

Fiche d'informations Règles d'enregistrement de la durée de travail

1 Contexte

Les nouvelles dispositions modifiées par le Conseil fédéral concernant l'enregistrement de la durée de travail sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016 (art. 73a et 73b OLT 1 [Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, RS 822.111]).

Résumé des dispositions relatives à l'enregistrement de la durée de travail et présentation de la note.

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(1.1) Aucune obligation par la loi d'enregistrer la durée de travail, notamment pour les catégories suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.fonction dirigeante élevée (1.1.1) 2.activité scientifique (1.1.2) 3.voyageurs de commerce (1.1.3) <p style="text-align: right;">Art. 3 LTr</p> | <p>(2.1) Cas normal: obligation d'enregistrer systématiquement la durée du travail pour tous les travailleurs</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="563 902 970 1137"> <p>(2.2) Renonciation à l'enregistrement de la durée de travail possible dans le cadre de la CCT</p> <p style="text-align: right;">Art. 73a OLT 1</p> </td> <td data-bbox="978 902 1369 1137"> <p>(2.3) Enregistrement simplifié possible</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans le cadre d'un accord individuel (< 50 travailleurs) ou d'un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs <p style="text-align: right;">Art. 73b OLT 1</p> </td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">Art. 46 LTr, art. 73 OLT 1</p> | <p>(2.2) Renonciation à l'enregistrement de la durée de travail possible dans le cadre de la CCT</p> <p style="text-align: right;">Art. 73a OLT 1</p> | <p>(2.3) Enregistrement simplifié possible</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans le cadre d'un accord individuel (< 50 travailleurs) ou d'un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs <p style="text-align: right;">Art. 73b OLT 1</p> |
| <p>(2.2) Renonciation à l'enregistrement de la durée de travail possible dans le cadre de la CCT</p> <p style="text-align: right;">Art. 73a OLT 1</p> | <p>(2.3) Enregistrement simplifié possible</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans le cadre d'un accord individuel (< 50 travailleurs) ou d'un accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs <p style="text-align: right;">Art. 73b OLT 1</p> | | |

1.1 Aucune obligation d'enregistrer la durée du travail

Certaines professions et formes d'emploi ainsi que certaines entreprises ne sont pas soumises à ces obligations légales, p. ex. les voyageurs de commerce ou les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité scientifique ou une activité artistique indépendante. Tel qu'il en ressort de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail et compte tenu de la pratique restrictive du Tribunal fédéral, ni l'exception concernant la fonction dirigeante élevée, ni celle concernant l'activité scientifique ne peuvent s'appliquer aux entreprises du domaine des TIC dans leur grande majorité. En revanche, la dérogation concernant les voyageurs de commerce peut être appliquée sous certaines conditions et dans certains cas.

1.1.1 Fonction dirigeante élevée

Une fonction dirigeante élevée suppose, non seulement une fonction d'encadrement en tant que telle, mais aussi des pouvoirs de décision étendus ou une influence déterminante sur les décisions de portée majeure et donc une influence durable sur la structure, le cours des affaires et le développement de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise. En règle générale, seuls sont concernés les hauts dirigeants. L'interprétation de cette notion par le Tribunal fédéral est très restrictive.

1.1.2 Activité scientifique

Pour pouvoir parler d'activité scientifique, il doit y avoir une grande autonomie au niveau des objectifs fixés ainsi que dans l'exécution et la répartition du travail. Il est indiqué explicitement que les prescriptions sur la durée du travail et du repos figurant dans la loi et ses ordonnances s'appliquent au personnel technique et administratif du domaine de la recherche.

1.1.3 Voyageurs de commerce

Les dérogations concernant les voyageurs de commerce revêtent, en revanche, une importance particulière pour la branche des TIC. Il faut préciser pour chaque cas particulier si cette disposition s'applique à un représentant ou un vendeur, ce qui dépend notamment de la désignation du contrat (« contrat de voyageur de commerce »), de son contenu ainsi que de la part variable de la rémunération et des critères appliqués pour son calcul. Selon la pratique des autorités, si la part de la commission sur le chiffre d'affaires représente par exemple 1/3 du salaire, elle n'est pas suffisante pour une qualification de voyageur de commerce, mais elle l'est déjà si elle représente 50 % du salaire.

2 Dispositions relatives à l'enregistrement de la durée de travail

2.1 Cas normal: obligation d'enregistrement systématique de la durée de travail (art. 73 al 1 OLT 1)

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 loi et de ses ordonnances (art. 46 de la loi sur le travail). L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (art. 73 al. 1) précise que les pièces et registres de l'employeur doivent comporter notamment les durées quotidienne et hebdomadaire de travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que leur répartition, de même que les pauses d'une demi-heure et plus. Il va de soi que les absences pour maladie et obligations militaires sont toujours à enregistrer séparément.

2.2 Renonciation à l'enregistrement de la durée de travail (art. 73a OLT)

2.2.1 Convention collective de travail

La renonciation totale à l'enregistrement de la durée de travail n'est licite qu'à condition que cette possibilité soit prévue dans une convention collective de travail (CCT). Le contenu d'une CCT peut d'ailleurs se limiter à la seule réglementation de questions relatives à l'enregistrement de la durée de travail. En revanche, la création de syndicats ad-hoc dans le seul but de conclure des conventions de ce type relatives à l'enregistrement de la durée de travail avec certains employeurs n'est pas autorisée. Il faut veiller à ce que la CCT soit signée impérativement par la majorité des organisations de salariés de la branche ou de l'entreprise, susceptibles d'être prises en considération, c'est-à-dire représentatives, et qu'elle comporte en outre des dispositions explicites sur des mesures particulières concernant la protection de la santé.

2.2.2 Autres conditions

- L'employé doit pouvoir fixer lui-même ses horaires pour la moitié au moins de sa durée de travail. Il est dit explicitement qu'il ne suffit pas d'avoir seulement des horaires flexibles.
- Le salarié concerné doit avoir un revenu annuel brut supérieur à 120 000 CHF, bonus compris (ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel).
- Convention de renonciation écrite individuelle: les salariés concernés doivent en outre conclure individuellement et par écrit un accord de renonciation avec l'employeur. Le salarié concerné ou l'employeur peuvent annuler cette convention chaque année en fin d'année.

Cette possibilité de renonciation n'est envisageable que dans des cas d'exception puisque les conventions collectives de travail sont rares parmi les membres de Swico.

2.3 Enregistrement simplifié de la durée de travail (art. 73b OLT 1)

L'enregistrement simplifié de la durée de travail peut être convenu en principe dans le cas de travailleurs qui sont en mesure de fixer eux-mêmes leurs horaires pour au moins un quart de leur durée de travail.

2.3.1 Convention collective

Conditions:

- convention conclue entre l'employeur et les représentants des travailleurs d'une branche/d'une entreprise ou la majorité des travailleurs d'une entreprise
- définition des catégories de travailleurs concernées ou des postes au sein de l'entreprise auxquels l'enregistrement simplifié peut s'appliquer

Informations à enregistrer:

- la durée quotidienne de travail effectivement fourni au total
- pour le travail le dimanche et de nuit, les horaires de début et de fin sont à préciser en plus

2.3.2 Accord individuel conclu avec le travailleur concerné

Conditions:

- entreprise occupant moins de 50 travailleurs
- durées de travail et de repos précisées dans le contenu de l'accord
- entretien avec le travailleur en fin d'année concernant la charge de travail et compte rendu de l'entretien

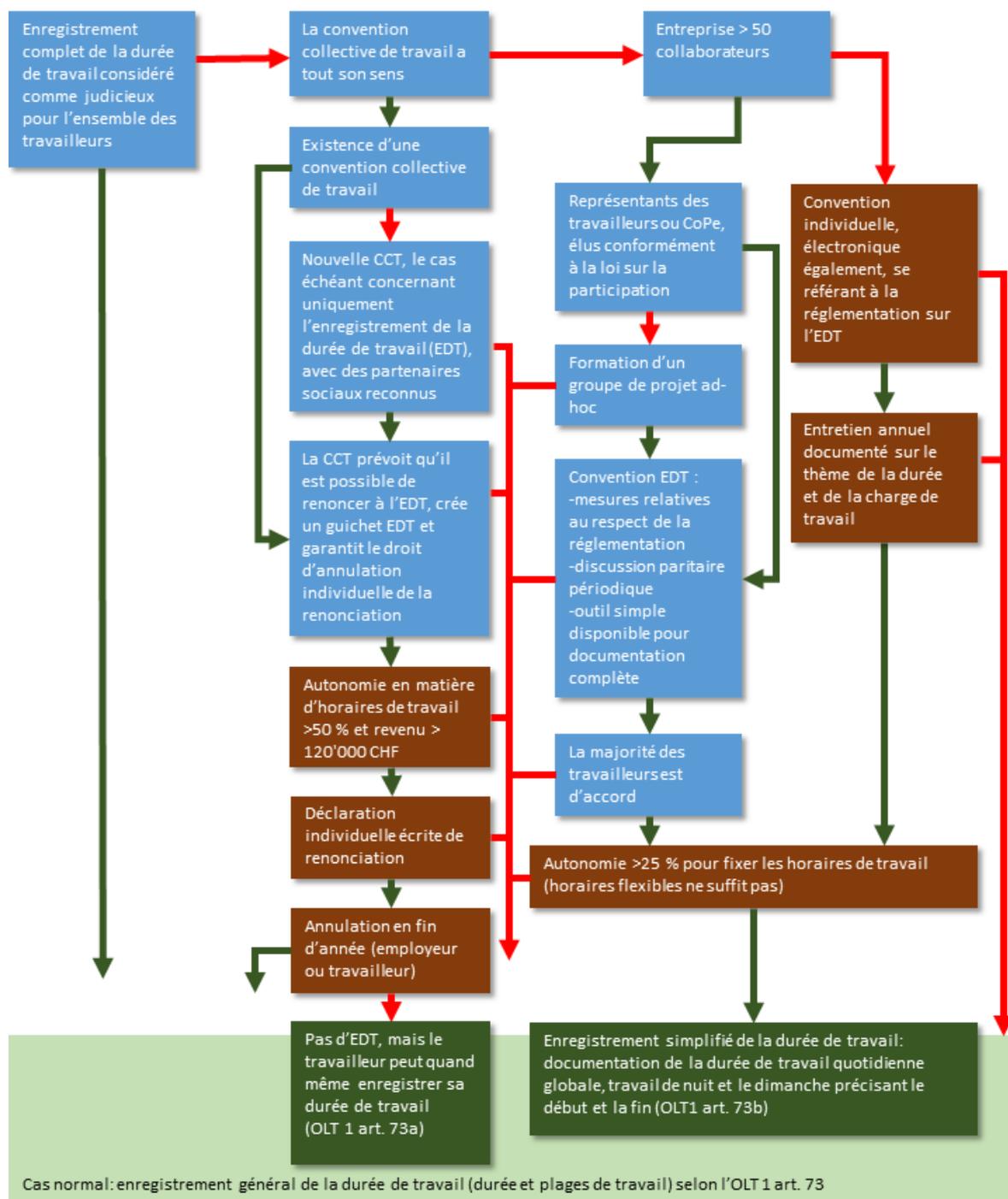
Informations à enregistrer:

- la durée quotidienne de travail effectivement fourni au total
- pour le travail le dimanche et de nuit, les horaires de début et de fin sont à préciser en plus

Attention: chaque travailleur est libre d'enregistrer les durées de travail de manière détaillée même s'il existe une convention collective ou individuelle sur l'enregistrement simplifié de la durée de travail. L'employeur est tenu de mettre à disposition les instruments nécessaires à l'enregistrement détaillé.

Sur sa plateforme réservée aux employeurs, Swico met à la disposition de ses membres des conventions types individuelles et collectives pour la mise en place de l'enregistrement simplifié de la durée de travail.

3 Synthèse des options possibles



Légende

- Oui
- Non
- Au niveau de l'entreprise
- Travailleurs individuels

Conclusion: aucune entreprise ne peut renoncer totalement à l'EDT, seulement des catégories de travailleurs particulières

4 Recommandations

4.1 Dialogue au sein de l'entreprise et avec les autorités

Il convient de discuter ouvertement de la question de l'enregistrement de la durée de travail et de sensibiliser les collaborateurs à ce sujet. Cette discussion permettra une prise de conscience au sein de l'entreprise concernant la conformité à la loi des pratiques en matière d'enregistrement de la durée de travail et les inconvénients et risques que cela implique. Dans le cas où l'entreprise ne respecterait pas actuellement la loi en matière d'enregistrement de la durée de travail, il lui est recommandé de rechercher un dialogue ouvert avec le service compétent de l'inspection du travail pour trouver une solution pragmatique. En règle générale, les autorités se montrent ouvertes pour permettre une modification dans un délai suffisant, dès lors que les entreprises ont un comportement coopératif et proactif.

4.2 Mise en conformité avec la loi

Les entreprises qui se sont dispensées jusqu'ici d'enregistrer la durée de travail doivent modifier leur pratique pour les travailleurs concernés et être en mesure d'apporter la justification de l'enregistrement de la durée de travail conformément à la loi. L'enregistrement ne doit pas être effectué obligatoirement à l'aide d'une pointeuse classique, mais peut par exemple se faire par saisie d'un nom d'utilisateur sur un ordinateur ou recourir à des tableaux Excel.

4.3 Renonciation à l'enregistrement de la durée de travail pour les entreprises soumises à une CCT

Swico recommande, à des fins de simplification, d'opter pour la renonciation à l'enregistrement de la durée de travail selon les conditions énoncées, dès lors qu'elle est prévue par la CCT applicable à l'entreprise.

4.4 Adoption de l'enregistrement simplifié de la durée de travail

Une évaluation individuelle des avantages et des inconvénients doit permettre de vérifier si l'adoption de l'enregistrement simplifié de la durée de travail est judicieuse dans le cas de l'entreprise concernée. Swico recommande cependant aux entreprises occupant moins de 50 travailleurs de privilégier l'accord individuel avec les collaborateurs, plutôt que de prévoir cette disposition dans une convention collective.

5 Engagement politique de Swico

Les nouvelles dispositions en matière d'enregistrement de la durée de travail apportent certains allègements aux entreprises. Ceux-ci sont toutefois liés à une charge administrative importante et ne correspondent toujours pas aux exigences des travailleurs modernes de la société de la connaissance et des autres travailleurs concernés par les formes de travail flexibles. Par conséquent, Swico continuera de collaborer activement avec d'autres associations au niveau politique pour parvenir à une solution légale globale adaptée au monde du travail moderne.

Zurich, le 21 juin 2018

En cas de questions relatives à cette fiche technique, les membres de Swico peuvent adresser leurs questions à:



Marcel Vogel, lic. iur.,
spécialiste des Affaires réglementaires
marcel.vogel@swico.ch



Christa Hofmann, lic. iur.,
Head Legal & Public Affairs
christa.hofmann@swico.ch

Édition:
Swico
Josefstrasse 218
CH-8005 Zurich

Tél. +41 44 446 90 90
www.swico.ch
info@swico.ch