



Ville de Lausanne

Municipalité

case postale 5032 – 1002 Lausanne

Secrétariat d'état à l'économie (SECO)
Conditions de travail
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Lausanne, le 2 mars 2023

dossier traité par ST
notre réf. MCA – A.1/2023/21 - sm
votre réf.16.442 n PA. Iv. Dobler

Initiative parlementaire Dobler. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail

Madame, Monsieur,

Nous faisons suite au courrier du 17 novembre 2022 de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national, relatif à l'ouverture de la consultation de l'objet mentionné en titre, adressé aux milieux intéressés.

La Municipalité vous informe que la Ville de Lausanne ne soutient pas la modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr) visée par cette initiative.

Dans son avant-projet, la Commission justifie cette modification de la LTr par les besoins spécifiques des nouvelles entreprises et l'important engagement du personnel impliqué dans leur développement. Considérant la capacité d'innovation de ces nouvelles entreprises et du nombre d'emplois qu'elles créent en Suisse, la Commission estime qu'elles doivent bénéficier de conditions particulières en matière de législation sur le travail.

En Suisse, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleuses et travailleurs. Cette obligation découle tant du droit privé¹ que du droit public. Ainsi le législateur a expressément prévu que l'employeur doit prendre les mesures pour prévenir du surmenage². En outre, les mesures ne doivent pas se limiter à préserver mais doivent également viser à améliorer la santé³.

Comme le stipule le SECO, ci-après Secrétariat d'état à l'économie, les dispositions de la LTr concernant la durée du travail et du repos font indirectement partie des mesures visant à protéger la santé des travailleuses et travailleurs⁴. Elles permettent de concrétiser, en partie, l'obligation générale de l'employeur en matière de protection de la santé.

Outre l'atteinte du but imposé par la législation, la préservation et l'amélioration de la santé ainsi que la prévention du surmenage revêtent des intérêts indéniables tant pour le personnel que pour l'employeur. Ainsi l'enregistrement du temps de travail ne vise pas en premier lieu à

¹ Art. 328 du code des obligations

² Art. 6 al. 2 de la loi fédérale sur le travail (LTr)

³ Art. 2 de l'ordonnance 3 de la loi fédérale sur le travail (OLT3)

⁴ Commentaire du SECO 009-1 de l'art. 9 LTr

répondre à un besoin de « contrôler » le nombre d'heures mises à disposition par le personnel mais bien de préserver la santé et prévenir du surmenage.

Or un horaire fondé sur la « confiance », comme le stipule l'avant-projet, ne permettrait pas d'atteindre ce but. Précisons que les travailleuses et travailleurs auquel-le-s la Commission fait référence et pour lequel-le-s elle indique que « le travail, les loisirs et la vie sociale ne sont pas strictement séparés », qui maintiennent leur performance sans phases de repos suffisantes, sont précisément celles et ceux qui courent le plus un risque de surmenage⁵. Considérant l'augmentation du risque, l'employeur devrait donc chercher à protéger davantage ces personnes. A fortiori durant la phase de démarrage de l'entreprise ou d'un projet qui suppose « un grand engagement de la part des personnes impliquées ».

Si le respect des dispositions sur la durée du travail et du repos contribue à la préservation de la santé des travailleuses et travailleurs, il est vrai que d'autres mesures permettent d'atteindre ce but. De nombreuses entreprises disposent de services dont la fonction est de veiller et d'améliorer la santé des collaboratrices et collaborateurs. A cette fin, elles engagent des spécialistes en santé au travail.

Néanmoins, nous imaginons mal de nouvelles entreprises mobiliser leurs ressources dans des systèmes ou solutions de prévention de la santé au travail pour disposer de mesures de prévention couvrant un cadre plus large que celui prévu par la LTr. Comme le souligne justement la Commission, les nouvelles entreprises ont souvent peu de moyens et certain-e-s employé-e-s doivent même faire des concessions sur le salaire. Dans ce contexte, les limites prévues par la LTr en matière de durée du travail et du repos apparaissent comme les solutions les plus simples et les moins coûteuses pour protéger la santé du personnel.

L'objectif de base de l'initiative était de viser les startups. Comme l'indique la Commission, il n'y a pas de définition juridique du statut de start-up. Les définitions du dictionnaire précisent néanmoins qu'il s'agit de « jeune entreprise innovante, notamment dans le secteur des nouvelles technologies ». Nous pouvons aisément comprendre que les entreprises de ce secteur soient soumises à des contraintes particulières lors de leur création, ne serait-ce que pour développer leurs produits et leurs marchés.

Cependant, plutôt que de préciser la notion de start-up et donc les entreprises visées par les modifications de la LTr, la Commission a opté pour une modification qui pointerait toutes les nouvelles entreprises, quel que soit son secteur d'activité. Elle considère qu'une entreprise est nouvelle durant les cinq premières années de son existence.

Ainsi, une nouvelle entreprise active dans le secteur de la restauration, de la vente de détail, du second œuvre, de l'assurance, de la santé ou de l'éducation serait concernée par les nouvelles dispositions et pourrait être dispensée de l'obligation de l'enregistrement du temps de travail. Nous peinons à comprendre le raisonnement de la Commission selon lequel les dispositions de la LTr ne seraient pas adaptées pour les nouvelles entreprises de ces branches ni quels besoins spécifiques auraient lesdites entreprises, auxquelles la modification voudrait apporter une réponse.

L'avant-projet prévoit toutefois que la seule condition du statut de nouvelle entreprise ne soit pas suffisante. L'entreprise devrait, pour être exemptée de l'obligation d'enregistrer le temps de travail, proposer une « forme d'intéressement au résultat au moyen de participation dans l'entreprise ». Notons qu'il n'y a aucune contrainte ni dans la forme ni dans le montant ou la durée de cet intéressement prévue.

⁵ Publication SECO n°710.238.f Protection contre les risques psychosociaux au travail

La Commission estime que la modification visée par l'avant-projet ne toucherait que 1 à 3 % des 10'000 nouvelles entreprises annuelles qu'elle appelle « jeunes pousses », soit 300 entreprises par année. Il n'est ainsi pas certain que la modification permettra d'accroître durablement l'attrait du site économique suisse, surtout si nous considérons que la moitié des entreprises créées disparaissent dans les cinq ans⁶. Ce taux de survie d'environ 50 % concerne par ailleurs toutes les entreprises, qu'elles soient soumises à la LTr ou non. Il inclut donc les 83 % de nouvelles entreprises qui ne comprennent qu'une personne et dont fait mention la Commission.

Il en ressort que l'application de la LTr et la prétendue charge induite par le respect de ses dispositions n'est pas corrélée avec la facilité de création et de survie des entreprises. Si nous pouvons douter que la modification permettra réellement l'implémentation de nouvelles entreprises, il est clair qu'elle induira pour les travailleuses et travailleurs un risque accru pour leur santé. Elle paraît donc totalement disproportionnée.

Dans les faits, plusieurs dispositions permettent d'ores et déjà à de nouvelles entreprises de se créer et se développer sans qu'elles soient forcément concernées par l'enregistrement du temps de travail.

Rappelons en premier lieu que la loi sur le travail ne s'applique pas à certaines catégories d'entreprises. Ainsi une start-up constituée des membres d'une même famille n'est de toute façon pas soumise au champ d'application de la LTr⁷ tant qu'elle n'est pas pourvue de la personnalité morale.

Des personnes peuvent tout à fait décider de s'associer afin de créer leur entreprise puis la développer comme elles l'entendent sans que la loi sur le travail ne s'applique. La LTr ne commencerait à s'appliquer à l'entreprise qu'à partir du moment où les associés décident d'engager un-e travailleur-euse ou si l'entreprise revêt la personnalité morale. En résumé des personnes gérant une entreprise en nom collectif ou sous la forme d'une société en commandite sont libres de consacrer le temps qu'elles souhaitent au développement de leur entreprise. Ceci quel que soit son nombre d'années d'existence⁸.

Enfin les personnes exerçant une activité dirigeante élevée dans l'entreprise, typiquement les propriétaires de l'entreprise, ne sont de toute manière pas soumis à l'enregistrement du temps de travail et ceci quel que soit la forme juridique de la société.⁹

En vertu des règles du droit privé, le risque économique incombe à l'employeur. Il s'agit d'un élément essentiel distinguant la responsabilité de l'employeur (ou des associés) de celle des travailleuses et travailleurs. C'est en partie pour cette raison que le législateur fédéral a prévu des exceptions à la LTr pour les dirigeants d'entreprises. Considérer qu'un « encouragement au résultat » implique que la travailleuse, le travailleur ne soit pas soumis-e aux dispositions de la LTr reviendrait à considérer qu'elle/il bénéficie des mêmes droits et devoirs que les dirigeants, ce qui est évidemment faux.

Il est également important de rappeler qu'avec l'accord des travailleuses et travailleurs, toute entreprise peut opter pour un enregistrement simplifié de la durée du travail¹⁰ en vertu duquel seule la durée du travail quotidien doit être relevée, simplifiant ainsi le procédé, par exemple pour les entreprises nouvellement créées.

⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/entreprises-emplois/demographie-entreprises/taux-de-survie.html>

⁷ Art. 4 LTr

⁸ Commentaire du SECO 109-1 de l'art. 9 OLT1

⁹ Art. 3 let. d LTr & art. 9 OLT1

¹⁰ Art. 73b OLT1

De même, et comme le rapporte la Commission, sous certaines conditions les partenaires sociaux peuvent convenir par une convention collective de travail (CCT) qu'il soit renoncé à l'enregistrement de la durée du travail¹¹. Par cette disposition le législateur vise non seulement à offrir une marge de manœuvre aux entreprises mais également à éviter tout biais dans la concurrence entre elles, du fait que ce type d'accord s'applique à toute une branche.

Tant l'enregistrement simplifié de la durée du travail (art. 73b OLT1) que la renonciation (art. 73a OLT1) sont des possibilités d'assouplissement qui sont conditionnées au fait que les travailleuses et travailleurs (ou leurs syndicats) soient au préalable consulté-e-s. La consultation des travailleuses et travailleurs est un élément central de la loi fédérale sur le travail¹² et la modification proposée par la Commission reviendrait, dans les faits, à permettre des assouplissements déjà possibles mais en affaiblissant l'obligation de consultation.

S'agissant plus spécialement des startups actives dans des secteurs technologiques à haute valeur ajoutée, la tendance consiste depuis plusieurs années à faire appel à des entreprises externes pour toutes phases de cycle de vie d'un produit, du développement à la gestion des non conformités. Le domaine de « l'outsourcing » en ingénierie, déjà en forte croissance en Europe et en Suisse¹³, devrait croître encore plus fortement ces prochaines années¹⁴. Dans un contexte où les startups font appel à des entreprises externes pour obtenir les compétences pointues dont elles ont besoin, il semblerait totalement incohérent que les travailleuses et travailleurs occupé-e-s dans une même entreprise, sur de mêmes projets, soient soumis-e-s à des régimes différents en matière de durée du temps de travail et du repos.

La Municipalité relève enfin que le contrôle par les autorités d'exécution de la loi s'avèreraient être une réelle gageure si la modification devait être acceptée. En effet, chaque autorité est compétente sur son propre territoire et procède aux contrôles non pas pour l'entreprise dans sa globalité au sens de l'unité principale mais pour chaque unité organisationnelle (ou unité locale)¹⁵. Ainsi nombre d'entreprises contrôlées peuvent être des succursales ou des divisions d'une entreprise et ne sont ainsi pas inscrites au registre du commerce. Il est donc dans bien des cas totalement impossible de savoir quand exactement une nouvelle entité a été créée.

En outre, une entreprise pourrait tout à fait changer son organisation interne, supprimer et créer des succursales pour ainsi prétendre à pouvoir bénéficier de l'exception concernant les nouvelles entreprises.

Pour ces raisons, la Municipalité est d'avis que la modification de la loi fédérale sur le travail telle que prévue par l'initiative Dobler ne doit pas entrer en vigueur.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter



¹¹ Art. 73a OLT1

¹² Art. 48 LTr

¹³ <https://www.allnews.ch/content/news/capgeminipoursuit-sur-la-lanc%C3%A9e-au-troisi%C3%A8me-trimestre>

¹⁴ <https://www.precedenceresearch.com/engineering-services-outsourcing-market>

¹⁵ Commentaire art. 1 LTr