



16.442 n **Iv. pa. Dobler. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail**

Rapport de la Commission de l'économie et des redevances du 20 août 2024

Réunie le 20 août 2024, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N) a examiné, conformément à l'art. 113, al. 1, de la loi sur le Parlement, l'opportunité de prolonger le délai imparti pour traiter l'initiative parlementaire visée en titre.

L'initiative parlementaire demande que les employés et employées de start-up soient libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail.

Proposition de la commission

La commission propose à l'unanimité de prolonger le délai de traitement de l'initiative de deux ans, soit jusqu'à la session d'automne 2026.

Les considérations sont rendues uniquement par écrit.

Pour la commission :
Le président

Thomas Aeschi

Contenu du rapport
1 Texte et développement
2 État de l'examen préalable
3 Considérations de la commission



1 Texte et développement

1.1 Texte

Conformément à l'art. 160, al. 1, de la Constitution et à l'article 107 de la loi sur le Parlement, je dépose l'initiative parlementaire suivante :

On modifiera les articles concernés de la loi sur le travail (LTr), en particulier l'article 46, de telle sorte que les employés de start-up (entreprises durant leur cinq premières années d'activité) qui bénéficient d'un plan d'options d'achat d'actions à l'intention des employés (Employee Stock Option Plan, ESOP), à savoir des modèles d'intéressement des collaborateurs tels que les régimes d'actions, les régimes d'options, les actions fictives et les options fictives, puissent convenir d'un horaire de travail fondé sur la confiance et ne soient pas obligés de saisir leur temps de travail.

1.2 Développement

L'initiative parlementaire Keller-Sutter 16.423, déposée au Conseil des États, demande que les employés et les spécialistes exerçant une fonction dirigeante soient libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail. Il convient d'aller plus loin en tenant compte des demandes des employés de qualité qui détiennent des participations dans leur entreprise.

Les ESOP donnent aux entreprises la possibilité de remettre aux employés importants des participations dans l'entreprise. Ce système renforce la responsabilité vis-à-vis de l'entreprise, stimule l'esprit d'entreprise et fait des personnes détenant des participations des co-entrepreneurs. Les employés se sentent ainsi membres à part entière de l'entreprise, tout en profitant directement de la marche des affaires ou d'une vente de l'entreprise. Dans le commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, élaboré par le SECO, il est dit, à l'article 9, que "le législateur a considéré que ces travailleurs, dont le statut est assimilable à celui d'entrepreneurs indépendants, n'avaient pas besoin d'être protégés par le droit public". C'est la raison pour laquelle les employés bénéficiant d'un plan d'intéressement (ESOP) qui disposent d'une grande autonomie dans leur travail et qui peuvent fixer eux-mêmes la plus grande partie de leur horaire de travail, ne doivent pas être obligés de saisir leur temps de travail.

Dans le domaine des start-up, cette adaptation revêt une importance particulière : environ 9 entreprises sur 10 en Suisse ont moins de 10 employés ; elles constituent la colonne vertébrale de l'économie suisse. On enregistre environ 10 000 créations de start-up chaque année. Ces entreprises créent des emplois et, avec leurs idées nouvelles et leur capacité d'innovation, apportent une contribution précieuse au développement en Suisse. Dans ces entreprises, il est courant de faire bénéficier les employés de qualité d'un plan d'intéressement, particulièrement durant la phase de démarrage. Les composantes du salaire sont d'une part le salaire de base, d'autre part la plus-value constituée par les participations dans l'entreprise. Étant donné que le financement des start-up constitue un défi de taille, cette forme de participation aide les entreprises à circonscrire les charges salariales au salaire de base et donc à prolonger la durée de vie de l'entreprise jusqu'à ce que toutes les réserves en espèces soient épuisées. Les investisseurs ne dirigent jamais eux-mêmes les entreprises faisant l'objet de participations. Ils ont donc besoin d'employés de qualité qu'ils associent, suivant les phases de développement, au développement de l'entreprise, grâce à des programmes d'intéressement. Les ESOP peuvent aussi être un instrument de financement en cas de reprise d'une entreprise ou de planification d'une succession.

Il faut, en pratique, tenir compte du fonctionnement des start-up, notamment de leurs instruments de financement. Et, dans la loi sur le travail, il faut prendre en considération l'innovation et les travaux que représente la création d'une entreprise.



2 État de l'examen préalable

Le 22 février 2017, la CER-N a donné suite à l'initiative par 18 voix contre 6. Le 22 janvier 2018, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des États (CER-E) a toutefois refusé, par 13 voix contre 0, de se rallier à cette décision. Le 7 mai 2019, le Conseil national a donné suite à l'initiative par 130 voix contre 52. La CER-E a ensuite suspendu l'examen de l'initiative afin d'attendre la mise en œuvre de l'initiative parlementaire 16.414 (« Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés »). Le 21 août 2020, elle a approuvé la décision de donner suite à l'initiative, par 7 voix contre 5, tout en demandant à la CER-N de ne pas réinscrire dans l'immédiat l'initiative à l'ordre du jour et d'attendre de voir l'évolution des travaux d'adaptation du droit du travail. Le 5 mai 2022, la CER-N a chargé l'administration d'élaborer un avant-projet, qu'elle a adopté le 24 octobre 2022 en vue de le mettre en consultation. Le 26 juin 2023, la commission a pris acte de la forte résistance rencontrée par son projet lors de la consultation. Elle a néanmoins approuvé le projet inchangé à l'intention du Conseil national le 29 août 2023, tout en demandant au Conseil fédéral de prendre position. Le 1^{er} novembre 2023, le Conseil fédéral a proposé de ne pas entrer en matière sur le projet. Le 22 novembre 2023, compte tenu de la situation, la commission a conclu qu'elle ne soumettrait pas son projet à son conseil comme prévu initialement, mais qu'elle demanderait au Conseil fédéral d'examiner s'il serait possible de créer, au niveau de l'ordonnance, une dérogation aux prescriptions sur la durée du travail et du repos pour les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise.

3 Considérations de la commission

La commission a jusqu'à la session d'automne 2024 pour remettre un projet d'acte au Conseil national. Pour l'heure, aucune dérogation au niveau de l'ordonnance n'a été présentée pour les personnes visées par l'initiative 16.442. La commission souhaite attendre de voir l'évolution de la situation à cet égard avant de soumettre son projet à son conseil. C'est pourquoi elle propose à ce dernier de prolonger le délai de traitement de l'initiative parlementaire 16.442 de deux ans, soit jusqu'à la session d'automne 2026.