

Update

Newsflash mars 2015

Projet de modification de la réglementation en matière d'enregistrement du temps de travail

A l'avenir, l'obligation d'enregistrer le temps de travail pour les travailleurs bénéficiant d'une grande latitude en matière d'horaires de travail et qui perçoivent un salaire soumis à l'AVS de plus de CHF 120 000 (bonus compris) pourrait être supprimée. Cette suppression devrait toutefois être convenue dans une convention collective de travail ("CCT") de l'entreprise ou de la branche prévoyant des mesures spécifiques pour protéger la santé des travailleurs concernés. Une saisie simplifiée du temps de travail pourrait également être mise en place par un accord de l'entreprise avec les travailleurs qui disposent d'une certaine marge de manœuvre en matière d'horaires de travail. Une procédure de consultation de durée réduite est prévue pour mettre en vigueur cette adaptation de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail ("OLT 1") le plus rapidement possible - c'est-à-dire au troisième trimestre de 2015.

Réglementation actuelle de l'enregistrement du temps de travail

Dans leur teneur actuelle, la Loi sur le travail et ses ordonnances opèrent une distinction entre deux groupes de travailleurs en matière d'enregistrement du temps de travail et de présence obligatoire. L'obligation d'enregistrer le temps de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée comme les CEO, les membres du conseil d'administration, etc. ("quiconque dispose ... d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure..."). Une obligation générale d'enregistrer la présence et le temps de travail, c'est-à-dire les pauses, le début et la fin de la journée de travail, s'applique à tous les autres travailleurs. La responsabilité de l'enregistrement du temps de travail et l'établissement de la documentation *ad hoc*, incombe cependant à l'employeur.

La réglementation actuellement en vigueur est obsolète compte tenu de la réalité de la vie quotidienne. En effet, de nos jours, de plus en plus de travailleurs disposent d'une flexibilité quant au lieu et à l'aménagement de leurs horaires de travail. A noter qu'un enregistrement détaillé du temps de travail est associé à des coûts élevés et peut aussi générer chez le travailleur un sentiment désagréable de contrôle de la part de son employeur. Cependant, au regard des limites de temps fixées par la Loi sur le travail visant à protéger la santé des travailleurs, un abandon complet de l'enregistrement du temps de travail ne serait pas opportun puisqu'il empêcherait le contrôle du respect de ces limites.

Depuis 2009, des discussions sont en cours afin d'assouplir les exigences légales en matière d'enregistrement du temps de travail. Le Secrétariat d'Etat à l'économie ("SECO") a publié une directive en décembre

2013, instaurant une 3ème catégorie de travailleurs qui, bien qu'exerçant pas une fonction dirigeante, disposent d'une certaine marge de manœuvre en matière d'horaires de travail et peuvent, de ce fait, bénéficier d'un enregistrement simplifié leur permettant d'enregistrer uniquement le nombre d'heures de travail effectuées quotidiennement (sous réserve du respect de certaines autres exigences). À l'automne 2014, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont en outre conclu un accord prévoyant la possibilité de renoncer à l'enregistrement du temps de travail pour les travailleurs percevant un salaire annuel de base de CHF 132 000 bonus non-compris (sous réserve du respect de certaines autres exigences).

La directive du SECO et l'accord conclu dans le secteur bancaire modifient tous deux la situation juridique actuelle et entrent ainsi en conflit direct avec cette dernière. Un changement de la législation en vigueur, ou tout du moins de l'OLT 1, est donc essentiel.

Sur proposition du Conseil fédéral, le président de l'Union syndicale suisse et l'Union patronale suisse ont conclu un accord, qui, en l'absence d'opposition, a une bonne chance d'aboutir au changement législatif souhaité et à l'adaptation nécessaire de la situation juridique.

Nouvelle réglementation proposée

La nouvelle réglementation suggère l'ajout de deux articles à l'OLT 1. Ces articles prévoient en substance ce qui suit :

Tout d'abord, il serait possible de se passer de l'enregistrement du temps de travail pour les travailleurs qui ont une grande latitude en matière d'horaires de travail et qui perçoivent un salaire soumis à l'AVS de plus de CHF 120 000 (bonus compris). Outre le respect de ces conditions, il conviendrait encore que cette suppression soit prévue dans une CCT de l'entreprise ou de la branche concernée. De plus, ladite CCT devrait nécessairement inclure des règles sur la protection de la santé des travailleurs.

Deuxièmement, un enregistrement simplifié du temps de travail pourrait être mis en œuvre (portant uniquement sur le nombre d'heures de travail effectuées quotidiennement) pour les travailleurs disposant d'une certaine marge de manœuvre en matière d'horaires de travail. Cet enregistrement du temps de travail simplifié ne serait pas dépendant d'un salaire minimum. Le communiqué de presse du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche ("DEFR") mentionne une exigence d'accord avec les travailleurs, mais il est difficile de savoir à ce stade si un contrat interne à l'entreprise serait suffisant ou s'il conviendrait également de conclure une CCT.

Le DEFR s'est fixé pour objectif de modifier le texte de l'OLT 1 d'ici à l'automne 2015 après une procédure de consultation accélérée à laquelle toutes les parties concernées pourront à nouveau participer.

Dans la mesure où les nouveaux articles de l'OLT 1 proposés exigent de toute société ou branche d'entreprise de conclure un accord avec les syndicats, les sociétés et tout particulièrement les branches d'entreprise qui ont déjà conclu un partenariat social efficace traitant du temps de travail pourraient avoir un avantage de premier ordre puisqu'elles n'auraient qu'à le maintenir suite à l'entrée en vigueur des modifications pour que celles-ci leurs soient directement applicables. Les branches d'entreprise concernées sont notamment les banques, les assurances, les maisons d'édition, le secteur de la santé, les entreprises de conseil et les écoles professionnelles.

Dans ce contexte, les experts prédisent que les nouvelles règles ne permettraient pas seulement d'augmenter la flexibilité des horaires de travail mais généreraient également des contrôles plus stricts. Il est ainsi probable qu'à l'avenir les inspecteurs du travail procéderont à des contrôles approfondis en particulier lorsqu'aucun accord n'aura été conclu.

Les modifications de l'OLT 1 proposées par le Conseil fédéral sont formulées en des termes indéterminés. La définition de l'autonomie dans l'organisation du temps de travail nécessaire à l'assouplissement des exigences en matière d'enregistrement du temps de travail devra en particulier encore être précisée. De nombreuses autres questions demeurent à ce jour sans réponse, notamment en ce qui concerne les exigences afférant à la conclusion d'une CCT. Jusqu'à ce que les modifications de l'OLT 1

entrent en vigueur et que la sécurité juridique en matière d'enregistrement du temps de travail soit ainsi assurée, il est probable qu'un certain temps s'écoule. Dans l'intervalle, il convient donc de continuer à appliquer la réglementation actuellement en vigueur.

Nous sommes à votre disposition pour toute question complémentaire que vous pourriez avoir.

Contacts

Genève / Lausanne

Rayan Houdrouge
rayan.houdrouge@lenzstaehelin.com

Route de Chêne 30
CH-1211 Genève 17
Téléphone +41 58 450 70 00
Fax +41 58 450 70 01
geneva@lenzstaehelin.com

Avenue du Tribunal-Fédéral 34
CH-1005 Lausanne
Téléphone +41 58 450 70 00
Fax +41 58 450 70 01
lausanne@lenzstaehelin.com

Zurich

Matthias Oertle
matthias.oertle@lenzstaehelin.com

Bleicherweg 58
CH-8027 Zürich
Téléphone +41 58 450 80 00
Fax +41 58 450 80 01
zurich@lenzstaehelin.com

www.lenzstaehelin.com

Avis légal: Le contenu de cet UPDATE Newsflash est de nature générale et ne constitue pas du conseil juridique.

Nous nous tenons volontiers à votre disposition pour toute question spécifique.