

# Mesure des coûts de la réglementation pour les PME suisses

Rapport final

Mai 2010





## Sommaire

<b>Introduction et classification de l'étude.....</b>	<b>1</b>
<b>1 Situation et objectifs .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Méthodologie de la mesure des coûts de la réglementation.....</b>	<b>5</b>
<b>3 Procédure du projet .....</b>	<b>8</b>
<b>4 Résultats de l'enquête préliminaire par téléphone.....</b>	<b>13</b>
<b>5 Résultats de l'identification des obligations d'action contraignantes.....</b>	<b>16</b>
<b>6 Résultats de la mesure des coûts de la réglementation.....</b>	<b>17</b>
<b>6.1 Indices de fréquence .....</b>	<b>17</b>
<b>6.2 Droit du travail et sécurité au travail. Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>	
6.2.1 Indices de fréquence.....	20
6.2.2 Coûts.....	21
6.2.3 Résultats qualitatifs.....	24
<b>6.3 Assurances sociales .....</b>	<b>26</b>
6.3.1 Indices de fréquence.....	26
6.3.2 Coûts.....	27
6.3.3 Résultats qualitatifs.....	29
<b>6.4 Hygiène des denrées alimentaires .....</b>	<b>31</b>
6.4.1 Indices de fréquence.....	31
6.4.2 Coûts.....	31
6.4.3 Résultats qualitatifs.....	34
<b>6.5 Présentation globale des charges pour les trois thèmes .....</b>	<b>36</b>
<b>6.6 Autres charges.....</b>	<b>37</b>
<b>7 Synthèse .....</b>	<b>38</b>
<b>8 Annexes .....</b>	<b>40</b>
<b>Annexe 1 : Questionnaire de l'enquête préliminaire par téléphone.....</b>	<b>40</b>
<b>Annexe 2 : Résultats de l'enquête préliminaire par téléphone .....</b>	<b>48</b>
<b>Annexe 3 : Obligations d'action identifiées .....</b>	<b>52</b>
<b>Annexe 4 : Questionnaire des interviews.....</b>	<b>59</b>



## Introduction et classification de l'étude

Les résultats de la présente étude usam doivent être considérés sur fond de vingt ans d'évolution. Durant cette période, des efforts ont été déployés pour évaluer la charge supportée par nos PME en termes de coûts administratifs, et des méthodes ont été développées à cet effet en Suisse et dans d'autres pays.

Les évaluations ont débuté en Suisse avec la première étude de Hunkeler, qui date de 1985. Cette étude a été reprise en 1998<sup>1</sup> par Müller, qui a appliqué une méthodologie similaire sur le fond tout en procédant à des adaptations quant au contenu. Ses résultats révélaient grosso modo que les coûts administratifs supportés par les PME avaient doublé en dix ans. Une PME suisse comptant une vingtaine d'employés consacrait ainsi chaque mois environ 55 heures aux activités administratives en rapport avec cinq domaines essentiels du droit législatif et réglementaire. Cette étude de 1998 avait été effectuée sur mandat de l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi. Pris en compte sur le plan politique, ses résultats ont abouti à un certain nombre de mesures dont l'essentiel consistait à instaurer, à l'échelle nationale, l'échange électronique d'informations entre les services de l'administration et les PME. Assorties d'améliorations des procédures, ces mesures ont permis d'alléger sensiblement les charges administratives.

D'autres étapes importantes ont été franchies en Suisse. L'une d'elles a été l'introduction des *analyses d'impact de la réglementation* (AIR)<sup>2</sup>, appliquées aux projets de loi cruciaux et effectuées par le SECO<sup>3</sup> depuis l'année 2000. En outre, des contrôles de compatibilité PME sont opérés pour identifier les effets spécifiques des lois sur les PME. Des forums PME consacrés à cette question ont été créés aux niveaux cantonal et fédéral. Lorsqu'un projet de loi ou d'ordonnance est en préparation, une AIR est normalement effectuée durant la phase de l'avant-projet. Dans la phase ultérieure de consultation, on procède à un test de compatibilité PME et le forum PME est associé à la procédure en qualité de commission d'experts formée de représentants des petites et moyennes entreprises et de l'administration. Puis une AIR révisée est encore pratiquée dans la phase de préparation du message. En recourant aux AIR, on vise trois objectifs principaux : une analyse coûts-bénéfices de la réglementation (ou de la loi) pour les entreprises, l'évaluation d'alternatives à l'approche réglementaire adoptée et la mise en évidence de possibilités concrètes d'amélioration au niveau de l'exécution. Le SECO, chargé d'assurer un contrôle et un suivi, veille à une application correcte par les offices fédéraux ou les entreprises de conseil mandatées. Cinq à dix projets de loi revêtant un intérêt important pour l'économie doivent être soumis chaque année à une analyse approfondie.

Le contrôle, en particulier l'analyse des coûts d'une réglementation, est ainsi basé sur une acception large et imprécise de la notion de coûts, à savoir celle qui est définie dans le « manuel » ad hoc. Outre les frais matériels consécutifs à la réglementation examinée et les coûts des informations, cette définition inclut également d'autres effets économiques. Une comparaison des AIR publiées montre que les auteurs appliquent chacun, en l'espèce, des définitions individuelles. À côté d'études se concentrant clairement sur le modèle des coûts standards (certificat de salaire, TVA), on en trouve qui se réfèrent à des définitions plus individualisées (loi sur les épidémies, REACH, numéro d'identification de l'entreprise, achats), parfois entachées d'une certaine imprécision liée aux méthodes empiriques de relevé. En fin de compte, il devient difficile de comparer et de rassembler les résultats des mesures, et les conclusions que l'on peut tirer de ces études ne s'appliquent qu'au cas d'espèce. Il n'y a donc pas de base homogène dans les AIR qui ont été effectuées durant ces dix années. En outre, il n'existe en Suisse aucune mesure zéro à partir du modèle des coûts standards comme dans les autres pays, ce qui veut dire qu'il n'existe pas de valeur fiable des coûts totaux liés à l'ensemble des obligations d'informer en vertu de lois et de réglementations.

<sup>1</sup> Müller, Christoph (1998) : La charge administrative des PME en comparaison intercantonale et internationale, rapport structurel de l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi, Berne, 1998, 190 pages

<sup>2</sup> Département fédéral de l'économie (2000) : manuel « Analyse d'impact de la réglementation »

<sup>3</sup> Analyses d'impact de la réglementation publiées sous [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), accès le 30.04.2010

C'est aussi la raison pour laquelle les résultats de cette étude usam ne peuvent pas être comparés directement avec ceux des autres études publiées à ce jour. Une autre raison est que les études mentionnées ne soulèvent pas explicitement la question des *frais non influençables* et n'en fournissent pas les chiffres.

Quant aux frais administratifs pour la Suisse, la seule estimation connue est un calcul par extrapolation que la Confédération a effectué en 2003 et qui aboutit à un montant de l'ordre de 7 milliards de francs pour le coût des travaux consistant à remplir des formulaires. Ce calcul se fonde sur les données collectées en 1998 et contient ainsi partiellement des frais non influençables. A l'époque déjà, un poste budgétaire tel que l'exécution d'une comptabilité en bonne et due forme était considéré comme faisant partie des *frais d'exploitation normaux*. De plus, seule a été prise en compte la part des investissements qui n'aurait pas été effectuée sans les dispositions légales. Les données n'ayant ainsi pas été relevées de manière aussi détaillée, ces chiffres ne sont pas comparables avec les chiffres actuels indiqués ici.

Au niveau international, il existe une grande diversité de projets visant à développer des méthodes de mesure des charges administratives et aboutissant à des résultats très variés. Une vue d'ensemble en est fournie par les résultats des conférences annuelles de *Regulatory Reform* de la fondation Bertelsmann ([www.ir-conference.org](http://www.ir-conference.org)), par les projets de mesure lancés par cette même fondation ([www.moderne-regulierung.com](http://www.moderne-regulierung.com)) ainsi que par la présentation synoptique de 25 approches méthodologiques par Müller en 2005<sup>4</sup> et par Müller/Nijssen en 2009<sup>5</sup>. Sur ce thème, des projets intéressants sont en cours, par exemple en Suède, aux Pays-Bas et au niveau de l'UE. Alors qu'au cours des quatre dernières années, les activités visant à mesurer les coûts de l'information liée aux réglementations, dans les pays européens, consistaient essentiellement à appliquer à l'échelle nationale le modèle des coûts standard (MCS), on peut observer actuellement divers développements dérivant de ce modèle : citons en particulier un modèle fortement intégré qui, outre les coûts effectifs de l'information liée à une réglementation donnée, tente également de saisir tous les autres facteurs de coûts et toutes les obligations d'action, y compris les contraintes subjectives. Dans ce contexte, on change sciemment de perspective : ce n'est plus la vision du législateur qui prime, mais le point de vue du destinataire de la disposition légale ou réglementaire, et en l'occurrence avant tout des PME. Il faut encore relever l'existence, dans certains pays comme la France et la Pologne, d'approches innovantes quant aux méthodes de mesure des charges administratives en collaboration avec les PME.

Présenté pour la première fois fin 2009, le modèle de mesure des coûts de la réglementation (MCR) appliqué dans cette étude peut être désigné comme une « nouveauté mondiale ». La méthode a été développée par KPMG, à Berlin, en coopération avec la Fondation Bertelsmann et le professeur Christoph Müller de l'Université de St-Gall<sup>6</sup>. Un premier test pilote a déjà été effectué en 2009 par KPMG à Brandebourg. Il consistait à étudier les effets de la nouvelle législation antitabac sur les entreprises de la gastronomie. La première application complète de cette nouvelle approche méthodologique a eu lieu dans le cadre de la présente étude effectuée conjointement avec l'usam.

Si elle n'est pas directement comparable avec les études antérieures en raison de son approche plus complète et de sa méthode de relevé particulière, cette étude esquisse cependant une image véridique et réaliste des charges administratives liées à quelques-uns des domaines réglementaires et normatifs concernant les PME au premier chef. La transparence de la définition des coûts à laquelle elle se réfère et de la méthode de mesure empirique utilisée garantit la pertinence de ses résultats du point de vue politique et, par conséquent, la légitimité des conclusions politiques qui peuvent en découler. Celles-ci ne

<sup>4</sup> Müller, Christoph (2005) : Indice de la densité des réglementations et de la bureaucratie (ReBix), dans : Empter, Stefan/Frick, Frank/Vehrkamp, Robert (Hrsg., 2005): sur la voie de la réglementation moderne – Un relevé critique de la situation, Gütersloh, p. 79 - 201

<sup>5</sup> Nijssen, André/Hudson, John/Müller, Christoph/van Paridon, Kees/Thurik, Roy (Hrsg., 2009): Business Regulation and Public Policy: The Costs and Benefits of Compliance, Springer/New York, 336 pages, dont : Müller, Christoph/Nijssen, André: Development of an RIA Coordination System with a Focus on SME and Start-Ups, S. 269-300

<sup>6</sup> Schatz, Matthias/Kiefer, Sabine/Müller, Christoph (2010): Why measuring information costs is not enough – experiences with the regulatory cost model, exposé lors de l'International Regulatory Reform Conference 2010, Stockholm

relèvent toutefois pas des utilisateurs de la méthode (KPMG Allemagne et Université de St-Gall), mais sont du ressort de l'usam, organisme mandataire de l'étude.

Prof. Christoph Müller<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Christoph Müller, professeur d'économie industrielle et commerciale et directeur exécutif du *Center for Entrepreneurial Excellence* de l'Université de St-Gall, voue une attention particulière aux PME et aux fondations d'entreprise. En sa qualité d'expert en matière de mesure des coûts de la bureaucratie, il assume depuis plusieurs années des tâches d'accompagnement scientifique, notamment pour KPMG.

## 1 Situation et objectifs

L'Union suisse des arts et métiers usam représente et défend les intérêts des petites et moyennes entreprises (PME) de Suisse. L'aménagement d'un environnement économique et politique optimal favorable au développement des PME en Suisse est au centre de ses intérêts. Cet objectif essentiel implique qu'elle assume diverses tâches consistant à participer concrètement à l'élaboration de nouvelles lois et d'amendements et visant à réduire les contraintes administratives, en particulier celles qui touchent les PME. Les conséquences administratives découlant de nouvelles dispositions légales peuvent être différentes selon qu'il s'agit de grandes ou de petites entreprises. L'application des nouvelles réglementations pose en particulier d'énormes problèmes aux micro-entreprises. Cet effet est encore accentué par l'adoption de réglementations de l'Union européenne dans la législation suisse.

Du fait de la complexité et de la profusion des réglementations, les PME sont contraintes de recourir à la collaboration de spécialistes externes pour pouvoir remplir leurs obligations légales, ce qui entraîne une augmentation incessante de leurs dépenses de gestion et de l'effectif de leur personnel administratif. Pour éviter de compromettre encore la compétitivité des PME suisses, l'usam entend identifier les dispositions légales impliquant des frais de bureaucratie et d'administration élevés et demander que des mesures soient prises pour les corriger.

Au cours des dernières années ont été mis au point divers procédés de mesure des coûts administratifs. Celui qui s'est imposé est le modèle de coûts standard (MCS), qui ne répertorie toutefois que les obligations d'information à l'égard de l'Etat. Dans le passé déjà, diverses études portant sur l'ampleur des frais bureaucratiques ont été réalisées en Suisse, à l'exemple de la mesure de la charge administrative sur la base des certificats de salaire ou de la mesure des frais bureaucratiques découlant de la législation sur la TVA<sup>8</sup> au moyen de la méthodologie MCS. Dans son rapport du 16 juin 2003 à ce sujet, le Conseil fédéral estimait à environ 7 milliards de francs, soit à quelque 2% du produit intérieur brut (PIB), les charges administratives endossées par l'économie pour la mise en œuvre des réglementations légales. Ces chiffres, encore basés sur le modèle de coûts standard MCS, ne prenaient toutefois en compte que les effets des obligations d'information à l'égard de l'Etat.

Une méthode d'analyse plus élaborée, basée sur le MCS et connue sous le nom de *méthode de mesure des coûts de la réglementation* (MCR), permet d'analyser et de mesurer tous les coûts résultant d'une réglementation légale. C'est sur cette nouvelle méthode, expliquée au chapitre suivant, que se fonde la présente étude.

Le but que l'étude se propose, par l'application de cette méthode, est de relever et d'évaluer de manière objective certaines charges administratives sectorielles liées à trois domaines de la législation – et notamment à certains de leurs aspects réglementaires – que les entreprises désignent comme impliquant de lourdes contraintes à caractère bureaucratique.

Ce projet appliqué à la Suisse constitue la première analyse complète basée sur cette nouvelle approche méthodologique. Si, depuis que cette méthode existe, des mesures pilotes ont bien été effectuées en Allemagne, c'est cependant la première fois qu'une mesure systématique est réalisée sur mandat de l'usam. Pour les entreprises, et les PME en particulier, une mesure de tous les frais de réglementation est très importante : devant assumer la totalité des charges administratives liées à ses activités économiques, toute entreprise se trouve en effet restreinte par ces charges dans l'exécution de sa mission proprement dite.

L'institut KPMG, chargé de l'exécution de l'étude, a bénéficié du soutien actif de collaborateurs de l'usam. L'accompagnement professionnel et l'assurance qualité du projet ont été assumés par le prof. Christoph Müller, directeur exécutif du *Center for Entrepreneurial Excellence (CEE-HSG)* qui fait partie de l'Institut suisse pour les petites et moyennes entreprises relevant de l'Université de St-Gall. Tous les participants au projet remercient ici, une fois encore, leurs interlocuteurs et les personnes interviewées pour leur précieuse et active collaboration.

<sup>8</sup> <http://www.seco.admin.ch/themen/00374/00459/02118/index.html?lang=de> (Etat: 9 avril 2010) : études uniquement disponibles en allemand



## 2 Méthodologie de la mesure des coûts de la réglementation

Le modèle de mesure des coûts de la réglementation (MCR) est un modèle servant à mesurer la totalité des coûts actuels ou futurs générés par des lois et réglementations (coûts de la réglementation) et pris en charge par quelques, plusieurs ou l'ensemble des entreprises ou citoyens à qui s'adressent les normes et réglementations en question. Les coûts de la réglementation sont en l'occurrence définis comme des coûts causés aux destinataires qui observent ces normes et assument en conséquence leurs obligations d'action (obligations légales)<sup>9</sup>.

Le modèle des coûts de la réglementation se fonde sur le modèle des coûts standard (MCS) déjà appliqué depuis longtemps. Pratiquée depuis de nombreuses années sur le plan international pour mesurer les coûts bureaucratiques, la méthode MCS a fait ses preuves. Elle a été utilisée pour divers projets, notamment aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, en Allemagne, en Espagne et dans le cadre de l'UE. Concentrée sur les obligations d'information, cette méthode a aussi pour caractéristique de permettre un calcul fiable des coûts des informations au moyen d'interviews et d'ateliers d'experts. Tout en étant fondé sur cette méthode MCS, qui limite le relevé des données aux obligations d'information<sup>10</sup>, le modèle MCR l'étend à d'autres obligations d'action.

Les obligations d'action sont des obligations qui imposent aux destinataires de normes légales de développer certaines activités visant à conformer leur comportement à ces normes. Parmi les obligations d'action qui peuvent entrer en ligne de compte pour une évaluation des coûts, le modèle MCR distingue les types suivants :

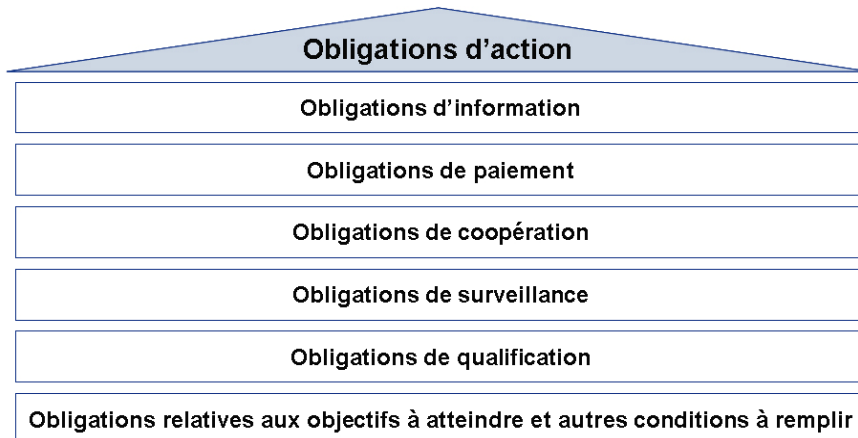


Figure 1 : Types d'obligations d'action

Suivant les modalités des réglementations considérées, ce sont des obligations particulières, une série d'obligations ou l'ensemble des obligations d'action qui peuvent être significatives pour le destinataire des dispositions normatives.

<sup>9</sup> Les expressions « obligations d'action » et « obligations légales » sont utilisées comme synonymes pour toutes les obligations découlant de la loi ainsi que des réglementations et prescriptions subordonnées.

<sup>10</sup> Cf. § 2, par. 1, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> phrases de la loi instaurant un Conseil national de contrôle des normes (NKRK) en Allemagne : « Les obligations d'information sont les obligations découlant de lois, d'ordonnances, de dispositions statutaires ou de directives administratives en vertu desquelles on est tenu de procurer, de produire ou de transmettre des données et d'autres informations aux autorités ou à des tiers. »

Le modèle des coûts de la réglementation utilise en outre diverses notions de coûts ; il distingue certains types de coûts (frais de personnel, frais de matériel et frais financiers) et des coûts spécifiques (voir figure 2).

- Les frais de personnel sont calculés en multipliant le tarif par le temps investi. Le tarif représente ainsi le taux salarial (salaires, traitements et charges sociales) par unité de temps pour l'exécution d'obligations réglementaires. Le total des unités de temps comprend le temps de travail investi par le personnel en entreprise pour l'exécution de l'obligation.
- Les frais de matériel comprennent les dépenses pour les produits bruts, auxiliaires et d'exploitation, pour les marchandises achetées et les prestations requises, pour le financement et les autres dépenses d'exploitation. Sont également pris en compte les amortissements des investissements pour la durée d'utilisation normale.
- Les frais financiers recouvrent les contributions qui relèvent du droit public. Dans les frais financiers, on peut distinguer les impôts et les autres contributions (par ex. cotisations, droits, redevances et taxes spéciales).

La somme des frais de personnel, de matériel et des frais financiers représente les **coûts de la réglementation I**.

Hormis les types de coûts classiques (frais de personnel, frais de matériel et frais financiers), des coûts spécifiques sont aussi pris en compte dans la méthode du MCR. Les coûts spécifiques représentent des coûts auxquels s'applique précisément le modèle des coûts de la réglementation.

En fait de coûts spécifiques, on distinguera :

- Les frais non influençables : on entend par frais non influençables les frais qui subsistent de toute manière même si le destinataire des dispositions normatives (par ex. une entreprise) n'a pas d'obligation légale à respecter, autrement dit s'il applique en tout ou partie la procédure indépendamment de l'existence de l'obligation. Les frais non influençables peuvent être composés de frais de personnel et de frais de matériel.
- Frais supplémentaires : on entend par frais supplémentaires ceux qui échoient pour des tâches et des activités que l'entreprise exécute exclusivement en raison des obligations légales. Les frais supplémentaires peuvent être composés de frais de personnel, de frais de matériel et de frais financiers.

Les frais supplémentaires correspondent aux **coûts de la réglementation II** qui sont le résultat des coûts de la réglementation I, déduction faite des frais non influençables.

Les coûts de la réglementation II servent de base au calcul des coûts d'opportunité.

- Coûts d'opportunité : les coûts d'opportunité sont des gains qui échappent à l'entreprise du fait que des obligations légales doivent être remplies et que, pour cette raison, des ressources ne peuvent pas être exploitées de manière optimale. Le calcul des coûts d'opportunité s'effectue généralement sur la base du taux d'intérêt théorique déterminé en fonction du taux LIBOR<sup>11</sup> pour un an.

La somme des coûts de la réglementation II et des coûts d'opportunité correspond aux **coûts de la réglementation III**.

---

<sup>11</sup> London Interbank Offered Rate

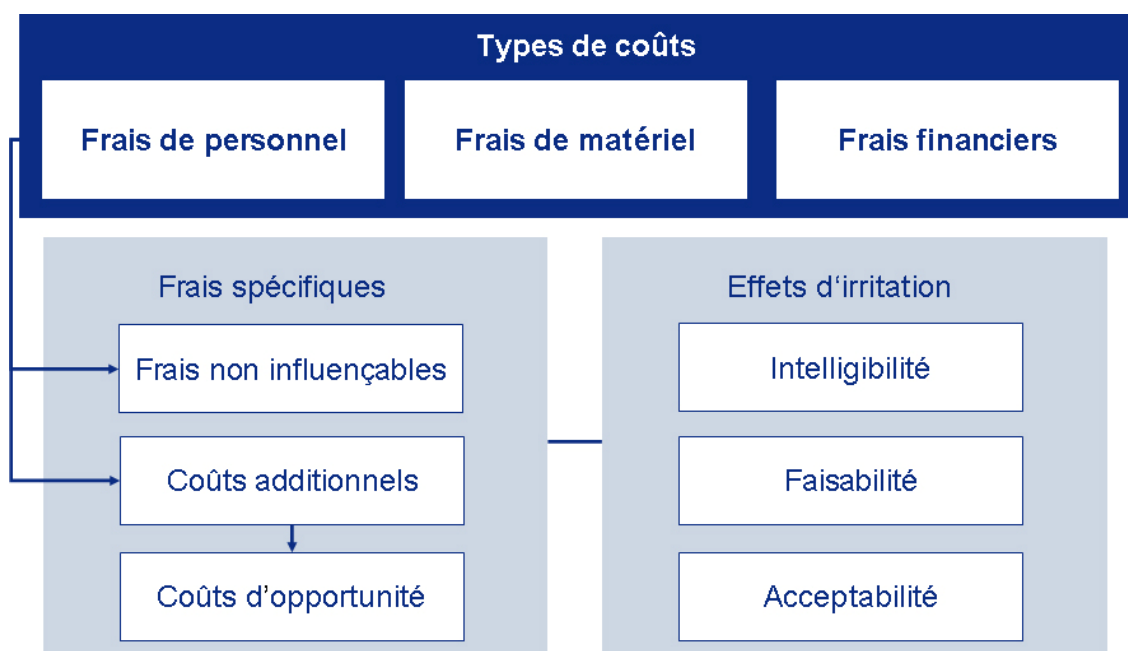


Figure 2 : Types de coûts, frais spécifiques et effets d'irritation

En outre, il arrive souvent que l'obligation légale soit source d'irritation du fait de problèmes d'intelligibilité, de faisabilité et d'acceptabilité. Comme les effets d'irritation ne peuvent être pris en compte que d'un point de vue qualitatif, il est difficile de les convertir en termes de coûts. Raison pour laquelle ils ont été pris en considération pour le choix des domaines légaux et thématiques, mais n'ont pas été analysés plus avant dans le cours de l'étude.

### 3 Procédure du projet

Pour mener à bien le projet de mesure des coûts de la réglementation, on a adopté une procédure en dix étapes conformément au modèle MCR et déterminé des « jalons » marquant les étapes essentielles en termes de résultats intermédiaires.

Présentation graphique des dix étapes de la procédure :

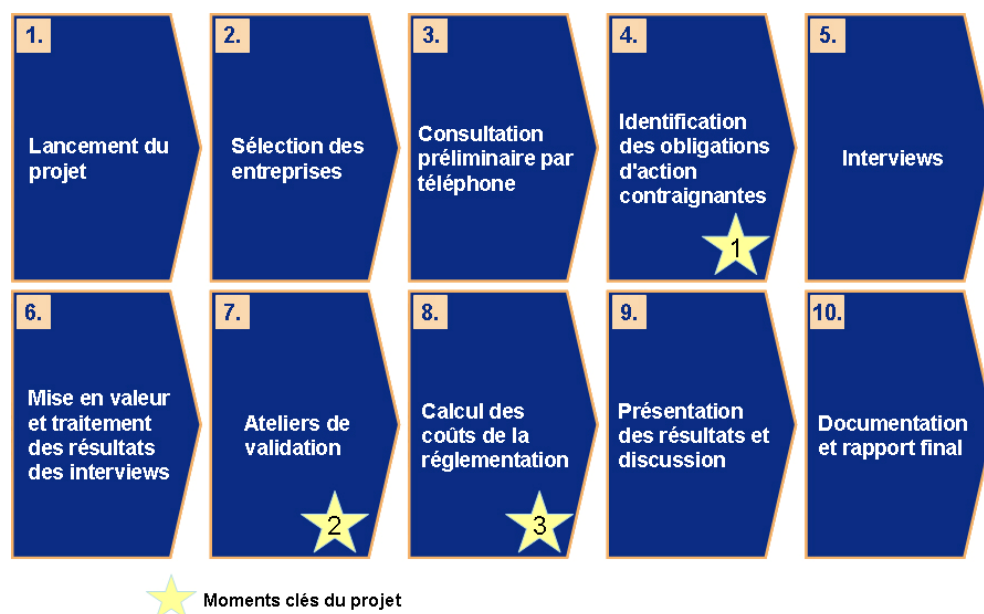


Figure 3 : Procédure du projet

#### 1<sup>re</sup> étape – Lancement du projet

On a d'abord déterminé, dans un atelier de lancement du projet, les champs thématiques de la recherche, qui ont été choisis en fonction des critères suivants :

- l'implication des petites et moyennes entreprises (PME) ;
- le fait que cette implication des PME concerne le plus de branches possible ;
- le fait que les thèmes ressortissent au droit fédéral ;
- l'intensité probable de la contrainte.

L'atelier a identifié trois champs thématiques : droit du travail et sécurité au travail, assurances sociales et hygiène des denrées alimentaires. Les thèmes « droit du travail et sécurité au travail » et « assurances sociales » concernent toutes les entreprises de toutes les branches. Le thème « hygiène des denrées alimentaires » concerne également un grand nombre de branches de l'économie, allant des entreprises industrielles et commerciales à celles de la restauration.

#### 2<sup>e</sup> étape – Choix des entreprises

Cette étape consistait à sélectionner les entreprises devant faire l'objet d'interviews par téléphone. Ces entreprises ont été recrutées par l'intermédiaire des associations membres de l'usam. Les différences régionales et linguistiques ont également été prises en considération. Les interviews (par téléphone) ont eu lieu dans toutes les régions linguistiques de Suisse.

### 3<sup>e</sup> étape – Enquête préliminaire par téléphone

Pour déterminer précisément les obligations d'action à prendre en compte, 30 entreprises ont été interrogées par téléphone. Au cours de ces interviews, elles ont toutes été interrogées à propos des thèmes « droit du travail et sécurité au travail » et « assurances sociales », et dix entreprises ont en outre répondu à des questions portant sur le thème de l'hygiène des denrées alimentaires. Il s'agissait essentiellement de savoir quels sont les aspects irritants et contraignants et les problèmes les plus saillants dans ces trois thèmes (voir Annexe 1 : Questionnaire de l'enquête préliminaire par téléphone). Les interviews basées sur l'enquête préliminaire par téléphone (voir chapitre 4) ont permis d'identifier les problématiques cruciales.

### 4<sup>e</sup> étape – Identification des obligations d'action contraignantes

Compte tenu des thèmes mentionnés par les entreprises, les bases légales et les obligations d'action qui s'y rapportent ont été identifiées en procédant à une analyse de la législation (voir chapitre 5) portant sur les réglementations légales suivantes :

Bases légales
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr)
Ordonnance relative à la loi sur le travail (OLT 1)
Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3)
Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA)
Ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail
Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA)
Ordonnance sur la partie générale du droit des assurances sociales (OPGA)
Loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS)
Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS)
Loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI)
Règlement sur l'assurance-invalidité (RAI)
Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG)
Règlement sur les allocations pour perte de gain (RAPG)
Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI)
Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI)
Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)
Ordonnance sur les prestations complémentaires à l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité (OPC-AVS/AI)
Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)
Ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA)
Loi fédérale sur les denrées alimentaires et les objets usuels (LDAI)
Ordonnance sur les denrées alimentaires et les objets usuels (ODAIous)
Ordonnance du DFI sur l'hygiène (OHyg)

### 5<sup>e</sup> étape – Réalisation des interviews

La 5<sup>e</sup> étape a consisté à effectuer le relevé primaire. Au total, 12 entreprises ont été interrogées de manière intensive :

		Branches	Langue	Collaborateurs
1.	Entreprise 1	Secteur para-alimentaire	Allemand	8
2.	Entreprise 2	Secteur para-alimentaire	Allemand	4
3.	Entreprise 3	Détente et tourisme	Allemand	16
4.	Entreprise 4	Détente et tourisme	Allemand	4
5.	Entreprise 5	Détente et tourisme	Italien	48
6.	Entreprise 6	Construction	Allemand	250
7.	Entreprise 7	Construction	Allemand	40
8.	Entreprise 8	Production	Français	108
9.	Entreprise 9	Production	Allemand	8
10.	Entreprise 10	Transports et énergie	Français	10
11.	Entreprise 11	Prestation de services	Allemand	28
12.	Entreprise 12	Commerce	Allemand	6

Figure 4 : Entreprises sélectionnées pour une interview personnelle

Dans la sélection des entreprises, le but consistait à adapter l'échantillon résultant de manière qu'il corresponde le mieux possible à l'hétérogénéité des entreprises suisses. Dans la sélection des entreprises choisies pour une interview personnelle, on a ainsi pris en compte les variables suivantes : taille de l'entreprise, situation régionale, langue et branche. Dans ce choix, on a également veillé à ce que soient représentées aussi bien des entreprises traitant en interne le domaine des assurances sociales que des entreprises qui l'externalisent, et que les branches « construction et production » et « entreprises para-alimentaires »<sup>12</sup>, qui sont le plus concernées par le thème « droit du travail et sécurité au travail », soient suffisamment représentées.

L'échantillon résultant était réparti comme suit<sup>13</sup>:

		Construction et production	Secteur para-alimentaire	Autres branches	
Assurances sociales	interne	3 entreprises	2 entreprises	1 entreprise	6
	externe	1 entreprise	3 entreprises	2 entreprises	6
		4	5	3	

<sup>12</sup> Les branches du secteur para-alimentaire sont également sujettes à diverses contraintes en matière de sécurité au travail. La manipulation des appareils en cuisine est soumise à des prescriptions strictes et coûteuses. En outre, les horaires de travail variables et l'ampleur des fluctuations requièrent un important travail de documentation.

<sup>13</sup> Des différences ont encore été prises en compte au sein de chaque catégorie ; par ex., pour les entreprises para-alimentaires, un boucher, un boulanger-pâtissier, un fromager, un restaurateur et un hôtelier ont été interrogés.

Lors du relevé ont été recensés les frais de personnel concernant 14 activités standards<sup>14</sup> prédéfinies. La durée a toujours été saisie en minutes, celles-ci étant ensuite converties en frais de personnel selon le tarif horaire utilisé comme base de calcul. Les frais matériels (par ex. pour les prestations mandatées à des tiers) ont été exprimés en francs suisses par an, tout comme les frais d'amortissement annuels pour les investissements. Un exemple de questionnaire se trouve à l'annexe 0. Le relevé primaire a été effectué par deux interviewers, qui ont été parfois accompagnés d'un représentant de l'usam.

Les résultats de l'enquête ne sont certes pas représentatifs d'un point de vue statistique. Par rapport à une enquête écrite, généralement anonyme, qui se propose d'être représentative, la procédure adoptée ici présente toutefois deux avantages décisifs : d'une part, elle ne fait pas seulement appel aux résultats obtenus au moyen des questionnaires, mais à des données recueillies empiriquement dans les PME spécialement pour cette étude. Par ailleurs, une validation des données a eu lieu ensuite, dans le cadre des ateliers (8<sup>e</sup> étape), où leur qualité et leur plausibilité ont été jugées excellentes. Cette procédure – relevé de données primaires chez les destinataires des dispositions normatives et plausibilisation en atelier d'expert – est un standard international qui a été utilisé très souvent dans cette même combinaison pour effectuer des mesures selon le modèle de coûts standard. Il a été démontré dans tous les cas que cette méthode fournit d'excellents résultats qui correspondent à la réalité. L'expérience montre que les résultats d'interviews personnelles effectuées de manière empirique et validés par un atelier d'experts ne divergent que faiblement de ceux des enquêtes exhaustives. La qualité supérieure des données recueillies lors d'entretiens personnels est également un atout par rapport à celle des données relevées dans des enquêtes de grande ampleur qui sont effectuées par écrit.

#### **6<sup>e</sup> étape – Mise en valeur et analyse des interviews**

Après le relevé primaire sur place, auprès des entreprises, les données ont été saisies sous forme électronique. En même temps ont été déterminés des indices de fréquence significatifs (voir chapitre 6). Ces indices de fréquence ont été établis sur la base de statistiques officielles reconnues (par ex. de l'Office fédéral de la statistique). Les résultats provisoires ont été calculés sur cette base.

#### **7<sup>e</sup> étape – Ateliers de validation**

Le travail des ateliers de validation, qui consistait à plausibiliser et valider les données recueillies provisoirement lors des interviews effectuées dans les entreprises, a été essentiel à la réalisation du projet. Deux ateliers ont été organisés (« droit du travail, sécurité au travail, assurances sociales » et « hygiène des denrées alimentaires ») avec des experts des associations des branches concernées et de l'administration. Les résultats, pour l'essentiel, ont été jugés plausibles par les experts. Les points en suspens ont été discutés. Certains thèmes identifiés dans les ateliers ont été ultérieurement examinés plus en détail et clarifiés. Les nouvelles connaissances acquises à cette occasion ont permis de modifier légèrement certains paramètres. Ce fut le cas, par exemple, pour la détermination de la part de l'employeur aux cotisations administratives concernant la LPP. La plausibilisation des données par des ateliers d'experts permet de se fier à la qualité des données dans leur ensemble.

#### **8<sup>e</sup> étape – Calcul des coûts de la réglementation**

Les coûts de la réglementation ont été calculés pour toutes les entreprises en Suisse. Des chiffres de référence (appelés indices de fréquence) ont été déterminés pour chacune des obligations d'action. Pour la conversion de l'échantillon ou son extrapolation à la totalité des entreprises, on a utilisé les valeurs médianes. Une vue d'ensemble des chiffres de référence déterminés et des indices de fréquence respectifs figure au chapitre 6. Les frais de personnel

<sup>14</sup> Activités standards qui ont été distinguées : se familiariser avec l'obligation ; se procurer des données et/ou des informations ; effectuer des calculs ; remplir, inscrire, identifier ; contrôle et correction ; séances internes ; séances externes ; fournir d'autres prestations propres spécifiques à la fonction ; achats ; publier des données ou les transmettre aux services compétents ; exécuter des ordres de paiement ; contrôler ou surveiller la mise en œuvre ; contrôle par les organes officiels ; copier, archiver, distribuer.

ont été calculés sur la base d'un coût salarial standard de 56,29 francs suisses de l'heure<sup>15</sup>. Avec les frais d'amortissement sur investissements, les frais matériels et d'éventuels frais financiers, les coûts de la réglementation I ainsi calculés représentent le total des coûts bureaucratiques. Les frais non influençables<sup>16</sup> et les frais supplémentaires qui en résultent (coûts de la réglementation II) sont représentés séparément. Les coûts d'opportunité sont indiqués sur la base du taux d'intérêt LIBOR. Le LIBOR (London Interbank Offered Rate), qui est le taux d'intérêt de référence dans les relations interbancaires, est fixé chaque jour ouvré à 11 h 00 GMT.

**9<sup>e</sup> étape – Présentation des résultats et discussion  
et 10<sup>e</sup> étape – Rédaction de la documentation et du rapport final**

La documentation conclusive est livrée dans le rapport final et lors d'une présentation de clôture en date du 4 mai 2010.

Gestion continue du projet :

Plusieurs réunions ont eu lieu avec les représentants de l'Union suisse des arts et métiers, au cours desquelles les résultats intermédiaires (jalons) ont été présentés et d'autres rubriques de contenu discutées et mises au point.

---

<sup>15</sup> Coût du travail par heure : 56,29 CHF. Source : Estimation des coûts du travail du BFS. Ce coût inclut les cotisations sociales de l'employeur et les charges salariales annexes (complément de frais généraux de 1,6%, par ex. pour les achats de matériel de bureau).

<sup>16</sup> Les frais non influençables représentent la part respective des coûts qui échoient pour les activités que l'employeur devrait assumer dans tous les cas, même sans obligation légale. La part des frais non influençables n'est toutefois qu'une grandeur estimée, en considération du fait que de nombreuses entreprises ont mis au point des mécanismes et des standards pour se conformer à des réglementations légales qu'elles appliqueraient dans tous les cas.



## 4 Résultats de l'enquête préliminaire par téléphone

Les résultats de l'enquête préliminaire par téléphone ont fortement influé sur les obligations d'action à examiner ultérieurement de manière plus détaillée. Une vue d'ensemble des évaluations se trouve dans l'Annexe 2.

### **Droit du travail et sécurité au travail**

Les retours d'information ont été très hétérogènes dans le domaine du droit du travail, en particulier de la sécurité au travail, champ thématique très important. Tandis que certaines entreprises indiquaient que ce domaine ne pose aucun problème, d'autres estimaient qu'il présente certes des contraintes, mais qui ne sont pas perçues comme trop lourdes. Un dernier groupe de personnes interviewées a jugé le champ thématique du droit du travail et de la sécurité au travail comme un domaine posant des problèmes. Après un contrôle plus précis des données obtenues lors des interviews par téléphone, il s'est avéré que les différences s'expliquent généralement par des spécificités propres à la branche. Le secteur des entreprises para-alimentaires est soumis à de fortes contraintes. Le domaine « construction et production » indique également des charges, mais qui sont partiellement atténuées grâce à des travaux préliminaires très utiles effectués notamment par des associations de la branche et par la SUVA. La différenciation entre les deux branches montre que les contraintes subjectives jouent un rôle important : étant donné que les normes relatives au droit du travail et à la sécurité au travail ont trait à des tâches cruciales pour le secteur de la construction et de la production, elles sont considérées comme ne posant pratiquement pas de problèmes. Pour les entreprises para-alimentaires, en revanche, ce domaine n'est pas aussi central, car il n'est pas en lien direct avec la qualité des denrées alimentaires. Il s'ensuit que les entreprises du secteur para-alimentaire jugent le droit du travail et la sécurité au travail comme source de lourdes charges, alors même que leurs coûts soit objectivement moindres (cf. chapitre 0). Les autres branches ne présentent pas de tendance claire. Outre les investissements, la surveillance des employés, la déclaration et la documentation des horaires de travail, d'autres thèmes ont été mentionnés à plusieurs reprises, à savoir :

- la désignation d'un chargé de la sécurité, qui suit des cours à cet effet et assume la responsabilité des questions de sécurité dans l'entreprise ;
- le sentiment d'insécurité juridique ;
- les dérogations et chevauchements dans les pratiques des cantons par rapport aux normes et à la législation fédérale, ou le manque de standardisation dans l'exécution du droit fédéral par les cantons.

### **Assurances sociales**

Le domaine des assurances sociales a été perçu par les entreprises comme posant relativement peu de problèmes. Il est cependant frappant de découvrir le nombre des entreprises ayant indiqué, lors de l'enquête préliminaire par téléphone, qu'elles confient, en tout ou partie, le décompte des assurances sociales à un agent fiduciaire ou à un conseiller en assurances. En raison même de cette externalisation, qui a souvent pour but d'éviter de commettre des erreurs en rapport avec le personnel, les entreprises jugent le domaine des assurances sociales plus ou moins sans problème au niveau de la technique d'exécution. Toutefois, les coûts externes de cette option sont souvent sous-estimés. De même, certaines entreprises de plus grande taille (à partir d'une cinquantaine d'employés) ont indiqué avoir embauché un employé expressément pour le charger des questions de personnel. Cette personne hautement spécialisée est également à même d'effectuer de manière autonome le décompte des assurances sociales. Le décompte de fin d'année a été désigné comme particulièrement contraignant pour les entreprises. Un autre élément contraignant mentionné

était l'obligation de déclarer les accidents non professionnels et d'établir les décomptes respectifs.

Quelques entreprises ont en outre mentionné les points suivants :

- doubles déclarations à la SUVA et à l'AVS,
- décompte en liaison avec les indemnités journalières en cas de maladie,
- paiement anticipé de la prime LAA,
- caisse d'allocations familiales,
- traitement de l'indemnité en cas d'intempéries,
- obligation d'assurance complémentaire et montant des primes pour l'assurance des apprentis en stage pratique,
- décompte des impôts à la source.

### **Hygiène des denrées alimentaires**

Le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires est synonyme de lourdes charges pour la majorité des entreprises interrogées. Celles-ci ont mentionné la formation du personnel, l'élaboration et l'actualisation du concept d'autocontrôle ainsi que l'ampleur des documentations quotidiennes.

Outre ceux figurant dans le questionnaire, les champs thématiques suivants ont été cités :

- traçabilité des denrées alimentaires,
- responsabilité du fait des produits,
- sentiment d'insécurité juridique,
- problèmes liés à l'exportation ou aux rapports entre la législation de l'UE et celle de la Suisse,
- déclaration des ingrédients.

Les entreprises interrogées se sont plaintes d'une lourde charge subjective, qui reflète notamment une incertitude permanente quant à la suffisance des mesures mises en œuvre et des documents établis et la crainte d'éventuelles sanctions lors d'un prochain contrôle. La majorité des interviewés assimilent cette situation à une « épée de Damoclès ». Dans les interviews, il est apparu que la grande majorité des responsables d'entreprise redoutent particulièrement une éventuelle sanction du fait de l'importance primordiale de l'hygiène des denrées alimentaires. Ils voient également dans ce domaine un lien direct avec la situation économique de l'entreprise. Suite aux résultats de l'enquête préliminaire par téléphone, les thèmes suivants ont été sélectionnés pour l'analyse :

<b>Droit du travail et sécurité au travail</b>
Mesures / investissements pour la sécurité au travail
Demande d'autorisation relative à l'horaire de travail
Documentation des horaires de travail pour le calcul des compléments de salaire
<b>Assurances sociales</b>
Décompte annuel avec les assureurs
Déclaration des accidents non professionnels
<b>Hygiène des denrées alimentaires</b>
Concept d'autocontrôle avec détermination des points de contrôle critiques
Enregistrement des propres résultats de contrôle
Traçabilité des denrées alimentaires

## 5 Résultats de l'identification des obligations d'action contraignantes

Pour recenser les obligations d'action contraignantes, on a pris en compte les thèmes sélectionnés suite aux interviews par téléphone, tout en veillant à prendre également en considération des ensembles d'obligations couvrant les diverses thématiques. Par exemple, l'élaboration du concept d'autocontrôle et la documentation des contrôles ont été complétées par la formation du personnel en matière d'hygiène des denrées alimentaires. Une vue d'ensemble des obligations identifiées se trouve dans l'annexe 3.

L'analyse de la législation a permis de définir, pour l'établissement d'un questionnaire structuré, les ensembles d'obligations suivants :

<b>Droit du travail et sécurité au travail</b>
Mesures / investissements pour la sécurité au travail <sup>17</sup>
Formation des employés dans le domaine de la sécurité au travail
Demande d'autorisation relative à l'horaire de travail <sup>18</sup>
Documentation des heures de travail pour le calcul des compléments salariaux
<b>Assurances sociales</b>
Décompte annuel avec les assureurs pour l'AVS/AI/APG/AC <sup>19</sup>
Décompte annuel avec les assureurs pour la LPP
Décompte annuel avec les assureurs pour la LAA
Déclaration des accidents non professionnels
<b>Hygiène des denrées alimentaires</b>
Traçabilité des denrées alimentaires <sup>20</sup>
Élaboration du concept d'autocontrôle <sup>21</sup> avec détermination des points de contrôle critiques
Actualisation du concept d'autocontrôle avec détermination des points de contrôle critiques
Formation des employés dans le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires
Documentation et enregistrement des résultats de contrôle propres / points de contrôle critiques

<sup>17</sup> Les mesures et investissements pour la sécurité au travail comprennent par ex. les achats de tenues de protection personnelle et les investissements visant à faciliter le port d'objets lourds.

<sup>18</sup> Demande d'autorisation de travailler le dimanche, de nuit ou en exploitation continue.

<sup>19</sup> Les décomptes annuels prennent en compte les paiements en cours d'année ainsi que le décompte de bilan annuel.

<sup>20</sup> Les denrées alimentaires, les animaux servant à la production de denrées alimentaires ainsi que toutes les substances qui y sont destinées ou dont on peut prévoir qu'elles seront transformées en denrée alimentaire doivent être traçables à tous les niveaux de fabrication, de traitement et de commercialisation.

<sup>21</sup> Le concept d'autocontrôle doit comprendre un concept d'exploitation, une analyse des dangers, une estimation du risque, des instructions de travail et un enregistrement (des contrôles et mesures).

## 6 Résultats de la mesure des coûts de la réglementation

### 6.1 Indices de fréquence

La détermination des indices de fréquence revêt une importance considérable dans la mesure des coûts de la réglementation, car ces indices constituent le multiplicateur des coûts par entreprise.

Détermination du **salaire brut** : les salaires bruts ou les coûts du travail se fondent sur une estimation de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Les salaires bruts incluent les rémunérations directes, les primes et les compléments, la rémunération pour les jours non ouvrés (par ex. vacances) ainsi que les cotisations sociales de l'employeur. En outre, un complément de frais généraux de 1,6% a été ajouté au salaire brut. Ce dernier couvre tous les coûts échéants – pour le matériel de bureau, les logiciels, etc. – mais également les cotisations aux assurances sociales (part de l'employeur) et le complément de frais généraux.

**Nombre d'entreprises, sites de travail et nombre d'employés** : les données ont été extraites du recensement des entreprises et d'analyses spéciales dudit recensement. L'objectif du recensement des entreprises est le relevé exhaustif de toutes les unités de production des secteurs secondaire et tertiaire selon des points de vue économiques, sociaux et géographiques. Les recensements sont conçus comme des enquêtes exhaustives.

Nombre des **autorisations** délivrées **concernant la durée du travail** : il n'existe aucune statistique sur le nombre des permis délivrés dans ce domaine. On l'estime actuellement à quelque 5000 autorisations fédérales. Quant au nombre des permis délivrés au niveau cantonal, aucune statistique globale n'est disponible ; on l'estime de l'ordre de 400 autorisations par canton et par an<sup>22</sup>.

**Cotisations administratives** aux assurances sociales : ces cotisations sont exclusivement à la charge de l'employeur et ne peuvent pas être répercutées sur l'employé. Les données concernant les cotisations administratives AVS/AI/APG/AC ont pu être obtenues auprès de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS). Il s'agit de cotisations qui sont prélevées par les caisses de compensation pour l'exécution de l'assurance. Les cotisations administratives LPP ont été tirées du document de travail de l'OFAS portant sur les frais administratifs de la prévoyance professionnelle. La part des cotisations administratives à la charge des employeurs a fait l'objet d'une estimation par l'atelier d'experts. Les cotisations administratives concernant l'assurance contre les accidents professionnels ont pu être déterminées grâce à un relevé de la SUVA. Elles comprennent également les cotisations administratives aux assurances privées contre les accidents professionnels<sup>23</sup>.

Nombre des **accidents non professionnels** : les données à ce sujet ont pu être prélevées de la statistique officielle de l'assurance-accidents disponible auprès de l'OFAS.

Nombre des **entreprises** qui sont contrôlées par les **chimistes cantonaux** : il s'agit ici de la collecte directe de données auprès des chimistes cantonaux. Toutes les entreprises qui sont régies par le droit sur les denrées alimentaires ont l'obligation de s'annoncer aux chimistes cantonaux. Ce relevé primaire fournit une meilleure base de calcul que le recensement des entreprises en ce sens que des variations peuvent se produire, notamment pour certaines entreprises qui, tout en étant assujetties au droit des denrées alimentaires, exercent leur activité principale dans un autre domaine (par ex. les hôpitaux).

<sup>22</sup> Prise en compte particulière du canton d'Argovie en raison d'indices de fréquence très élevés.

<sup>23</sup> Les cotisations administratives à l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge des employés et ne sont donc pas prises en compte.

Nombre des **jours de livraison** : le calcul du nombre des jours de livraison est basé sur le postulat de 2 à 3 jours de livraison par semaine.

Nombre des **jours ouvrés dans les entreprises para-alimentaires** : ce nombre a été fixé à 6 jours par semaine et calculé sur cette base pour l'année 2009.

Les indications suivantes ont été prises en compte pour le calcul des chiffres de référence :

Champ thématique	Chiffre de référence / caractère statistique (source)	Indice de fréquence / coûts
Généralités	Salaire brut par heure, avec cotisations sociales de l'employeur et frais annexes (estimations de l'OFS ; coût additionnel de frais généraux déterminé par KPMG)	56,29 CHF
Généralités	Nombre des entreprises dans toute la Suisse (recensement des entreprises 2008)	312 858
Généralités	Nombre des employés dans les entreprises de Suisse (recensement des entreprises 2008)	3 494 804
Droit du travail et sécurité au travail <sup>24</sup>	(Recensement des entreprises 2008)	81 377
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des lieux de travail du secteur para-alimentaire <sup>25</sup> (recensement des entreprises 2008)	53 625
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des lieux de travail d'autres entreprises (recensement des entreprises 2008)	245 955
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des employés du secteur construction et production (recensement des entreprises 2008)	1 008 821
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des employés <sup>26</sup> du secteur para-alimentaire (recensement des entreprises 2008)	564 845
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des employés d'autres entreprises (recensement des entreprises 2008)	1 921 138
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des autorisations délivrées concernant les horaires de travail	25 000
Assurances sociales	Cotisations administratives (2008) AVS/AI/APG/AC à la charge des employeurs (Office fédéral des assurances sociales <sup>27</sup> )	351 000 000 CHF
Assurances sociales	Cotisations administratives LPP (2007) à la charge des employeurs (Office fédéral des assurances sociales) <sup>28</sup>	1 188 750 000 CHF

<sup>24</sup> Dans le domaine du droit du travail et de la sécurité au travail, la différenciation a été opérée par branches, car les dépenses des entreprises varient en fonction de ces dimensions. (cf. chapitre 6.2).

<sup>25</sup> Les entreprises ont été classées dans les catégories construction/production, entreprises para-alimentaires et autres entreprises selon le principe de la compétence-clé, ce qui signifie qu'on les a affectées au secteur dont relève essentiellement leur compétence propre. Les entreprises qui, tout en étant également assujetties au droit des denrées alimentaires, ont pour tâche principale de fournir des services (par ex. les hôpitaux) ont ainsi été classées dans la catégorie « autres entreprises ».

<sup>26</sup> Les entreprises ont été classées dans les catégories construction/production, entreprises para-alimentaires et autres entreprises selon le principe de la compétence-clé, ce qui signifie qu'on les a affectées au secteur dont relève essentiellement leur compétence propre. Les entreprises qui, tout en étant également assujetties au droit des denrées alimentaires, ont pour tâche principale de fournir des services (par ex. les hôpitaux) ont ainsi été classées dans la catégorie « autres entreprises ».

<sup>27</sup> Renseignement téléphonique de l'OFAS.

<sup>28</sup> Estimation et plausibilisation des données dans le cadre des ateliers de validation.

Champ thématique	Chiffre de référence / caractère statistique (source)	Indice de fréquence / coûts
Assurances sociales	Cotisations administratives (2005) AP à la charge des employeurs (SUVA) <sup>29</sup>	220 160 000 CHF
Assurances sociales <sup>30</sup>	Nombre des employés des grandes et moyennes entreprises (recensement des entreprises 2008)	1 864 857
Assurances sociales	Nombre des employés des petites et micro-entreprises assumant elles-mêmes les tâches concernant les assurances sociales (proportion 75%) (recensement des entreprises 2008) <sup>31</sup>	1 222 460
Assurances sociales	Nombre d'employés dans les petites et micro-entreprises qui externalisent les tâches concernant les assurances sociales (proportion 25%) (recensement des entreprises 2008) <sup>32</sup>	407 487
Assurances sociales	Nombre des accidents non professionnels (2008) (SUVA)	482 366
Hygiène des denrées alimentaires	Nombre des employés du secteur para-alimentaire <sup>33</sup> (recensement des entreprises 2008)	564 845
Hygiène des denrées alimentaires	Nombre des entreprises qui sont contrôlées par les chimistes cantonaux (relevé primaire auprès des chimistes cantonaux)	103 373
Hygiène des denrées alimentaires	Nombre des jours de livraison par an <sup>34</sup>	114
Hygiène des denrées alimentaires	Nombre des jours ouvrés par an (2009) avec une semaine de 6 jours	312

<sup>29</sup> Comprend également les cotisations administratives aux assurances privées.

<sup>30</sup> Dans le domaine des assurances sociales, la différenciation a été effectuée selon la taille de l'entreprise, car les dépenses des entreprises varient en fonction de leur dimension (cf. chapitre 6.2).

<sup>31</sup> Postulat : 75% des petites et micro-entreprises effectuent elles-mêmes le décompte avec les assureurs et il n'y a pas d'externalisation.

<sup>32</sup> Postulat : 25 % des petites et micro-entreprises n'effectuent pas elles-mêmes le décompte avec les assureurs, mais l'externalisent.

<sup>33</sup> Les entreprises ont été classées dans les catégories construction/production, entreprises para-alimentaires et autres entreprises selon le principe de la compétence-clé, ce qui signifie qu'on les a affectées au secteur dont relève essentiellement leur compétence propre. Les entreprises qui, tout en étant également assujetties au droit des denrées alimentaires, ont pour tâche principale de fournir des services (par ex. les hôpitaux) ont ainsi été classées dans la catégorie « autres entreprises ».

<sup>34</sup> Calcul propre postulant 2 à 3 jours de livraison par semaine

## 6.2 Droit du travail et sécurité au travail

### 6.2.1 Indices de fréquence

Les indications suivantes ont été prises pour base du calcul des indices de fréquence pour le domaine du droit du travail et de la sécurité au travail :

Champ thématique	Chiffre de référence / caractère statistique (source)	Indice de fréquence / coûts
Généralités	Salaire brut par heure, avec cotisations sociales de l'employeur et frais annexes (estimations de l'OFS ; coût additionnel de frais généraux déterminé par KPMG)	56.29 CHF
Généralités	Nombre des entreprises dans toute la Suisse (recensement des entreprises 2008)	312 858
Généralités	Nombre des employés dans les entreprises de toute la Suisse (recensement des entreprises 2008)	3 494 804
Droit du travail et sécurité au travail <sup>35</sup>	Nombre des lieux de travail des entreprises de construction/production (recensement des entreprises 2008)	81 377
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre de lieux de travail des entreprises para-alimentaires <sup>36</sup> (recensement des entreprises 2008)	53 625
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre de lieux de travail d'autres entreprises (recensement des entreprises 2008)	245 955
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des employés construction/production (recensement des entreprises 2008)	1 008 821
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des employés du secteur para-alimentaire <sup>37</sup> (recensement des entreprises 2008)	564 845
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des employés d'autres entreprises (recensement des entreprises 2008)	1 921 138
Droit du travail et sécurité au travail	Nombre des <b>autorisations délivrées concernant les horaires de travail</b>	25 000

<sup>35</sup> Dans le domaine du droit du travail et de la sécurité au travail, la différenciation a été opérée par branches, car les dépenses des entreprises varient en fonction de ces dimensions. (cf. chapitre 6.2).

<sup>36</sup> Les entreprises ont été classées dans les catégories construction/production, entreprises para-alimentaires et autres entreprises selon le principe de la compétence-clé, ce qui signifie qu'on les a affectées au secteur dont relève essentiellement leur compétence propre. Les entreprises qui, tout en étant également assujetties au droit des denrées alimentaires, ont pour tâche principale de fournir des services (par ex. les hôpitaux) ont ainsi été classées dans la catégorie « autres entreprises ».

<sup>37</sup> Les entreprises ont été classées dans les catégories construction/production, entreprises para-alimentaires et autres entreprises selon le principe de la compétence-clé, ce qui signifie qu'on les a affectées au secteur dont relève essentiellement leur compétence propre. Les entreprises qui, tout en étant également assujetties au droit des denrées alimentaires, ont pour tâche principale de fournir des services (par ex. les hôpitaux) ont ainsi été classées dans la catégorie « autres entreprises ».



Les interviews par téléphone ont mis en évidence le fait que les dépenses dans le domaine du droit du travail et de la sécurité au travail sont déterminées par la branche. La branche de la construction et de la production semble avoir en effet à supporter des dépenses élevées pour les investissements dans ce domaine. Quant aux entreprises du secteur para-alimentaire, elles ont également pris des mesures de protection personnelle et de sécurité dans l'utilisation d'appareils.

## 6.2.2 Coûts

Les coûts imputables aux différentes obligations sont indiqués dans les tableaux ci-après.

<b>Investissements pour la sécurité au travail (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Coûts annuels par entreprise (CHF)</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Entreprises de construction et de production (frais de personnel)	2533.05	81 377	206 132 010
Entreprises de construction et de production (frais d'investissement)	933.33	81 377	75 951 595
Entreprises de construction et de production (frais d'EPP) <sup>38</sup>	411.25	1 008 821	414 877 636
Entreprises para-alimentaires (frais de personnel)	56.29	53 625	3 018 551
Entreprises para-alimentaires (frais d'investissement)	180.00	53 625	9 652 500
Entreprises para-alimentaires (frais d'EPP)	75.00	564 845	42 363 375
Autres branches (frais de personnel)	42.22	245 955	10 384 220
Autres branches (frais d'investissement)	0.00	245 955	0
Autres branches (frais d'EPP)	23.81	1 921 138	45 742 296
<b>Total</b>			<b>808 122 184</b>

<sup>38</sup> EPP : équipement de protection personnelle ; extrapolation sur la base du nombre des employés.

<b>Qualification des employés dans le cadre de la sécurité au travail (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Coûts annuels par employé (CHF)</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Entreprises de construction et de production (frais moyens)	112.58	1 008 821	113 573 068
Entreprises para-alimentaires (frais moyens)	56.29	564 845	31 795 125
Autres branches (frais moyens)	24.24	1 921 138	46 568 385
<b>Total</b>			<b>191 936 578</b>

<b>Demande d'autorisation relative à l'horaire de travail (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Frais par demande (CHF)</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Frais de personnel	39.40	25 000	985 000
Frais financiers <sup>39</sup>	150	25 000	3 750 000
<b>Total</b>			<b>4 735 000</b>

<b>Documentation des horaires de travail pour le calcul des compléments de salaire (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Coûts annuels par employé (CHF)</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Coûts moyens	62.39	3 494 804	218 040 822
<b>Total</b>			<b>218 040 822</b>

<b>Coûts totaux dans le domaine du droit du travail et de la sécurité au travail</b>	
	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
<b>Coûts de la réglementation I</b>	<b>1 222 834 583</b>
Dont frais non influençables	747 478 729
<b>Coûts de la réglementation II (frais supplémentaires)</b>	<b>475 355 854</b>
Coûts d'opportunité (0,8035 %) <sup>40</sup>	3 819 484
<b>Coûts de la réglementation III</b>	<b>479 175 338</b>

Les charges dans le domaine du droit du travail et de la sécurité au travail (coûts de la réglementation I) atteignent au total 1.222.834.583 francs suisses, ce qui signifie qu'une entreprise en Suisse doit supporter en moyenne 4.000 francs suisses par an, les charges variant sensiblement entre les branches.

Les coûts de la réglementation I se répartissent entre les types de coûts suivants :

<sup>39</sup> Il s'agit ici des frais d'obtention de l'autorisation.

<sup>40</sup> Taux LIBOR moyen pour une durée de 12 mois dans l'année 2009.

Pourcentage des types de coûts (avec frais non influençables)			
	Frais de personnel	Frais matériels et d'investissement	Frais financiers
Investissements pour la sécurité au travail	27 %	73 %	-
Qualification des employés dans le cadre de la sécurité au travail	100%	-	-
Demande d'autorisation relative à l'horaire de travail	21 %	-	79 %
Documentation des horaires de travail pour le calcul des compléments de salaire	100 %	-	-

Comme le montre la vue d'ensemble, les frais matériels ou financiers, aussi bien pour les investissements dans la sécurité au travail que pour les autorisations relatives aux horaires de travail, représentent environ les deux tiers des coûts totaux respectifs. Pour les autres obligations (qualification des employés et documentation des horaires de travail), les frais de personnel constituent 100% des coûts.

Les coûts calculés pour la réglementation I comportent toutefois une forte proportion de frais non influençables, car la majorité des entreprises ont indiqué que, de toute manière, même sans y être tenues, elles mettent en œuvre une part importante des mesures de sécurité au travail et produisent la documentation nécessaire au calcul du salaire. Déduction faite de ces frais non influençables, les frais supplémentaires générés par la réglementation se montent à 475.355.854 francs suisses.

La proportion relativement forte des frais non influençables s'explique notamment par le fait que la documentation des horaires de travail, la qualification des employés ainsi que la mise à disposition et l'acquisition d'équipements de protection sont pour de nombreux employeurs des devoirs allant de soi dans le domaine en question.

Dans l'ensemble, les tâches d'exécution en matière de droit du travail et de sécurité au travail sont jugées compréhensibles et assez simples. Cela tient notamment à deux faits : d'une part, les manuels de support et, d'autre part, le travail intense des associations dans ce domaine. Par ailleurs, de nombreuses entreprises, en particulier dans le domaine de la construction, considèrent que les mesures sont non seulement judicieuses mais nécessaires pour pouvoir recruter du personnel. C'est aussi la raison de la proportion particulièrement élevée des frais non influençables. Une entreprise interrogée juge très difficile la déclaration des horaires de travail, tandis que les autres entreprises estiment que cette obligation est positive et simple. Aucune difficulté n'a été signalée en ce qui concerne la documentation des horaires de travail.

### 6.2.3 Résultats qualitatifs

Le domaine du droit du travail et de la sécurité au travail<sup>41</sup> est considéré comme judicieux quant au fond. Les entreprises, notamment celles des branches de la construction et de la production, estiment qu'il est absolument impératif d'imposer des normes élevées en matière de sécurité au travail, d'une part, pour pouvoir recruter du personnel et, d'autre part, pour ne pas mettre en danger la santé de leurs employés. Les entreprises déclarent utiliser dans ce domaine les

<sup>41</sup> La protection des travailleurs, en Suisse, est réglementée dans le cadre de la sécurité au travail ainsi que de la protection de la santé. Comme la protection des travailleurs – à ces deux titres – se trouve ainsi régie par deux lois différentes et que les tâches d'exécution incombent à des organes différents, on parle d'un « dualisme du droit » (droit législatif et droit réglementaire ou exécutif). Du fait de ce dualisme, des faits analogues sont réglementés par des bases légales différentes.

informations qui leur sont fournies par les associations professionnelles ainsi que par la SUVA ou d'autres assureurs.

#### Incertitude juridique

Les entreprises font état d'une certaine insécurité juridique quant aux contrôles à venir. La sécurité des employés est une priorité pour toutes les entreprises, lesquelles souhaitent remplir au mieux leurs obligations. Dans l'ensemble, les dispositions et réglementations sont trop vastes, et certaines entreprises ne savent pas exactement quelles mesures elles doivent mettre en œuvre et lesquelles ne concernent pas leur entreprise. Les contraintes subjectives qui en résultent pour les chefs d'entreprise ont également été confirmées par le comité d'experts. Les PME sont bien plus concernées par l'incertitude juridique ressentie que les grandes sociétés car, pour des raisons économiques aussi bien que de personnel, il n'existe aucune possibilité d'analyser la situation juridique complexe de chaque entreprise spécifiquement.

#### Assistance externe : solutions par branche / listes de contrôle

Pour définir des mesures spécifiques en matière de sécurité au travail, les entreprises font souvent appel à des solutions par branche<sup>42</sup> et elles les adaptent en fonction des conditions qui leur sont propres. Elles utilisent également des listes de contrôle et du matériel d'information émanant des assurances ainsi que de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST). Sans ces soutiens extérieurs, il serait impossible, surtout pour les PME, de satisfaire aux exigences légales en matière de sécurité au travail. Toutefois, le recours à des solutions par branche génère souvent des coûts importants.

#### Complexité et profusion des bases légales

Les réglementations sont jugées relativement compréhensibles compte tenu de la fonction médiatrice qu'exercent notamment les associations de la branche. Toutefois, les bases légales à la source de ces réglementations sont quasiment inconnues. De plus, comme elles sont différentes pour la protection sanitaire, la sécurité au travail et l'assurance-accidents, les entreprises se trouvent en présence d'une complexité qui ne fait que les désorienter davantage.

---

<sup>42</sup> Liste des solutions par branche, voir le lien suivant : <http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=22>

## 6.3 Assurances sociales

### 6.3.1 Indices de fréquence

Les indications suivantes ont été prises en compte pour le calcul des chiffres de référence dans le domaine des assurances sociales :

Champ thématique	Chiffre de référence / caractère statistique (source)	Indice de fréquence / coûts
Généralités	Salaire brut par heure, avec cotisations sociales de l'employeur et frais annexes (estimations de l'OFS ; coût additionnel de frais généraux déterminé par KPMG)	56.29 CHF
Généralités	Nombre des entreprises dans toute la Suisse (recensement des entreprises 2008)	312 858
Assurances sociales	Cotisations administratives (2008) AVS/AI/APG/AC à la charge des employeurs (Office fédéral des assurances sociales <sup>43</sup> )	351 000 000 CHF
Assurances sociales	Cotisations administratives LPP (2007) à la charge des employeurs (Office fédéral des assurances sociales <sup>44</sup> )	1 188 750 000 CHF
Assurances sociales	Cotisations administratives (2005) AP à la charge des employeurs (SUVA) <sup>45</sup>	220 160 000 CHF
Assurances sociales <sup>46</sup>	Nombre des employés des grandes et moyennes entreprises (recensement des entreprises 2008)	1 864 857
Assurances sociales	Nombre des employés des petites et micro-entreprises assumant elles-mêmes les tâches concernant les assurances sociales (proportion 75%) (recensement des entreprises 2008) <sup>47</sup>	1 222 460
Assurances sociales	Nombre des employés dans les petites et micro-entreprises qui traitent les assurances sociales en extérieur (proportion 25%) (recensement des entreprises 2008) <sup>48</sup>	407 487
Assurances sociales	Nombre des accidents non professionnels (2008) (SUVA/OFS)	482 366

Dans les interviews par téléphone, il est apparu clairement que les dépenses concernant les assurances sociales tiennent, d'une part, au nombre des employés et, d'autre part, aux frais d'externalisation. Le calcul tient donc compte des deux paramètres. Pour les calculs, on a admis comme postulat, suite à des discussions à ce sujet, que 25% des petites et micro-entreprises confient à des prestataires externes les décomptes à effectuer avec les organes en charge des assurances sociales.

<sup>43</sup> Renseignements téléphoniques de l'OFAS.

<sup>44</sup> Estimation et plausibilisation des données dans le cadre des ateliers de validation.

<sup>45</sup> Comprend aussi les cotisations administratives pour les assureurs privés.

<sup>46</sup> Dans le domaine des assurances sociales, la différenciation a été effectuée selon la taille de l'entreprise, car les dépenses des entreprises varient en fonction de leur dimension (cf. chapitre 6.2).

<sup>47</sup> Postulat : 75% des petites et micro-entreprises effectuent elles-mêmes le décompte avec les assureurs et il n'y a pas d'externalisation.

<sup>48</sup> Postulat : 25 % des petites et micro-entreprises n'effectuent pas elles-mêmes le décompte avec les assureurs, mais l'externalisent.

### 6.3.2 Coûts

Les coûts<sup>49</sup> imputables aux différentes obligations sont indiqués dans les tableaux ci-après.

<b>Décompte annuel avec les assureurs AVS, AI, APG, AC (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Coûts annuels par employé (CHF)</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Frais de personnel sans externalisation (grandes et moyennes entreprises)	1.17	1 864 857	2 181 883
Frais de personnel sans externalisation (petites et micro-entreprises)	23.01	1 222 460	28 128 805
Frais de personnel avec externalisation (25% des petites et micro-entreprises)	53.48	407 487	21 792 405
Frais de matériel avec externalisation (25% des petites et micro-entreprises)	80.00	407 487	32 598 960
Frais financiers <sup>50</sup>	351 000 000		351 000 000
<b>Total</b>			<b>435 702 053</b>

<b>Décompte annuel avec les assureurs pour la LPP (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Coûts annuels par employé (CHF)</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Frais de personnel sans externalisation (grandes et moyennes entreprises)	1.17	1 864 857	2 181 883
Frais de personnel sans externalisation (petites et micro-entreprises)	15.01	1 222 460	18 349 125
Frais de personnel avec externalisation (25% des petites et micro-entreprises)	31.12	407 487	12 680 995
Frais matériels avec externalisation (25% des petites et micro-entreprises)	80.00	407 487	32 598 960
Frais financiers <sup>51</sup>	1 188 750 000		1 188 750 000
<b>Total</b>			<b>1 254 560 963</b>

<sup>49</sup> Des erreurs d'arrondi dans les calculs peuvent se produire en raison des chiffres après la virgule.

<sup>50</sup> Il s'agit ici de cotisations administratives qui sont exclusivement à la charge de l'employeur et qui ne peuvent pas être répercutées sur les employés.

<sup>51</sup> Il s'agit ici de cotisations administratives qui sont exclusivement à la charge de l'employeur et qui ne peuvent pas être répercutées sur les employés.

<b>Décompte annuel avec les assureurs pour la LAA (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Coûts annuels par employé (CHF)</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Frais de personnel sans externalisation (grandes et moyennes entreprises)	1.17	1 864 857	2 181 883
Frais de personnel sans externalisation (petites et micro-entreprises)	8.74	1 222 460	10 684 300
Frais de personnel avec externalisation (25% des petites et micro-entreprises)	10.94	407 487	4 457 908
Frais de matériel avec externalisation (25% des petites et micro-entreprises)	80.00	407 487	32 598 960
Frais financiers <sup>52</sup>	220 160 000		220 160 000
<b>Total</b>			<b>270 083 051</b>

<b>Déclaration des accidents non professionnels (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Frais par déclaration d'ANP (CHF)</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Coûts moyens	24.39	482 366	11 764 907
<b>Total</b>			<b>11 764 907</b>

<b>Coûts totaux dans le domaine des assurances sociales</b>	
	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
<b>Coûts de la réglementation I (total)</b>	<b>1 972 110 974</b>
dont frais non influençables	0
<b>Coûts de la réglementation II (frais supplémentaires)</b>	<b>1 972 110 974</b>
Coûts d'opportunité (0,8035 %) <sup>53</sup>	15 845 912
<b>Coûts de la réglementation III</b>	<b>1 987 956 886</b>

<sup>52</sup> Il s'agit ici de cotisations administratives qui sont exclusivement à la charge de l'employeur et qui ne peuvent pas être répercutées sur les employés.

<sup>53</sup> Taux LIBOR moyen pour une durée de 12 mois dans l'année 2009.



Les coûts de la réglementation I en ce qui concerne les assurances sociales s'élèvent à 1.972.110.974 francs suisses<sup>54</sup>. Il n'y a pas, dans ce domaine, de frais non influençables, car les entrepreneurs ne paieraient pas les cotisations aux assurances sociales sans y être tenus. Sur ce total de coûts, 1.759.910.000 francs suisses sont imputables exclusivement aux frais financiers, autrement dit aux cotisations administratives que l'employeur doit verser pour financer les organismes d'assurance et qu'il ne peut pas répercuter, même dans le domaine des assurances de l'employé (par ex. 1<sup>er</sup> pilier). Ces cotisations représentent une charge qui ne doit pas être sous-estimée.

Cela signifie qu'une entreprise, en Suisse, doit payer en moyenne plus de 6.000 francs suisses par an. La charge réelle des entreprises varie toutefois fortement en fonction du nombre des employés.

La répartition selon les types de frais individuels sur la base des coûts de la réglementation I est la suivante :

Pourcentage des types de coûts (avec frais non influençables)			
	Frais de personnel	Frais matériels / frais d'investissement	Frais financiers
Décompte annuel avec les assureurs AVS, AI, APG, AC	12 %	7 %	81 %
Décompte annuel avec les assureurs au titre de la LPP	3 %	2 %	95 %
Décompte annuel avec les assureurs au titre de la LAA	6 %	12 %	82 %
Déclaration des accidents non professionnels	100 %		

Dans le domaine des assurances sociales, ce sont les frais financiers qui prédominent pour le décompte avec les assureurs. Quant aux frais relatifs à la déclaration des accidents non professionnels, ils sont constitués de frais de personnel à raison de 100%.

La plupart des entreprises considèrent en revanche comme simples l'organisation et le traitement des assurances sociales, car les procédures et la collaboration avec les organismes d'assurance sont bien connues et clairement structurées, et beaucoup d'entreprises disposent d'un soutien informatique efficace. Néanmoins, les petites et micro-entreprises, en particulier, sont tributaires d'une assistance externe. Il s'ensuit des frais relativement élevés car, en plus de la constitution des dossiers à l'interne, la coordination avec le conseiller en assurance ou l'agent fiduciaire génèrent d'autres dépenses. En règle générale, quelques séances avec le conseiller ont lieu sur le site de l'entreprise. Dans les entreprises qui pratiquent cette procédure, les charges sont bien plus élevées. L'obligation qu'a l'employeur de déclarer les cas d'accidents non professionnels fait l'objet de critiques de la part de la majorité des entreprises.

### 6.3.3 Résultats qualitatifs

Concernant les assurances sociales, les résultats diffèrent selon les assurances, mais la majorité des entreprises interrogées les considèrent plutôt comme ne posant pas de problème. La raison pour laquelle cette appréciation est si peu critique réside dans le fait que le décompte

<sup>54</sup> En plus des coûts ainsi calculés, le temps nécessaire à une nouvelle inscription à une assurance sociale a été estimé à env. 20 minutes. Les indications n'ont été données par les entreprises qu'à titre forfaitaire et ne sont donc pas aussi détaillées que pour les autres obligations d'action.

des cotisations sociales est relativement facile à établir dans les entreprises où il y a peu de changement de personnel et où les salaires sont rarement ajustés en cours d'année. L'automatisation croissante, grâce à des logiciels spécifiques, et l'utilisation de la plateforme Internet existante pour transmettre les données simplifient encore les opérations. De plus, les procédures à suivre entre assureurs et entreprises sont en règle générale clairement structurées. Pour la plupart, les entreprises émettent un jugement positif en ce qui a trait aux décomptes des cotisations AVS, AI, APG et AC. Les décomptes concernant la LPP et la LAA ne posent pas non plus de problèmes particuliers. Néanmoins, le paiement anticipé des primes réclamé par certains assureurs en début d'année pose des problèmes de liquidités à certaines entreprises. Celles-ci ne pouvant s'acquitter du montant total en début d'année, elles doivent donc payer les primes par trimestre ou mensuellement, ce qui les contraint à payer des intérêts qu'elles n'ont pas le droit de répercuter sur leurs salariés (par ex. dans le cas de l'assurance contre les accidents non professionnels).

Dans le domaine des assurances sociales, la complexité augmente considérablement lorsque l'entreprise présente des taux de fluctuation élevés, pratique des horaires de travail mobiles ou paie des salaires variables. Ces paramètres accroissent considérablement les contraintes administratives liées aux réglementations en vigueur, compliquent le décompte annuel et alourdissent la charge subjective. Sur ces points, et malgré des améliorations notables, les assurances sociales restent un fardeau pour les entreprises.

#### Transfert « présumé » de la responsabilité en cas d'externalisation

Si une entreprise confie sa tâche de décompte à un prestataire de services externe, c'est surtout afin de ne plus en être responsable. Il s'agit d'un domaine sensible (« il en va de la retraite de mes collaborateurs ») dans lequel les entreprises ne veulent faire aucun faux pas. Face à des procédures qui, selon la situation, sont relativement complexes et comme elles ne disposent pas des connaissances nécessaires, les petites et micro-entreprises préfèrent souvent en déléguer la responsabilité à des prestataires de services externes. L'externalisation entraîne toutefois des coûts considérables. Cette enquête a montré qu'environ 25 % des petites et micro-entreprises appliquent cette méthode.

#### Allégements grâce aux logiciels de salaire

Les logiciels de salaire facilitent énormément le travail et les décomptes entre l'entreprise et les assurances. Le traitement des données est automatisé et, normalement, les paramètres ne doivent être configurés qu'une fois dans l'année. Les calculs sont simplifiés grâce à l'informatisation croissante et à des logiciels de salaire spécifiques. Le récapitulatif annuel peut être établi en « un seul clic ». Cette simplification du travail entraîne néanmoins une augmentation considérable des frais supplémentaires dus à l'achat et à la maintenance des logiciels de salaire.

#### Taille critique de l'entreprise : 50 employés

Le bien-fondé de l'achat d'un logiciel de salaire et la possibilité ou la nécessité d'engager un employé pour s'occuper des ressources humaines et des décomptes de cotisations aux assurances sociales dépend de la taille de l'entreprise. Au-delà de la taille critique de 50 employés, il semble utile et profitable d'engager une personne responsable de la gestion du personnel et d'acquérir un logiciel standardisé pour les décomptes.

#### Déclaration des accidents non professionnels

La plupart des entreprises remettent en question l'obligation faite aux employeurs de déclarer les accidents non professionnels (ANP) aux assurances, tout en reconnaissant que la procédure ne leur prend pas énormément de temps. Dans les petites et micro-entreprises, où les déclarations s'accumulent à cause de la structure du personnel, les chefs d'entreprise ne comprennent pas pourquoi ils doivent s'acquitter d'obligations administratives ayant trait à la vie privée de leurs collaborateurs sans être indemnisés pour ce surcroît de travail.

## 6.4 Hygiène des denrées alimentaires

### 6.4.1 Indices de fréquence

Les indications suivantes ont été prises en compte pour le calcul des chiffres de référence dans le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires :

Champ thématique	Chiffre de référence / caractère statistique (source)	Indice de fréquence / coûts
Généralités	Salaire brut par heure, avec cotisations sociales à la charge de l'employeur et frais annexes (estimations de l'OFS ; coût additionnel de frais généraux déterminé par KPMG)	56.29 CHF
Hygiène des denrées alimentaires	Nombre des employés du secteur para-alimentaire <sup>55</sup> (recensement des entreprises 2008)	564 845
Hygiène des denrées alimentaires	Nombre des entreprises qui sont contrôlées par les chimistes cantonaux (collecte des données primaires chez les chimistes cantonaux)	103 373
Hygiène des denrées alimentaires	Nombre de jours de livraison par an <sup>56</sup>	114
Hygiène des denrées alimentaires	Nombre de jours ouvrés par an (2009) avec une semaine de 6 jours	312

### 6.4.2 Coûts

Les coûts imputables aux différentes obligations sont indiqués dans les tableaux ci-après.

Garantie et documentation de la traçabilité des denrées alimentaires dans le cadre de l'autocontrôle (avec frais non influençables)			
	Frais par jour de travail (CHF)	Indice de fréquence	Coûts totaux (CHF)
Frais de personnel	17.95	32 252 376	578 930 149
Frais financiers <sup>57</sup>	16.35	25 308	413 786
<b>Total</b>			<b>579 343 935</b>

<sup>55</sup> Les entreprises ont été classées dans les catégories construction/production, entreprises para-alimentaires et autres entreprises selon le principe de la compétence-clé, ce qui signifie qu'on les a affectées au secteur dont relève essentiellement leur compétence propre. Les entreprises qui, tout en étant également assujetties au droit des denrées alimentaires, ont pour tâche principale de fournir des services (par ex. les hôpitaux) ont ainsi été classées dans la catégorie « autres entreprises ».

<sup>56</sup> Calcul propre postulant 2 à 3 jours de livraison par semaine.

<sup>57</sup> Il s'agit ici des frais concernant les bons de livraison pour les exploitations traitant la viande.

<b>Élaboration d'un concept d'autocontrôle et détermination des points de contrôle critiques (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Coûts par entreprise (CHF) par an</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Coûts moyens	2 100.64	103 373	217 149 459
<b>Total</b>			<b>217 149 459</b>

<b>Actualisation d'un concept d'autocontrôle et détermination des points de contrôle critiques (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Coûts par entreprise (CHF) par an</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Coûts moyens	869.19	103 373	89 850 778
<b>Total</b>			<b>89 850 778</b>

<b>Formation et surveillance des employés dans le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Coûts par employé (CHF) par an</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Coûts moyens	73.71	564 845	41 634 725
<b>Total</b>			<b>41 634 725</b>

<b>Application du concept HACCP et enregistrement des propres résultats de contrôle (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Frais par jour de travail (CHF)</b>	<b>Indice de fréquence</b>	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
Coûts moyens	20.39	32 252 376	657 625 947
<b>Total</b>			<b>657 625 947</b>

<b>Coûts totaux dans le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires</b>	
	<b>Coûts totaux (CHF)</b>
<b>Coûts de la réglementation I</b>	<b>1 585 604 844</b>
dont frais non influençables	281 242 547
<b>Coûts de la réglementation II (frais supplémentaires)</b>	<b>1 304 362 297</b>
Coûts d'opportunité (0,8035 %) <sup>58</sup>	10 480 551
<b>Total (coûts de la réglementation III)</b>	<b>1 314 842 848</b>

Les frais totaux dans le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires s'élèvent à 1.585.604.844 francs suisses<sup>59</sup>, soit en moyenne à 15.000 francs suisses par an et par entreprise. Ces frais incluent les frais uniques pour l'élaboration du concept d'autocontrôle et les frais de formation du personnel, dont la proportion varie fortement en fonction du nombre des employés.

Sur les coûts de la réglementation I, 281.352.148 francs suisses doivent être déclarés comme frais non influençables, car l'entreprise exécuterait certaines activités même si elle n'y était pas tenue. Il en résulte 1.304.362.297 francs suisses de frais supplémentaires, autrement dit exclusivement imputables à la législation.

Les coûts de la réglementation I se répartissent entre les types de coûts suivants :

<b>Pourcentage des types de coûts (avec frais non influençables)</b>			
	<b>Frais de personnel</b>	<b>Frais matériels / coûts d'investissement</b>	<b>Frais financiers</b>
Garantie et documentation de la traçabilité des denrées alimentaires dans le cadre de l'autocontrôle	99 %	-	1 %
Élaboration d'un concept d'autocontrôle et détermination des points de contrôle critiques	43 %	57 %	-
Actualisation d'un concept d'autocontrôle et détermination des points de contrôle critiques	71 %	29 %	-
Formation et surveillance des employés dans le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires <sup>60</sup>	-	-	-
Application du concept HACCP et enregistrement des propres résultats de contrôle	75 %	25 %	-

<sup>58</sup> Taux LIBOR moyen pour une durée de 12 mois dans l'année 2009.

<sup>59</sup> La durée moyenne d'un contrôle sur le site de l'entreprise a été en outre estimée à 2 ou 3 heures de travail pour l'entreprise elle-même. Ces frais ne sont pas inclus dans les dépenses ici mentionnées, celles-ci n'ayant pas été collectées de manière aussi détaillée que pour les obligations d'action dont on a traité précédemment. Il s'y ajoute les coûts éventuels de la préparation et du post-traitement des contrôles.

Pour les 41.634.725 francs comptabilisés dans ce domaine<sup>60</sup>, un relevé spécifique par type de coûts est impossible.

En termes de personnel, on constate de très fortes charges dans le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires. L'élaboration du concept d'autocontrôle implique des frais externes représentant plus de la moitié des coûts. Pour l'actualisation du concept d'autocontrôle, cette proportion est de l'ordre de 30 % et, en cas d'application du concept HACCP, de 25%.

Les difficultés que présentent les différentes obligations pour les entreprises se reflètent aussi dans l'aspect très hétérogène des remarques d'ordre qualitatif. Ainsi, en ce qui concerne la traçabilité, la grande majorité des chefs d'entreprise relèvent une disproportion dans le rapport entre les coûts et l'utilité. La familiarisation avec le concept d'autocontrôle et sa mise en œuvre ont été jugées difficiles, tant dans la phase d'élaboration que pour son actualisation. La part des frais non influençables est essentiellement imputable à la formation et à la qualification du personnel.

### 6.4.3 Résultats qualitatifs

Dans le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires, les entreprises jugent les charges très contraignantes tout en reconnaissant qu'il s'agit de tâches utiles et importantes. Cela est en grande partie dû à la publicité particulière dont ce domaine fait l'objet. Les causes suivantes ont été évoquées aussi bien dans les interviews que dans les ateliers d'experts :

- Incertitude juridique

Les personnes interrogées ont souvent employé l'expression d'« épée de Damoclès » pour signifier l'insécurité qu'elles éprouvent sur le plan juridique. Les réglementations et obligations sont si nombreuses qu'elles ont beaucoup de peine à évaluer si, dans leur autocontrôle et la production des documents requis, elles ont bien respecté toutes les réglementations concernant les denrées alimentaires. En outre, l'interprétation des directives varie selon les cantons et les personnes en charge de la vérification. Dans les entreprises, les responsables se sentent donc constamment livrés au « bon vouloir » des contrôleurs des denrées alimentaires, tout en reconnaissant que ceux-ci sont généralement très serviables et bienveillants. L'insécurité juridique ressentie quant à la pire issue possible – la fermeture de l'entreprise – rend tout de même la charge subjective extrêmement lourde.

- Praticabilité pour les PME

La garantie de la traçabilité ne devrait objectivement plus être exigée, notamment pour les petites quantités à traiter : dans une micro-entreprise, par exemple, une palette d'œufs sera transformée en plusieurs produits, alors qu'elle ne servira à composer qu'un seul produit final dans une installation de type industriel. Cela augmente donc les charges imposées aux PME de manière disproportionnée<sup>61</sup>.

- Prestations de tiers nécessaires aux PME

Pour élaborer le concept d'autocontrôle<sup>62</sup>, toutes les entreprises indiquent qu'elles (ou leurs représentants) doivent faire appel à des prestations externes sous la forme de cours de formation ou de solutions par branche<sup>63</sup> (ou par association). Les experts de l'atelier de validation s'accordent également à dire que les PME ne sont généralement pas en mesure de mettre en place ce concept sans le soutien de prestataires extérieurs. Dans ce contexte, l'importance des solutions par branche ou par association a été soulignée.

<sup>61</sup> Bien que le législateur indique explicitement que, pour les petites entreprises, les obligations doivent être appliquées « à vue d'œil » (source : atelier d'experts), nous ne disposons à cet égard d'aucune information précise sur ce qu'il faut entendre par l'expression « à vue d'œil », ce qui pose une fois de plus le problème de l'insécurité juridique.

<sup>62</sup> Théoriquement, il s'agit d'une obligation à caractère unique. Toutefois, du fait de divers changements touchant aussi bien les entreprises que les bases légales, les experts indiquent que le concept d'autocontrôle doit être complètement mis à jour tous les 6 à 7 ans.

<sup>63</sup> En Suisse, il existe actuellement peu de solutions par branche qui soient reconnues, comme celle des boulangers et des pâtisseries (source : atelier d'experts).

- Formulation juridique (UE, anglais)

Les formulations juridiques ont gagné en complexité du fait de l'adoption croissante du droit européen. Les experts jugent que l'utilisation d'anglicismes pose problème (par ex. HACCP – *Hazard Analysis Critical Control Points*). Les PME sont donc, ici encore, plus touchées que les autres puisqu'elles ne disposent pas d'experts juridiques. Le rythme de mise à jour des bases juridiques ne facilite pas non plus la compréhension du droit.

Un exemple : certaines entreprises ont mis en place certains mécanismes et s'adaptent afin de rester toujours en accord avec la réglementation. Un restaurateur raconte que, par souci de sécurité, il achète dorénavant de la mayonnaise toute prête et ne produit plus sa propre mayonnaise afin de ne pas risquer de se mettre en infraction. Ces adaptations engendrent des coûts pour son entreprise ainsi qu'une large insatisfaction, puisque le restaurateur préférerait continuer à proposer des produits qu'il a lui-même cuisinés à des clients qui considèrent le « fait maison » comme bien meilleur. « La pression constante exercée par cette surveillance brise notre créativité », conclut-il.

Autre exemple : les critiques que peuvent recevoir les restaurateurs lors d'un contrôle à propos des différences entre la marchandise déclarée sur le bon de livraison (épaule de jambon – jambonneau) et celle présentée sur la carte (jambonneau). Si certains cantons ne relèvent pas ce genre d'écarts mineurs, d'autres ne manqueront pas de faire une remarque.

## 6.5 Présentation globale des charges pour les trois thèmes

Les charges globales suivantes pour les trois champs thématiques étudiés sont :

Coûts totaux des charges pour les trois champs thématiques	
	Coûts totaux (CHF)
Droit du travail et sécurité au travail	1 222 834 583
Assurances sociales	1 972 110 974
Hygiène des denrées alimentaires	1 585 604 844
<b>Coûts de la réglementation I (total)</b>	<b>4 780 550 401</b>
dont dans tous les cas	1 028 721 276
<b>Coûts de la réglementation II (frais supplémentaires)</b>	<b>3 751 829 125</b>
Coûts d'opportunité (0,8035 %) <sup>64</sup>	30 145 947
<b>Coûts de la réglementation III</b>	<b>3 781 975 072</b>

Les coûts administratifs atteignent ainsi un montant élevé, 4 780 534 401 de francs suisses, ce qui signifie que les réglementations de l'Etat limitent très fortement les activités des entreprises.

Chaque fois que des coûts financiers entrent en ligne de compte, leur montant dépasse celui des frais d'administration liés au temps investi. C'est particulièrement frappant dans le domaine des assurances sociales où l'employeur est dans l'obligation de payer des cotisations pour des frais d'administration. L'obligation de payer des cotisations pour les frais d'administration est énoncée dans les lois fédérales des différentes assurances (par ex. art. 69 LAVS).

Dans le domaine de la sécurité au travail, le règlement des coûts des dispositions légales est notamment statué dans les lois fédérales sur l'assurance-accidents (art. 82) et sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (art. 6). En outre, de très nombreuses autres dispositions légales, dont plus de 20 directives, causent des frais aux entreprises. Les frais pour les demandes d'autorisations relatives à l'horaire de travail sont réglementés aux art. 17 et 24 de la loi fédérale sur le travail ; ceux concernant la documentation sur les horaires de travail, à l'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail.

Quant à la législation sur les denrées alimentaires, c'est principalement l'élaboration d'un autocontrôle et son actualisation qui posent problème. Le règlement des coûts est en l'occurrence statué dans la loi sur les denrées alimentaires et les objets usuels (art. 49 et art. 51 ODAIIOUs). L'art. 50, al. 2, ODAIIOUs oblige en outre l'employeur à garantir la traçabilité de ses denrées alimentaires. Les frais à cet égard doivent être pris en compte en conséquence.

<sup>64</sup> Taux LIBOR moyen pour une durée de 12 mois dans l'année 2009.



## 6.6 Autres charges

Pendant les interviews, d'autres problèmes ont été évoqués au cas par cas :

- Caisse d'allocations familiales

Les employés étrangers semblent avoir du mal à obtenir les papiers administratifs destinés à la caisse d'allocations familiales. Dans le cas exposé, l'employeur était responsable de l'obtention et de la transmission de documents administratifs provenant de l'étranger. L'employeur a dû s'entretenir plusieurs fois avec son employé et consulter les autorités de la caisse d'allocations familiales. Après vérification lors des interviews, il s'est avéré que d'autres employeurs ont également vécu ce type de situation ou en ont déjà entendu parler.

- Convention collective de travail étendue

Plusieurs fois, des restaurateurs ont attiré notre attention sur la profusion et la complexité des réglementations de la convention collective étendue.

- Apprentis à l'essai

Dans un cas, l'obligation de contracter une assurance complémentaire de 30 jours, même pour des apprentis à l'essai, a engendré un coût financier important ainsi que de nombreuses charges administratives. Le législateur prévoit cette assurance complémentaire obligatoire également pour les accidents non professionnels. Dans le cas évoqué, un tel accident est survenu pendant la période d'assurance complémentaire obligatoire, ce qui entraîna une énorme charge pour l'employeur.

- Droit relatif aux constructions

Le problème que pose l'obtention d'un permis de construire a été évoqué à plusieurs reprises. Dans un cas, par exemple, les directives relatives à la sécurité au travail et à la protection sanitaire exigeaient l'installation d'une aération, mais les services administratifs en matière de construction ne voulaient pas autoriser une telle installation parce que le bâtiment était classé monument historique. Finalement, une aération a bien été installée ; mais comme elle est bien moins puissante que celle requise, elle doit être utilisée de manière intensive, ce qui entraîne des frais d'entretien élevés, et elle devra être remplacée plus souvent que celle qui était prévue.

## 7 Synthèse

Les résultats montrent que les charges des entreprises en Suisse sont en général très élevées dans les domaines examinés, à savoir le droit du travail et la sécurité au travail, les assurances sociales et l'hygiène des denrées alimentaires. Les résultats prouvent à l'évidence qu'une analyse ne considérant, comme on l'a fait jusqu'à présent, que les frais d'information liés aux réglementations aboutit à des conclusions incomplètes. Il convient plutôt de prendre en compte tous les coûts de la réglementation du point de vue d'une PME, comme le fait systématiquement la présente étude. Seule une telle analyse globale permet de mettre en évidence l'ensemble des charges que les PME doivent supporter.

Si les frais que doivent assumer les entreprises sont élevés, les charges ressenties sont elles aussi très lourdes. Ces charges subjectives existent souvent indépendamment des charges objectives. Cela est dû, en particulier, aux incertitudes suscitées par la formulation des lois telle qu'elle est souvent perçue, c'est-à-dire manquant de clarté et trop compliquée, ainsi qu'à la crainte des risques pouvant résulter d'une interprétation très stricte de la loi. C'est lorsque les normes et critères sont clairs et que la procédure est parfaitement définie que la charge ressentie est la plus faible, comme le montre l'exemple du décompte des assurances sociales. Les PME acceptent bien la réglementation proprement dite dès lors qu'elle est conçue de manière adéquate, compréhensible dans sa formulation et applicable sans avoir à recourir aux services payants d'experts externes.

Les interviews ont également révélé que les chefs d'entreprise prennent au sérieux leur responsabilité vis-à-vis de leurs employés et de leurs clients. Ils ne réclament pas la suppression de la majorité des réglementations, mais plutôt une adaptation judicieuse de celles qui s'avèrent inopportunes et l'élimination des incertitudes, en particulier dans les réglementations touchant les petites, moyennes et micro-entreprises. Certaines personnes interviewées ont aussi dénoncé l'inégalité des charges, en termes de coûts fixes, entre les petites, moyennes et micro-entreprises, d'une part, et les grandes sociétés, de l'autre.

Au stade de l'analyse des résultats, il reste à observer que les entreprises interrogées dans le cadre de cette étude ont été proposées par les associations de la branche dont elles font partie. Or, comme ce sont justement, en majorité, des entreprises très bien organisées, intéressées et informées, et qui se sont déjà occupées activement dans le passé des problématiques en rapport avec les réglementations examinées, les analyses présentent des valeurs qui, souvent, peuvent être meilleures (coûts administratifs moindres) que si elles avaient été effectuées dans des entreprises ne s'occupant guère des questions de réglementation. Du point de vue de la méthode, cette approche se justifie si l'enquête est effectuée dans une perspective conservatrice.

Quant à l'impression générale, il reste à observer que l'ampleur des activités administratives a augmenté dans les entreprises et que ces activités mobilisent nettement plus de capacités qu'il y a encore dix ans. Cette augmentation, du moins dans la perception qu'en ont les personnes concernées, ne saurait être compensée par d'éventuelles améliorations apportées dans les domaines en question.

En matière de protection des travailleurs, ce sont surtout la complexité et la profusion des bases légales qui alimentent la critique. Les obligations ne sont considérées comme relativement compréhensibles qu'avec l'intervention d'un médiateur (par ex. les associations). Le détail des différentes bases légales est souvent inconnu des entreprises. De plus, comme ces bases sont différentes pour la protection sanitaire, la sécurité au travail et l'assurance-accidents, les entreprises se trouvent en présence d'une complexité qui ne fait que les désorienter davantage.

Là également, les réglementations ne peuvent être appliquées de manière économiquement judicieuse sans recourir à une aide externe ou à des solutions par branche. Ainsi, dans le domaine du droit du travail et de la sécurité au travail également, on se demande pourquoi les réglementations légales ne pourraient pas être rédigées clairement et simplement de manière qu'un chef d'entreprise puisse les mettre en œuvre sous sa propre responsabilité.

Dans le domaine des assurances sociales, quelques progrès ont été constatés en ce qui concerne les coûts administratifs en comparaison avec des études antérieures, en dépit de charges financières qui restent lourdes. Si ces progrès ont eu lieu, c'est notamment grâce à l'introduction de logiciels de salaire qui effectuent automatiquement tous les calculs nécessaires. En outre, le développement des possibilités de transmission électronique a également permis des simplifications. On observe toutefois, en particulier dans les micro-entreprises, une tendance persistante à externaliser le traitement de procédures complexes. Cela tient au fait que les réglementations, de par leur complexité et de leurs fréquentes modifications, ne permettent plus à l'entrepreneur travaillant activement dans sa propre entreprise d'en assumer la responsabilité et de les appliquer de façon indépendante. Si l'on part du postulat qu'un entrepreneur doit pouvoir faire face lui-même aux exigences qui lui sont posées, cette évolution est négative et entraîne des frais supplémentaires en cas d'externalisation.

Dans le domaine de la sécurité des denrées alimentaires, des suggestions ont été formulées comme, par exemple, la simplification des contrôles dans les entreprises certifiées ou la réduction des obligations de documentation lorsque l'entreprise travaille uniquement avec des fournisseurs certifiés. La pression constante de la surveillance est considérée comme fastidieuse et il est établi que les contrôles ne portent jamais que sur des segments limités de toutes les activités. Bien que, sur le fond, les entreprises se félicitent de cette limitation de l'étendue des contrôles, la procédure a cependant pour effet que l'entrepreneur n'est jamais certain de répondre à toutes les prescriptions, et que cette incertitude perdure même après plusieurs contrôles.

Enfin, il faut relever que les entrepreneurs, dans le secteur des PME, doivent toujours plus s'occuper de tâches administratives ou les confier à des prestataires de service externes en endossant les frais supplémentaires qui s'ensuivent. Des capacités et des moyens financiers sont ainsi mobilisés au détriment de l'activité principale constituant le socle économique de l'entreprise. Cette évolution doit être considérée avec un œil critique si l'on ne veut pas compromettre la compétitivité des entreprises suisses, et tout particulièrement celle des micro-entreprises qui sont l'épine dorsale de notre économie.

D'autres Etats européens ont identifié cette problématique spécifique aux PME et ont réagi, au niveau politique, en lançant des initiatives à destination des PME. Les Pays-Bas, l'Union européenne et l'Allemagne ont en outre adopté des objectifs de réduction nette de l'ordre de 25 % des coûts qui résultent des obligations d'informer. Ce principe de montant net, selon lequel les coûts totaux des entreprises doivent diminuer du pourcentage fixé, empêche effectivement une augmentation des charges par de nouvelles lois et réglementations. En Allemagne, l'accord de coalition de la 17<sup>e</sup> législature du gouvernement actuel a confirmé cet objectif de réduction de 25 %. Les efforts visant à réduire la bureaucratie ont été renforcés par le passage à un nouvel objectif de réduction de 25% qui, comme c'est le cas dans la méthode MCR, tient plus largement compte des coûts de la bureaucratie.

La question de savoir comment le système de réglementation peut être simplifié doit devenir une tâche politique permanente en Suisse comme ailleurs. Cette tâche peut être mise en œuvre et réalisée de manière optimale avec des instruments de mesure adéquats et standardisés sur la base des diverses études effectuées. La mise en place de systèmes de réglementation transparents et efficaces qui soient aussi bien au service de l'Etat – dans son rôle régulateur – que des PME – en tant que destinataires des normes – est la tâche cruciale à accomplir à tous les niveaux des pouvoirs publics.

## **8 Annexes**

### **Annexe 1 : Questionnaire de l'enquête préliminaire par téléphone**

**Enquête préliminaire par téléphone  
concernant l'évaluation des coûts administratifs par l'Union suisse des arts et métiers  
usam**

**1. Préparation de l'entretien**

Enquêteur	Choisir
Date	
Nom de l'entreprise	
Rue et n°	,
NPA et lieu	
Nombre de collaborateurs	
Branche	
N° de téléphone	
Ne souhaite pas participer, car....	

**2. Présentation du but de l'enquête**

L'Union suisse des arts et métiers usam s'est donné pour objectif d'identifier les moyens de réduire la bureaucratie. Concrètement, cela signifie la suppression de dispositions et de lois, mais aussi l'instauration d'une plus grande transparence quant à l'utilisation des informations. Nous voulons montrer à combien s'élèvent effectivement les charges imposées aux PME et proposer des solutions permettant de les réduire. C'est la raison pour laquelle l'usam, en collaboration avec KPMG, conduit actuellement un projet visant à mesurer les charges bureaucratiques et administratives frappant les PME suisses. Le but de cet entretien est de déterminer – du point de vue des entreprises, et donc de votre point de vue – où le bât blesse, quelles sont les réglementations compliquées ou incompréhensibles, voire les deux, qui engendrent une lourde charge pour vous et votre entreprise.

**3. Présentation de l'objet de l'enquête**

Nous avons identifié trois domaines engendrant des charges particulièrement lourdes : le droit du travail, les assurances sociales et l'hygiène des denrées alimentaires. Notre entretien téléphonique va durer environ trente minutes. Les informations que nous recueillons lors de cet entretien et, le cas échéant, celles que nous recueillerons lors d'un deuxième entretien, seront traitées de manière confidentielle, à savoir que nous **ne citerons pas** votre entreprise **nommément**. Nous ne ferons que publier, à l'aide de différents indicateurs (p. ex. branche,

taille, canton), la situation de votre entreprise quant aux charges administratives qu'elle doit supporter.

#### 4. Vérification des données

Avant de commencer, je souhaite vérifier une fois encore les indications vous concernant.

Nom de la personne interrogée	
Langue	français
Messagerie électronique	
Nombre de collaborateurs	
Branche	

#### 5. Thème *droit du travail*

En premier lieu, nous souhaitons connaître l'ampleur des charges bureaucratiques et administratives qui vous sont imposées dans le domaine du **droit du travail**.

Si vous pensez au domaine du **droit du travail** – par là nous entendons les obligations de l'employeur visant à protéger le travailleur (p. ex. sécurité, durée du travail, santé), quels tâches, travaux et/ou obligations constituent à votre avis une charge particulièrement lourde (nécessite un important travail et/ou un important investissement) ou se révèlent particulièrement fastidieux (p. ex. compréhension de documents)?

Veuillez s.v.p. également mentionner comment vous évaluez cette charge sur une échelle de 1 = «pas lourde» à 6 = «très lourde».

Réponse de la personne interrogée	Evaluation
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir

Choisir

**Remarque:** au cas où la personne interrogée ne trouverait aucun exemple, citez-lui s.v.p. les fonctions / tâches ci-dessous et demandez-lui de les évaluer.

Exemples:

Fonction / Tâches	Réponse de la personne interrogée
Demandes d'autorisation concernant l'organisation du travail (p. ex. travail en équipe/du week-end)	
Etablissement de documents concernant la durée du travail (p. ex. travail du soir, de nuit et du week-end)	
Mesures de protection de la santé en faveur des travailleurs (p. ex. examens médicaux obligatoires)	
Mesures de protection de la santé durant la maternité	
Mesures/Investissements en faveur de la sécurité au travail	
Calcul/Administration de compléments de salaire	
Tenue de registres et pièces comportant les données nécessaires à l'exécution des dispositions relatives au droit du travail	

## 6. Thème *assurances sociales*

Si vous pensez au domaine des **assurances sociales** (assurance-vieillesse et survivants AVS, assurance-invalidité AI, allocations pour perte de gain APG, assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, assurance-accidents AA, assurance-chômage AC, prévoyance professionnelle / 2<sup>e</sup> pilier PP et allocations familiales), quels travaux, tâches et/ou obligations constituent à votre avis une charge particulièrement lourde (nécessite un important travail et/ou un important investissement) ou se révèlent particulièrement fastidieux (p. ex. compréhension de documents)?

Veuillez s.v.p. également mentionner comment vous évaluez cette charge sur une échelle de 1 = «pas lourde» à 6 = «très lourde».

Réponse de la personne interrogée	Evaluation
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir

**Remarque:** au cas où la personne interrogée ne trouverait aucun exemple, citez-lui s.v.p. les fonctions / tâches ci-dessous et demandez-lui de les évaluer.

Exemples:

Fonction / Tâches	Réponse de la personne interrogée
Conclusion / résiliation d'assurances	
Calcul des cotisations d'assurance	
Décompte avec les assureurs	
Communication/Information destinée aux travailleurs	
Annonce de cas d'assurance	

### 7. Thème *hygiène des denrées alimentaires*

Si vous pensez au domaine de l'**hygiène des denrées alimentaires**, quels tâches, travaux et/ou obligations constituent à votre avis une charge particulièrement lourde (nécessite un important travail et/ou un important investissement) ou se révèlent particulièrement fastidieux (p. ex. compréhension de documents)?



Veillez s.v.p. également mentionner comment vous évaluez cette charge sur une échelle de 1 = «pas lourde» à 6 = «très lourde».

Réponse de la personne interrogée	Evaluation
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir
	Choisir

**Remarque:** au cas où la personne interrogée ne trouverait aucun exemple, citez-lui s.v.p. les fonctions / tâches ci-dessous et demandez-lui de les évaluer.

Exemples:

Fonctions/Tâches	Réponse de la personne interrogée
Elaboration d'un concept pour l'autocontrôle de l'hygiène	
Définition des points de contrôle critiques	
Formation des collaborateurs concernés	
Enregistrement des résultats d'autocontrôles et mesures nécessaires éventuelles	
Accompagnement des inspections	

**Question complémentaire:**

Que pensez-vous d'une éventuelle obligation d'afficher dans votre entreprise le rapport du contrôle officiel des denrées alimentaires?

- Points positifs
  - 
  - 
  - 
  -
- Points négatifs
  - 
  - 
  - 
  -

**8. Clôture de l'entretien**

Nous avons l'intention de réaliser une deuxième série d'entretiens individuels plus poussés en nous rendant dans les entreprises. A cette occasion, nous allons – après avoir évalué les réponses obtenues lors de l'entretien téléphonique – poser des questions plus spécifiques concernant les différents domaines. Seriez-vous disposé(e) à participer à un tel entretien?

- Oui
- Non
- Ne sait pas encore

**Remarque:** réponses aux éventuelles questions

- Combien de temps l'entretien va-t-il durer?  
**Réponse:** env. 3 à 4 heures
- Où l'entretien se déroulerait-il?  
**Réponse:** l'entretien aurait lieu chez vous, dans votre entreprise.
- Quand l'entretien aurait-il lieu?  
**Réponse:** ces entretiens seront organisés du début novembre à fin décembre 2009.
- Comment les données seront-elles traitées?  
**Réponse:** nous ne citerons pas l'entreprise, mais présenterons les données générales et les résultats. La description se fera par le biais de la taille, de la langue et de la branche, le cas échéant également du canton. Ce qui donnera par exemple la description suivante : une entreprise de taille moyenne occupant XY collaborateurs dans la branche XY a besoin de tant de temps pour remplir les obligations XY.

## 9. Interlocuteurs

Les personnes ci-après répondent volontiers à vos éventuelles questions :

### **Marco Taddei**

Union suisse des arts et métiers usam  
Schwarztorstrasse 26  
3001 Berne  
Tél. 031 380 14 14  
Fax 031 380 14 15  
[m.taddei@sgv-usam.ch](mailto:m.taddei@sgv-usam.ch)

### **Sabine Kiefer**

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Klingelhöferstraße 18  
10785 Berlin  
Tél. +49 30 2068-4292  
Fax +49 1802 11991-9267  
Mobile +49 174 3418998  
[sabinekiefer@kpmg.com](mailto:sabinekiefer@kpmg.com)

**Nous vous remercions chaleureusement** pour cet entretien et le temps que vous avez bien voulu nous accorder.

**Remarque:** si la personne interrogée vous a fourni d'autres indications / réponses / informations qui pourraient être utiles pour notre étude ou que vous ne savez pas exactement où faire figurer, veuillez s.v.p. les inscrire ci-après.

### **Remarques:**

...

Berne, le 26 octobre 2009 usam-Ta

## **Annexe 2 : Résultats de l'enquête préliminaire par téléphone**

Domaine : droit du travail / sécurité au travail

Droit du travail	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		9.		10.		11.		12.		13.		14.		15.		16.		17.		18.		19.		20.	
	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises		
	Construction	Construction	Construction	Commerce	Commerce	Prestations de service	Prestations de service	Prestations de service	Production	Agroalimentaire	Santé	Transports et énergie	Construction	Construction	Transports et énergie	Construction	Commerce	Production	Transports et énergie	Construction	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Commerce	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Agroalimentaire	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme			
Demandes d'autorisation concernant l'organisation du travail (par ex. travail en équipes de week-end)																																								
Etablissement de documents concernant la durée du travail (p. ex. travail de nuit, de nuit et du week-end)																																								
Mesures de protection de la santé en faveur des travailleurs (p. ex. examens médicaux obligatoires)																																								
Mesures de protection de la santé durant la maternité																																								
Mesures investissements en faveur de la sécurité au travail																																								
Calcul Administratif de compléments de salaire																																								
Tenue de registres et pièces comportant les données nécessaires à l'exécution des dispositions relatives au droit du travail																																								

Domaine : droit du travail / sécurité au travail, classement par branche

Droit du travail	1.		2.		3.		4.		5.		6.		7.		8.		9.		10.		11.		12.		13.		14.		15.		16.		17.		18.		19.		20.	
	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Moyennes entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises		
	Construction	Construction	Construction	Construction	Construction	Construction	Prestation de services	Prestation de services	Prestation de services	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Santé	Commerce	Commerce	Commerce	Commerce	Commerce	Production	Production	Transports et énergie	Transports et énergie	Transports et énergie	Transports et énergie	Transports et énergie	Transports et énergie	Transports et énergie	Transports et énergie	Transports et énergie	Transports et énergie			
Demandes d'autorisation concernant l'organisation du travail (par ex. travail en équipes de week-end)																																								
Etablissement de documents concernant la durée du travail (p. ex. travail de nuit, de nuit et du week-end)																																								
Mesures de protection de la santé en faveur des travailleurs (p. ex. examens médicaux obligatoires)																																								
Mesures de protection de la santé durant la maternité																																								
Mesures investissements en faveur de la sécurité au travail																																								
Calcul Administratif de compléments de salaire																																								
Tenue de registres et pièces comportant les données nécessaires à l'exécution des dispositions relatives au droit du travail																																								

### Domaine : assurances sociales



### Domaine : assurances sociales, classement par branche



### Domaine : assurances sociales, classement selon le nombre de collaborateurs



Domaine : hygiène des denrées alimentaires

Hygiène des denrées alimentaires											
	10.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Micro-entreprises	Petites entreprises	Moyennes entreprises	Micro-entreprises	Petites entreprises	Micro-entreprises
	D	D	D	D	D	D	D	D	F	F	I
	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Agroalimentaire	Commerce	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme	Agroalimentaire	Loisirs et tourisme	Loisirs et tourisme
Elaboration d'un concept pour l'autocontrôle de l'hygiène											
Définition des points de contrôle critiques											
Formation des collaborateurs concernés											
Enregistrement des résultats d'autocontrôles et mesures éventuelles nécessaires											
Suivi des inspections											

## Annexe 3 : Obligations d'action identifiées

### Récapitulatif : Obligations dans le domaine du droit du travail / sécurité au travail

Investissements nécessaires à garantir la sécurité au travail
L'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents et maladies professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données (art. 82, al.1, LAA).
L'employeur est tenu de prendre, pour protéger la santé des travailleurs, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 6, al. 1, LTr).
Si les risques d'accidents ou d'atteintes à la santé ne peuvent pas être éliminés par des mesures d'ordre technique ou organisationnel, ou ne peuvent l'être que partiellement, l'employeur mettra à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle (EPI) tels que casques de protection, protège-cheveux, lunettes et écrans de protection, protecteurs d'ouïe, appareils de protection des voies respiratoires, chaussures, gants et vêtements de protection, dispositifs de protection contre les chutes et la noyade, produits de protection de la peau et, au besoin, sous-vêtements spéciaux, dont l'utilisation peut être raisonnablement exigée. L'employeur doit veiller à ce que ces équipements soient toujours en parfait état et prêts à être utilisés (art. 5 OPA).
Exigences de sécurité des bâtiments et autres constructions (par ex: capacité de charge, aménagement, escaliers, échelles fixes, voies d'évacuation etc.) (art. 12 à 23 OPA).
Exigences pour les équipements de travail (par ex: capacité de charge, aménagement, accessibilité, sources d'inflammation, etc.) (art. 24 à 32b OPA).
Exigences concernant le milieu de travail (aération, bruit, entretien etc.) (art. 33 à 37 OPA).
Exigences concernant l'organisation du travail (vêtements de travail, transport, entreposage, protection contre les substances nocives) (art. 38 à 46 OPA).
Exigences concernant les bâtiments et les locaux (par ex.: mode de construction, volume d'air etc.) (art. 11 à 14 OLT 3).
Exigences en matière d'éclairage, climat des locaux, bruits et vibrations (art. 18 à 22 OLT 3).
Exigences concernant les postes de travail (art. 23 à 24 OLT 3).
Allègement des charges (art. 25 OLT 3).
Equipements individuels de protection et vêtements de travail (art. 27 à 28 OLT 3).
Vestiaires, douches, lavabos, toilettes, réfectoires, locaux de séjour et premiers secours (art. 29 à 36 OLT 3).



Ainsi que les **directives** concernant les liquides inflammables, les laboratoires de chimie, l'exploitation forestière, les installations pour distiller les liquides inflammables, les réactions chimiques acide-base, l'amiante, l'utilisation d'appareils propulsant de l'eau à très haute pression, le travail sur des pylônes électriques en bois, l'ammoniaque, la directive MSST, la soudure, la découpe et les procédés de même type permettant de travailler les matériaux métalliques, la formation de grutier, la vérification et le contrôle des grues mobiles et des grues avec tour pivotante, les équipements, le travail en sous-sol, les équipements sous pression.

### Compétences des travailleurs dans le contexte de la sécurité au travail

L'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents et maladies professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données (art. 82, al. 1, LAA).

L'employeur est tenu de prendre, pour protéger la santé des travailleurs, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 6, al. 1, LTr).

L'employeur veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail; elles doivent être répétées si nécessaire (art. 6, al. 1, OPA).

Les travailleurs doivent être renseignés sur les tâches et les fonctions des spécialistes de la sécurité au travail occupés dans l'entreprise (art. 6, al. 2, OPA).

Lorsque l'employeur confie à un travailleur certaines tâches relatives à la sécurité au travail, il doit le former de manière appropriée, parfaire sa formation et lui donner des compétences précises et des instructions claires (art. 7, al. 1, OPA).

L'employeur ne peut confier des travaux comportant des dangers particuliers qu'à des travailleurs ayant été formés spécialement à cet effet. L'employeur fera surveiller tout travailleur qui exécute seul un travail dangereux. (art. 8, al. 1, OPA).

Lorsque des travailleurs de plusieurs entreprises sont occupés sur un même lieu de travail, leurs employeurs doivent convenir des arrangements propres à assurer le respect des prescriptions sur la sécurité au travail et ordonner les mesures nécessaires. Les employeurs sont tenus de s'informer réciproquement et d'informer leurs travailleurs respectifs des risques et des mesures prises pour les prévenir (art. 9, al. 1, OPA).

L'employeur doit veiller à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi des mesures d'hygiène à prendre pour les prévenir. Cette instruction doit être dispensée lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification des conditions de travail; elle doit être répétée si nécessaire (art. 5, al. 1, OLT 3).

Lorsque l'employeur confie à un travailleur certaines tâches en matière d'hygiène, il doit le former de manière appropriée, assurer son perfectionnement, lui attribuer des compétences précises et lui donner des instructions claires (art. 7 al. 2 OLT 3).

#### **Demande d'autorisation relative à l'horaire de travail**

Les dérogations à l'interdiction de travailler la nuit sont soumises à autorisation (art. 17, al. 1, LTr).

Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation (art. 17, al. 1, LTr).

Le travail continu est soumis à autorisation (art. 24, al. 1, LTr).

#### **Documentation à propos des horaires de travail afin de calculer les compléments de salaire**

L'employeur tient à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de la présente loi et de ses ordonnances (art. 46 LTr en relation avec l'art. 73, al. 1, OLT 1).

Les registres et pièces doivent comporter toutes les données nécessaires à l'exécution de la loi, notamment:

- a. l'identité du travailleur;
- b. la nature de son activité;
- c. les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles;
- d. les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche;
- e. l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure;
- f. le déplacement, que pratique l'entreprise, des limites fixées pour le jour, la nuit et le dimanche aux art. 10, 16 et 18 de cette loi;
- g. les réglementations sur la compensation en temps prévue selon l'art. 17b, al. 2 et 3, de la loi;
- h. les périodes de repos supplémentaire et suppléments de salaire prescrits par la loi;
- i. les résultats de l'examen médical quant à l'aptitude ou à la non-aptitude en cas de travail de nuit ou en cas de maternité;
- j. la présence de raisons d'interdiction d'affectation ou les résultats des analyses de risques effectuées en cas de maternité, de même que

les mesures prescrites qu'a appliquées l'entreprise (art. 73 OLT 1).

**Récapitulatif : Obligations dans le domaine des assurances sociales**

<b>Décomptes des cotisations annuelles avec les assureurs pour l'AVS, AI, APG, AC</b>
<p>Les décomptes des employeurs comprennent les indications nécessaires à la mise en compte des cotisations et à leur inscription dans les comptes individuels des assurés. Les employeurs doivent fournir le décompte des salaires dans les 30 jours qui suivent le terme de la période de décompte. La période de décompte comprend une année civile. Si les cotisations sont versées selon l'art. 35, al. 3, la période de décompte correspond à la période de paiement. La caisse de compensation établit le solde entre les acomptes versés et les cotisations effectivement dues, sur la base du décompte. Les cotisations encore dues doivent être versées dans les 30 jours à compter de la facturation. Les cotisations versées en trop sont restituées ou compensées (art. 36 RAVS).</p>
<p>Les employeurs doivent retenir la cotisation du salarié sur tout salaire au sens de l'art. 5, al. 2 (art. 51, al. 1, LAVS).</p>
<p>Les employeurs sont tenus de régler périodiquement, avec les caisses de compensation, le compte des cotisations retenues sur les salaires, des cotisations dues par eux (art. 14, al. 1, en relation avec l'art. 5, al. 2, en relation avec l'art. 13 en relation avec l'art. 51, al.1, en relation avec l'art. 51, al. 3, p. 2, LAVS).</p>
<p>Pendant l'année, les employeurs doivent verser périodiquement des acomptes de cotisations. Pour fixer les acomptes, la caisse de compensation se base sur la masse salariale probable (art. 35, al. 1, RAVS).</p>
<p>Les employeurs sont tenus d'informer la caisse de compensation chaque fois que la masse salariale varie sensiblement en cours d'année (art. 35, al. 2, RAVS).</p>
<p>Les décomptes des employeurs comprennent les indications nécessaires à la mise en compte des cotisations et à leur inscription dans les comptes individuels des assurés (art. 36, al. 1, RAVS).</p>
<p>Les employeurs doivent fournir le décompte des salaires dans les 30 jours qui suivent le terme de la période de décompte (art. 36, al. 2, en relation avec l'art. 36, al. 3, RAVS).</p>
<p>Les cotisations sont perçues sous la forme d'un supplément aux cotisations de l'AVS. Les art. 11 et 14 à 16 LAVS, y compris les dérogations à la LPGA7, sont applicables par analogie (art 3, al. 2, LAI).</p>
<p>Les cotisations sont perçues sous la forme d'un supplément aux cotisations de l'AVS. Les art. 11 et 14 à 16 LAVS, y compris les dérogations à la LPGA7, sont applicables par analogie (art 27, al. 3, LAPG).</p>
<p>S'il verse l'allocation à l'ayant droit ou compense celle-ci par le salaire, l'employeur doit l'inclure dans le décompte destiné à la caisse de compensation compétente, comme s'il s'agissait d'un élément du salaire déterminant au sens de l'AVS. (art. 37, al. 1, en relation avec l'art. 19, al. 2, RAPG).</p>

L'employeur retient la part des cotisations des travailleurs à chaque paiement du salaire et la verse, avec sa propre part, à la caisse de compensation de l'AVS dont il dépend (art. 5 LACI).

#### **Décomptes des cotisations annuelles avec les assureurs pour le LPP**

L'employeur transfère à l'institution de prévoyance sa contribution ainsi que les cotisations des salariés au plus tard à la fin du premier mois suivant l'année civile ou l'année d'assurance pour laquelle les cotisations sont dues (art. 66, al. 4, LPP).

L'employeur déduit du salaire les cotisations que les dispositions réglementaires mettent à la charge du salarié (art. 66, al. 3, LPP).

Si le salaire coordonné n'atteint pas 3420 francs par an, il est arrondi à ce montant. (art. 8, al. 2, LPP).

#### **Décomptes des cotisations annuelles avec les assureurs pour le LAA**

L'employeur doit la totalité des primes. Il déduit la part du travailleur de son salaire. Cette déduction ne peut être opérée, pour une période de salaire, que sur le salaire de cette période ou de la période qui suit immédiatement. Toute convention contraire en défaveur du travailleur est nulle (art. 91, al. 3, en relation avec les art. 2 et 1 LAA).

Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et maladies professionnels sont à la charge de l'employeur (art. 91, al. 1, LAA).

L'employeur doit établir régulièrement un certificat de salaire donnant, pour chaque travailleur, des renseignements exacts sur le mode d'occupation, le salaire, le nombre et les dates des jours de travail. Il donne à l'assureur, sur demande, des renseignements complémentaires concernant tout ce qui intéresse l'assurance et lui permet de consulter les relevés de salaires ainsi que les pièces justificatives (art. 93, al. 1, LAA).

#### **Déclaration des accidents non professionnels**

L'employeur vérifie sans délai les causes et les circonstances des accidents professionnels; en cas d'accidents non professionnels, il accepte les causes et les circonstances données par l'assuré lors de sa déclaration d'accident. La personne blessée recevra une déclaration d'accident sauf en cas d'accident-bagatelle ; celle-ci reste en possession de l'assuré jusqu'à la fin du traitement médical puis sera remis à l'employeur pour qu'il le transmette à l'assureur (art. 53, al. 2, Prévention des risques d'accident)

## Récapitulatif : Obligations dans le domaine de l'hygiène des denrées alimentaires

### Garantie et documentation à propos de la traçabilité des denrées alimentaires dans le cadre d'un autocontrôle

Des systèmes et des procédures permettant de fournir les informations pertinentes aux autorités lorsqu'elles en font la demande doivent être mis en place (art. 23a, al. 2, LDAI).

La traçabilité des denrées alimentaires, des animaux destinés à la fabrication de denrées alimentaires et de toute autre substance destinée à être incorporée dans des denrées alimentaires ou susceptible de l'être doit être assurée à toutes les étapes de la fabrication, de la transformation et de la distribution. (art. 23a, al. 1, LDAI en relation avec l'art. 49, al. 2, et 3c ODAIOUs en relation avec l'art. 50 ODAIOUs).

Toute personne qui fait le commerce des produits visés à l'al. 1 doit pouvoir indiquer aux autorités cantonales d'exécution compétentes: a. de qui elle a reçu les produits, et b. à qui elle les a livrés; fait exception la remise directe au consommateur (art. 50, al. 2, ODAIOUs en relation avec l'art. 50, al. 1, ODAIOUs en relation avec l'art. 55 ODAIOUs).

### Élaboration et actualisation de la méthode d'autocontrôle avec l'élaboration de points critiques de contrôle

Toute personne qui fabrique, transforme, traite, entrepose, transporte ou remet des denrées alimentaires doit mettre en place et appliquer une ou plusieurs procédures de surveillance permanente fondées sur les principes HACCP, visant à maîtriser les risques biologiques, chimiques et physiques.

Ce système d'assurance-qualité doit inclure les fonctions suivantes :

- a. identifier et analyser les risques qu'il s'agit de prévenir, d'éliminer ou de ramener à un niveau acceptable (<< hazard analysis >>, HA) ;
- b. identifier, dans la chaîne des processus, les points critiques nécessitant un contrôle pour prévenir, éliminer ou ramener à un niveau acceptable les risques alimentaires (<< critical control point(s) >>, points critiques de contrôle, CPP) ;
- c. établir, dans cette chaîne de processus, des valeurs indicatives qui différencient l'acceptabilité de l'inacceptabilité pour la prévention, l'élimination ou la réduction des dangers identifiés ;
- d. établir et mettre en œuvre un système efficace de surveillance des points critiques ;
- e. établir les mesures correctives à prendre lorsque la surveillance révèle la perte de maîtrise d'un point critique ;
- f. établir la procédure visant à vérifier le respect des mesures prévues aux let. a à e; les procédures de vérification doivent être exécutées régulièrement, ainsi que lors de tout changement de production susceptible d'avoir une incidence négative sur la sécurité des denrées alimentaires ;
- g. établir une documentation à même de démontrer l'application effective des dispositions visées aux let. a à f ; cette documentation doit correspondre à la nature et à la taille de l'entreprise ; elle doit être tenue à jour et archivée pendant une période appropriée.

(art. 51, al. 1 et 2, ODAIOUs en relation avec l'art. 23, al. 1, LDAI en relation avec l'art. 49, al. 3b, ODAIOUs)

### **Formation et surveillance**

La personne responsable doit veiller à ce que les employés se trouvant en contact avec les denrées alimentaires soient encadrés et reçoivent des instructions ou une formation en matière d'hygiène alimentaire (art. 23, al. 1, OHyg).

La personne responsable doit veiller à ce que les employés responsables de la mise au point et de l'application de la méthode HACCP aient reçu une formation appropriée sur l'application des principes HACCP (art. 23, al. 2, OHyg).

### **Utilisation de la méthode HACCP et enregistrement de ses résultats d'autocontrôle**

Toute personne qui fabrique, transforme, traite, entrepose, transporte ou remet des denrées alimentaires doit mettre en place et appliquer une ou plusieurs procédures de surveillance permanente fondées sur les principes HACCP, visant à maîtriser les risques biologiques, chimiques et physiques (art. 51, al. 1, ODAIOUs en relation avec l'art. 49, al. 2 et 3b, ODAIOUs).

Etablir une documentation à même de démontrer l'application effective des dispositions visées aux let. a à f ; cette documentation doit correspondre à la nature et à la taille de l'entreprise ; elle doit être tenue à jour et archivée pendant une période appropriée (art. 51, al. 2g, ODAIOUs en relation avec l'art. 55 ODAIOUs en relation avec l'art. 23, al. 1, LDAI en relation avec l'art. 49, al. 2 et 3b, ODAIOUs).

## Annexe 4 : Questionnaire des interviews

### Questionnaire pour déterminer les coûts administratifs

Obligation :	Obligation
Description :	Description de l'obligation

#### A : Calcul des coûts

##### Question n° 1 :

Des mesures/activités ont-elles été mises en œuvre pour répondre à cette obligation ?

Non  → Veuillez passer à la prochaine obligation d'action

Oui

##### Question n° 2 :

Quelles mesures ont été mises en œuvre et quelles activités ont été concrètement effectuées ?  
Comment s'est déroulée chacune d'entre elles ?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

##### Question n° 3 :

Avez-vous, **avant ou pendant l'année de référence**, effectué des investissements **destinés exclusivement** à vous permettre de vous acquitter de **cette** obligation ? Si oui, quels ont été ces investissements ? Quel en a été le montant ? Quand les avez-vous effectués ? Quelle sera la durée de leur utilisation ?

Type d'investissement	Montant en CHF	Année de l'investissement	Durée d'utilisation en années

**Question 3a :**

Aide au calcul des frais propres pour la mise en service des biens d'équipement :

Type d'investissement	Heures de travail effectuées par le personnel

**Question n° 4 :**

Quelles activités standards destinées à accomplir l'obligation sont ou ont été pertinentes pour votre entreprise ? Combien de temps le personnel de votre entreprise met-il pour réaliser ces activités standards ?

N°	Activité standard	Pertinence	Durée en minutes	Fréquence dans l'année
1	Familiarisation avec l'obligation	<input type="checkbox"/>		
2	Acquisition de données ou d'informations	<input type="checkbox"/>		
3	Exécution des calculs	<input type="checkbox"/>		
4	Remplir, inscrire, identifier	<input type="checkbox"/>		
5.	Contrôle et correction	<input type="checkbox"/>		
6.	Séances internes	<input type="checkbox"/>		



N°	Activité standard	Pertinence	Durée en minutes	Fréquence dans l'année
7.	Séances externes	<input type="checkbox"/>		
8.	Apport d'autres prestations propres spécifiques à la fonction	<input type="checkbox"/>		
9.	Acquisition	<input type="checkbox"/>		
10.	Transmission de données aux services compétents ou publications	<input type="checkbox"/>		
11.	Exécution d'ordres de paiement	<input type="checkbox"/>		
12.	Contrôle ou surveillance de la mise en œuvre	<input type="checkbox"/>		
13.	Contrôle par des organes publics	<input type="checkbox"/>		
14.	Copier, archiver, distribuer	<input type="checkbox"/>		
	Durée totale			

**Question n° 5 :**

Auriez-vous dû effectuer une ou plusieurs des activités ci-après même s'il n'y avait pas d'obligation de le faire ?

Non  → Veuillez passer à la question 6

Oui

**Question 5a :**

Si oui, combien de temps cela vous prendrait-il ?

	Durée en minutes
Durée totale	
Dont durée dans tous les cas	
Durée en raison des obligations	

**Question n° 6 :**

L'exécution des mesures est-elle pour vous la cause de frais matériels ?

Non  → Veuillez passer à la question 7

Oui

**Question 6a :**

Si oui, de quel type et de quel montant ?

Type de frais matériels	Valeur en CHF par an
Dépenses pour les produits bruts, auxiliaires et d'exploitation (matériel)	
Dépenses pour les marchandises achetées (réception des marchandises)	
Dépenses pour les prestations achetées (prestations externes)	
Autres dépenses d'exploitation (frais de locaux, frais immobiliers et frais d'exploitation, sans les frais calculatoires)	
Total des frais matériels	

**Question n° 7 :**

Ces frais auraient-ils été causés même s'il n'y avait pas d'obligation ?

Non  → Veuillez passer à la question 8

Oui

**Question 7a :**

Si oui, quel en est le montant ?

Type de frais matériels :	Proportion des frais non influençables	
	en %	en CHF
Frais matériels totaux	100%	
dont frais matériels dans tous les cas (ou leur pourcentage)		
Frais matériels du fait de l'obligation		

**Question n° 8 :**

Avez-vous dû payer des impôts ou d'autres redevances pour pouvoir vous acquitter de votre obligation ?

Non  → Veuillez passer à la question 9

Oui

**Question 8a :**

Si oui, de quel montant ?

Type de frais financiers	Montant en CHF par an
Impôts	
Autres dépenses (sans les dépenses sociales)	

**B : Calcul des coûts d'opportunité**

Les entreprises ne doivent pas répondre à cette question. Les coûts sont calculés grâce aux informations apportées par les questions précédentes.

**C : Exposé des effets d'irritation**

**Intelligibilité de l'obligation :**

**Question n° 9 :**

L'obligation est bien compréhensible et l'on peut donc s'en acquitter.

Tout à fait

Plutôt

Plutôt pas

Pas du tout

Si vous avez répondu que cette phrase ne correspond « plutôt pas » ou « pas du tout », veuillez nous expliquer pourquoi :

---

**Faisabilité de l'obligation :**

**Question n° 10 :**

Il a été assez facile de se familiariser avec l'obligation.

Tout à fait

Plutôt

Plutôt pas

Pas du tout

Si vous avez répondu que cette phrase ne correspond « plutôt pas » ou « pas du tout », veuillez nous expliquer pourquoi :

---

---

---

**Question n° 11 :**

Il est relativement facile de s'acquitter de l'obligation.

Tout à fait

Plutôt

Plutôt pas

Pas du tout

Si vous avez répondu que cette phrase ne correspond « plutôt pas » ou « pas du tout », veuillez nous expliquer pourquoi :

---

---

---

**Acceptabilité de l'obligation :**

**Question n° 12 :**

Je comprends très bien le sens et la finalité de cette obligation.

Tout à fait

Plutôt

Plutôt pas

Pas du tout

Si vous avez répondu que cette phrase ne correspond « plutôt pas » ou « pas du tout », veuillez nous expliquer pourquoi :

---

---

---

---

---

**Question n° 13 :**

L'obligation est un moyen approprié de parvenir à ce but.

Tout à fait

Plutôt

Plutôt pas

Pas du tout

Si vous avez répondu que cette phrase ne correspond « plutôt pas » ou « pas du tout », veuillez nous expliquer pourquoi :

---

---

---

---

---

**Question n° 14 :**

J'estime raisonnable le rapport coût/utilité de cette obligation.

Tout à fait

Plutôt

Plutôt pas

Pas du tout

Si vous avez répondu que cette phrase ne correspond « plutôt pas » ou « pas du tout », veuillez nous expliquer pourquoi :

---

---

---



Kontakt

Deutschland

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Klingelhöferstraße 18  
D-10785 Berlin

Michael Löchert  
T +49 30 2068 4294  
mloechert@kpmg.com

Sabine Kiefer  
T +49 30 2068 4292  
sabinekiefer@kpmg.com

Schweiz

Schweizerischer Gewerbeverband sgV  
Union suisse des arts et métiers usam  
Unione svizzera delle arti e mestieri usam

Schwarztorstrasse 26  
Postfach  
CH-3001 Bern  
T +41 31 380 14 14  
info@sgv-usam.ch

Dieses Dokument wurde von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Konzerngesellschaft von KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind, erstellt und steht in jeder Hinsicht unter dem Vorbehalt weitergehender Verhandlungen und der Unterzeichnung bindender Verträge.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Printed in Germany. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.