

**M 2669 « aire du télétravail une pratique régulière et généralisée dans le secteur privé)» et  
M 2740 «Pour éviter les licenciements, l'Etat doit augmenter les RHT !»**

Audition du 3 mai 2021 devant la commission de l'économie du Grand Conseil

---

Mesdames et Messieurs les députés.

Nous vous remercions de nous entendre sur ces deux motions. Nous les commenterons par ordre de dépôt.

**M 2669**

La motion part du constat que les transports individuels motorisés (TIM) ont fortement diminué durant la crise. Certes, l'obligation du télétravail a joué un rôle dans ce phénomène. Toutefois, ce dernier s'explique sans doute bien davantage par l'arrêt quasi-total des activités culturelles, sportives et plus globalement sociales. On constate d'ailleurs que si les annonces de mi-mars 2020 ont eu un impact immédiat sur la mobilité, celle-ci a repris assez rapidement, en dépit de l'obligation de télétravail.

Cela peut notamment s'expliquer par le fait que les déplacements professionnels ne représentent qu'une minorité des TIM (environ un quart) et que près de 45% des déplacements TIM sont le fait des loisirs. Si l'on ajoute les activités d'achat, on se rapproche de 70%.

Pour ce qui concerne Genève, la mise en place du Léman express, perturbée par la crise sanitaire, aura sans doute un impact sur le recours aux TIM. Le canton dispose par ailleurs d'autres outils pour inciter les personnes à renoncer à la voiture, comme la vignette Stick'air lors des pics de pollution, ou encore une politique des parkings ciblée, par une revalorisation de leur prix, ou encore la construction de parkings d'échanges, favorisant le transfert de l'utilisation des TIM vers les transports publics.

Concernant plus particulièrement les invites, la motion entend inciter les entreprises genevoises à recourir au télétravail. Celles-ci n'ont fort heureusement pas attendu cette proposition pour le pratiquer. Si ce mode de travail était exotique et davantage le fait des grandes entreprises avant la crise, il s'est généralisé avec celle-ci et perdurera sans doute, dans des proportions certes moindres qu'actuellement. Un sondage mené en début d'année auprès d'entreprises membres de la FER Genève a démontré que plus de la moitié d'entre elles pratiquaient le télétravail, dans l'immense majorité des cas plusieurs jours par semaine, alors même que 60% des entreprises ne connaissaient pas ce mode de travail auparavant. A chaque entreprise dès lors de faire le bilan des bénéfices et des défauts de ce type d'organisation, mais gageons que la pandémie a marqué un changement et que le télétravail est désormais durablement implémenté, pour une partie du temps de travail au moins.

Cela est d'autant plus vrai dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Alors que notre pays voit depuis cette année plus de personnes sortir du marché du travail qu'y entrer, le recrutement est une vraie préoccupation des entreprises. Pour attirer le personnel convoité, un bon salaire ne suffit plus. Les valeurs de l'entreprise, son organisation, les prestations annexes qu'elle propose sont autant d'éléments qui lui permettent de se positionner comme

un acteur attrayant ou non du point de vue du recrutement. Les conditions de travail, dont le recours au télétravail, en font incontestablement partie. C'est donc un aspect qui est déjà pris en compte par les entreprises, dans la mesure où cela est praticable pour elles.

L'incitation au télétravail ne nous pose donc pas de problème, dans la mesure où il est possible, souhaité et souhaitable. Et la meilleure campagne d'incitation pour ce faire est l'expérience que les entreprises qui ne pratiquaient pas encore ce mode de travail ont pu en faire.

Nous déplorons en revanche le ton de cette motion, qui entend intervenir dans l'organisation des entreprises par des incitations fortes (sans que l'on sache vraiment à quoi cela fait référence).

Nous voyons également une incongruité à favoriser le télétravail, tout en soulignant que ce dernier doit être préservé des dérives potentielles de l'employeur et de la dégradation des conditions de travail. Si des dérives sont évidemment toujours possibles, notons qu'elles peuvent également être le fait des employés. Le sondage mentionné ci-dessus a ainsi relevé que si 42% des entreprises n'avaient pas observé de diminution de la productivité liée au télétravail, 43% l'avaient constaté. Si la motion se voulait complète, l'invite de sensibilisation aux obligations lors de télétravail devrait s'adresser aux employeurs et aux employés et non uniquement aux premiers. La motion propose de cadrer le télétravail par un modèle de convention. Il se trouve que l'Etat a déjà le sien, introduit depuis plusieurs années, et que nombre d'entreprises proposent déjà une convention de télétravail, précisément pour permettre à ce nouveau mode de travail de se déployer dans les meilleures conditions possibles. L'Union patronale suisse, dont notre Union est membre, a également élaboré son propre modèle. Il n'est donc ni nécessaire ni opportun ni même légal que les autorités genevoises interviennent dans le fonctionnement des entreprises privées, en imposant son propre modèle.

Concernant enfin une intervention du Conseil fédéral, en vue d'assouplir la réglementation européenne, les autorités suisses s'y sont déjà attelées, depuis de nombreux mois. Ainsi, l'OFAS a négocié notamment avec la France un régime d'exception, prolongé jusqu'à fin juin de cette année. A noter que la question de l'assujettissement aux assurances sociales n'est pas la seule impactée par le télétravail. La Suisse a ainsi obtenu de la France par exemple que le régime d'imposition des frontaliers en télétravail ne soit pas modifié, et cela jusqu'à fin juin également. Au-delà de ce que les autorités helvétiques ont déjà entrepris, la décision d'assouplir la réglementation européenne n'appartient ni à la Suisse, ni, a fortiori, au canton de Genève. Par ailleurs, au vu du contexte difficile lié à la négociation de l'accord-cadre entre l'Union européenne et la Suisse, il y a fort à parier que nos partenaires européens ne feront preuve d'aucune souplesse en lien avec la question d'une éventuelle flexibilisation de l'assujettissement aux assurance sociales.

Si cette motion devait être maintenue, nous proposerions alors qu'elle soit l'occasion de faire un bilan global du télétravail, en prenant en compte ses effets sur la mobilité, mais également et notamment sur la santé des collaborateurs, sur la productivité ou encore sur ses effets sur les autres partenaires professionnels (suivi des dossiers, effets sur la consommation, etc).

Charité bien ordonnée commençant par soi-même, un premier bilan pourrait être tiré du télétravail dans le grand Etat.

## **M 2740**

La crise que nous traversons a un impact évident sur nos entreprises. Le chômage a augmenté, même si cette augmentation est moindre que ce que les prédictions alarmistes de mars 2020 laissaient supposer. Cela précisé, la situation économique s'est dégradée dans certains secteurs en particulier, et la fin du régime extraordinaire coronavirus pour indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT) pourrait signifier des pertes encore plus grandes.

Face à la crise liée à la pandémie de COVID-19, le canton de Genève n'est pas resté inactif. Différents projets de loi ont notamment été déposés au sein de votre Parlement, dont certains par le groupe à l'origine de la motion au sujet de laquelle vous auditionnez aujourd'hui les représentants de notre Union. Ces projets ont permis de mettre en exergue des situations difficiles, voire très difficiles, non couvertes par le dispositif fédéral et de débloquent des aides extraordinaires pour les entreprises genevoises. Des contacts réguliers entre les autorités et les associations professionnelles notamment ont par ailleurs permis de mettre en lumière passablement de situations problématiques et de discuter ensemble de la manière la plus adéquate de les résoudre.

La motion dont il est question ici demande un changement de pratique en lien avec l'octroi des RHT. Nous comprenons des invites qu'il est demandé aux autorités une pratique plus généreuse que celle actuelle dans l'octroi d'indemnités RHT.

Il convient de rappeler que la gestion des effets économiques de la crise est traitée en grande partie par le cadre fédéral. En ce qui concerne les indemnités RHT (appelées aussi « chômage technique » ou « chômage partiel »), le cadre légal découle de la loi fédérale sur l'assurance chômage (LACI) et les directives d'interprétation de cette loi sont celles établies par l'autorité fédérale compétente, i.e. le Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO). Les autorités genevoises doivent par conséquent le respecter et l'appliquer. L'Office cantonal de l'emploi (OCE) et les caisses de chômage sont limités dans leur marge de manœuvre par ce cadre. Nos fédérations ont certes été alertées lorsque des réponses tardaient ou des dossiers n'étaient pas acceptés ; elles ont alors porté assistance à leurs entreprises membres et relayé lorsque cela était nécessaire auprès des instances compétentes les éventuels problèmes ou freins. Nous nous réjouissons de la bonne collaboration ainsi entretenue et développée avec les autorités, qui permet d'aider au mieux nos entreprises. Toutefois, le contexte difficile de la crise n'autorise nullement les autorités cantonales à outrepasser le champ de compétences fixé par le droit fédéral.

Cela rappelé, comme relevé ci-dessus, le canton de Genève, en prévoyant des soutiens aux entreprises au-delà du dispositif fédéral ne s'est pas laissé cantonner au cadre strict de la LACI et des indemnités RHT. Différentes aides spécifiquement genevoises ont été votées par le Grand Conseil, le dernier développement ayant été adopté lors de la dernière session. Il concerne notamment les entreprises ayant démarré concrètement leurs activités après le 1<sup>er</sup>



mars 2020, ainsi que le secteur de la viticulture. On le constate donc, Genève est non seulement sensible à la détresse de ses entreprises, mais agit en leur faveur. Et notre Union s'en réjouit.

En conclusion, et selon notre appréciation, le dispositif genevois prévu est suffisamment complet pour répondre à un large éventail de situations. Certes, il reste des cas isolés qui échappent aux mailles de ce filet de protection resserré. Il appartient alors aux autorités, dont votre Grand Conseil, de déterminer où il convient de placer le curseur de l'aide.

Nous vous remercions de l'attention portée à ces quelques considérations et restons à votre disposition.

Olivia Guyot Unger

Directrice Services juridiques (SAJEC)

FER Genève

Arnaud Bürgin

Directeur Associations professionnelles (DAP)

FER Genève