



Novembre 2021

---

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

**Modèle d'horaire de travail annualisé pour les entreprises de  
services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie  
(art. 34a)**

Rapport sur les résultats de la procédure de  
consultation

(du 25 mai 2021 au 15 septembre 2021)

---

# Contenu

<b>1</b>	<b>Contexte</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Avis reçus</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Position fondamentale des participants à la consultation</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Remarques par article</b> .....	<b>7</b>
4.1	Art. 34a, al. 1 : champ d'application .....	7
4.1.1	Al. 1, let. a .....	8
4.1.2	Al. 1, let. b .....	9
4.1.3	Al. 1, let. c .....	10
4.2	Art. 34a, al. 2 : convention écrite.....	10
4.3	Art. 34a, al. 3 : modèle d'annualisation du temps de travail.....	11
4.3.1	Let. a : durée maximale du travail hebdomadaire en moyenne sur l'année ..	11
4.3.2	Let. b : Solde maximal des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu .....	13
4.3.3	Let. c : compensation des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu .....	14
4.3.4	Let. d : prolongation de la période de travail quotidien pour le travail de jour et le travail du soir .....	15
4.3.5	Let. e : réduction de la durée du repos quotidien.....	15
4.3.6	Let. f : travail du dimanche .....	16
4.3.7	Let. g : enregistrement du temps de travail.....	17
4.4	Art. 34a, al. 4 : mesures de prévention .....	18
<b>5</b>	<b>Liste des participants à la consultation</b> .....	<b>20</b>

# 1 Contexte

Le 17 mars 2016, le conseiller aux États Konrad Graber a déposé son initiative parlementaire (iv. pa.) 16.414 « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés »<sup>1</sup>. L'initiative exige que la possibilité d'introduire un modèle annualisé du temps de travail soit inscrite au niveau de la loi. Elle réclame également pour le secteur des services une flexibilisation des dispositions relatives à la durée du travail et du repos prévues par la loi sur le travail du 13 mars 1964 (LTr)<sup>2</sup>. Après que les Commissions de l'économie et des redevances (CER) des deux Chambres fédérales (CER-N et CER-E) ont décidé de donner suite à l'iv. pa., la CER-E a élaboré un avant-projet et l'a mis en consultation en même temps que le projet relatif à l'iv. pa. Keller-Sutter 16.423 « Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail », du 4 septembre au 4 décembre 2018.

Pour prendre en compte certaines critiques formulées lors de la consultation, la CER-E a procédé ensuite à des adaptations du projet de loi. Malgré les adaptations apportées, le Conseil fédéral est d'avis qu'elles n'infirment pas, pour l'essentiel, les réserves qui avaient été émises. Parce que la CER-E avait en outre renoncé à impliquer explicitement les partenaires sociaux déterminants pour cette matière dans l'élaboration du texte, le Conseil fédéral a considéré que les chances de succès de ce projet de révision étaient faibles<sup>3</sup>.

Par conséquent, l'idée de rechercher la solution non au moyen d'une révision de la loi, mais au niveau de l'ordonnance, a alors été émise au sein de la CER-E. Le chef du DEFR a salué une telle façon de procéder et cette idée a aussi été appréciée de manière positive par les syndicats. Le SECO a reçu le mandat d'élaborer, en collaboration avec les partenaires sociaux, une proposition de révision de l'ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 2)<sup>4</sup> afin de permettre l'introduction d'un modèle annualisé du temps de travail. Après cela, le traitement de l'iv. pa. Graber a été suspendu.

Le chef du DEFR ayant assuré que le SECO allait apporter son soutien afin de rechercher une solution au niveau de l'ordonnance, les associations qui avaient préparé le lancement de l'iv. pa. Graber (« Alliance réflexion suisse »<sup>5</sup> et la plateforme<sup>6</sup>) ont élaboré un premier projet d'ordonnance et l'ont présenté lors de la séance de la Commission fédérale du travail (CFT) du 3 septembre 2020. Lors de cette séance, l'organisation d'une table ronde a été demandée dans le but de discuter du projet de révision de manière approfondie. Cette séance a eu lieu le 15 janvier 2021 dans le cadre d'une table ronde élargie, à laquelle tous les partenaires sociaux concernés ont participé.

À la suite de cette séance, en se basant sur cette discussion ainsi que sur ce qu'exigeait initialement l'iv. pa. Graber, le SECO a élaboré un projet le plus équilibré possible afin de réglementer, au niveau de l'ordonnance, un modèle annualisé du temps de travail particulier, qui a ensuite été mis en consultation.

La présente proposition de révision constitue un compromis qui prend en compte les exigences centrales des principales parties intéressées. Certaines des demandes formulées n'ont pas été reprises, dès lors qu'elles allaient à l'encontre de la protection de la santé ou de principes essentiels de la loi sur le travail, ou encore n'avaient pas de lien direct avec un modèle annualisé du temps de travail.

---

<sup>1</sup> FF 2019 3937

<sup>2</sup> RS 822.11

<sup>3</sup> FF 2019 6553

<sup>4</sup> RS 822 112

<sup>5</sup> [alliance réflexion suisse \(alliance-reflexion-suisse.ch\)](http://alliance-reflexion-suisse.ch)

<sup>6</sup> [Page d'accueil – die plattform](#) | [la plateforme \(die-plattform.ch\)](#)

## 2 Avis reçus

Soixante-deux avis ont été reçus dans le cadre de la procédure de consultation : 26 de la part des cantons et 36 d'organisations, d'associations et d'autres milieux intéressés, la Suva et Swissmem ayant expressément renoncé à participer. Par ailleurs, LU, OW et UR s'associent à la prise de position de l'AIPT, raison pour laquelle ces cantons ne sont pas cités explicitement ci-après<sup>7</sup>.

SG salue la révision. AG, AI, AR, BE, BS, FR, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, ZH et l'AIPT approuvent le principe de la révision. BL et GE rejettent la révision dans sa forme actuelle. Les prises de position comportaient aussi bien des propositions de précision rédactionnelle que des commentaires critiques et des rejets de certains articles.

Parmi les autres participants à la consultation, Employeurs Banques, la CCIG, le CP, le Centre, la plateforme, l'EIT.swiss, la FER, le GEM, le pvl, la SAV/FSA, swissstaffing et la ZHK soutiennent la révision dans son ensemble, mais pour plusieurs d'entre eux, sous certaines conditions. L'ASA approuve l'iv. pa. Graber sur le principe, mais ne souhaite pas s'exprimer sur les dispositions de l'art. 34a OLT 2 car elle ne se sent pas concernée. L'UDC continue à soutenir la mise en œuvre de l'iv. pa. 16.414 au niveau de la loi et estime que la présente modification de l'ordonnance va dans le bon sens, bien qu'elle ne réponde pas à la préoccupation majeure de l'iv. pa. 16.414. L'alliance réflexion suisse, l'asut, Digitalswitzerland, EXPERTsuisse, le PLR, le Forum PME, l'UPS, l'ASEB, la SSMT, l'USS, l'usam, le PS, Swico, Syna, syndicom, Travail.Suisse, FIDUCIAIRE|SUISSE, Unia et l'ASMAC rejettent la révision dans sa forme actuelle.

Le projet de révision est très controversé. Les organisations des travailleurs (à l'exception de la plateforme) estiment qu'il va beaucoup trop loin, tandis que les organisations patronales le jugent trop restrictif. De nombreux participants indiquent des conditions, selon eux indispensables à son acceptation. Les participants qui ne s'opposent globalement pas au projet et sont favorables à son orientation ont, eux aussi, émis des souhaits de modification.

## 3 Position fondamentale des participants à la consultation

En résumé, 24 des 26 cantons participants ainsi que l'AIPT approuvent les modifications proposées. Ils soulignent en particulier le fait que le projet consacre une pratique déjà établie, à laquelle il confère le cadre juridique qui s'impose à la protection des travailleurs. Toutefois, le nouvel article soulève de nombreuses questions juridiques et comporte plusieurs ambiguïtés qu'il convient, dans un premier temps, d'identifier, puis de lever. BE, BL, GR et ZH redoutent une charge supplémentaire pour les cantons. GE estime que les nouvelles dispositions rendront plus difficiles les contrôles des inspections du travail. BL part du principe que la participation requise des employeurs en vertu de l'art. 46 LTr est assurée.

SG salue le fait que l'introduction de modèles de temps de travail plus flexibles permettra d'acquérir de l'expérience et de tester de tels modèles également du point de vue de la protection des travailleurs et de la possibilité de contrôle par les inspections du travail.

De leur côté, AR, ZG et ZH sont d'avis que le présent projet de révision ne va pas assez loin. Par ailleurs, ZH remet en question l'efficacité du projet en raison de l'exécution exigeante et fastidieuse associée, à la fois pour les entreprises et les autorités, et juge insuffisante la disposition relative aux mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé. AR et ZH considèrent que la branche IT doit être incluse dans l'article et ne voient pas la raison de son exclusion.

---

<sup>7</sup> La liste des participants, avec les abréviations utilisées dans le présent rapport, figure en annexe.

GE, JU, NE et TI mentionnent la protection de la santé des travailleurs. Les temps de travail plus longs au-delà d'une certaine durée, notamment, sont considérés comme problématiques (JU et NE). TI juge indispensable le fait que l'employeur doive démontrer clairement qu'il prend toutes les mesures requises afin d'assurer la protection de la santé de ses employés.

GR estime qu'il n'est pas pertinent d'édicter en permanence de nouvelles exceptions et règles spécifiques à certaines branches car il devient alors plus difficile de conserver une vue d'ensemble des règles en vigueur. L'art. 34a OLT 2 comporte de nombreuses conditions supplémentaires que les entreprises seront tenues de respecter. Or plus il y aura de dispositions de ce type, moins la loi sur le travail sera lisible pour les employeurs.

VD estime que certaines règles fixées à l'art. 34a OLT 2 ne reposent sur aucune base légale. C'est notamment le cas de la notion même d'« annualisation du temps de travail ». En effet, la loi sur le travail (RS 822.11, LTr) ne la prévoit pas puisque la durée du travail y est fixée de manière hebdomadaire. Par ailleurs, VD propose de créer une nouvelle section 4 qui pourrait être intitulée « Catégories particulières d'entreprises ou de travailleurs », qui contiendrait un nouvel art. 53 définissant et expliquant les exceptions applicables aux entreprises figurant dans cette section et un art. 54 reprenant le contenu du projet de l'art. 34a OLT 2.

Aux yeux de BL, le besoin de flexibilité dans l'horaire de travail est certes compréhensible et reconnu en cas d'interdépendances et de difficultés temporelles avérées mais un assouplissement des dispositions relatives à la protection des travailleurs dans le simple but de satisfaire les supposés besoins des clients n'est pas justifié. Toutefois, la participation des partenaires sociaux à la seconde étape de l'introduction d'un modèle annualisé du temps de travail aura rendu possibles certaines améliorations en matière de protection des travailleurs par rapport au projet mis en consultation initialement.

GE rejette la révision au motif, notamment, que du point de vue du droit du travail, bien qu'elle réponde à la nécessité de simplifier l'enregistrement du temps de travail, les nouvelles dispositions pourraient porter atteinte à la santé physique et psychique des travailleurs.

Comme cela est indiqué plus haut, Employeurs Banques, la CCIG, le CP, le Centre, la plateforme, l'EIT.swiss, la FER, le GEM, le pvl, la SAV/FSA, swissstaffing et la ZHK soutiennent la révision dans son ensemble. Bien que le projet ne revête qu'une importance secondaire pour le secteur bancaire, Employeurs Banques salue son orientation, les nouvelles dispositions rendant possible une gestion plus flexible de l'horaire de travail pour de nombreuses entreprises de services et correspondant davantage aux réalités de ces branches, sans pour autant négliger l'aspect de la protection des travailleurs.

Employeurs Banques, l'EIT.swiss, le Centre, le pvl et la ZHK estiment que l'art. 34a OLT 2 doit être élargi à d'autres branches. D'après Employeurs Banques, le Centre et le pvl le secteur TIC-IT, en particulier, doit être inclus dans le champs d'application du nouveau modèle annualisé du temps de travail. L'EIT.swiss serait par ailleurs favorable à ce que le salaire fixé dans le projet soit abaissé à 110 000 francs.

Du point de vue du Centre, un besoin de clarification se fait jour concernant l'autonomie dans le travail telle qu'elle est proposée dans le projet. Il est également favorable à ce que le projet place la barre haut en exigeant la conclusion d'un accord individuel.

La ZHK est opposée à la mise en œuvre de mesures de prévention supplémentaires dans le domaine de la protection de la santé, ce dernier étant déjà largement réglementé.

Swissstaffing estime que le projet mis en consultation ne répond pas aux préoccupations premières de l'iv. pa. 16.414 et, par conséquent, que les dispositions proposées n'offriront pas la flexibilité visée par l'initiative.

La SAV/FSA souligne que le besoin de l'économie en modèles annualisés du temps de travail est globalement reconnu, tout en concédant que certaines branches sont, par nature, davantage concernées que, par exemple, celle des avocats. Elle est favorable à la révision de

l'ordonnance mais s'interroge sur la compétence du Conseil fédéral de régler certains points par voie d'ordonnance. Elle est d'avis qu'en vertu des standards législatifs en vigueur, des dérogations aux principes de la loi sur le travail ne peuvent être créés que par le Parlement et non par le Conseil fédéral par voie d'ordonnance. Par ailleurs, la fédération des avocats précise que le modèle annualisé du temps de travail proposé se caractérise par une extension significative des limites temporelles prévues dans la loi sur le travail, qui semble clairement en contradiction avec le cadre légal.

La plateforme regrette l'absence persistante de dispositions relatives à une flexibilisation du travail en dehors de l'entreprise et applicables de manière générale, et estime qu'il existe un besoin de modification des bases légales en la matière. Toutefois, cet aspect concernant un groupe plus vaste de travailleurs et d'entreprises, il doit être traité au niveau de la loi et non de l'ordonnance. L'organisation a par ailleurs informé que ses associations membres s'engageront en conséquence au niveau politique pour une nouvelle réglementation.

L'UDC soutient la mise en œuvre, au niveau de la loi, de l'iv. pa. 16.414 en suspens. Dans ce contexte, la portée limitée de la présente modification d'ordonnance va dans le bon sens, mais cette révision ne répond pas à la préoccupation majeure de l'initiative.

L'alliance réflexion suisse, l'asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, le PLR, le Forum PME, l'UPS, Swico et FIDUCIAIRE|SUISSE sont opposés au projet. L'usam juge, elle aussi, insuffisante l'adaptation de l'ordonnance proposée. Selon elle, la présente proposition ne répond pas aux exigences posées et de nombreux points doivent être modifiés : le projet n'offre pas la possibilité d'organiser librement l'horaire de travail hebdomadaire, la focalisation sur l'entreprise est trop importante, et il convient de veiller à ce que le modèle annualisé du temps de travail spécifique proposé dans le cadre du projet de révision ne porte pas préjudice aux modèles annualisés du temps de travail existants.

L'alliance réflexion suisse, l'asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, l'UPS et Swico estiment, en particulier, que les modifications proposées ne sont pas adaptées à la mise en œuvre de l'iv. pa. 16.414 et n'apportent aucune amélioration réelle pour les travailleurs et les employeurs des métiers dits de la connaissance, désireux de travailler de manière plus moderne et d'organiser librement l'horaire de travail. Ainsi, afin de parvenir à une solution par ordonnance qui satisfasse l'exigence justifiée et largement soutenue d'un véritable horaire de travail annualisé flexible, trois ajustements centraux doivent être effectués : 1. Inclusion du secteur des technologies de l'information et des télécommunications (branche des TIC) ; 2. Interruption du temps de repos librement décidée par les employés (analogue au service de piquet) ; 3. Détermination libre de leurs horaires de travail par les employés en lieu et place d'un travail dominical ordonné par l'employeur. Le PLR et FIDUCIAIRE|SUISSE insistent sur la nécessité de libéraliser les règles en matière de temps de repos et de travail dominical.

L'ASEB, la SSMT, l'USS, le PS, Syna, syndicom, Travail.Suisse, Unia et l'ASMAC sont, eux aussi, opposés aux modifications proposées, mais pour d'autres raisons. Ils redoutent en particulier un relâchement dans le domaine de la protection de la santé.

L'USS estime, d'une part, que l'abrogation du contenu des dispositions sur le temps de travail est considérablement limitée et, d'autre part, que les catégories d'employeurs concernées ont été particulièrement élargies par rapport aux agents fiduciaires et experts-comptables visés initialement. Dans sa version actuelle, le nouvel art. 34a OLT 2 est en contradiction avec le droit de rang supérieur et l'esprit des exceptions autorisées par l'OLT 2, selon lequel un besoin attesté, urgent et économique ou technique réel doit exister.

Syndicom est d'avis que les arrangements dans le cadre de conventions collectives de travail (CCT) sont davantage adaptés pour satisfaire les besoins d'une entreprise ou d'une branche en matière de temps de travail et de modèles de temps de travail flexibles. Il privilégierait donc cette voie et la conclusion de CCT pour les branches qui en sont dépourvues, à chaque fois que cela est possible.

Selon l'ASEB, le droit du travail actuel offre suffisamment de possibilités pour mettre en œuvre, par la voie des partenaires sociaux, des règles flexibles d'organisation du temps de travail au niveau de l'entreprise, qui prennent en compte à la fois les besoins des entreprises concernées et les besoins en matière de protection des travailleurs.

Le PS estime que deux points majeurs du projet doivent être revus. D'une part, les nouvelles exceptions à intégrer doivent être définies avec précision. D'autre part, les autres conditions à l'application du nouvel art. 34a OLT 2 sont trop larges et comportent, pour certaines, des termes flous et juridiquement incompréhensibles.

Dans la perspective d'un compromis, Unia est prêt à accepter la modification d'ordonnance proposée, aux conditions suivantes : La prolongation de l'intervalle de travail quotidien et de la durée du travail hebdomadaire et le travail du dimanche sans autorisation, contenus dans la nouvelle disposition, doivent être limités à un cercle de personnes clairement défini. Ainsi, il convient d'éviter à tout prix une réduction de la protection de la santé en raison de l'extension de l'horaire de travail quotidien pour les employés touchant un salaire annuel brut inférieur à 120 000 francs de même qu'une détérioration des conditions de travail des employés à temps partiel.

## 4 Remarques par article

### 4.1 Art. 34a, al. 1 : champ d'application

L'alliance réflexion suisse, AR, Employeurs Banques, l'asut, la CCIG, le Centre, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, l'UPS, l'usam, Swico, FIDUCIAIRE|SUISSE et ZH demandent que la branche IT ainsi que la branche des télécommunications soient incluses dans le nouvel art. 34a OLT 2. L'alliance réflexion suisse, EXPERTsuisse et l'UPS proposent la modification suivante : « Art. 34a Entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit, de la fiducie, *des technologies de l'information et de la communication* », et à l'al. 1 : « Les entreprises qui proposent essentiellement des prestations de services dans les domaines du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, en management ou en communication, de l'audit, de la fiducie, *des technologies de l'information et de la communication* peuvent [...] ». Les entreprises de technologie de l'information qui utilisent des modèles de travail flexibles jouent en effet un rôle majeur dans l'économie suisse. Par ailleurs, ce sont précisément ces métiers de la connaissance qui influenceront à l'avenir, de manière décisive, les forces ainsi que la capacité d'innovation et d'exportation de la place économique Suisse.

La CCIG propose d'élargir le champ d'application comme suit : « Les entreprises *ou parties d'entreprises* qui proposent essentiellement des prestations de services dans les domaines du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, *des relations publiques, de l'informatique et de la technologie*, en management ou en communication, de l'audit ou de la fiducie [...] ». La FER et le GEM approuvent l'ajout des termes « *ou parties d'entreprises* » et « *des relations publiques* ».

Swissstaffing et FIDUCIAIRE|SUISSE demandent que les branches de la location de service et du placement soient incluses dans l'art. 34a OLT 2. L'usam demande également l'intégration du personnel interne des entreprises de location de service (par ex. chefs de filiale, conseillers, etc.).

De son côté, l'alliance réflexion suisse estime que les entreprises qui relèvent de conventions collectives doivent, elles aussi, pouvoir recourir au modèle annualisé du temps de travail sur la base du volontariat.

Le pvl et le Forum PME sont d'avis que toutes les entreprises de services doivent pouvoir recourir au temps de travail annualisé. Rien ne justifie la limitation à certaines entreprises prévue dans le projet de révision.

La ZHK va plus loin et demande que le modèle annualisé du temps de travail décrit à l'art. 34a OLT 2 soit à la disposition de toutes les branches, et ce d'autant plus qu'il s'applique uniquement si le travailleur et l'employeur l'ont convenu par écrit. Le groupe-cible des travailleurs concernés est déjà suffisamment précisé grâce aux critères d'exigence mentionnés à l'al. 1, let. a à c. La ZHK propose la reformulation suivante : « *Les entreprises peuvent occuper selon le modèle annualisé du temps de travail décrit à l'al. 3 les travailleurs adultes qui remplissent les conditions suivantes* : ».

L'ASEB, l'USS, le PS, Syna, Syndicom et Unia considèrent que le champ d'application est trop vaste et souhaitent supprimer les entreprises qui proposent des prestations de services dans les domaines du conseil juridique, du conseil en entreprise, en management et en communication. Unia s'inquiète du risque de contournement abusif des critères relatifs à la situation particulière mentionnée à l'art. 27 LTr et regrette que la présence de cette situation n'aie pas été examinée de manière plus approfondie pour la nouvelle disposition d'exception. Il propose que l'al. 1 soit modifié de la manière suivante : « 1. Les entreprises qui proposent essentiellement des prestations de services dans les domaines du *conseil fiscal, de l'audit ou de la fiducie* peuvent occuper selon le modèle annualisé du temps de travail décrit à l'al. 3 les travailleurs adultes qui remplissent l'ensemble des conditions suivantes ». Par ailleurs, Travail.Suisse demande de limiter le nouvel art. 34a aux entreprises qui proposent des services dans les domaines de l'audit et de la fiducie. Au besoin, seul le conseil fiscal pourrait être conservé dans le domaine du conseil.

Les termes « conseil en entreprise » et « conseil en management » paraissent trop généraux à GE. D'après le canton, afin de mieux délimiter le champ d'application, il pourrait être judicieux d'intégrer des définitions comportant des critères stricts, sur le modèle des codes NOGA.

Concernant les entreprises relevant du champ d'application de l'art. 34a OLT 2, BL propose que le terme « conseil » soit supprimé dans le titre et que le champ d'application soit mieux délimité. Par ailleurs, la nécessité de flexibiliser l'horaire de travail doit se fonder sur des interdépendances temporelles avérées et non sur les besoins particuliers des clients. En outre, le champ d'application personnel doit être restreint et mis en adéquation avec celui de l'art. 73a OLT 1.

Concernant le champ d'application pour les entreprises, ZH pose plusieurs questions relatives à l'exécution.

GR estime qu'afin d'éviter tout abus, il conviendrait de faire référence dans le texte de l'ordonnance, soit de manière explicite soit à l'aide d'une formulation adaptée, au fait que les conditions mentionnées aux let. a à c doivent toutes être satisfaites (de manière cumulative).

BS, FR, NW, SH, VS et l'AIPT sont d'avis qu'il ne sera pas aisé de se fonder sur les expériences réalisées avec l'art. 73a OLT 1, car cette pratique est en réalité bien moins répandue et fréquente que celle qui fait l'objet de l'art. 73b OLT 1. En conséquence, BS considère que le SECO doit formuler des prescriptions plus concrètes.

Pour la SAV/FSA, les conditions relatives à la formation supérieure, à la fonction de supérieur ou au rang de spécialiste se reflètent déjà dans les conditions concernant le salaire annuel brut dépassant 120 000 francs et l'autonomie importante dans l'organisation du travail. Par ailleurs, il est admis à la fois sur le plan social et par les cabinets d'avocats que l'on peut attendre de cette catégorie de travailleurs qu'elle travaille davantage.

Le pvl pense que le cercle des travailleurs qui peuvent convenir d'un modèle annualisé du temps de travail est défini de manière trop restrictive. De son point de vue, le fait que la personne *dispose d'une grande autonomie* et *peut, dans la majorité des cas, fixer elle-même l'horaire de travail* suffit.

#### **4.1.1 Al. 1, let. a**

Travail.Suisse salue le fait que la let. a reprenne la teneur de l'art. 73a OLT 1.

Pour ZH, considérer que les travailleurs soumis à des horaires bloqués « occupant moins de la moitié de leur temps de travail » entrent dans la catégorie des personnes qui peuvent, dans la majorité des cas, fixer eux-mêmes leur horaire de travail est une interprétation très large compte tenu des conséquences considérables. Par ailleurs, une limitation des horaires bloqués à deux heures le matin et deux heures l'après-midi constitue une pratique courante.

GL demande de supprimer la let. a sans remplacement au motif que ce critère n'est pas défini de manière suffisamment précise. Cette formulation peut être interprétée librement, ce qui doit être évité. Le terme d'« autonomie » paraît trop vague à GE, « l'entreprise [pouvant] alléguer facilement l'autonomie de ses employés sans pouvoir la démontrer ».

CP souligne que la let. a parle de la détermination de l'horaire de travail sans préciser cette notion indéterminée, et propose donc, pour plus de clarté, la formulation suivante : « *Ils disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent eux-mêmes fixer au moins la moitié de leur horaire de travail.* » La FER et le GEM demandent que la let. a soit complétée de la manière suivante : « *Ils disposent d'une autonomie au sens de l'art. 73b OLT 1 dans leur travail et peuvent fixer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail.* ».

#### 4.1.2 Al. 1, let. b

D'après le pvl, il n'est pas nécessaire de poser comme condition que la personne assume une fonction de supérieur ou soit un spécialiste dans un des domaines concernés. En effet, cela est généralement le cas pour les personnes disposant d'une grande autonomie et d'un horaire de travail qu'elles fixent elles-mêmes.

Unia et le PS considèrent que les termes de « spécialistes » et de travailleurs assumant « une fonction de supérieur » sont trop imprécis et doivent être clarifiés au moins dans le commentaire, sans quoi les critères permettant de garantir l'application et d'éviter les abus de droit ne seront pas réunis. GL, Travail.Suisse et SYNA considèrent, eux aussi, que le terme de spécialiste est imprécis et qu'il pourrait être interprété de manière arbitraire. Afin d'empêcher, à l'avenir, de futurs problèmes de délimitation inutiles, ils demandent que le terme soit supprimé et que la let. b soit limitée aux travailleurs assumant une fonction de supérieur. Pour Syna, une alternative consisterait à préciser le terme « spécialistes » dans le commentaire.

GE juge, lui aussi, la notion de « spécialiste » problématique : « il n'y a de spécialistes que par rapport à une catégorie déterminée d'employés (les non spécialistes). On ne voit pas, dans une entreprise de conseil notamment, ce que les employés pourraient être d'autre que des spécialistes. ».

De son côté, Syndicom serait favorable à ce que le terme de « fonction de supérieur » soit précisé ou complété dans l'objectif que seuls les travailleurs à *un niveau hiérarchique élevé* soient concernés par l'article : « Ils assument une fonction de supérieur à un niveau hiérarchique élevé ou sont des spécialistes dans un secteur énuméré à l'al. 1... » Par ailleurs, d'après USS, Syndicom et Unia, le critère de spécialiste doit être combiné à celui du diplôme sanctionnant une formation. Les trois syndicats proposent donc de compléter la disposition de la manière suivante : « *[...] et sont titulaires d'un diplôme au moins (au niveau du bachelor), du degré 6 du cadre national de qualification pour la formation professionnelle ou d'un diplôme équivalent sanctionnant une formation supérieure.*<sup>8</sup> »

Du point de vue d'Al, de BE, BS, FR, NW, SH, VS et de l'AIPT, il serait judicieux de préciser que les **stagiaires** occupés dans des entreprises susmentionnées ne sont pas considérés comme spécialistes et, en conséquence, ne peuvent pas être soumis au modèle d'horaire de travail annualisé. Al propose d'ajouter la phrase suivante : « *[...] Les stagiaires ne sont pas concernés par la présente disposition.* ».

---

<sup>8</sup> USS, Syndicom et Unia.

#### 4.1.3 Al. 1, let. c

Concernant la let. c, BE, BS, FR, GE, GR, NW, SH, SO, TG, VS, ZH et l'AIPT renvoient à la définition du **diplôme sanctionnant une formation supérieure** et considèrent celle-ci comme n'étant pas assez claire. FR, NW, SH, SO, TG, VS, ZH et l'AIPT estiment que le terme « diplôme sanctionnant une formation supérieure » n'est pas suffisamment précis, notamment la notion « diplôme équivalent » qui laisse trop de marge d'interprétation et complique le contrôle tout autant que l'application de cette disposition. ZH a, lui aussi, des difficultés à comprendre quels diplômes correspondent au degré 6 du cadre national de qualification. BE plaide en faveur d'une concrétisation dans la perspective de l'application.

Pour GE, le niveau de qualification « degré 6 du cadre national de qualification » pose également la question des équivalences, s'agissant de travailleurs étrangers. Le canton redoute que la vérification des équivalences constitue une charge de travail supplémentaire importante pour l'autorité de contrôle. Ainsi, il conviendrait à tout le moins de disposer d'un outil pratique, comme des tables d'équivalences. Par ailleurs, le canton attire l'attention sur le lien entre les « spécialistes » mentionnés à la let. b et la qualification requise en vertu de la let. c : « Par ailleurs, les « spécialistes dans un domaine énuméré à l'al. 1 » (let. b) doivent nécessairement avoir une formation dans ces domaines, de sorte qu'on peut se demander comment s'articule la notion de « spécialiste » avec la qualification requise à la let. c. Les spécialistes sont-ils les personnes qui ont nécessairement la formation visée à la let. c ou faut-il qu'en plus d'être des spécialistes, elles aient cette formation? ».

AG, BS, GL, GR, USS, PS, Syna, Syndicom, SZ, TI, Travail.Suisse et Unia demandent que la partie de la phrase « ou sont titulaires d'un diplôme au moins au niveau du bachelors, du degré 6 du cadre national de qualification pour la formation professionnelle ou d'un diplôme équivalent sanctionnant une formation supérieure » soit supprimée. Seule la condition relative au salaire annuel brut dépassant 120 000 francs dans le cas d'un travail à temps plein doit être conservée pour cette lettre. En effet, une bonne formation n'offre pas nécessairement une protection contre les bas salaires (par ex. stagiaires, assistants, assistants juridiques) et il ne s'agit donc pas d'un critère adapté pour occuper les travailleurs selon le modèle annualisé du temps de travail. AG émet, lui aussi, des réserves quant à la qualification minimum des travailleurs (diplôme au moins au niveau du bachelors, du degré 6 du cadre national de qualification pour la formation professionnelle ou d'un diplôme équivalent sanctionnant une formation supérieure).

L'ASEB, l'USS, Syna, Travail.Suisse et Unia proposent comme variante de ne pas supprimer cette partie de la phrase mais de remplacer « ou » par « et » : « *et* sont titulaires d'un diplôme [...] ». En d'autres termes : la formation supérieure n'interviendrait qu'en tant que condition cumulative. GE estime lui aussi que le critère de la rémunération doit être conservé, contrairement au pvl, pour qui le fait que le travailleur puisse lui-même organiser son temps de travail est plus important que la formation dont il est titulaire. De même, aux yeux du pvl, le fait de toucher un salaire annuel brut dépassant 120 000 francs en cas de travail à temps plein ou d'être titulaire d'un diplôme sanctionnant une formation supérieure sont des conditions superflues.

#### 4.2 Art. 34a, al. 2 : convention écrite

AG, AI, BE, BS, FR, NW, SH, SO, TG, VD, VS et l'AIPT demandent de modifier le terme d'heures supplémentaires en « heures excédentaires » ou en « heures travaillées en sus du nombre d'heures annuelles convenu » afin d'éviter le renvoi au Code des obligations (CO). Ils attirent l'attention sur le fait que la notion d'heures supplémentaires apparaît ainsi dans un texte de droit public, alors qu'elle est certes traitée dans le code des obligations (CO) mais pas dans la LTr. AI considère que le terme d'« heures supplémentaires » ne convient pas dans le contexte de la loi sur le travail. BS précise également que la LTr et ses ordonnances ne sont pas simples à comprendre pour une personne non avertie et que l'emploi simultané de termes relevant du droit public et de termes relevant du droit privé risque de rendre les choses encore plus inintelligibles. Ainsi, dans la LTr et ses ordonnances, il doit seulement être question

d'« heures excédentaires » ou d'« heures travaillées en sus du nombre d'heures annuelles convenu » et non d'« heures supplémentaires ».

D'après le CP, la référence au CO peut prêter à confusion notamment lorsque les parties auront convenu des délais de congé conventionnels différents des délais de congé légaux qu'on retrouve par défaut dans le CO. Le Centre patronal propose donc la formulation suivante : « Le travailleur ou l'employeur peut révoquer cet accord à tout moment en tenant compte des délais de congé figurant dans le contrat de travail. ».

BS, SH, SO, TG, VD, VS, ZH et l'AIPT se sont également exprimés sur le fait que l'al. 2 prévoit que l'accord sur le modèle annualisé du temps de travail peut être révoqué en tout temps par l'employeur ou le travailleur en tenant compte des dispositions du Code des obligations (CO). Cela introduirait à nouveau un aspect relevant du droit privé dans un texte de droit public, ce qu'il convient d'éviter. D'après l'AIPT, le renvoi au CO doit être supprimé et, au besoin, être ajouté dans le commentaire concerné du SECO. ZH fait référence à l'art. 334 ss. CO. Ces dispositions contiennent, d'une part, des délais de congé échelonnés selon le nombre d'années de service et, d'autre part, la possibilité de modifier ces délais. Le canton se pose donc la question de savoir quels délais s'appliquent : les délais légaux ou les délais de congé applicables dans le cadre d'un contrat individuel de travail.

GE demande que, dans le but de protéger la santé du travailleur, la convention écrite mentionne les dispositions principales qui le protègent, notamment la limite absolue de 63 heures par semaine. Le droit de l'employeur de révoquer cet accord à tout moment fragilise la position du travailleur car cela laisse entendre que l'employeur peut résilier le contrat de travail si le travailleur refuse l'annualisation du temps de travail ou s'il souhaite revenir au régime ordinaire. GE rappelle que le but premier de la LTr et de ses ordonnances (que l'inspection du travail est chargée de faire respecter) est principalement un but de prévention des atteintes à la santé : « De ce point de vue, l'annualisation du temps de travail conformément à cette dérogation, ne permettant qu'un contrôle a posteriori (soit à la fin de l'année), met en effet d'emblée à mal les mesures préventives contrôlées par l'autorité. ».

L'ASEB estime que l'al. 2 doit être complété comme suit : « Les travailleurs qui font usage de leur droit de révocation ou qui ne souhaitent pas convenir par écrit l'application de ce modèle ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur décision. ».

### **4.3 Art. 34a, al. 3 : modèle d'annualisation du temps de travail**

Concernant les let. a à f de l'al. 3, CP est d'avis que : « ces modalités particulières correspondent bien à des dispositions spéciales auxquelles il est possible de déroger par ordonnance selon l'art. 27, al. 1 LTr ».

BL fait remarquer que les règles prévues en matière de modèle annualisé du temps de travail pour les collaborateurs concernés sont, en partie, encore plus incisives que les dispositions spéciales contenues dans l'OLT 2. De manière générale, il considère comme élevées les charges de travail induites par le modèle annualisé du temps de travail, charges qui peuvent par ailleurs s'inscrire dans la durée. Ainsi, il convient d'examiner si, pour le modèle annualisé du temps de travail proposé, il est possible de faire référence aux dispositions spéciales de l'OLT 2 existantes au lieu de créer des exceptions encore plus poussées. BL estime que, dans tous les cas, des mesures destinées à compenser l'augmentation de la durée du travail hebdomadaire à 63 heures et la normalisation proposée du travail du dimanche doivent être prévues à des fins de protection des travailleurs.

#### **4.3.1 Let. a : durée maximale du travail hebdomadaire en moyenne sur l'année**

NW, SH, SO, TG, VS et l'AIPT sont d'avis qu'avec l'introduction prévue d'un modèle annualisé du temps de travail, la durée maximale de la semaine de travail de 45 ou 50 heures ne doit plus faire office d'unité de référence. Or cette valeur est ancrée dans la LTr. Édicter une disposition dans une ordonnance qui déroge à cette règle est problématique si cette exception

n'est pas inscrite dans la loi. La durée du travail hebdomadaire de 63 heures au plus et, en moyenne annuelle, de 45 heures au maximum (art. 34a, al. 3, let. a OLT 2) et le plafonnement à 170 des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu (art. 34a al. 3, let. b OLT 2) devraient, certes, permettre d'atténuer quelque peu le problème. Mais ces concepts sont nouveaux et ne possèdent aucune base légale formelle dans la LTr.

D'après la SAV/FSA, la catégorie des travailleurs pour laquelle la durée maximale prévue de la semaine de travail de 45 heures est prise comme point de départ de la valeur maximale de 63 heures. Pour ces 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. » (art. 9, al. 3 LTr). Pour la SAV/FSA, cela semble suggérer que le nouvel art. 34a OLT 2 ne rend possible, par ordonnance, qu'une durée maximale de la semaine de travail de 49 heures.

ZH est d'avis que la règle selon laquelle le fait que la durée du travail hebdomadaire de 45 heures au maximum est bien respectée n'est déterminé qu'à la fin de l'année civile ou de l'exercice représente une charge supplémentaire considérable pour les travailleurs par rapport à l'art. 7, al. 2, OLT 2.

Du point de vue de la plateforme, la mention d'une limite maximale de 63 heures par semaine est non seulement incompréhensible mais elle fait aussi obstacle au projet législatif. Le motif évoqué dans le rapport explicatif, selon lequel dans certaines entreprises, les travailleurs peuvent déjà travailler 9 heures par jour pendant 7 jours consécutifs en vertu de l'art. 7, al. 2 OLT 2, est difficilement compréhensible au regard de la limitation relative au travail du dimanche (6 dimanches au plus par année civile). Un renvoi aux dispositions de la loi sur le travail est suffisant. Le nombre d'heures de travail est déjà limité par les dispositions de l'art. 34a, al. 3.

GR craint que cette nouvelle disposition n'incite les employeurs à augmenter la durée maximale du travail hebdomadaire à 45 heures afin d'exploiter autant que possible les possibilités offertes par l'art. 34a OLT 2. Dans certains cas, cela pourrait conduire à une augmentation significative de la durée du travail. De manière générale, GR ne considère pas une semaine de 45 heures comme excessive dans les professions concernées.

GL demande que le maximum soit fixé à 60 heures, le plafond de 63 heures dans le cadre d'une semaine de cinq jours ouvrés (ce qui est la norme dans les branches concernées) correspondant à des journées de 12,6 heures de travail. Par ailleurs, selon lui, il convient d'éviter les contraintes psychosociales.

De son côté, GE considère que si plusieurs semaines de 63 heures se suivent, en termes de santé, ce nombre est excessif. Le canton s'est également exprimé concernant les voyages professionnels : « Remarquons encore que dans la mesure où les travailleurs dans ces domaines voyagent régulièrement, il serait utile d'intégrer, au moins dans les futurs commentaires, l'idée que le temps de voyage doit être pris en compte. ».

L'ASEB, l'USS, le PS, Syna, Syndicom, Travail.Suisse et Unia estiment qu'en plus de la réduction proportionnelle du solde maximal des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu en cas de travail à temps partiel, la limite maximale de la durée du travail hebdomadaire de 63 heures soit, elle aussi, réduite proportionnellement. Syna demande également que la moyenne annuelle de 45 heures au maximum pour une occupation à temps plein soit réduite de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel : « [...] la durée maximale de la semaine de travail et la durée hebdomadaire en moyenne annuelle sont réduites de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel; [...] ». Il s'agit essentiellement de mettre sur un pied d'égalité les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein.

La FER et le GEM proposent de supprimer de la partie suivante de la phrase : « le nombre d'heures annuelles maximum convenu est réduit de manière proportionnelle en cas

*d'occupation à temps partiel* » car « rien ne justifie, du point de vue de la protection de la santé, de réduire le nombre d'heures maximum de manière proportionnelle au taux d'activité ».

#### **4.3.2 Let. b : solde maximal des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu**

SO trouve pertinent que la let. b offre une possibilité de choix entre l'année civile et l'exercice pour le calcul du solde des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu.

BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS et l'AIPT estiment, quant à eux, que la référence à « année civile ou exercice » laisse [à l'entreprise] tout le loisir de définir la notion d'exercice selon ses propres intérêts. Il est donc recommandé de préciser que les contours en sont définis au préalable et qu'ils s'appliquent à l'entreprise dans son ensemble. BE, BS, NW, TG et l'AIPT sont d'avis que cette précision pourrait aussi être apportée dans le commentaire du SECO.

L'usam ne voit pas l'intérêt de réduire proportionnellement le plafond des 170 heures en cas d'occupation à temps partiel, la loi sur le travail ne prévoyant pas un tel abaissement de la limite de la durée maximale du travail hebdomadaire pour les travailleurs à temps partiel et la nouvelle disposition ne mettant absolument pas en péril la santé des travailleurs concernés. La FER et le GEM demandent, eux aussi, que la partie suivante de la phrase soit enlevée : « [...] ; cette limite est réduite de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel ».

Pour BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS et l'AIPT, la question de savoir comment les choses se passent **en cas d'emplois multiples** se pose, concernant notamment les dispositions sur la durée maximale du travail, dès lors que l'autre emploi n'entre pas dans les catégories relevant du champ d'application de l'art. 34a OLT 2. Ce point doit être précisé dans le commentaire du SECO.

La détermination du **nombre maximal d'heures de travail supplémentaires annuelles** selon le principe des heures nettes est particulièrement critiquée par Syna car elle bafoue un des principes fondamentaux de la protection de la santé, ancré dans la législation sur le travail, à savoir celui de la limitation du travail supplémentaire.

Travail.Suisse demande soit de s'appuyer sur **le principe des heures brutes actuellement en vigueur pour la limite du travail supplémentaire** soit à tout le moins d'**abaisser cette limite**. La combinaison d'un modèle annualisé du temps de travail avec possibilité d'augmenter la durée du travail hebdomadaire et d'une limitation du travail supplémentaire selon le principe des heures nettes permet de prendre en charge des pics d'activité importants et sur la durée, ce qui n'est pas acceptable au plan de la protection de la santé.

ZH estime également qu'avec un tel modèle annualisé du temps de travail, les heures supplémentaires effectuées durant l'année civile ou l'exercice peuvent fluctuer, et que le nombre maximum de 170 heures pourrait être dépassé. Il s'agit donc d'une dérogation à la législation en vigueur, en vertu de laquelle le travail supplémentaire effectué durant une année civile est ajouté jusqu'à atteindre le nombre maximum de 170 heures (art. 12, al. 2 LTr). Une telle flexibilisation doit être contrebalancée par des mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé.

GE fait observer que si le temps de travail s'additionne sur une certaine période de l'année, la possibilité de compenser les heures effectuées à ce moment-là durant le reste de l'année doit impérativement être offerte (afin de respecter la moyenne annuelle). Il s'interroge sur ce qui arriverait en cas de nécessité impérieuse de travailler (commande d'un client important notamment) qui surviendrait durant la période de compensation en temps. Par ailleurs, selon le canton, le fait que les 170 heures soient décomptées à la fin de l'année civile représente un risque pour la santé du travailleur. Il propose donc les deux solutions suivantes : 1. abaisser la limite absolue des 63 heures ; 2. répartir les 170 heures sur l'année pour en vérifier le respect dans le courant de cette année (et pas à la fin), chaque trimestre par exemple.

#### 4.3.3 Let. c : compensation des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu

BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS et l'AIPT constatent que la règle de compensation prévue à la let. c ne repose pas sur une disposition formelle de la LTr. Par ailleurs BE précise que l'art. 321c al. 3 CO n'est qu'en partie impératif, les parties pouvant y déroger dans le cadre d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective de travail. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral der concernant l'art. 321c CO (cf. ATF 124 III 469), le travailleur peut, sous certaines conditions, renoncer à la rémunération des heures supplémentaires. BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS et l'AIPT pensent que si cette réglementation était reprise, elle encouragerait à renoncer à une indemnisation des heures supplémentaires, ce qui n'est certainement pas l'intention du législateur.

Al souhaiterait que concernant les 60 premières heures supplémentaires effectuées, l'art. 13, al. 1 LTr s'applique également pour ce modèle annualisé du temps de travail, et propose la modification suivante : « Les heures effectuées de manière supplémentaire au nombre d'heures annuelles convenu, à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie, doivent être compensées par un congé de même durée au moins, [...] ». FICUCIAIRE|SUISSE estime aussi que la nouvelle disposition devrait se fonder sur l'art. 13, al. 1, LTr et propose de compléter son contenu en conséquence : « [...] ou un supplément de salaire de 25% au moins doit être accordé en contrepartie, à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie. »

Le pvl ne partage pas l'opinion selon laquelle les heures effectuées en plus du nombre d'heures annuelles convenu (170 heures) doivent donner lieu à un supplément de 25 % au moins lorsqu'elles ne sont pas compensées par un congé. Appliquer un supplément de salaire à partir de la première heure supplémentaire annuelle n'est pas adapté. Enfin, dans le cadre du modèle annualisé du temps de travail, le travailleur peut, dans la majorité des cas, fixer lui-même l'horaire de travail – à la différence des heures supplémentaires imposées en vertu de l'art. 321c CO. Ainsi, d'après le pvl, un supplément de salaire doit être versé à partir d'un nombre d'heures défini.

La SAV/FSA estime que le fait de garantir une compensation par un congé ou une indemnisation du travail supplémentaire est dans l'intérêt de l'avocat salarié. Or il semblerait que ce soit ce que prévoit l'art. 34a, al. 3, let. c OLT 2. Toutefois, d'après la SAV/FSA, l'autre exigence, à savoir convenir par écrit la « manière de compenser les heures supplémentaires » interroge. Celle-ci se demande si cela permet aussi d'exclure l'indemnisation des heures supplémentaires en vertu de l'art. 321c, al. 3 CO – jusqu'à la limite maximale fixée à l'art. 13 LTr. Par ailleurs, elle estime que la récupération des heures supplémentaires en congé ne constitue pas une « compensation », raison pour laquelle la réglementation doit être précisée ici.

ZH renvoie au rapport explicatif, dans lequel il est indiqué que pour des raisons de santé, la compensation en temps libre au plus tard au cours de l'année qui suit doit primer sur l'indemnisation. ZH considère qu'il est nécessaire d'ancrer explicitement cette priorisation dans l'ordonnance.

GE estime que la formulation « au cours de l'année civile suivante ou de l'exercice suivant » permet à l'employeur de repousser la compensation loin dans l'année, ce qui pose un risque pour la santé du travailleur. Il jugerait donc utile de prévoir une compensation en temps au début de l'année suivante ou de l'exercice suivant, durant le premier trimestre par exemple. Par ailleurs, s'agissant de la compensation en supplément de salaire, elle ne paraît pas adaptée en termes de prévention des risques psychosociaux (épuisement du travailleur). Enfin, la question du calcul du nombre total sur l'année se pose. Car si les 170 heures sont compensées en temps durant l'année suivante ou l'exercice suivant, le nombre maximal d'heures de travail de cette année ou de cet exercice ne sera plus, par exemple, de 2115 heures, mais de 1945 heures (=2115-170). Or le travailleur doit connaître ce nombre exact (il doit figurer par écrit conformément à l'al. 2). GE voit là une complication pour l'employeur qui

doit, pour chaque travailleur et chaque année, recalculer le nombre d'heures maximal de travail de l'année.

#### **4.3.4 Let. d : prolongation de la période de travail quotidien pour le travail de jour et le travail du soir**

SZ et Travail.Suisse demandent de **limiter** l'intervalle de travail du jour et du soir à **14 heures**, comme cela est le cas dans la LTr, et ce notamment pour des raisons de santé.

BS renvoie au nouvel art. 34a, al. 3, let. a, qui précise que les dispositions relatives à la durée maximale de la semaine de travail et au travail supplémentaire ne sont pas applicables, alors même que la let. d fait référence au travail supplémentaire. Ainsi, afin de clarifier ce point, BS estime que la durée maximale du travail quotidien de 13 heures doit être explicitement mentionnée dans la let. d et que le passage « pauses et travail supplémentaire compris » doit être enlevé.

GE rappelle que l'employeur est le garant du respect des temps de pause pris par son employé. Or au regard de la grande autonomie du travailleur, il voit mal comment l'employeur pourrait veiller au respect de cette disposition. Par ailleurs, GE constate déjà en pratique une volonté des travailleurs de raccourcir leurs pauses sur la journée pour éviter des journées trop longues de travail, de sorte que l'application pratique de ce « garde-fou » lui semble très limitée. Selon lui, il vaut mieux dès lors diminuer le temps de pause au lieu d'augmenter la durée de travail quotidienne.

De son côté, la SAV/FSA est d'avis que l'augmentation de la durée maximale du travail quotidien « pauses comprises » à 15 heures est en contradiction avec la législation, la loi sur le travail prévoyant une durée maximale du travail quotidien de 12,5 ou 13 heures, une fois déduite la durée minimale des pauses prescrite par la loi.

#### **4.3.5 Let. e : réduction de la durée du repos quotidien**

FIDUCIAIRE|SUISSE et l'usam expliquent que le fait que le travailleur puisse décider librement de l'interruption du temps de repos est une condition essentielle à l'organisation du travail flexible des cadres et des travailleurs hautement qualifiés disposant d'une autonomie importante. Cette situation correspond à la réalité actuelle et a été encore renforcée depuis le recours plus important au télétravail en raison de la pandémie de COVID-19. D'après le pvl et l'usam, le temps de repos peut être interrompu par des prestations de travail que le travailleur fournit selon sa libre appréciation en dehors de l'entreprise. L'alliance réflexion suisse et Swisstaffing estiment que l'interruption autonome du temps de repos par l'employé (comme pour le service de piquet) doit être possible. L'alliance réflexion suisse considère que selon la logique légale, la possibilité d'interrompre volontairement le temps de repos est un élément central absolu pour un travail en autonomie, sans laquelle le projet restera lettre morte. Pour cette raison, elle propose la modification suivante : « La durée du repos quotidien doit s'élever à neuf heures au moins ; elle doit atteindre *onze heures* en moyenne sur quatre semaines. **NOUVEAU** f. *Le temps de repos peut être interrompu par des prestations de travail fournies selon la propre et libre appréciation et en dehors de l'entreprise ; l'art. 19, al. 3 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail s'applique dans ce cas par analogie.* » L'Asut, EXPERTsuisse, FIDUCIAIRE|SUISSE, digitalswitzerland, l'UPS et Swico se rallient à cette proposition. Employeurs Banques demand également que le temps de repos puisse être interrompu ainsi.

La plateforme remarque que l'idée de départ de l'iv. pa. Graber consiste à offrir de la liberté dans l'organisation du temps de travail en dehors de l'entreprise, et par là la possibilité d'interrompre le repos.

D'après ZH, le fait que la durée du repos quotidien puisse être réduite à neuf heures et doive être respectée en moyenne sur une période de quatre semaines augmente la flexibilité dont dispose l'entreprise dans le cadre de l'engagement de ses employés. Ainsi, cet avantage est contrebalancé par un effort de planification plus important pour les entreprises ainsi qu'une charge de travail supplémentaire considérable pour les inspections du travail.

Pour SAV/FSA, la limitation de la durée de repos quotidien à neuf heures, au moins, est en contradiction avec la législation, la loi sur le travail fixant la durée de repos quotidien à au moins onze heures consécutives.

GE considère que la let. e est un garde-fou utile mais insuffisant pour prévenir le risque pour le travailleur d'accumuler trop d'heures à la fin de l'année sans pouvoir les compenser. En effet, l'enjeu essentiel pour que ce système d'annualisation du temps de travail affecte le moins possible la santé du travailleur est de pouvoir évaluer avec suffisamment de précision, en cours d'année, où il se situe en termes de temps de travail effectué. GE estime qu' « un enregistrement du temps de travail plus pointu est souhaitable pour prévenir ce genre de situations. ».

#### **4.3.6 Let. f : travail du dimanche**

GE ne relève pas de risques particuliers, hormis ceux inhérents au travail du dimanche en général.

GR remarque que la marge de manœuvre offerte par la let. f concernant le travail du dimanche autorisé sans autorisation officielle est relativement faible. Le canton estime donc, d'une part, que le potentiel supplémentaire de risque pour la santé est, lui aussi, faible. Et d'autre part, qu'en raison justement de ce peu de marge de manœuvre, il n'est pas nécessaire d'assouplir l'interdiction du travail le dimanche par cette disposition dérogatoire.

SZ propose que les employeurs soient tenus de déclarer le travail du dimanche à l'autorité du marché du travail afin qu'en cas d'infraction, celle-ci puisse intervenir rapidement. Selon le canton, cette procédure représenterait une charge de travail supportable.

La SAV/FSA considère que le travail du dimanche ne nécessitant pas une autorisation officielle est en contradiction avec la législation, la loi sur le travail ne reconnaissant pas de travail du dimanche non soumis à autorisation.

ZH est critique concernant le forfait de six dimanches au plus travaillés par année civile, à chaque fois pour cinq heures au maximum. Du point de vue des travailleurs également, il pourrait être judicieux, et souhaitable, de ne pas limiter la durée du travail à cinq heures, du moment que le travailleur doit travailler un dimanche. ZH demande donc une clarification des points suivants : « 1. La limite des six dimanches s'applique-t-elle au niveau de l'entreprise ou de chaque collaborateur ? ; 2. La limite à cinq heures de travail s'applique-t-elle au niveau de l'entreprise ou de chaque collaborateur ? Est-il possible de faire intervenir plusieurs collaborateurs de manière échelonnée ? ; 3. Étant donné qu'il ne s'agit plus ici de travail dominical temporaire, la remise d'autres autorisations incombe-t-elle au Secrétariat d'État à l'économie ? ; 4. La compétence pour l'octroi de l'autorisation change-t-elle si, bien qu'elle n'utilise pas son contingent de six dimanches sans autorisation officielle pour cinq heures au maximum, l'entreprise demande une autorisation de travail du dimanche pour une durée de travail supérieure à cinq heures ? ; 5. Le moment du dépôt de la demande revêt-il une importance pour la compétence en matière d'octroi de l'autorisation ? Une entreprise a déjà fait valoir son droit au travail du dimanche sans autorisation pour cinq dimanches, et dépose une demande pour le dimanche dans deux semaines, sachant que le prochain dimanche sera le sixième sans autorisation ; 6. Si la compétence en matière d'octroi de l'autorisation varie en fonction du droit au travail du dimanche sans autorisation déjà utilisé, cela entraînera une charge de travail supplémentaire pour les autorités car elles devront clarifier ce point au préalable pour chaque demande. »

L'alliance réflexion suisse, Employeurs Banques, l'asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, l'UPS, Swico et FIDUCIAIRE|SUISSE sont d'avis que le travail du dimanche doit être possible selon sa libre appréciation. Il convient de laisser l'entreprise, ou l'entreprise et ses employés en cas d'accord écrit, définir ce qui doit l'être – dans le cadre des règles traditionnelles en vigueur pour les jours ouvrables. Par ailleurs, selon Digitalswitzerland, les employés qui pour des raisons personnelles ou familiales, préfèrent travailler le dimanche au lieu d'un jour de semaine, devraient pouvoir le faire sans enfreindre la loi comme c'est le cas aujourd'hui. Ces

organisations demandent conjointement la suppression du contenu de la let. f et son remplacement par la phrase suivante : « *f. Les travailleurs sont autorisés à travailler volontairement le dimanche sans autorisation officielle, si ce travail est fourni selon leur propre et libre appréciation et en dehors de l'entreprise; dans ce cas, aucun supplément de salaire n'est dû.* ». La plateforme, l'usam et Swisstaffing estiment, eux aussi, que le travail du dimanche doit être possible selon sa libre appréciation. Swisstaffing pense toutefois que le travail du dimanche ordonné par l'employeur doit rester soumis à autorisation. Par ailleurs, le pvl et l'usam souhaitent, eux aussi, qu'en cas de travail du dimanche sur la base du volontariat, aucun supplément de salaire ne s'applique.

Le CP indique dans sa prise de position que pour plus de flexibilité, il est selon lui préférable de laisser à l'employeur le soin de décider s'il veut ou non que les collaborateurs ici visés puissent ou non travailler plus de 5 heures les dimanches autorisés. Il est ainsi d'avis qu'il faut supprimer de cette let. f la référence aux 5 heures au maximum. Il propose la formulation suivante : « *Le travail du dimanche est autorisé sans autorisation officielle pendant six dimanches au plus par année civile.* ».

Syndicom propose de faire figurer l'exigence d'un besoin urgent de travail du dimanche sans autorisation : « *Le travail du dimanche est autorisé sans autorisation officielle pour cinq heures au maximum pendant six dimanches au plus par année civile, en cas de besoin urgent.* ».

Travail.Suisse estime que les exceptions à l'interdiction du travail du dimanche doivent être autorisées avec beaucoup de prudence et qu'elles ne sont pas justifiées dans le cadre du présent projet. Elle demande donc d'enlever la possibilité de recourir au travail du dimanche sans autorisation officielle et, ce faisant, de supprimer la let. f.

#### **4.3.7 Let. g : enregistrement du temps de travail**

BE, BS, NW, VS et l'AIPT saluent le fait qu'en dépit de l'introduction du modèle annualisé du temps de travail, l'employeur reste tenu d'enregistrer le temps de travail conformément à l'art. 73 OLT 1. Cela permet de mettre à la disposition des autorités d'exécution les documents nécessaires à l'exécution. BE et NW font également remarquer qu'en vertu de la let. g, seules les durées quotidiennes du travail doivent être saisies et que les autres exigences formulées à l'art. 73 OLT 1 (telles que les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire, l'horaire et la durée des pauses) ne sont pas mentionnées. Si ces dernières devaient toutefois être saisies, BE, BS, NW, S, VS et l'AIPT estiment qu'il conviendrait de le préciser dans le commentaire de l'ordonnance ou d'adapter le contenu de l'ordonnance. D'après GE, dans la mesure où la disposition évoque seulement les « durées quotidiennes », il est à craindre que le temps de pause ne soit pas respecté. C'est pourquoi la let. g devrait également prévoir l'enregistrement du temps de pause, ainsi que du début et de la fin des phases de travail. SZ propose d'élargir l'enregistrement du temps de travail aux exigences contenues dans l'art. 73 OLT 1.

Par ailleurs, BS, NW, SO, SH, VS, CP et l'AIPT remarquent que l'art. 46 LTr ne figure pas dans la liste des articles auxquels il peut être dérogé en vertu de l'art. 27, al. 1 LTr. Puisque la let. g va donc au-delà des possibilités prévues par la loi, un problème de légalité se pose.

Du point de vue de ZH, l'enregistrement du temps de travail conformément à l'art. 73 OLT 1 n'est pas suffisant pour permettre un contrôle efficace de la durée du travail dans les entreprises dont les collaborateurs sont concernés par le champ d'application spécifique de l'art. 34a OLT 2. Outre l'enregistrement du temps de travail, les documents en lien avec l'application de l'art. 34a OLT 2 doivent également être tenus à disposition (cf. art. 73a, al. 5 OLT 1) concernant l'obligation en matière de conservation de documents de l'employeur en cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail).

Le CP demande la suppression de la let. g et la FER et le GEM la suppression de la référence à l'art. 73b : « *Les durées quotidiennes du travail effectivement fournies doivent être enregistrées. L'art. 73a OLT 1 n'est pas applicable.* ».

#### 4.4 Art. 34a, al. 4 : mesures de prévention

Le pvl est globalement favorable à ces mesures. Il salue le fait que l'employeur soit tenu de prendre des mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé. Travail.Suisse considère que cet alinéa est absolument essentiel car il rend obligatoire la prise de mesures de prévention qui couvrent en particulier les risques psychosociaux.

Le Centre est, lui aussi, favorable au fait de contraindre les employeurs à prendre des mesures de prévention. Il redoute toutefois que **certaines mesures représentent des obstacles difficiles à surmonter pour les petites entreprises**. Ces entreprises pourraient également ne pas profiter de l'adaptation des bases légales en raison de ressources personnelles et financières insuffisantes pour permettre la mise en œuvre des mesures de prévention. Pour cette raison, le Centre apprécierait que les petites entreprises soient prises en considération dans la mesure de ce qui est possible. Le cas échéant, des standards minimaux et des mesures de protection qui permettraient de les soutenir pourraient être définis dans le cadre de la collaboration entre associations et représentants des travailleurs.

L'AIPT salue le fait que l'al. 4 prévoit que les entreprises doivent prendre les mesures préventives dans le domaine de la protection de la santé, et qu'au final, les assouplissements prévus dans ce modèle du temps de travail doivent s'accompagner d'un renforcement de la protection de la santé. Le rapport explicatif se contente toutefois de rappeler les principes généraux de l'art. 2 OLT 3 et précise seulement que les travailleurs ou leurs représentants ont la possibilité de demander une analyse approfondie de certaines problématiques. En l'absence d'exigences claires en matière de protection de la santé, on peut craindre que ces mesures soient, au final, **très théoriques et ne déploient pas l'effet escompté**. Cet avis de l'AIPT est partagé par BS, FR, NW, SH, TG, VD et VS. GL estime que l'al. 4 présente le risque d'une « **pseudo-réglementation** ».

Selon BS, il serait souhaitable que le **commentaire du SECO** fixe des mesures de prévention concrètes. Cela permettra de contrôler de manière efficace le respect de la protection de la santé et de garantir la santé des travailleurs. SZ propose que les mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé soient imposées dans le cadre des recommandations du SECO afin de pouvoir garantir, et contrôler, certaines mesures. Le canton justifie sa demande par la formulation ouverte, et difficile à appréhender, de cette disposition, qui pourrait conduire à une action insuffisante dans les domaines de la protection de la santé et des mesures de prévention. GE est, lui aussi, favorable à une clarification : « Il nous semble utile de rappeler les mesures que l'employeur doit prendre et de faire figurer la détermination des dangers dans le commentaire de cet alinéa. Ce commentaire devrait également renvoyer à l'annexe du commentaire de l'art. 2, al. 1 OLT 3, qui pourrait d'ailleurs également être complétée dans le même sens. ». De son côté, JU précise : « Il nous semble judicieux que ce point fasse l'objet d'une communication active du SECO à l'intention des entreprises concernées et que le commentaire de l'article explicite clairement ce qui est attendu de celles-ci. ».

D'après ZH, une importance particulière doit être accordée à cette disposition dans le contexte des possibilités de flexibilisation. L'art. 34a, al. 4 P-OLT 2 ne répond pas à cette exigence et il ne fixe aucun standard minimum. Cela conduit à des incertitudes pour les entreprises concernées car elles ne savent pas exactement quelles exigences s'appliquent, à des incertitudes pour les collaborateurs concernés car ils ne peuvent pas situer les mesures de protection prévues par leur employeur en comparaison sectorielle, et à des incertitudes pour les inspections cantonales du travail dans le cadre de l'exécution desdites mesures de prévention. Si aucune exigence minimale n'est définie, aucune ne peut être imposée non plus. Cela conduit à un risque de procédures de recours fastidieuses et de pratiques cantonales hétérogènes, associé à une charge administrative, financière et en termes de personnel et à des risques pour les entreprises présentes dans plusieurs cantons. **Les indications relatives aux mesures de prévention, figurant dans le rapport explicatif, ne sont pas suffisantes**, et elles ne sont pas satisfaisantes du point de vue du principe de légalité sans ancrage dans l'ordonnance.

La SSMT considère comme positif le fait que le ch. 4 de l'article proposé mentionne pour la première fois explicitement les risques psychosociaux dans un texte réglementaire suisse traitant de la durée du travail. Dans un même temps, elle a le sentiment que concernant les autorités de surveillance compétentes, deux évolutions s'opposent en matière de contrôle et d'application de cette exigence réglementaire : 1. Dans le cadre de leur travail quotidien, les organes d'exécution ont tendance à se concentrer sur les entreprises du secteur de l'industrie et de l'artisanat, tandis que les services ne sont souvent contrôlés que pour un motif précis (suite à une plainte) ; 2. Les inspections du travail ont un personnel de plus en plus restreint. La SSMT connaît des cantons dans lesquels les entreprises ne reçoivent une visite de l'inspection du travail que tous les 20 ans en moyenne. Elle craint donc que **le but visé** par la révision de l'ordonnance, à savoir prendre en compte et évaluer les risques psychosociaux et prendre des mesures adaptées, **ne soit pas atteint**.

Unia regrette que les risques psychosociaux liés à la mise en place du nouveau modèle annualisé du temps de travail **n'aient pas été traités au préalable**. La limitation de la durée du travail hebdomadaire est une mesure de protection de la santé dont l'efficacité est prouvée scientifiquement. Le syndicat doute que les mesures de prévention citées à l'al. 4 suffisent à compenser la suppression de cette mesure. La mise en œuvre du nouvel article sur la protection de la santé devrait, au moins, être accompagnée par la médecine du travail et les expériences faites devraient être évaluées par des spécialistes.

L'ASEB propose de **compléter** l'al. 4 : « Les entreprises sans représentation des travailleurs, qui occupent des personnes selon le modèle annualisé du temps de travail, doivent disposer d'un système de gestion de la santé en entreprise. ».

Du point de vue de GR, l'al. 4 doit être **supprimé** en raison de l'obligation réglementée mais non détaillée de prendre des mesures de prévention difficilement contrôlables. Le CP demande, lui aussi, la **suppression** de l'al. 4 pour le motif suivant : « cette disposition reprenant une obligation figurant déjà dans l'OLT 3, elle est parfaitement superfétatoire ». La ZHK est, elle aussi, favorable à une suppression de l'alinéa : selon elle, les dispositions supplémentaires dans le domaine de la protection de la santé n'ont pas lieu d'être, le nouveau modèle annualisé du temps de travail n'induisant aucun risque nouveau pour la santé. Par ailleurs, le devoir de sollicitude de l'employeur et les dispositions détaillées en matière de protection de la santé des travailleurs sont réglées de manière suffisamment précise à la fois dans le code des obligations et dans la loi sur le travail.

## 5 Liste des participants à la consultation

Abréviations utilisées dans le rapport	Participants
<b>Cantons</b>	
AG	Regierungsrat des Kantons Aargau
AI	Landammann und Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden
AR	Regierungsrat des Kantons Appenzell Ausserrhoden
BE	Conseil-exécutif du canton de Berne
BL	Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft
BS	Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt
FR	Conseil d'État du Canton de Fribourg
GE	Conseil d'État de la République et Canton de Genève
GL	Regierungsrat des Kantons Glarus
GR	Die Regierung des Kantons Graubünden
JU	Gouvernement de la République et Canton du Jura
LU	Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern
NE	Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel
NW	Landammann und Regierungsrat des Kantons Nidwalden
OW	Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Obwalden
SG	Regierung des Kantons St. Gallen
SH	Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schaffhausen
SO	Regierungsrat des Kantons Solothurn
SZ	Regierungsrat des Kantons Schwyz
TG	Regierungsrat des Kantons Thurgau
TI	Il Consiglio di Stato della Repubblica e Cantone Ticino
UR	Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Uri
VD	Conseil d'État du Canton de Vaud
VS	Conseil d'État du Canton du Valais
ZG	Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug
ZH	Regierungsrat des Kantons Zürich

<b>Organisations, associations et autres cercles intéressés</b>	
Alliance réflexion suisse	ASCO, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, Leading Swiss Agencies, Swico, FIDUCIAIRE SUISSE
Arbeitgeber Banken Employeurs Banques	Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz Association patronale des banques en Suisse Associazione padronale delle Banche in Svizzera
SVV ASA	Schweizerischer Versicherungsverband Association Suisse d'Assurances Associazione Svizzera d'Assicurazioni
asut	Schweizerischer Verband der Telekommunikation Association Suisse des Télécommunications Swiss Telecommunications Association
CCIG	Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
CP	Centre Patronal
Die Mitte Le Centre Alleanza del Centro Allianza dal Center	Le Centre suisse
die plattform la plateforme	Employés Suisse (ES), Société des employés de commerce, Association suisse des cadres (ASC), Société zurichoise pour la gestion du personnel (ZGP) et veb.ch (Chambre suisse des experts en finance et en controlling)
digitalswitzerland	Association de promotion de la numérisation et de l'innovation
EIT.swiss	Union Suisse des Installateurs-Électriciens
EXPERTsuisse	Association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire
FDP PLD PLR	Die Liberalen Ils Liberals I Liberali Radicali Les Libéraux-Radicaux
FER	Fédération des Entreprises Romandes
GEM	Groupement des Entreprises Multinationales
GLP PVL PVL	Grünliberale Partei Schweiz Parti vert'libéral Partito Verde-Liberale
IVA	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz

AIPT	Association intercantonale pour la protection des travailleurs
AIPL	Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
KMU-Forum Forum PME Forum PMI	Secteur Politique PME, SECO
SAV UPS USI	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union Patronale Suisse Unione Svizzera Degli Imprenditori
SAV/FSA	Schweizerischer Anwaltsverband Fédération Suisse des Avocats Federazione Svizzera degli Avvocati
SBPV ASEB  ASIB	Schweizerischer Bankpersonalverband Association suisse des employés de banque Associazione svizzera degli impiegati di banca
SGARM  SSMT	Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin Société Suisse de Médecine du Travail
SGB USS	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse
sgv usam usam	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri
SP PS PS	Sozialdemokratische Partei Schweiz Parti socialiste suisse Partito socialista svizzero
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents Assicurazione infortuni della Svizzera
SVP UDC UDC	Schweizerische Volkspartei Union Démocratique du centre Unione Democratica del Centro
Swico	Wirtschaftsverband der ICT- und Online-Branche Représentation des branches TIC et Internet Riciclaggio di apparecchiature elettriche ed elettroniche

Swissmem	Association de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux
swisstaffing	Verband der Personaldienstleister Union suisse des services de l'emploi Associazione die prestatori di personale
Syna	Syndicat qui s'engage pour de bonnes conditions de travail
syndicom	Gewerkschaft in den Bereichen Kommunikation und Medien Syndicat actif dans les domaines de la communication et des médias Sindacato attivo nell'ambito della comunicazione e dei media
Travail.Suisse	Dachverband der Arbeitnehmenden Organisation faitière indépendante des salarié-e-s
FIDUCIAIRE SUISSE	Union Suisse des Fiduciaires
Unia	Die Gewerkschaft Le syndicat Il sindacato
VSAO  ASMAC	Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s clinique Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica
ZHK	Zürcher Handelskammer