

ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Nouvelles règles

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux cherchaient à assouplir l'obligation d'enregistrer le temps de travail. En effet, cette obligation ne correspond plus à la réalité quotidienne du travail pour certaines catégories de travailleurs. Les nouveaux articles 73a et 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2016 et remplaceront les directives émises par le SECO en 2014.

Les nouvelles règles prévoient trois possibilités d'enregistrement du temps de travail pour les collaborateurs soumis à la loi sur le travail (LTr):

Principe: obligation d'enregistrer le temps de travail

La LTr impose la documentation de la durée (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni ainsi que de ses coordonnées temporelles. L'horaire et la durée des pauses, d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure, doivent également être notés.

Option 1: renonciation à l'enregistrement

Il est possible de renoncer complètement à l'enregistrement si les conditions suivantes sont remplies:

1. Les travailleurs disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent fixer eux-mêmes leurs horaires de travail pour au moins la moitié. Pour évaluer l'autonomie des travailleurs, il convient de prendre en compte l'environnement de travail dans son ensemble (par exemple les tâches, les responsabilités, les horaires bloqués, les réunions obligatoires, etc.). Le fait de bénéficier d'horaires de travail flexibles ne suffit pas à lui seul. Les cadres supérieurs ou les chefs de projet ont tendance à remplir cette première condition.
2. Le salaire annuel brut (salaire AVS, bonus compris) dépasse CHF 120'000.-. Ce montant est adapté proportionnellement pour les travailleurs à temps partiel.
3. Les partenaires sociaux ont conclu une convention collective de travail (CCT) qui prévoit la possibilité de renonciation à l'enregistrement pour certains travailleurs. Cette CCT doit prévoir des mesures particulières pour garantir la protection de la santé et assurer le respect de la durée du repos fixée par la loi. La CCT doit également instaurer un service interne chargé des questions relatives à la durée du travail. Les règles concernant l'enregistrement du temps de travail peuvent être introduites dans une CCT déjà existante, mais les partenaires sociaux ont aussi la possibilité de conclure une CCT portant uniquement sur ce point.
4. En plus de la CCT, l'employeur et le travailleur conviennent individuellement et par écrit la renonciation à l'enregistrement. Cet accord peut être révoqué tous les ans pour la fin de l'année par l'une des deux parties.

Option 2: enregistrement simplifié

L'enregistrement peut être simplifié pour certains travailleurs. Dans ce cas, seule la durée quotidienne du travail (nombre d'heures) ainsi que le début et la fin des plages de travail de nuit et du dimanche doivent être notés. L'enregistrement simplifié peut s'appliquer aux conditions suivantes:

1. Les travailleurs peuvent déterminer eux-mêmes leurs horaires de travail pour au moins un quart. Il s'agit dans la plupart des cas de cadres moyens ou de personnes exerçant des fonctions qui ne sont pas directement liées à la production ou la fourniture de prestations de l'entreprise.
2. La représentation des employés ou, à défaut, la majorité des employés, doit conclure un accord collectif avec l'employeur. Cet accord doit expliquer les mesures prises pour garantir le respect de la durée du travail et du repos et prévoir une procédure d'accompagnement paritaire pour la mise en œuvre de l'accord. Cette procédure doit garantir un échange périodique entre les travailleurs concernés et l'employeur afin d'ajuster l'accord en cas de besoin.
L'ordonnance prévoit une exception pour les entreprises occupant moins de 50 collaborateurs. Celles-ci peuvent renoncer à l'accord collectif et conclure des accords individuels avec chaque collaborateur intéressé. Dans ce cas, l'entretien de fin d'année doit porter sur la question de la charge de travail.
3. L'employeur met à disposition un instrument approprié d'enregistrement du temps de travail pour les travailleurs désireux de documenter intégralement la durée du travail et les coordonnées temporelles malgré un accord.

Conclusion

Bien que cette nouvelle réglementation n'aille pas aussi loin que ce que les milieux patronaux auraient souhaité, elle constitue tout de même un assouplissement bienvenu. Il convient toutefois de relever que les principes définis dans la loi sur le travail en matière de temps de travail et de repos (interdiction de travail la nuit et le dimanche, respect des repos et des pauses, durée maximale de la journée et de la semaine de travail, etc.) continuent à s'appliquer.