

16.12.2015 – 08:55 Uhr

Enregistrement du temps de travail - entre libéralisation et protection de la santé

Zurich (ots) -

Le 4 novembre 2015, le Conseil fédéral a décidé l'introduction des art. 73a et 73b dans l'ordonnance sur la Loi sur le travail (LTr). Cette révision entre en vigueur le 1er janvier 2016. Les nouvelles dispositions déterminent les conditions pour déroger à l'enregistrement détaillé du temps de travail. Selon le SECO, l'exécution de la loi sur le travail est ainsi renforcée dans l'intérêt des employeurs et des travailleurs. Dans sa prise de position dans le cadre de la consultation, l'ASC donnait sa préférence à une révision de la loi. Face à la concurrence globalisée, à l'ère numérique actuelle et à l'individualisation de la société dans sa conception du travail, il n'est plus possible de répondre par un accroissement des structures et du formalisme. Toutefois, l'ASC est suffisamment réaliste pour convenir qu'une révision de la loi a peu de chances d'aboutir, au vu des positions diamétralement opposées des associations d'employeurs et des syndicats.

La nécessité d'une modification de la loi

Par leurs idées de libéralisation, les employeurs visent à supprimer les heures maximales de travail par semaine, à réduire le temps de repos par jour et à assouplir l'interdiction du travail le dimanche. Les syndicats considèrent ces demandes comme une attaque frontale à la protection des travailleurs et se réfèrent à des études démontrant que le temps de travail incontrôlé mène à des problèmes de santé.

Il est cependant établi que le numérique et les marchés volatiles renforcent la concurrence globale et influencent l'économie, la société tout comme les structures du travail et des organisations. Les innovations font surgir de nouveaux modèles commerciaux, utilisant intelligemment les dernières technologies et bouleversant les règles de jeux de branches entières. Le monde du travail devient global, transparent, en réseau et plus intense en connaissances. Ces dernières sont plus rapidement diffusées et réunies de manière plus productives - donc sans tenir compte ni du lieu ni de l'heure. Si la Suisse veut conserver son avance en tant que pays innovant, elle doit créer des conditions de politique du travail qui permettent justement le travail du savoir moderne et flexible. En outre, les employés désirant travailler depuis leur domicile sont de plus en plus nombreux, eux qui demandent à évaluer leur travail par rapport à la qualité de leurs prestations et non par la saisie des heures de travail.

Dans la révision de la loi, de quoi parle-t-on principalement Lors de la révision de la loi, il s'agit de 2 questions fondamentales:

- De quelle manière la protection de la santé des travailleurs est-elle assurée? Les études montrent que près d'un tiers des personnes actives est souvent ou très souvent stressé dans le travail. L'Association Expertsuisse (qui s'est fortement engagée pour la dérégulation des dispositions du temps de travail) a effectué une étude auprès de professionnels de la branche de l'audit et de conseils. Ces derniers citent la surcharge de travail en général, la pression concernant l'efficacité et les variations de charges de travail comme 3 des 4 charges les plus importantes de leur travail au quotidien. La concurrence et le changement des structures augmentent la pression du temps et de la cadence de travail. Les processus sont de plus en plus compliqués et réseautés, ce qui entraîne plus d'interruption dans le travail. Le travail très complexe, la haute flexibilité exigée et les responsabilités en hausse des professionnels dans les secteurs de prestations demandant un grand savoir mènent à ne plus séparer travail et temps libre, ce qui augmente le stress. Et plus ils ressentent de stress, plus ils mésestiment leurs compétences à maîtriser ce stress, ce qui à son tour augmente les cas d'épuisement. Les absences dues à des problèmes psycho-sociaux sont en hausse depuis des années. Il est donc nécessaire d'élaborer des solutions différenciées de protection de la santé, qui tiennent premièrement compte de la propre responsabilité et de formes de travail des employés des branches principalement du travail du savoir, mais qui établissent tout de même des limites à la charge maximale de travail et deuxièmement, renforcent la protection de la santé.

- De quelle manière la flexibilité en hausse de l'employé est-elle compensée par l'employeur? La flexibilité accrue ne peut être exigée qu'aux frais de l'employé, elle doit être compensée par des contre-prestations de l'employeur. Elle peut être financière ou en temps de travail, les propositions pouvant être ancrées dans la loi et prenant en compte les besoins et engagements selon les étapes de vie (congé paternité, congé sabbatique, temps pour s'occuper des enfants et parents, etc.)

L'ASC en tant que partenaire d'une CCT temps de travail

Une modification de la loi sur le travail n'est pas envisageable ces 3-5 prochaines années. Ainsi, il s'agit aujourd'hui d'appliquer l'ordonnance de manière intelligente. L'ASC représente les intérêts de 12'000 cadres et dirigeants et elle s'implique pour une solution d'une convention collective de travail qui se limite à la mise en oeuvre de l'art. 73a, élaborée de façon pragmatique et qui met au centre la protection de la santé ainsi que les compétences de conduite nécessaires.

L'Association suisse des cadres ASC

L'Association suisse des cadres représente les intérêts économiques, politiques et sociaux des cadres suisses. Elle se définit comme un centre de compétences pour les cadres de toutes branches et propose à ses membres de nombreuses prestations dans les domaines de la formation, de la gestion de carrière, ainsi que des services juridiques, financiers et d'assurances.

Les membres disposent de l'accès à un précieux réseau national et régional de contacts et de relations.

L'ASC possède une longue tradition et de l'influence: fondée en 1893 en tant que «Société suisse des contremaîtres», elle compte aujourd'hui plus de 12 000 membres. L'Association est active dans tout le pays et elle ne dépend d'aucun parti politique. Depuis 2009, l'ASC est membre à part entière de la confédération européenne des cadres CEC European Managers, l'organisation faitière européenne de toutes les organisations de cadres, basée à Bruxelles. www.cadres.ch

Contact:

Jürg Eggenberger
Directeur
Association suisse des cadres ASC
T +41 43 300 50 50
j.eggenberger@sko.ch

Association suisse des cadres ASC
Case postale, 8042 Zurich
Schaffhauserstrasse 2, CH-8006 Zurich
T +41 43 300 50 50
info@cadres.ch
www.cadres.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100002686/100781964> abgerufen werden.