



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Conditions de travail - Protection des travailleurs

21 décembre 2011

Rapport final relatif au projet pilote « Temps de travail basé sur la confiance »

Table des matières

1	Introduction	6
1.1	Contexte.....	6
1.2	Concept.....	6
1.3	Déroulement du projet.....	7
1.3.1	Mandat.....	7
1.3.2	Comité d'accompagnement.....	7
1.3.3	Banques ayant participé au projet pilote	7
2	Enregistrement allégé du temps de travail : expériences.....	8
2.1	Méthodologie.....	8
2.2	Notice relative à l'enregistrement de la durée du travail	8
2.3	Liste de contrôle.....	8
2.4	Contrôles par sondage dans les cantons.....	9
2.4.1	Démarche	9
2.4.2	Résultats.....	9
2.4.3	Analyse.....	11
2.5	Expériences des participants avec l'enregistrement allégé du temps de travail	12
2.5.1	Point de vue du représentant des employeurs	12
2.5.2	Point de vue des représentants des travailleurs.....	12
2.5.3	Point de vue des inspections cantonales du travail/AIPT	12
2.6	Conclusions.....	12
3	Etude d'accompagnement du projet pilote « Temps de travail basé sur la confiance » conduit par le SECO dans le secteur bancaire (résumé)	13
3.1	But de l'étude	13
3.2	Résultats	14
3.2.1	Thèses principales de l'étude	14
3.2.2	Commentaires du comité d'accompagnement	20
3.3	Conclusions.....	20
4	Premières propositions pour la suite des démarches	21
4.1	Généralités.....	21
4.2	Complément à l'art. 73 OLT 1 (première proposition du SECO).....	21
4.3	Modèle « Delta plus »	21
5	Conclusions du SECO quant au projet pilote et propositions pour la suite des démarches	22
5.1	Conclusions du SECO	22
5.2	Propositions du SECO et remarques du comité d'accompagnement	23
5.2.1	Modèle A « Statu quo ».....	23
5.2.2	Modèle B « Convention avec les partenaires sociaux ».....	23

5.2.3	Modèle C « Administration fédérale Plus »	25
5.2.4	Résumé des remarques relatives aux modèles A à C	26
5.3	Propositions complémentaires du comité d'accompagnement et remarques	27
5.3.1	Modèle D « Modèle Delta-Plus » (proposition retravaillée de l'AP Banques).....	27
5.3.2	Modèle E « Modèle zurichois » (proposition de l'AIPT)	28
5.4	Suite des démarches	28
6	Annexes	29
6.1	Documents cités.....	29
6.2	Abréviations	29
7	Indexe des documents annexés	31

Aperçu

L'art. 46 de la loi sur le travail (LTr) et l'art. 73, al. 1, de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) exigent des documents détaillés dont ressortent les indications nécessaires à l'exécution de la loi. Depuis un certain temps, les critiques se sont multipliées à l'égard de ces exigences qui ne tiendraient pas compte des besoins réels d'une plus grande flexibilité du temps de travail dans le monde professionnel. En conséquence, le SECO a décidé d'examiner si une solution à ce problème pouvait être trouvée, qui permettrait de garantir la protection des travailleurs et la vérification du respect de la loi sur le travail par les autorités d'exécution à l'intérieur d'un certain cadre. Ce projet pilote ne porte pas sur la définition des travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 3, let. d, LTr et qui échappent aux prescriptions en matière de durée du travail et du repos prévues par la LTr.

Pour répondre à ces questions, le SECO a mis sur pied le projet pilote « Temps de travail basé sur la confiance dans le secteur bancaire » et créé un comité d'accompagnement. Dans un premier temps limité à la région zurichoise, le projet a ensuite été étendu à toute la Suisse, ce qui a permis à l'ensemble des banques nationales d'y participer ; au final, sept institutions bancaires employant environ 45 000 employés (ce qui représente près d'un tiers du total des employés dans la branche) y ont pris part.

Les banques devaient être soumises à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB 2010) et ont été tenues de mettre en œuvre une notice élaborée par le comité d'accompagnement. Les supérieurs hiérarchiques ont en outre reçu des informations complètes sur les durées maximales de travail en vigueur, l'interdiction de travailler la nuit et le dimanche et sur le déroulement du projet pilote. Une année plus tard, les autorités cantonales d'exécution ont procédé à des contrôles par sondage au moyen d'une liste de contrôle élaborée à cette fin. Cette dernière devait leur permettre de vérifier si les indications mentionnées permettaient de contrôler le temps de travail et, partant, de garantir le respect des durées de repos/pauses, des durées maximales de la semaine de travail, etc.

En parallèle, l'Ecole d'études sociales et pédagogiques à Lausanne a réalisé une étude scientifique indépendante sur le « temps de travail basé sur la confiance » et son impact sur les travailleurs des institutions bancaires ayant participé au projet pilote. Sur la base de données empiriques, l'étude a montré les relations qui peuvent exister entre l'enregistrement allégé du temps de travail, les heures supplémentaires, la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, le stress et la santé d'employés des banques engagées dans le projet pilote. Les connaissances accumulées ont servi à chercher de nouvelles solutions.

Le présent rapport vise à évaluer le projet pilote sur la base des expériences menées avec la notice et les contrôles par sondage, ainsi que sur les résultats de l'étude d'accompagnement ; les conclusions doivent servir à formuler des propositions sur la suite des démarches.

1 Introduction

1.1 Contexte

Selon la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB 2010), la « réglementation flexible de l'horaire de travail est de règle. La banque le fixe en fonction des besoins de l'entreprise et des employés tout en tenant compte des conditions locales »¹. Dans beaucoup d'établissements, cette réglementation s'accompagne souvent d'une saisie non systématique du temps individuel de travail.

Conformément à l'art. 46 LTr², « 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 ». Ces pièces doivent comporter toutes les données nécessaires à l'exécution de la loi, notamment les dates du début et de la cessation des rapports de service des collaborateurs, les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles, et l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure (cf. art. 73, al. 1, OLT 1³).

Dans d'autres branches également, des critiques se sont élevées contre l'obligation de fournir des pièces, prévue par la loi sur le travail : elle ne correspondrait pas au besoin d'une plus grande flexibilité du temps de travail, non prescrite par l'employeur et non contrôlée (temps de travail basé sur la confiance).

C'est dans ce contexte que le SECO a décidé, sur proposition des partenaires sociaux du secteur bancaire, de chercher une solution, en collaboration avec les organes d'exécution et les partenaires sociaux, pour répondre, d'une part, au besoin d'allègement administratif des employeurs et, d'autre part, au besoin de flexibilité des travailleurs, tout en garantissant la protection des travailleurs et en permettant aux autorités d'exécution de contrôler le respect de la loi sur le travail à l'intérieur d'un certain cadre.

1.2 Concept

Intitulé « Temps de travail basé sur la confiance dans le secteur bancaire », le projet pilote visait en fait à trouver une solution pour simplifier la saisie du temps de travail. Il n'existe aucune définition générale du « temps de travail basé sur la confiance ». Dans le langage courant, son usage varie, et même les ouvrages scientifiques n'en donnent aucune définition uniforme. Cette notion est apparue en lien avec différentes formes de modèles très flexibles du temps de travail⁴. Par conséquent, les membres du comité d'accompagnement se sont mis d'accord pour que la notion de « temps de travail basé sur la confiance » qualifie, dans le cadre de ce projet, uniquement les temps de travail qui ne sont pas saisis conformément à la loi sur le travail.

¹ Point 13.2 CPB 2010.

² Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail ; RS 822.11).

³ Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (RS 822.111).

⁴ Hoff/Priemuth ; Wingen/Hohmann/Bensch/Plum ont rédigé un document de 270 pages intitulé *Vertrauensarbeitszeit - Neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen*, Dortmund/Berlin/Dresden 2004 (disponibles en allemand uniquement).

1.3 Dérroulement du projet

1.3.1 Mandat

Le chef de la Direction du travail a mandaté la réalisation du projet pilote dans le but de recueillir des expériences dans le secteur bancaire et d'élaborer, sur la base de ces expériences, des propositions pour résoudre la problématique mentionnée plus haut. Il en a également informé la Commission fédérale du travail (CFT). Lancé en juin 2009 pour une durée de deux ans, le projet se concentre sur le secteur bancaire. Dans un premier temps limité à la région zurichoise, il a ensuite été étendu à toute la Suisse. Le mandat demandait l'élaboration de propositions applicables à toutes les branches ; il ne s'agissait donc pas de chercher une solution particulière pour la branche qui a fait l'objet du projet pilote. En outre, la définition des travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 3, let. d, LTr et qui échappent aux prescriptions en matière de durée du travail et du repos prévues par la loi sur le travail n'ont pas fait l'objet de ce projet.

1.3.2 Comité d'accompagnement

Parallèlement au projet pilote, un comité d'accompagnement a été mis sur pieds (comité d'accompagnement relatif au projet pilote « Temps de travail basé sur la confiance »). Le comité d'accompagnement était une formation tripartite : les employeurs étaient représentés par l'Association patronale des banques en Suisse (AP Banques) et par des représentants de trois établissements bancaires (CS, UBS, ZKB) ; quant aux employés, ils étaient représentés par l'Association suisse des employés de banque (ASEB) et par la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse). Du côté des autorités, le comité d'accompagnement comptait le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), les autorités cantonales d'exécution (Département de l'économie et du travail du canton de Zurich) et l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT). Le secteur Conditions de travail de la Direction du travail était responsable du projet et de la coordination du comité d'accompagnement.

1.3.3 Banques ayant participé au projet pilote

Toutes les banques en Suisse avaient la possibilité de participer au projet pilote. Elles en ont été informées par les associations et devaient s'inscrire auprès du SECO jusqu'en juin 2009. Au final, sept établissements bancaires⁵ y ont participé, réunissant au total 45 000 employés, ce qui correspond à environ un tiers des personnes employées dans la branche.⁶ Parmi les établissements qui ont participé au projet, UBS, le Crédit Suisse et ZKB se taillent la part du lion (89,4 %).

Les banques qui ont participé au projet se sont engagées à respecter la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB 2010)⁷ et à mettre en œuvre la notice relative à l'enregistrement de la durée du travail. En contrepartie, elles ont bénéficié d'un statut spécial en ce qui concerne l'art. 73 OLT 1 : l'absence de saisie du temps de travail n'a fait l'objet d'aucune sanction. Par contre, les banques qui n'ont pas participé au projet ont été priées de s'en tenir à la loi sur le travail en vigueur, c'est-à-dire à saisir le temps de travail de leurs collaborateurs.

⁵ UBS, Crédit Suisse, Raiffeisen Schweiz, Banque cantonale de Zurich ZKB, Sarasin & Cie AG, Julius Bär & Co. AG, Rahn & Bodmer Co.

⁶ 44 776 employés sur un total de 135 900 employés dans le secteur bancaire suisse. V. *Der Finanzplatz Schweiz und seine Bedeutung*, Swiss Banking, 2010, p.1.

⁷ Le CPB 2010 ne s'applique pas à l'ensemble des employés d'une banque, mais seulement à ceux qui ont été engagés sur la base d'un rapport de travail conclu pour plus de trois mois et qui implique une prestation de travail régulière (cf. ch. 1, CPB 2010) et n'exercent pas une fonction dirigeante élevée.

2 Enregistrement allégé du temps de travail : expériences

2.1 Méthodologie

D'une part, il a été décidé de rappeler aux banques dans une notice les principales dispositions de la loi sur le travail, notamment celles relatives à la durée maximale de travail autorisée. D'autre part, cette notice définissait certains principes qui devaient ensuite être vérifiés lors des contrôles. Par ailleurs, une liste de contrôle devait servir à garantir une exécution uniforme par les organes cantonaux d'exécution. Au final, des contrôles par sondage devaient réunir les expériences des cantons avec ces outils, afin de savoir s'ils étaient adaptés à la pratique.

2.2 Notice relative à l'enregistrement de la durée du travail

La notice relative à l'enregistrement de la durée du travail pour la phase test a été rédigée conjointement par l'Association patronale des banques en Suisse, l'Association suisse des employés de banque et la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse). Le comité d'accompagnement l'a approuvée comme base pour les contrôles. Le contenu reposait sur la loi sur le travail et son ordonnance 1, de même que sur la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB).

Contenu de la notice

La notice mentionnait notamment les points suivants :

- les employés sont informés de leurs droits par le biais des bases juridiques (CO, LTr, OLT, CPB) ;
- le règlement interne à la banque contient toutes les indications relatives au temps de travail, aux pauses, à l'interdiction de travailler la nuit et le dimanche, au nombre autorisé d'heures d'appoint, heures supplémentaires, aux horaires de travail non soumis à autorisation, etc. ;
- les employés doivent avoir la possibilité de tenir un compte de compensation ;
- les employés sont obligés de consigner leurs heures, lorsque leur journée de travail excède 11 heures, lorsqu'ils ont dépassé la durée normale du travail dans le mois en cours, lorsque le surplus d'heures de 50 heures est dépassé ou lorsque des heures d'appoint/des heures supplémentaires ont été ordonnées ou compensées ;
- à la fin de l'année, les employés sont obligés de soumettre aux supérieurs l'enregistrement de leur temps de travail ; ces derniers sont chargés de veiller au respect de la réglementation interne à la banque.

2.3 Liste de contrôle

La liste de contrôle mise à la disposition des organes d'exécution consistait en un catalogue de questions. Ce questionnaire devait permettre de garantir une exécution uniforme, c'est-à-dire de vérifier que les contrôles effectués soient identiques, afin d'obtenir des résultats comparables.

Contenu de la liste de contrôle

Neuf questions permettaient de répondre à la question principale « Dans quelle mesure un contrôle de la durée du travail conformément à la LTr peut-il être effectué sur la base de la notice relative à l'enregistrement de la durée du travail ? » :

Durée du travail :

- Est-il possible de déterminer si la durée maximale hebdomadaire du travail est respectée ?
- Peut-on constater quelle est la situation en matière de durée quotidienne du travail ?
- Peut-on constater si du travail supplémentaire est effectué ?
- Le travail supplémentaire effectué est-il documenté ?

Durée du repos :

- Peut-on déterminer si les pauses quotidiennes sont respectées ?
- Peut-on déterminer si la durée du repos quotidien est respectée ?
- Peut-on déterminer si du travail de nuit est effectué ?
- Peut-on constater si du travail est effectué le dimanche ?
- Si du travail dominical temporaire ou régulier est effectué : peut-on déterminer si les conditions sont respectées ?

Nous avons renoncé à pondérer les questions différemment, car l'objectif était d'obtenir une image globale du temps de travail. Toutefois, la question relative à l'enregistrement du travail supplémentaire effectué était primordiale, car la notice relative à l'enregistrement de la durée du travail n'exigeait pas un enregistrement complet du temps de travail, mais seulement une saisie des heures supplémentaires effectuées.

2.4 Contrôles par sondage dans les cantons

2.4.1 Démarche

Dans son courrier du 15 mars 2010, le SECO a chargé les cantons d'effectuer des contrôles dans les banques participant au projet pilote sur la base de la liste de contrôle élaborée par le comité d'accompagnement. Ces contrôles avaient pour objectif de vérifier si « ce type de saisie ou de non-saisie de la durée du travail permet un contrôle de la durée du travail permettant de tirer des conclusions fiables sur le respect de la LTr. Il s'agit en premier lieu de déterminer si la contrôlabilité est garantie avec ce système »⁸.

Les inspecteurs du travail ont rempli la liste de contrôle sur place, et ils avaient également la possibilité de commenter chaque question figurant sur la liste.

2.4.2 Résultats

Au total, 56 agences bancaires dans 21 cantons ont été contrôlées. Les résultats qui suivent concernent les banques contrôlées. Ces contrôles par sondage ne permettent pas de tirer des conclusions pour les banques ayant participé au projet pilote, le secteur bancaire ou les employés qui y travaillent ; par conséquent, les résultats mentionnés ci-après ne sont pas représentatifs. Les commentaires mentionnés (cf. plus bas, points 1 à 7) traduisent les observations des inspecteurs.

⁸ Courrier du SECO du 15 mars 2010 ; annexe 5.2.

Sur l'ensemble des personnes interrogées, 95 % connaissaient le projet pilote. Dans 70 % des banques contrôlées, le temps de travail était enregistré, quelle que soit la forme. Chez 41 % des banques, il était possible de déterminer la durée maximale hebdomadaire du travail, chez 34 % d'entre-elles, on pouvait constater la situation en matière de durée quotidienne du travail et chez 46 % des établissements, on pouvait déterminer si du travail supplémentaire était effectué. Dans un tiers (36 %) des banques contrôlées, du travail supplémentaire était effectué, et souvent documenté (78 %).

Le respect de la durée quotidienne de pauses et de repos a pu être vérifié dans 41 % des banques contrôlées. Parfois, cette vérification était rendue possible par une « surveillance mutuelle », par un « enregistrement automatique des pauses par le biais d'un système » ou par « les heures d'ouverture de la réception et des heures de pause fixes ». Il a pu en revanche être déterminé dans un plus grand nombre d'entreprises (52 %) si du travail de nuit ou le dimanche était effectué, souvent grâce à une interdiction d'entrée ; lorsque la vérification n'était pas possible, cela était justifié par une « absence de saisie ». Dans le cas où du travail avait été effectué le dimanche, le respect des conditions en la matière ont pu être vérifiées chez un tiers (33 %) des banques.

Parallèlement au questionnaire, l'évaluation a également porté sur des textes issus des commentaires et des notes prises par les inspecteurs du travail, de même que sur six lettres d'accompagnement. Ces données ont été classées en sept catégories :

1. Saisie facultative du temps de travail

Le système d'enregistrement du temps de travail mis à la disposition des employés pour la saisie facultative de leur temps de travail n'est presque pas employé, selon les inspecteurs.

2. Expériences positives

Plusieurs commentaires soulignent que les collaborateurs sont satisfaits du temps de travail basé sur la confiance. Les inspecteurs considèrent que le climat professionnel est très bon, que les collaborateurs sont traités de manière équitable et que les éventuelles heures supplémentaires ont pu être compensées en accord avec les supérieurs.

3. Notice

Le point 1.2.8 de la notice⁹ fait l'objet de nombreux commentaires. Certains inspecteurs ont constaté que ce point a été appliqué (« enregistrement du temps de travail lorsque la journée de travail excède 11 heures », « lorsque le surplus d'heures de 50 heures est dépassé, l'employé doit l'annoncer auprès de son supérieur, afin de décider de la démarche à adopter ») tandis que d'autres ont indiqué qu'il n'existait tout simplement aucun document portant sur les principes définis au point 1.2.8 car, du point de vue des responsables, les collaborateurs n'atteignent jamais ce seuil critique.

⁹ Obligation pour l'employé de consigner ses heures

- a. lorsque sa journée de travail excède 11 heures ;
- b. lorsqu'il constate qu'il a dépassé la durée normale du travail dans le mois en cours. Tout écart doit être saisi à la fin du mois dans l'instrument mis à disposition par la banque. Si aucun écart n'est constaté durant le mois en question, cette saisie n'est pas nécessaire ;
- c. lorsque le surplus d'heures de 50 heures (cumulées dans l'année civile) est dépassé ou est susceptible d'être dépassé, et ce, même en l'absence d'injonction expresse ;
- d. lorsque des heures d'appoint/des heures supplémentaires ont été ordonnées et qu'il est possible que le maximum de 326 heures par an soit dépassé ;
- e. lorsque les heures d'appoint/les heures supplémentaires effectuées ont été compensées intégralement ou partiellement par du temps libre.

(Banques : notice relative à l'enregistrement de la durée du travail, point. 1.2.8)

4. Fonction dirigeante élevée

Les remarques ont montré que la proportion d'employés qui affirment exercer une fonction dirigeante élevée¹⁰ et pensent par là pouvoir se soustraire à la loi sur le travail et échapper à la saisie de leur temps de travail est relativement importante : « sur six niveaux de hiérarchie, les niveaux 1 à 4 n'enregistrent pas leur temps de travail ».

5. Supérieurs directs

Les supérieurs directs ont un rôle important : ils contrôlent le temps de travail. Cette responsabilité suppose que les personnes compétentes aient bien été formées.

6. Aucun contrôle possible, car aucune saisie

Les commentaires ont également relevé l'absence de saisie. Il en ressort que si les directeurs d'agence ont une vue d'ensemble, ils peuvent effectuer un contrôle ; par contre, les contrôles effectués par les inspecteurs du travail reposeraient, dans ce cas, uniquement sur le principe de confiance. Dans cette situation, les contrôles sont impossibles.

7. Saisie en ordre

Dans l'ensemble, l'enregistrement du temps de travail pour les employés à temps partiel et les apprentis a été évalué de manière positive ; leur temps de travail a été entièrement documenté. De même, les employés à temps complet saisissent, la plupart du temps, au moins le début et la fin de leur temps de travail.

2.4.3 Analyse

Les commentaires ont montré que les questions de la liste de contrôle n'étaient pas claires, c'est-à-dire que les inspecteurs n'ont pas tous donné la même réponse pour une situation définie. Ce manque de clarté a biaisé les résultats. Malgré tout, la fiabilité des données récoltées pour la question de base (« Dans quelle mesure un contrôle de la durée du travail conformément à la LTr peut-il être effectué sur la base de la notice relative à l'enregistrement de la durée du travail ? ») a pu être garantie.

Les conditions du projet étant connues par 95 % des banques contrôlées, on peut partir du principe que ces dernières étaient bien informées sur le projet pilote. Ainsi, la sensibilisation des cadres aux dispositions de la loi sur le travail a été l'un des principaux effets indirects du projet pilote.

Chez moins de la moitié des banques contrôlées, la durée maximale hebdomadaire du travail (41 %), la durée quotidienne du travail (34 %), la durée quotidienne des pauses/du repos (41 %), ainsi que le travail supplémentaire fourni (46 %) ont pu être vérifiés. Dans un peu plus de la moitié des établissements contrôlés, il était possible de déterminer si du travail de nuit/le dimanche était effectué (52 %). L'obligation pour les employeurs de documenter le travail supplémentaire (point 1.6 de la liste de contrôle « Le travail supplémentaire est-il documenté ? ») était remplie dans plus de trois quarts des banques : en comparaison, les heures de travail supplémentaires, si effectuées, étaient aussi souvent documentées (78 %).

¹⁰ La jurisprudence interprète toujours la notion de « fonction dirigeante élevée » (art. 3, let. d, LTr) dans un sens restrictif (ATF 98 Ib 344, ATF 126 III 337).

2.5 Expériences des participants avec l'enregistrement allégé du temps de travail

2.5.1 Point de vue du représentant des employeurs

Les banques qui ont participé au projet pilote considèrent l'enregistrement allégé du temps de travail comme une expérience positive. Les informations sur le thème du temps de travail ont été transmises verticalement et horizontalement ; grâce à cette approche, les entreprises sont maintenant très sensibles à cette thématique. Parfois, le dépassement du surplus d'heures a même été discuté lors des entretiens de fin d'année. Les supérieurs hiérarchiques ont pris leurs responsabilités.

2.5.2 Point de vue des représentants des travailleurs

Les représentants des travailleurs considèrent comme problématique le fait que les banques n'ayant pas participé au projet n'aient rien fait et n'aient pas non plus été contrôlées. Ils sont également convaincus qu'aucune compensation n'est possible sans enregistrement du temps de travail. Par ailleurs, ils considèrent le dépassement de l'horaire de travail contractuel comme un thème essentiel ; ce thème ne faisait pas l'objet du projet pilote.

2.5.3 Point de vue des inspections cantonales du travail/AIPT

Selon les inspections cantonales du travail, les conditions du projet n'ont, dans l'ensemble, pas permis de vérifier si les dispositions relatives au temps de travail ont bien été respectées. Elles mentionnent en outre les discriminations problématiques qui sont apparues avec le projet pilote. Selon elles, l'enregistrement du temps de travail reste une obligation légale et doit donc être respectée ; les situations contraires aux dispositions légales doivent rapidement disparaître.

2.6 Conclusions

Les mesures exigées des banques par la notice ont augmenté la sensibilité pour le thème du temps de travail, aussi bien auprès des collaborateurs que des supérieurs.

Pour effectuer leurs contrôles, les inspections du travail ont besoin d'informations contraignantes et documentées. Les contrôles effectués sur la base de la notice et de la liste de contrôle n'ont pas suffi à satisfaire ces exigences.

La situation des banques qui ont participé au projet a montré que les supérieurs directs jouent un rôle essentiel dans le respect de la durée de travail et de repos, et que des stratégies sont nécessaires pour compenser les heures de travail supplémentaires.

3 Etude d'accompagnement du projet pilote « Temps de travail basé sur la confiance¹¹ » conduit par le SECO dans le secteur bancaire (résumé¹²)

3.1 But de l'étude

L'étude analyse l'enregistrement du temps de travail sur la base de données empiriques sous l'angle de la flexibilité du temps de travail, des heures supplémentaires effectuées, de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, du stress et de la santé des employés assujettis à la CPB¹³ travaillant dans les sept établissements bancaires engagés dans le projet pilote.

Pour commencer, des informations ont été récoltées par le biais de quatre entretiens exploratoires¹⁴. Ensuite, un questionnaire électronique¹⁵ a été élaboré en collaboration avec les partenaires sociaux et envoyé à 7 614 personnes¹⁶. Les réponses à ce questionnaire en ligne représentatif constituent la base empirique de l'étude. Le premier concept, presque expérimental, de l'étude a dû être abandonné en raison de l'absence d'un groupe de comparaison. En d'autres termes, le groupe « Non-saisie du temps de travail » ne disposait d'aucun groupe de comparaison « Enregistrement du temps de travail ». Le questionnaire traitait des thèmes suivants :

- caractéristiques socio-professionnelles ;
- durée et organisation du temps de travail ;
- forme d'enregistrement du temps de travail ;
- stress au travail ;
- conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée ;
- état de santé de la personne.

¹¹ Les ouvrages scientifiques ne donnent aucune définition uniforme du temps de travail basé sur la confiance (cf. plus haut point 1.3.). Le concept de « temps de travail basé sur la confiance » n'étant pas adapté à une étude empirique, cette notion est uniquement utilisée dans le titre de l'étude, en référence à l'intitulé du projet pilote. Dans le cadre de l'étude, trois modèles du temps de travail sont créés sur la base des aspects « flexibilité » et « saisie ».

¹² Le présent résumé a été rédigé par le SECO. Vous trouverez l'étude complète en annexe (auteurs: Jean Michel Bonvin, Nicola Cianferoni, Pascal-Eric Gaberel de la Haute école de travail social et de la santé, canton de Vaud).

¹³ Employés soumis à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire.

¹⁴ Organisés en accord avec le SECO et les partenaires sociaux, ces entretiens ont eu lieu avec les personnes suivantes : (1) Monsieur Balz Stückelberger, Association patronale des banques en Suisse ; (2) Madame Denise Chervet, ASEB ; (3) des responsables du département des ressources humaines (RH) de Credit Suisse et UBS en présence de M. Balz Stückelberger ; (4) quatre employé(e)s de banque travaillant à UBS, CS et ZKB en présence de Mme Denise Chervet (ASEB) et M. Jean-Pierre Leutwyler (ASEB).

¹⁵ Le questionnaire reposait sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2010) par la Fondation de Dublin. L'enquête a été réalisée entre le 28 mars 2011 et le 17 mai 2011.

¹⁶ Au total, 3 284 personnes ont répondu au questionnaire (42,3 %).

La première partie de l'étude porte sur l'analyse descriptive des données selon trois modèles du temps de travail. L'accent est mis sur les heures supplémentaires et les possibilités de compensation¹⁷. La deuxième partie se penche sur les relations entre trois indices ayant pour but de résumer l'information de plusieurs variables concernant le stress, la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, et la santé.

3.2 Résultats

3.2.1 Thèses principales de l'étude

Trois modèles de temps de travail¹⁸ ont été utilisés pour l'évaluation :

Modèle 1 : horaires de travail flexible sans enregistrement (19 %, n=617)

Modèle 2 : horaires de travail flexibles avec enregistrement¹⁹ (65 %, n=2 063)

Modèle 3 : horaires de travail fixes (13 %, n=418)

Répartition sociodémographique dans les trois modèles de temps de travail :

l'analyse des trois modèles selon des critères sociodémographiques montre que les cadres sont surreprésentés dans le modèle 1. Cela concerne aussi des personnes travaillant dans le service clients, ainsi que les collaborateurs francophones. Dans le modèle 2, on trouve surtout des personnes travaillant dans l'informatique. Quant au modèle 3, il concerne surtout des personnes travaillant au service clients, des collaborateurs n'exerçant pas une fonction de cadre et des personnes francophones (cf. tableau 1).

Tableau 1 : critères sociodémographiques selon les effectifs de chaque modèle, en % des personnes actives occupées

Critères sociodémographiques	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Total
Féminin	36,8%	39,5%	46,4%	40,3%
Masculin	63,2%	60,5%	53,6%	59,7%
			Chi-2=0.004	Estimation Eta2 = 0.000
Service clients	50,7%	19,1%	52,0%	30,3%
Commercial & Investment banking	9,8%	3,0%	7,1%	5,0%
Credit & Risk management	11,4%	5,9%	1,7%	6,5%
Informatique	4,2%	30,6%	11,2%	22,2%
Recherche & développement de produits	2,1%	2,6%	1,2%	2,2%
Services ou fonctions d'état major	11,7%	20,1%	11,5%	17,1%
Back office et opérations bancaires	10,1%	18,7%	15,4%	16,3%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.000
Ecole obligatoire	0,6%	1,3%	3,7%	3,2%
Apprentissage CFC / formation professionnelle initiale	25,1%	23,7%	22,6%	25,1%
Diplôme de commerce / Certificat de culture générale	4,0%	8,0%	5,0%	5,9%
Maturité gymnasiale / Maturité professionnelle	12,6%	13,8%	12,9%	12,9%

¹⁷ D'autres études montrent que des longues journées de travail peuvent provoquer des problèmes de santé (cf. notamment *Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten*, Dortmund, Berlin, Dresden, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Wirtz Anna, 2010 [URL état au 19 octobre 2011 : http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd59.pdf?__blob=publicationFile, en allemand uniquement).

¹⁸ 3 % des personnes actives occupées (n=97) n'ont pu être catégorisées dans aucun des trois modèles.

¹⁹ Avec saisie quotidienne du temps de travail ou saisie conformément à la notice du projet pilote. Par exemple, lorsqu'une journée de travail excède 11 heures, lorsque la durée normale du travail dans le mois en cours a été dépassée, lorsque le surplus d'heures de 50 heures est dépassé ou lorsque des heures supplémentaires ont été ordonnées.

Critères sociodémographiques	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Total
Brevet ou Diplôme fédéral	13.1%	21.3%	21.0%	19.6%
Bachelor	18.3%	15.3%	16.1%	15.3%
Master, Licence ou Diplôme post-grade	25.1%	15.6%	17.7%	16.8%
Doctorat	1.1%	1.0%	1.2%	1.0%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.101
Apprenti-e	0,3%	3,0%	4,1%	2,5%
Collaborateur-trice	33,3%	49,6%	65,1%	48,4%
Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)	63,6%	47,0%	30,4%	48,2%
Directeur-trice ou membre de la direction générale	2,8%	0,4%	0,5%	0,9%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.031
Allemand[1]	66,8%	85,2%	64,4%	78,5%
Anglais	1,6%	3,3%	5,0%	3,3%
Français	26,1%	8,9%	22,3%	14,3%
Italien	5,5%	2,5%	8,3%	3,9%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.001
Salaire annuel < 130'000 frs[2]	88,9%	91,2%	96,1%	91,4%
Salaire annuel > 130'000 frs	11,1%	8,8%	3,9%	8,6%
			Chi-2=0.001	Estimation Eta2 = 0.003
0-19 ans	2,8%	4,9%	7,9%	4,9%
20-29 ans	20,6%	19,0%	17,7%	19,4%
30-39 ans	33,9%	29,0%	28,0%	30,0%
40-49 ans	24,7%	27,2%	22,7%	26,1%
50-59 ans	16,5%	18,7%	20,6%	17,9%
60-65 ans	1,3%	1,3%	3,1%	1,5%
65+ ans	0,2%			0,5%

[1] Il s'agit de la langue de réponse au questionnaire.

[2] Il s'agit du revenu brut annuel brut sans bonus.

Durée et organisation du temps de travail :

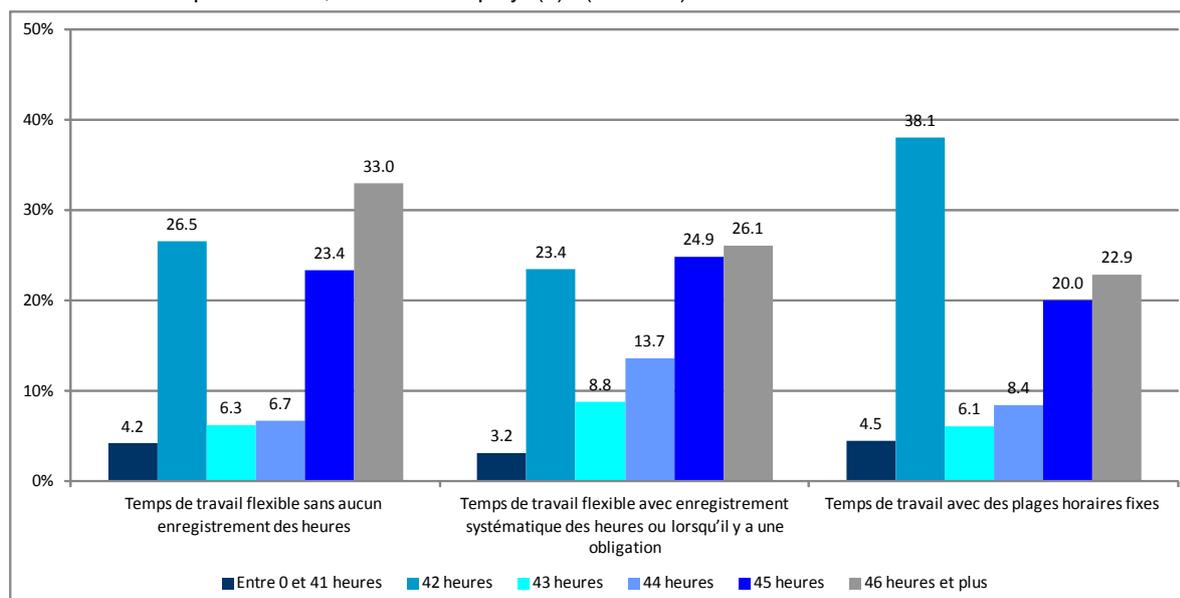
dans le secteur bancaire, les journées de travail sont longues, et ce indépendamment du modèle d'enregistrement du temps de travail²⁰ (cf. graphique 1) : en moyenne, les employés effectuent 2,2 heures supplémentaires par semaine. L'Office fédéral de la statistique (OFS) confirme ce résultat²¹. La moyenne nationale se situe à 1,1 heure supplémentaire.

Au cours des douze dernier mois, presque la moitié des employés (45,9 %) a travaillé au moins un samedi, et un bon quart d'entre eux affirme avoir travaillé au moins un dimanche (27,9 %). Ils sont 63,3 % à avoir effectué une journée de plus de 10 heures de travail au moins une fois par mois (EWCS 2010 : 48,2 %).

²⁰ Modèle 1 : 2,5 heures / Modèle 2 : 2 heures / Modèle 3 : 1,8 heures supplémentaires par semaine.

²¹ CF. *Durée hebdomadaire normale du travail des salariés occupés à plein temps selon le sexe, la nationalité et les sections économiques*, Statistique du volume de travail (SVOLTA), Office fédéral de la statistique (OFS), 2008.

Graphique 1 : temps de travail déclaré par les personnes engagées à plein temps (42 heures par semaine) selon le modèle de temps de travail, en % des employé(e)s (n=2 480)

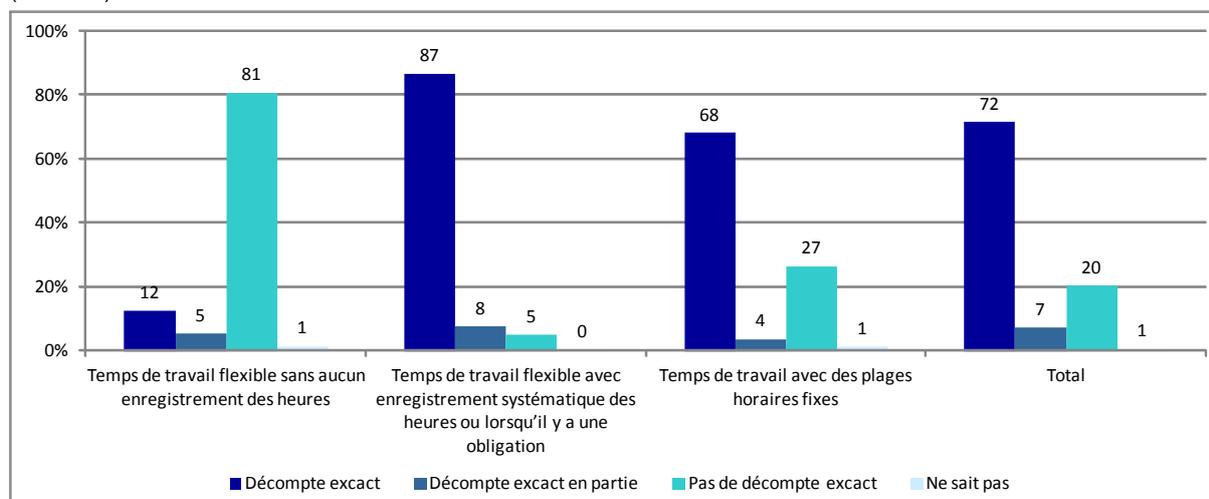


Compensation des heures supplémentaires :

bien deux tiers (68,5 %) des employés interrogés ont affirmé avoir effectué des heures supplémentaires en 2010 : la moitié dans le modèle 1 (54,6 %), trois quarts dans le modèle 2 (74 %) et 64 % dans le modèle 3. A noter qu'un dixième des employés travaillant avec le modèle 1 ne savait pas s'il avait effectué des heures supplémentaires (modèle 2 : 2,1 % et modèle 3 : 5,5 %).

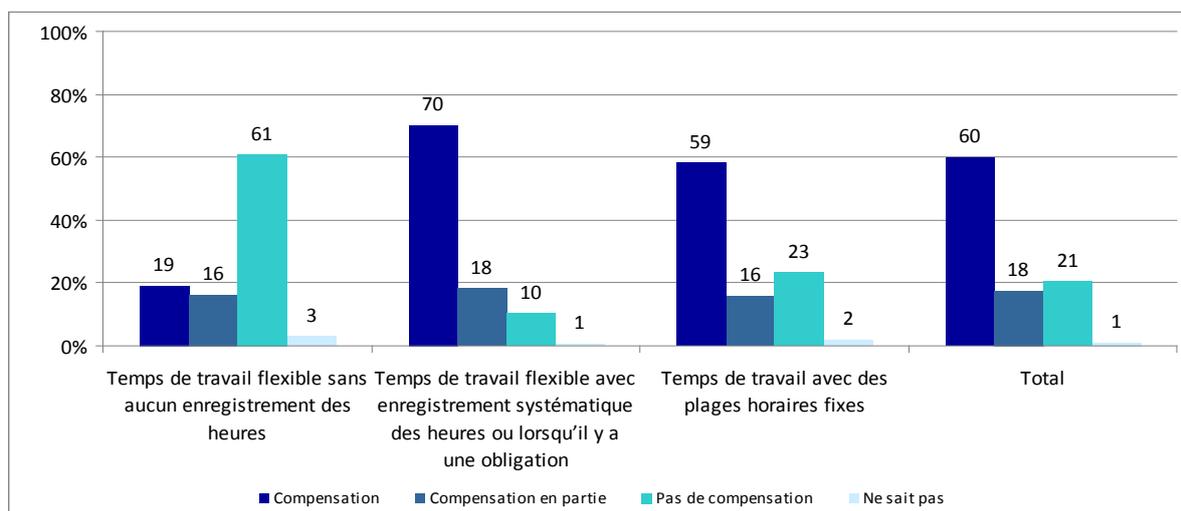
Au total, 81 % des employés du modèle 1 ont affirmé que leurs heures supplémentaires n'ont pas été enregistrées de manière précise en 2010 (pour les trois modèles de temps de travail, la moyenne se situe à 20 % ; modèle 2 : 5 % et modèle 3 : 27 %). Au contraire, on constate que dans le modèle 2, 87 % des heures supplémentaires ont été documentées (enregistrement exact des heures supplémentaires dans le modèle 3 : 68 % et 12 % pour le modèle temps de travail flexible).

Graphique 2 : décompte des heures supplémentaires selon le modèle de temps de travail, en % des employé(e)s (n=2 031)



Ces résultats se reflètent dans la compensation des heures supplémentaires en temps libre²² : avec l'enregistrement systématique du temps de travail (modèle 2), 70 % des heures supplémentaires peuvent être compensées par du temps libre, alors que cette proportion tombe à deux tiers (59 %) dans le modèle 3 et à un cinquième dans le modèle 1 (19 %). Les écarts sont moins importants pour la rémunération en espèce des heures supplémentaires : 4,3 % des personnes travaillant selon le modèle 1 reçoivent une compensation financière, 14,7 % selon le modèle 2 et 9,5 % selon le modèle 3.

Graphique 3 : modèles de temps de travail et compensation des heures supplémentaires par du temps libre, en % des employé(e)s (n=2 196)



Pour conclure, on constate que les heures supplémentaires enregistrées sont en majeure partie compensée (74,5 %), cela signifie que la possibilité de compenser les heures supplémentaires est plus élevée pour les employés qui enregistrent leurs heures supplémentaires que pour les employés qui enregistrent en partie leurs heures supplémentaires (46,7 %) ou pour ceux qui ne les enregistrent pas du tout (9,8 %).

Longues journées de travail et conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée :

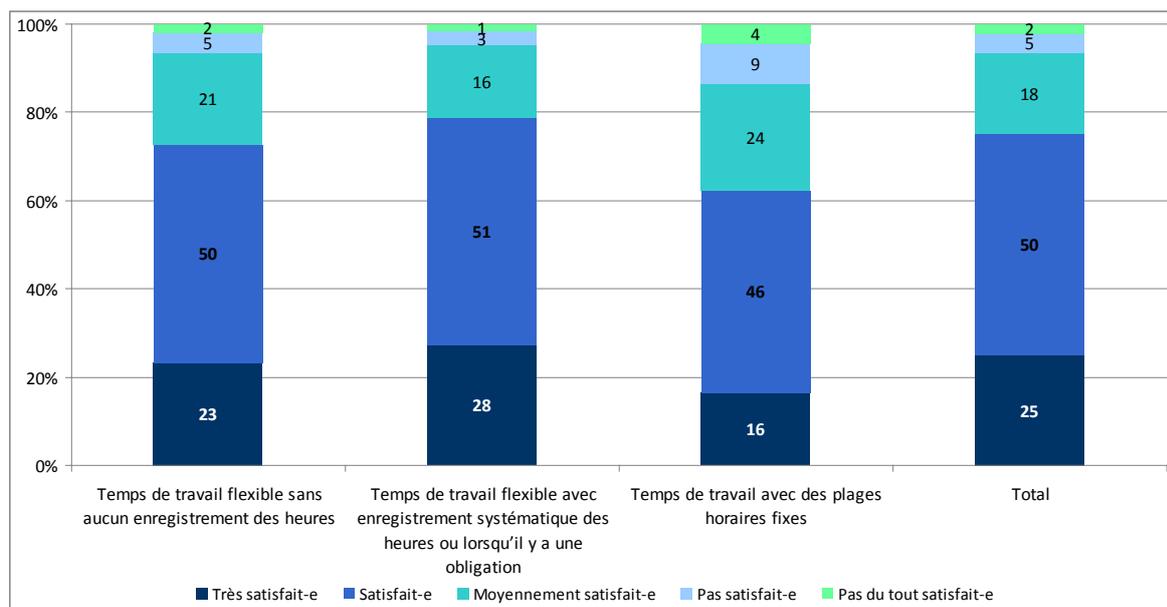
le temps de travail influence la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée. En effet, plus l'employé effectue des journées de travail de plus de dix heures ou plus il fait d'heures supplémentaires, moins bon sera la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée.

Satisfaction :

en règle générale, il apparaît que les personnes interrogées travaillant selon les modèles 1 (73 %) et 2 (79 %) s'estiment « satisfaites » voire « très satisfaites » des conditions de travail. Par contre, cette valeur chute à 65 % pour les personnes qui travaillent selon le modèle 3 (temps de travail fixe).

²² Pour l'ensemble des personnes interrogées, 60 % des heures supplémentaires sont compensées en temps libre et 12 % en rémunération augmentée.

Graphique 4 : modèles de temps de travail et conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, en % des employé(e)s (n=3 240)



On ne constate aucune différence déterminante entre le modèle 1 et 2 en ce qui concerne la satisfaction des employés quant à la conciliation entre activité professionnelle et vie privée. Cela signifie que l'enregistrement n'est pas le point déterminant, mais que la flexibilité joue un rôle important. Pour le modèle 3, la proportion des personnes qui peuvent difficilement voire pas du tout concilier leur activité professionnelle avec leur vie privée (23 %) est plus élevée que pour celles des modèles 1 (15 %) et 2 (12 %).

Si on considère la flexibilité sans saisie du temps de travail, on constate que les travailleurs qui ne peuvent pas adapter leur temps de travail à leur guise²³ sont les moins satisfaits quant à l'équilibre entre leur travail et leurs obligations sociales et professionnelles.

On peut donc conclure qu'une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et les obligations sociales et familiales dépend davantage de la mise en œuvre effective d'un horaire de travail flexible que de l'enregistrement du temps de travail ou de sa forme.

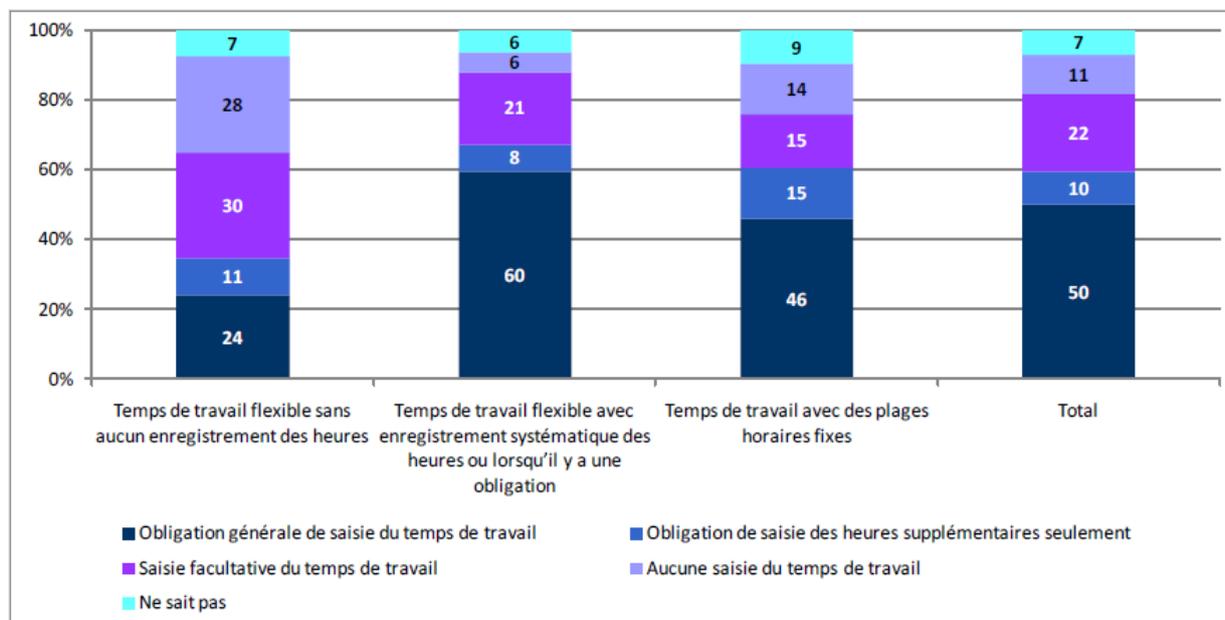
Enregistrement souhaité du temps de travail :

sur l'ensemble du personnel bancaire, 74 % des employés peuvent adapter leurs horaires de travail à l'intérieure de certaines limites (heures bloquées, horaire mobile). En Suisse, cette proportion se monte à 44 % des personnes actives occupées. Alors que 77 % du personnel bancaire dispose d'un système de saisie du temps de travail, 68 % des employés enregistrent quotidiennement leur temps de travail, un peu moins d'un quart (24 %) n'enregistrent jamais leur temps de travail et 8 % le font partiellement. L'étude a révélé que la moitié des personnes interrogées souhaitent une obligation générale de la saisie du temps de travail, alors que 22 % souhaitent une saisie facultative. Parmi les personnes travaillant avec un enregistrement systématique des heures (modèle 2), 60 % se sont montrées favorables à la saisie du temps de travail. Dans le modèle 3, elles sont près de la moitié (46 %) et pour le modèle 1, un quart (24 %). Parmi les personnes travaillant selon des horaires de travail flexibles (modèle 1), 58 % sont défavorables à l'enregistrement du temps de travail ou sou-

²³ Les horaires sont fixés par les banques et ne permettent aucune adaptation personnelle.

haitent une saisie facultative. Pour les deux autres modèles, cette proportion atteint un bon quart (modèle 2 : 27 % et modèle 3 : 29 %). Finalement, les personnes qui enregistrent leur temps de travail (modèle 2) ou travaillent avec des horaires fixes (modèles 3) sont plus critiques à l'égard de la non-saisie que celles travaillant de manière flexible sans enregistrement du temps de travail.

Graphique 5 : modèles de temps de travail et modalités d'enregistrement du temps de travail souhaitées, en % des employé(e)s (n=3 081)



Stress :

le pourcentage des employés de banques qui se sont sentis stressés au travail au cours des douze derniers mois (35 %²⁴) s'écarte peu de la moyenne nationale (33,5 %).

Le stress a un impact négatif sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ; les personnes se sentant moins stressées affichent une meilleure conciliation. On remarque que les personnes travaillant avec des horaires de travail fixes (modèle 3) ont toujours une conciliation un peu meilleure entre activité professionnelle et vie privée que les travailleurs des modèles 1 ou 2²⁵, et ce indépendamment de leur niveau de stress. Cette constatation est surprenante si on part du principe qu'il est plus facile d'organiser sa vie professionnelle et sa vie privée avec les modèles 1 ou 2.

Santé :

parmi les employés de banque, 78,1 % s'estiment en bonne voire en très bonne santé (EWCS 2010 : 86,8 %). Les problèmes de santé les plus courants sont surtout les maux de tête et la fatigue oculaire (68,7 % ; EWCS 2010 : 56,9 %), ainsi que les douleurs musculaires dans les épaules, le cou et les membres supérieurs (57,4 % ; EWCS 2010 : 54,6 %). En comparaison, les employés de banque mentionnent aussi assez souvent des problèmes d'insomnie ou des difficultés à dormir (41,8 %) et des douleurs d'estomac (20,1 % ; EWCS 2010 : 26,9 % et 17,8 %).

²⁴ Souvent voire très souvent stressés.

²⁵ Les résultats ont une importance statistique. Toutefois, la corrélation est faible.

Il est aussi important de mentionner le phénomène du présentéisme : presque la moitié des employés de banque interrogés (45,5 %) sont, au moins une fois au cours des douze derniers mois, allés travailler alors qu'ils étaient malades, ce qui correspond à peu près à la valeur nationale (46,6 %).

Il existe une corrélation essentielle entre la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et l'indice de la santé. Sans toutefois pouvoir en déduire une tendance générale, on constate que les personnes ayant une mauvaise conciliation entre leur activité professionnelle et leur vie privée sont plus sujettes aux problèmes de santé.

3.2.2 Commentaires du comité d'accompagnement

L'étude n'a révélé aucune surprise : le fait que les employés de banque travaillent beaucoup n'était un mystère pour personne. La phase pilote ayant été de courte durée, il n'était pas non plus possible de mesurer les éventuels effets sur la santé du temps de travail basé sur la confiance ; pour cela, il faudrait des études sur le long terme. Le comité d'accompagnement considère que cette étude reflète simplement des tendances et donne peu de faits concrets qui pourraient faire l'objet d'une analyse. Certes, il estime qu'une lecture de l'étude s'impose, mais il ne faut pas, selon ses membres, s'attendre à des propositions de solutions concrètes. Contre toute attente, aucun écart déterminant n'a pu être constaté entre les employés qui ont une famille et ceux qui n'en ont pas ; de la même manière, l'âge n'a joué qu'un rôle secondaire dans les constats. En revanche, l'étude a révélé que 68 % des personnes interrogées enregistrent quotidiennement leur temps de travail.

3.3 Conclusions

En raison de la durée limitée du projet pilote, l'étude se focalise sur les heures supplémentaires. Même si le gain d'informations que l'on retire de l'étude d'accompagnement peut paraître peu spectaculaire, elle livre des informations importantes basées sur un échantillon représentatif.

Alors que la moitié des employés interrogés assujettis à la CPB souhaitent une obligation générale de l'enregistrement du temps de travail, 10 % préféreraient une obligation partielle (uniquement pour les heures supplémentaires) et 33 % une saisie facultative voire aucune saisie (7 % ne savent pas). La quantité d'heures supplémentaires fournies varie très peu entre les trois modèles de temps de travail. Cela signifie qu'aucun de ces modèles n'épargne les employés du secteur bancaire de longues journées de travail. D'autres facteurs, notamment l'orientation-clients, la compétitivité, les objectifs, l'atteignabilité permanente, jouent probablement un rôle important à cet égard. En revanche, on peut dire clairement que la compensation des heures supplémentaires en temps libre est beaucoup plus probable lorsque le nombre d'heures supplémentaires est enregistré. Du point de vue de la protection de la santé, une compensation régulière des heures supplémentaires est bienvenue, car de longues journées de travail perturbent la durée de repos, et donc la conciliation entre activité professionnelle et vie privée, et peuvent provoquer des problèmes de santé à long terme.

4 Premières propositions pour la suite des démarches

4.1 Généralités

Le projet pilote a fait clairement apparaître les différentes préoccupations des banques ayant participé : certes, toutes s'accordent à dire que la protection de la santé des travailleurs doit être garantie, mais les organes cantonaux d'exécution exigent de leur côté une meilleure contrôlabilité du respect des prescriptions de la loi sur le travail, telle que cela n'était pas possible sur la base de la liste de contrôle. Le SECO attache de l'importance à ce que les prescriptions relatives à la durée du travail soient respectées dans toutes les branches. Les syndicats souhaitent que des solutions soient trouvées entre les partenaires sociaux et les employeurs tiennent à ce que la loi permette la flexibilisation des horaires de travail.

4.2 Complément à l'art. 73 OLT 1 (première proposition du SECO)

Le SECO a soumis au comité d'accompagnement une proposition informelle qui consiste à ajouter à l'art. 73 OLT 1 un al. 1^{bis} qui permettrait l'abandon de l'enregistrement de la durée du travail pour une catégorie de travailleurs, sous certaines conditions et dans la mesure où un accord entre l'employeur et le travailleur le prévoirait.²⁶ Cette proposition s'est heurtée à une vive résistance, en particulier de la part des représentants des travailleurs. Toutefois, tous les intervenants s'accordaient à dire que s'il y avait abandon (même partiel) de l'enregistrement de la durée du travail, cela ne devait être possible qu'avec l'accord des travailleurs. Par contre, il aurait encore fallu déterminer si cet accord devrait être donné sous la forme d'une convention bilatérale écrite entre le travailleur et son employeur ou si une remarque dans le règlement de l'entreprise concernée serait suffisante. La proposition comportant trop de zones d'ombre qui auraient rendu une mise en œuvre difficile, elle a été abandonnée.

4.3 Modèle « Delta plus »

L'Association patronale des banques en Suisse (AP Banques) a présenté au comité d'accompagnement une proposition de modèle d'enregistrement simplifié de la durée du travail. La proposition se fondait sur l'idée de base de la notice relative à l'enregistrement de la durée du travail, mais avec des améliorations sur les points qui s'étaient révélés problématiques dans le cadre du projet pilote. Ainsi l'annonce des heures de travail supplémentaire était prévue de manière hebdomadaire et non mensuelle comme dans le projet pilote.

L'obligation des travailleurs de signaler les écarts par rapport à la durée maximale du travail admise, soit le nombre d'heures dépassant le total de 45 heures par semaine (annonce Delta), constitue le cœur du modèle « Delta plus ». Ce dernier prévoit en outre des mesures d'accompagnement comme une information aux travailleurs, des entretiens de fin d'année et la mise en place d'une instance de recours (interne ou externe). Il prévoit également que les petites entreprises pourraient s'associer pour créer une instance de recours commune ;

²⁶ La proposition prévoyait que les travailleurs concernés devaient jouir d'une grande marge de manœuvre dans l'accomplissement de leurs tâches et dans l'aménagement de leur journée de travail. Elle prévoyait également que les travailleurs concernés devaient donner leur accord au non-enregistrement de la durée du travail et que cet accord pouvait être révoqué unilatéralement par les travailleurs à tout moment. Le SECO a également proposé d'introduire un examen médical annuel obligatoire pour les travailleurs, dont le but serait de vérifier que la conciliation entre activité professionnelle et vie privée est bien assurée.

l'essentiel est que cette dernière se situe en dehors de la voie hiérarchique normale (hiérarchie linéaire).

Cette variante a été considérée comme une solution possible, mais les représentants des travailleurs n'ont voulu engager la discussion qu'à certaines conditions et ont préféré attendre dans un premier temps la suite des travaux effectués dans le cadre du projet pilote (en particulier les résultats de l'étude d'accompagnement).

5 Conclusions du SECO quant au projet pilote et propositions pour la suite des démarches

5.1 Conclusions du SECO

- Le SECO attache une grande importance à ce que la **protection de la santé soit garantie pour tous les travailleurs**. Il prend acte de ce que les milieux économiques souhaitent un assouplissement de l'obligation de documenter la durée du travail et de ce que diverses branches n'enregistrent aujourd'hui plus systématiquement la durée du travail. Néanmoins, le respect de la loi sur le travail devant demeurer contrôlable, une exemption totale n'est pas possible. Un éventuel assouplissement transmettrait en outre un mauvais signal aux branches qui enregistrent aujourd'hui la durée du travail de manière systématique.
- Le SECO est d'avis que **seules certaines fonctions bien définies se prêtent** à une éventuelle exemption de la saisie du temps de travail. Consigner la durée du travail de mémoire conduit en général à des données imprécises et donc à une moins bonne qualité.
- Le SECO reconnaît que **les travailleurs eux-mêmes** souhaitent une certaine **flexibilité** dans l'organisation de l'horaire de travail et que la possibilité pour les travailleurs de participer à l'établissement de la réglementation en matière de temps de travail augmente leur motivation. Cette question n'a cependant aucun rapport direct avec la question de l'enregistrement du temps de travail.
- Les expériences faites sur la base de la notice et de la liste de contrôle ont montré que les **inspections du travail** ont besoin d'informations fiables et documentées pour leurs contrôles. Les conditions du projet pilote n'ont pas répondu à cette exigence. En l'absence d'enregistrement quotidien de la durée du travail, il s'est révélé difficile de constater a posteriori si la durée normale du travail a été dépassée au cours d'un mois ou si un surplus d'heures de 50 heures a été dépassé dans l'année.
- En raison de la courte durée du projet pilote, l'étude d'accompagnement n'a pas permis de mesurer les éventuelles répercussions sur la santé du temps de travail basé sur la confiance, lesdites répercussions n'étant mesurables que dans le cadre d'études portant sur le long terme. Malgré cette validité limitée des résultats de l'étude d'accompagnement, le SECO tire les conclusions suivantes de ces derniers, combinés à ceux de l'Enquête européenne sur la santé : La moitié des collaborateurs (plus de 50 %) souhaiterait une saisie du temps de travail. Seul 43 % des employés ont la possibilité de parler des heures supplémentaires avec leur chef. Les personnes qui notent à quelque part les heures supplémentaires qu'elles effectuent auront davantage de chances de pouvoir les compenser (tout le monde fait des heures supplémentaires). Il n'existe pas de modèle de saisie du temps de travail qui puisse, à lui seul, garantir la protection de la santé des travailleurs. On ne constate donc à cet égard pas de différences essentielles entre ces modèles.

- Dans les cas de conflit au travail s'articulant autour de facteurs d'ordre psycho-social, la **documentation relative au temps de travail** est souvent le seul critère objectif sur lequel se baser. Les remarques portant sur le temps de travail sont également nécessaires si l'on souhaite que le supérieur adapte des objectifs éventuellement excessifs (« culture du feedback »). Il existe ici un danger de voir les collaborateurs momentanément masquer eux-mêmes la charge effective dans le but d'obtenir une certaine reconnaissance. Ceci a néanmoins à long terme un effet négatif sur la santé. (mot-clé: mise en danger de soi par intérêt).

5.2 Propositions du SECO et remarques du comité d'accompagnement

5.2.1 Modèle A « Statu quo »

Le devoir de fournir une documentation, tel que le prévoient actuellement la loi et l'ordonnance 1, est maintenu. Les moyens techniques disponibles de nos jours permettent de documenter le temps de travail facilement et sans problème.

Remarques du comité d'accompagnement :

les organes d'exécution voient dans la proposition A – et la proposition E – le seul modèle qui réponde à leurs exigences concernant la contrôlabilité du respect des prescriptions en matière de temps de travail. Ils indiquent qu'à l'heure actuelle, il existe des moyens techniques permettant sans autres la saisie du temps de travail pour l'ensemble des travailleurs de toutes les branches. L'AIPT propose par ailleurs de discuter de la question de la saisie du temps de travail dans le cadre d'une révision de la LTr.

Les autres membres du comité d'accompagnement, et plus particulièrement les banques, ne sont pas pour le maintien de la loi en vigueur. On renoncerait alors à l'objectif du projet pilote qui consiste notamment à élaborer une nouvelle solution adaptée à la situation actuelle. Les banques craignent même un retour en arrière. En effet, le modèle qui prévalait avant le projet pilote et qui consistait en une pratique relativement généreuse dans le domaine des contrôles du temps de travail ne serait désormais plus applicable.

Du côté des travailleurs, on déplore que de nombreuses entreprises n'aient encore jamais mis en place de système de contrôle du temps de travail, raison pour laquelle même si l'on n'édicte pas de nouvelle réglementation concernant l'obligation de fournir une documentation, ce sont les inspections cantonales du travail qu'il faut renforcer, afin de faire respecter la loi dans toutes les branches et prendre des sanctions envers les contrevenants. Ce ne sont pas les possibilités techniques qui posent problème lorsque l'on parle de saisie du temps de travail, mais la pression qui est exercée sur les travailleurs. Etant donné que les inspecteurs du travail ne visitent pas suffisamment fréquemment les entreprises, il faut se tourner davantage vers les partenaires sociaux pour thématiser cette question et effectuer un suivi rapproché dans les entreprises.

5.2.2 Modèle B « Convention avec les partenaires sociaux »

La possibilité de renoncer à une documentation sans faille du temps de travail doit être convenue entre les partenaires sociaux et n'être autorisée que pour les entreprises soumises à une convention collective de travail. Il faut définir pour quelles fonctions l'entreprise peut renoncer à saisir le temps de travail et s'accorder individuellement avec le travailleur concerné, lorsque l'on souhaite renoncer à saisir intégralement le temps de travail. Certaines données

clés du temps de travail doivent continuer à faire l'objet d'une documentation. La compensation du travail supplémentaire doit avoir lieu sur une période définie, de façon à ce que l'entreprise puisse faire face à la charge qui en résulte. Les éventuels jours de repos supplémentaires négociés par les partenaires sociaux doivent être garantis. Un organe de contrôle paritaire doit être mis sur pied afin de veiller à ce que ces dispositions soient respectées et d'évaluer la situation en cas de conflit. Il faut en outre instituer des personnes de confiance en interne qui ne font pas partie de la hiérarchie et vers lesquelles les travailleurs peuvent se tourner en cas de difficultés.

Cette solution nécessiterait une révision d'ordonnance. Il faudrait alors lister dans le nouvel article les points fondamentaux à régler dans la convention collective de travail.

Proposition de formulation :

Art. 73^{bis} OLT 1 Dérogation à l'obligation de tenir un relevé sans faille du temps de travail

¹ Il est possible de renoncer à tenir un relevé sans faille et une documentation concernant le temps de travail comme le prévoit initialement l'art. 73, al. 1, let. c et e, lorsque :

- a. une convention collective de travail conclue entre des partenaires sociaux de différentes entreprises prévoit la possibilité de déroger à l'obligation de tenir un relevé sans faille du temps de travail pour les entreprises qui sont soumises à cette CCT ;
- b. les travailleurs concernés disposent dans leur domaine d'activité d'une grande marge de manœuvre et d'une grande liberté quant à la structuration de leur temps de travail ; et
- c. lorsque le travailleur donne son accord individuellement et par écrit. Cette entente peut être dénoncée sur une base semestrielle par les deux parties.

² La convention collective de travail doit réglementer les points suivants :

- a. l'obligation des travailleurs de noter quotidiennement le nombre d'heures de travail effectuées au-delà de neuf heures ; d'établir une documentation hebdomadaire et d'annoncer mensuellement au service compétent tout dépassement de la durée hebdomadaire maximale du travail prévue par la loi, le travail effectué de nuit ou le dimanche, le travail sur plus de cinq jours et les temps de compensation du travail supplémentaire ;
- b. la mise sur pied d'un organe de contrôle paritaire ayant pour tâche de vérifier que les dispositions de l'accord sont bien respectées et de trouver une solution en cas de conflit autour du temps de travail ;
- c. l'obligation pour l'employeur d'instituer des personnes de confiance en interne pour répondre aux questions relatives au temps de travail ;
- d. le délai dans lequel le travail supplémentaire doit être compensé. Ce délai ne doit pas dépasser trois mois ;
- e. le nombre de jours libres supplémentaires auxquels les travailleurs ont droit en vertu du fait qu'ils renoncent à la saisie de leur temps de travail ; et
- f. l'obligation de l'employeur de conclure à la fin de l'année une convention de fin d'année comprenant les bases du règlement relatif à la compensation et au paiement du travail supplémentaire ainsi que le solde du temps de travail au 31 décembre.

Remarques du comité d'accompagnement :

cette variante est la favorite des représentants des travailleurs. Etant donné que l'obligation de saisir le temps de travail n'est pas pertinente dans toutes les branches, il est possible de conclure des accords entre les partenaires sociaux par le biais des conventions collectives de travail uniquement dans les branches concernées. Les partenaires sociaux sont également bien placés pour apporter leur soutien lors de la mise en œuvre des mesures ainsi que pour pallier d'éventuelles difficultés. Par ailleurs, cela permettrait de prendre en compte les spécificités de certaines branches. Les représentants des travailleurs estiment que les jours de compensation mentionnés à l'al. 2, let. e sont indispensables. Ils sont d'avis que l'introduction d'une obligation dans la convention collective de travail n'est pas contraire au système et proposent de se tourner vers d'autres organes de contrôle paritaires pour la mise en œuvre concrète.

Sur le fond, les représentants des employeurs considèrent qu'il vaudrait la peine d'examiner cette proposition²⁷. Ils souhaitent cependant qu'un modèle delta sans obligation du côté de la convention collective de travail soit présenté à la Commission fédérale du travail pour avoir son avis. Cela présenterait l'avantage pour les branches dans lesquelles il n'y a actuellement pas de partenariat social établi d'avoir les mêmes possibilités en matière d'allègement de l'obligation d'établir une documentation. Sans cela, il y aurait, à leurs yeux, une inégalité de traitement choquante. Ils repoussent l'idée d'une obligation par le biais de la CCT car ils sont d'avis que l'adhésion à une CCT est une affaire de convictions et devrait traduire un engagement dans un partenariat social. Par ailleurs, la CCT ne permettrait d'englober qu'une partie des collaborateurs – à savoir jusqu'au premier niveau des cadres. Les représentants des employeurs indiquent que mélanger des éléments d'un partenariat social avec l'OLT 1 va à l'encontre du système. Ils estiment problématique de court-circuiter en la matière la compétence législative de l'Etat.

Les organes d'exécution partagent cet avis. Avec cette variante, il faut s'attendre aussi à une forte charge administrative, à une certaine insécurité juridique, ainsi qu'à de très nombreuses difficultés au niveau de l'interprétation et des contrôles. Il y a de nombreuses zones d'ombre quant aux difficultés qui se présenteraient dans la pratique. Cette solution ne permettrait plus, ou que de manière limitée, d'effectuer les contrôles sur diverses prescriptions relatives au droit du travail, comme p. ex. pour la durée et les conditions des temps de repos. Il faudra en outre affecter une autre valeur de référence pour le travail quotidien aux entreprises dont la durée du travail hebdomadaire maximale est de 50 heures. Déléguer le contrôle du temps de travail et de repos à un organe paritaire constituerait un préjudice inquiétant. De plus, les diverses compétences en jeu²⁸ n'aident pas à garantir une exécution uniforme de la loi. Il conviendrait par ailleurs d'inscrire le nombre minimal de jours libres cités à l'al. 2, let. e dans l'ordonnance et non de laisser les partenaires sociaux régler ce point. En résumé, l'AIPT s'oppose avec véhémence au modèle B.

5.2.3 Modèle C « Administration fédérale Plus »

Les travailleurs dont le salaire annuel dépasse 200 000 francs par an (variante : pour le 10 % des travailleurs avec les salaires les plus élevés de la branche concernée) peuvent être libérés de l'obligation de saisie du temps de travail. On part du principe que, dans ces catégories de salaire, les travailleurs ont suffisamment de marge de manœuvre pour pouvoir structurer librement leur temps de travail. Cette dérogation doit cependant être convenue individuellement et peut être dénoncée à tout moment. Par ailleurs, des personnes de confiance doivent être instituées en interne. Il faut garantir aux travailleurs des jours libres supplémentaires. Ce modèle correspond à peu près à la réglementation en vigueur dans l'administration fédérale – où il n'y a cependant pas besoin d'un accord individuel et pas de personnes de contact spécifiquement désignées en cas de conflit.

²⁷ Si, au fil des discussions, le modèle B devait être choisi, les représentants des employeurs souhaiteraient encore pouvoir y apporter des modifications : la let. b ne devrait parler que de « liberté dans la structuration du temps de travail ». L'accord individuel (al. 1, let. c) doit pouvoir être implicite lors du choix du système de temps de travail. Pour des raisons pratiques, changer de système ne serait possible qu'à la fin d'un mois, les partenaires sociaux pourraient cependant se mettre d'accord sur une période plus longue. L'obligation de saisie quotidienne doit pouvoir être remplacée par une documentation hebdomadaire. L'art. 13 LTr dispose que le travail supplémentaire doit en premier lieu être rémunéré et compensé uniquement de manière subsidiaire par du temps libre ; il faut en tenir compte à l'al. 2, let. d. A la let. f, le terme « solde du temps de travail » doit être remplacé par « solde du travail supplémentaire » car ce n'est que le travail supplémentaire qui doit être documenté et non le temps de travail en soi. Il faudrait également biffer la mention des jours de compensation sans la remplacer.

²⁸ Inspection du travail, organes paritaires de contrôle, personnes de confiance en interne, convention de fin d'année avec l'employeur.

Proposition de formulation :

- Art. 73^{bis} OLT 1** Dérogation à l'obligation de tenir un relevé du temps de travail
Les travailleurs dont le salaire annuel dépasse 200 000 francs (ou variante susmentionnée) peuvent renoncer à saisir et à documenter leur temps de travail comme le stipule l'art. 73, al. 1, let. c et e, pour autant que
- l'employeur et le travailleur en conviennent individuellement et par écrit. Cette entente peut être dénoncée sur une base semestrielle ;
 - les travailleurs concernés disposent d'une marge de manœuvre leur permettant de structurer leur temps de travail avec une grande liberté ;
 - les travailleurs concernés aient la garantie d'avoir dix jours libres supplémentaires par année civile ; et
 - que des personnes de confiance soient instituées en interne pour conseiller travailleurs et employeurs sur les questions relatives au temps de travail, les orienter et documenter les cas.

Remarques du comité d'accompagnement :

les représentants des employeurs et des travailleurs s'accordent à dire que le fait de renoncer à tenir un registre sans faille du temps de travail ne doit pas uniquement dépendre du salaire. Cette solution serait toutefois envisageable en combinaison avec une solution standard, comme la proposition B ou un modèle delta. Il faudrait, en revanche, encore clarifier ce que regroupe la notion de *salaire annuel*.

Les organes d'exécution déplorent le mélange de points relevant les uns du droit public, les autres du droit privé. Cela revient à permettre désormais un niveau moindre dans la protection de la santé au travail en échange d'un certain dédommagement financier. Les dix jours libres supplémentaires exigés dans le modèle C représenteraient un clivage avec les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 3, let. d, LTr. Ils soulignent ici également le manque de possibilités de contrôle ainsi qu'une inégalité juridique. Tout comme les représentants des travailleurs, ils partent du principe que, lors des contrôles, les inspecteurs du travail ne pourraient pas voir les bulletins de salaire des collaborateurs, soit parce que cela ne serait pas possible, soit parce que les travailleurs ne l'accepteraient pas.

5.2.4 Résumé des remarques relatives aux modèles A à C

Sur le principe, tous les intervenants se sont réjouis que des propositions aient été élaborées. Les banques maintiennent qu'elles n'ont aucun intérêt pour le modèle A. L'AIPT souligne le fait que toutes les propositions doivent satisfaire aux critères de « contrôlabilité par des inspecteurs du travail » et de « protection de la santé au travail », ce qui n'est pas garanti avec les propositions B et C. Pour les syndicats, seul le modèle B présente un intérêt, éventuellement avec le modèle C comme complément.

Les représentants des travailleurs et des employeurs peuvent convenir de la suite à donner à la discussion concernant le modèle B et négocier les détails précis de la révision de l'ordonnance. Pour les organes d'exécution, le modèle B n'est pas acceptable. Les banques et l'AIPT regrettent qu'il n'y ait pas de modèle delta exemptant les partenaires sociaux de conclure un accord. Dans ce contexte, un projet alternatif est en cours d'élaboration sous la houlette de l'Association patronale des banques en Suisse. De surcroît, l'AIPT présente le « modèle zurichois » qui se base sur un horaire de travail fixe.

5.3 Propositions complémentaires du comité d'accompagnement et remarques

5.3.1 Modèle D « Modèle Delta-Plus » (proposition retravaillée de l'AP Banques)

L'AP Banques propose le modèle « Delta » qui ne prévoit pas d'obligation pour les partenaires sociaux d'établir une convention. Cette variante devrait permettre de garantir l'aspect de contrôlabilité et d'atténuer les risques en matière d'abus. Le travail supplémentaire à documenter concerne le dépassement du temps de travail hebdomadaire maximal. Le travail de nuit et du dimanche doit également faire l'objet d'une documentation. Ce modèle préconise, en outre, un devoir d'information, une convention de fin d'année et la définition des niveaux de compétences hiérarchiques. Les détails réglementant la saisie simplifiée du temps de travail peuvent soit être consignés individuellement dans un contrat de travail ou un règlement personnel, soit figurer dans une convention entre les partenaires sociaux. L'organe de contrôle interne doit être composé de manière paritaire. Si le travailleur le souhaite, un représentant des travailleurs ou la personne chargée des questions relatives au temps de travail peut être présente lors de l'établissement de la convention de fin d'année.

Proposition de formulation :

- Art. 73^{bis} OLT 1** Dérogation à l'obligation de tenir un relevé sans faille du temps de travail
- Il est possible de renoncer à tenir un relevé sans faille et une documentation concernant le temps de travail comme le prévoit initialement l'art. 73, al. 1, let. c et e, lorsqu'une convention de droit du travail collectif ou individuel prévoit les droits et devoirs suivants pour les travailleurs et les employeurs :
- l'employeur est tenu d'informer les travailleurs de toutes les prescriptions concernant le temps de travail qui sont pertinentes dans le cadre des rapports de travail qui les lient, indépendamment du fait qu'elles relèvent du droit public ou du droit privé. L'accomplissement de ce devoir d'information doit être documenté ;
 - les travailleurs sont tenus de tenir un relevé des dépassements du temps de travail hebdomadaire maximal ainsi que du travail effectué la nuit ou le dimanche, et d'en faire part mensuellement au service interne compétent ;
 - un organe de contrôle paritaire doit être constitué avec pour tâche de contrôler la mise en œuvre du principe de dérogation à la saisie sans faille du temps de travail et d'élaborer des solutions en cas de conflit autour du temps de travail ;
 - l'employeur est tenu d'instituer des personnes de confiance en interne pour répondre aux questions relatives au temps de travail ; et
 - l'employeur est dans l'obligation d'établir chaque année avec le travailleur une convention indiquant tout du moins le solde du travail supplémentaire effectué et les modalités de son indemnisation ou de sa compensation. Si le travailleur le souhaite et avec son accord, la convention peut être examinée par un représentant des travailleurs ou, s'il n'y a pas de représentant des travailleurs, par un service interne ou externe désigné par le travailleur.

Remarques du comité d'accompagnement :

les banques ont élaboré ce modèle « Delta » sous la direction de l'AP Banques, suite aux discussions qui avaient eu lieu. Elles sont très intéressées à trouver une solution conjointe.

Les représentants des travailleurs désapprouvent le fait qu'en supprimant la convention entre les partenaires sociaux, ce modèle serait valable dans toutes les branches. Il ne faut pas partir du principe qu'il sera largement accepté, mais plutôt s'attendre à une forte résistance. Les représentants des travailleurs doutent de l'efficacité d'un organe de contrôle paritaire interne et craignent que cela soit difficilement réalisable, car de nombreuses entreprises sont trop petites et ne possèdent pas de représentants des travailleurs ayant été élus ; l'indépendance de ces personnes ne serait donc pas garantie d'office. De plus, une protection contre le licenciement serait absolument indispensable pour les employés participant.

L'AIPT indique que le modèle D se calque essentiellement sur le cadre de l'exercice donné pour le projet pilote. Cela signifie qu'il n'est dès lors pas possible de contrôler que les dispo-

sitions relatives au temps de travail sont respectées, ou ce uniquement de manière limitée. Par ailleurs, cette variante suscite les mêmes craintes que le modèle B²⁹.

5.3.2 Modèle E « Modèle zurichois » (proposition de l'AIPT)

L'AIPT propose le modèle suivant. Hormis le modèle A, il s'agit à son avis de la seule variante qui satisfasse aux exigences de « contrôlabilité par les inspecteurs du travail » et de « protection de la santé au travail ». Il s'agit également d'un modèle qui a déjà rencontré un certain succès dans la pratique.

Proposition de formulation :

- Art. 73^{bis} OLT 1** Dérogation à l'obligation de tenir un relevé sans faille du temps de travail
Il est possible de renoncer à tenir un relevé sans faille et une documentation concernant le temps de travail comme le prévoit initialement l'art. 73, al. 1, let. c et e, lorsque :
- a. les travailleurs ont un horaire de travail, individuel ou collectif, qui est fixe et dont le modèle permet de visualiser le début et la fin du travail ainsi que les conditions et la durée des pauses d'une demi-heure et plus ; et
 - b. toute variation par rapport à l'horaire fixé fait l'objet d'une documentation indiquant les conditions et la durée du temps de travail quotidien et la durée du temps de travail hebdomadaire, y compris les périodes de compensation et de travail supplémentaire, ainsi que les pauses d'une demi-heure et plus.

Remarques du comité d'accompagnement groupe de travail :

les autres membres du comité d'accompagnement remarquent que cette proposition ne change rien au statu quo. Il s'agit seulement d'une variante permettant de remplir l'obligation actuelle de saisie du temps de travail. Elle ne répond pas au souhait d'avoir davantage de flexibilité et ne doit pas être examinée plus avant.

5.4 Suite des démarches

Le rapport final avec les propositions pour la suite des démarches sera soumis à l'avis de la Commission fédérale du travail. Le SECO décidera ensuite de la marche à suivre et initiera éventuellement, suivant la décision prise, une révision ordinaire de l'ordonnance. Le présent rapport sera publié en temps voulu sous la forme qui convient.

²⁹ Cf. chapitre 5.2.2.

6 Annexes

6.1 Documents cités

SVOLTA	<i>Durée hebdomadaire des heures supplémentaires des salariés occupés à plein temps selon le sexe, l'origine et les sections économiques</i> , Statistique sur le volume de travail (SVOLTA), Office fédéral de la statistique, 2008.
BONVIN JEAN-MICHEL/ CIANFERONI NICOLA/ GABEREL PASCAL-ERIC	<i>Etude d'accompagnement du projet pilote « Temps de travail basé sur la confiance » conduit par le SECO dans le secteur bancaire</i> , Lausanne, août 2011. (cité sous le nom « Etude d'accompagnement »)
HOFF ANDREAS/ PRIEMUTH TOBIAS	<i>Vertrauensarbeitszeit : Gegenwärtige Verbreitung und Entwicklungsperspektiven</i> , in : <i>Personalführung</i> , 12/2011.
KRIEGER RALPH	<i>Vertrauensarbeitszeiten im Bankensektor - Grundlagen zur Evaluation der Arbeitszeitaufzeichnung im Bankensektor</i> , Zurich, juin 2010.
SWISS BANKING	Swiss Banking, <i>L'importance de la place financière suisse</i> , 2010.
WINGEN SASCHA/ HOHMANN TANJA/ BENSCH UWE/ PLUM WILFRIED	<i>Vertrauensarbeitszeit – Neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen</i> , Dortmund/Berlin/Dresden 2004.

6.2 Abréviations

Abréviation	Signification
AIPT	Association intercantonale pour la protection des travailleurs
AP Banques	Association patronale des banques en Suisse
ASEB	Association suisse des employés de banque
AWA	Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich (Département de l'économie et du travail du canton de Zurich)
CCT	Convention collective de travail
CO	Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (livre cinquième : droit des obligations ; RS 220)
CPB 2010	Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire 2010
CS	Credit Suisse
EWCS	European Working Conditions Survey
LTr	Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (RS 822.11)
n	Volume de l'échantillon
OLT 1	Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (RS 822.111)
p.	page
RH	Ressources humaines
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEC Suisse	Société suisse des employés de commerce
UBS	UBS

Abréviation	Signification
WLB-Index	Work-Life-Balance-Index
ZKB	Banque cantonale de Zurich

7 Indexe des documents annexés

1	Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire 2010 (CPB)
2	Notice relative à l'enregistrement de la durée du travail
3	Liste de contrôle pour un contrôle de la durée du travail
4	Questionnaire de l'enquête en ligne pour l'étude d'accompagnement
	Circulaires destinée aux autorités chargées de l'exécution de la LTr:
5.1	Temps de travail basé sur la confiance : déroulement du projet pilote de 2009 à 2011
5.2	Réalisation de contrôle de la durée du travail dans le cadre du temps de travail basé sur la confiance (projet pilote 2009-2011)
5.3	Prolongation de la phase pilote du projet « Temps de travail basé sur la confiance »
6	Etude d'accompagnement du projet pilote « Temps de travail basé sur la confiance » conduit par le SECO dans le secteur bancaire, Lausanne, août 2011.



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

CPB

Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire

Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire 2010

entre

l'Organisation patronale des banques en Suisse¹

et

l'Association suisse des employés de banque

et

la Société suisse des employés de commerce (sec suisse)

Table des matières	Page
A Champ d'application	2
B Dispositions contractuelles	2
I. Début et fin des rapports de travail	2
II. Droits et obligations de l'employé et de l'employeur	2
III. Durée du travail	4
IV. Vacances et congés.....	5
V. Salaire	6
VI. Paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler.....	7
VII. Prévoyance en faveur du personnel.....	8
C Participation des employés	9
D Divergences d'opinions lors des négociations salariales	11
E Mesures en cas de fermeture d'une banque ou de licenciement d'employés	12
F Dispositions finales	13
G Fin des rapports de travail	14
Appendice	15

¹ formée de l'Association des instituts de crédit de Zurich et des organisations des places de Bâle, Berne, Neuchâtel, St-Gall, et de l'Association bancaire tessinoise.

A Champ d'application

1. Application de la convention

La présente convention s'applique à tous les rapports de travail qui ont été conclus pour plus de trois mois et qui impliquent une prestation de travail régulière.

B Dispositions contractuelles

I. Début et fin des rapports de travail

2. Conclusion du contrat de travail

Les rapports de travail sont régis par un contrat individuel de travail passé en la forme écrite. La présente convention doit être remise à chaque employé ou être incorporée, dans sa version finale, aux règlements de la banque; elle fait partie intégrante du contrat individuel de travail.

3. Fin des rapports de travail

La fin des rapports de travail est régie par les articles 334–337d CO (appendice).

4. Résiliation immédiate

Sont considérées comme de justes motifs de la résiliation immédiate du contrat au sens de l'art. 337 du Code des obligations la violation du secret d'affaires ou du secret bancaire, la conclusion pour compte propre d'opérations prohibées ou la violation des prescriptions relatives à la sauvegarde impartiale des intérêts.

II. Droits et obligations de l'employé et de l'employeur

5. Devoir de fidélité

L'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié conformément aux instructions générales et aux directives particulières de la banque. Il doit en outre sauvegarder les intérêts légitimes de l'employeur selon les règles de la bonne foi.

6. Occupations accessoires

6.1 L'employé doit exercer son activité professionnelle au service exclusif de la banque. Pendant la durée du contrat, il ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers sans le consentement de la banque si une telle occupation empiète sur les heures de travail, compromet son activité à la banque ou lèse son devoir de fidélité. Toute activité au profit d'une entreprise concurrente est prohibée.

6.2 L'exercice de fonctions publiques ainsi que de fonctions au sein d'une organisation professionnelle pendant les heures de travail requiert le consentement de la banque, dans la mesure où les rapports de travail sont touchés. Le consentement de la banque ne peut être refusé que pour des raisons majeures.

7. Secret d'affaires et secret bancaire

- 7.1** L'employé doit observer une discrétion absolue vis-à-vis des tiers sur tout ce qu'il apprend dans l'exercice de son activité professionnelle à la banque (secret d'affaires).
- 7.2** Il est tenu de garder le secret absolu sur toutes les relations d'affaires des clients de la banque (secret bancaire). La violation du secret bancaire est punissable conformément à la Loi fédérale sur les banques et les caisses d'épargne. L'obligation de garder le secret subsiste même lorsque le contrat a pris fin.

8. Sauvegarde des intérêts de la clientèle, cadeaux

- 8.1** L'employé est tenu de sauvegarder et de défendre impartialement les intérêts de tous les clients de la banque dans la limite des prescriptions en vigueur.
- 8.2** Dans le cadre de son activité professionnelle, il lui est interdit d'accepter des cadeaux ou de se faire accorder des avantages directs ou indirects.

9. Opérations pour compte propre et cautionnements

- 9.1** Pour les opérations qu'il conclut pour son compte propre, l'employé est traité comme un client ordinaire de la banque. Les affaires pour compte propre doivent être proportionnées à la capacité financière de l'employé et ne doivent pas empiéter sur les heures de travail de manière disproportionnée. La banque définit les opérations pour compte propre qu'elle entend prohiber.
- 9.2** La souscription de cautionnements requiert l'accord de la banque.

10. Perfectionnement professionnel

- 10.1** La banque soutient et encourage les efforts de perfectionnement professionnel des employés.
- 10.2** En cas d'accord entre la banque et les employés, ceux-ci sont tenus de suivre des cours de perfectionnement professionnel et des cours visant à conserver leur employabilité. La banque détermine la compensation avec le temps de travail et la participation aux frais.

11. Introduction de nouvelles technologies

- 11.1** Lors de l'introduction de nouvelles technologies, la banque organise les processus de travail de manière rationnelle et sûre tout en tenant compte de la motivation au travail et de la satisfaction des employés.
- 11.2** Au cas où la mise en œuvre d'une nouvelle technologie à la place de travail aurait des répercussions sur la santé, des examens médicaux peuvent être prévus pour tous les employés concernés ou pour certains d'entre eux.
- 11.3** Si, à la suite d'une réorganisation du travail, des employés doivent, pour des raisons de santé, abandonner l'activité qu'ils exerçaient jusque-là, la banque fera un effort particulier pour confier à ceux qui y sont disposés une autre tâche, si possible équivalente.

III. Durée du travail

12. Durée normale du travail

- 12.1 La durée normale du travail se calcule sur la base de 42 heures par semaine applicable en moyenne annuelle. Le nombre d'heures à accomplir par année est fixé par la banque.
- 12.2 Les employés dont le service comprend des périodes prolongées de simple présence, notamment les concierges, portiers etc., peuvent être occupés en dehors des heures normales si les circonstances l'exigent; la durée normale du travail ne doit cependant pas excéder 47 heures en moyenne annuelle.

13. Horaire de travail individuel

- 13.1 En principe, la durée normale du travail de 42 heures par semaine est répartie dans le cadre de la loi sur le travail sur cinq jours suivis de deux jours de congé consécutifs. Le travail de samedi régulier exige l'accord écrit de l'employé.
- 13.2 La réglementation flexible de l'horaire de travail est de règle. La banque le fixe en fonction des besoins de l'entreprise et des employés tout en tenant compte des conditions locales.
- 13.3. L'employé peut recenser les heures de travail accomplies et tenir un compte de compensation, si la banque ne règle pas le calcul de la durée du travail. Elle met à disposition des moyens appropriés.

14. Heures supplémentaires

- 14.1 Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail expressément ordonnées par la banque ou approuvées après coup pour autant que le nombre d'heures à accomplir par année soit dépassé.
- 14.2 L'employé est tenu d'accomplir des heures supplémentaires (par ex. en cas de charge de travail exceptionnelle, de travaux en retard, d'absences) dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
- 14.3 Pour les heures supplémentaires dépassant 50 heures, il incombe à l'employé de choisir entre une compensation en temps libre ou une compensation financière. En règle générale, la compensation se prend en jours entiers. Lorsque la compensation ne peut intervenir en temps, la banque rétribue les heures supplémentaires selon un barème majoré de 25% qui figure dans un tableau séparé ou paie une autre contre-prestation correspondante convenue par accord écrit.

15. Heures supplémentaires et travail à temps partiel

- 15.1 Pour autant qu'elles ne puissent être compensées, les heures qu'un employé à temps partiel accomplit en plus de la durée contractuelle de travail lui sont rétribuées avec un supplément de 25%, mais seulement à partir du moment où elles dépassent le nombre d'heures à accomplir par année d'un contrat à plein temps.
- 15.2 Les heures supplémentaires comprises entre le temps de travail fixé contractuellement et la durée annuelle pour un poste à plein temps sont payées avec un supplément pour les vacances.

16. Heures de travail spéciales

Le travail temporaire de dimanche et des jours fériés ainsi que de nuit doit rester l'exception et requiert l'accord de l'employé; le travail de nuit (selon la loi sur le travail) est rétribué avec une majoration de 25%, le travail de dimanche et des jours fériés avec une majoration de 50%.

IV. Vacances et congés

17. Durée

- 17.1 Le droit aux vacances payées est de 25 jours de travail par année.
- 17.2 Dès l'âge de 61 ans, les employés ont droit à un jour de vacances supplémentaire et à un autre jour supplémentaire pour chaque année de service subséquente, ceci jusqu'à concurrence de 6 semaines (30 jours de travail) par année.
- 17.3 La 6e semaine de vacances est accordée aux cadres dès l'année de leurs 60 ans révolus.
- 17.4 L'employé a droit à l'augmentation de la durée de ses vacances dès le début de l'année dans laquelle il atteint la limite d'âge fixée ci-dessus.
- 17.5 Un jour de vacance d'un contrat de travail à plein temps correspond à 8,4 heures de travail. Les employés qui entrent au service de la banque ou qui la quittent en cours d'année ont droit à des vacances pro rata temporis.

18. Répartition des vacances

- 18.1 La banque fixe la date des vacances en tenant compte des désirs des employés dans la mesure où l'organisation du travail le permet. Les vacances des employés ayant des enfants en âge de scolarité doivent si possible coïncider avec les vacances scolaires.
- 18.2 Les vacances doivent en principe être prises jusqu'au 30 avril de l'année civile qui suit celle où le droit aux vacances est né. Les jours de vacances qui n'auraient pas encore été pris à cette date devront l'être, selon entente avec la banque, jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.
- 18.3 L'employé a droit une fois par an à deux semaines de vacances consécutives au moins et il est tenu de les prendre.
- 18.4 Dans des circonstances extraordinaires, la banque est en droit de différer des vacances déjà fixées ou, en cas d'urgence, de rappeler un employé en vacances. Celui-ci sera alors indemnisé des frais que lui aura occasionné le report ou l'interruption de ses vacances. Il conservera en outre le droit au solde de ses vacances.
- 18.5 Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances sans qu'aucune faute ne lui soit imputable, les jours d'incapacité totale de travail constatés par certificat médical ne sont pas comptés comme jours de vacances.

19. Réduction des vacances

- 19.1 Lorsqu'au cours d'une même année civile, un employé est empêché de travailler pendant plus d'un mois au total par suite de maladie ou d'accident, la banque peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par nouveau mois complet d'absence. La banque ne peut diminuer les vacances d'une employée empêchée de travailler en raison d'une grossesse et d'un accouchement que si son absence se prolonge au-delà de deux mois.

19.2 Lorsqu'un employé est empêché de travailler pendant plus d'un mois pour cause de service militaire (y compris protection civile obligatoire, service féminin de l'armée, service de la Croix-Rouge), la durée de ses vacances est réduite d'un douzième par mois entier d'absence.

20. Jours de congé

20.1 L'employé a droit aux jours de congé suivants sans diminution des vacances ni réduction du salaire:

- a) Mariage, partenariat enregistré.....1 à 3 jours
- b) Participation au mariage des enfants, des frères et sœurs, des parents..... 1 jour
- c) Décès
du conjoint, du du partenaire enregistré d'enfants ou de parents qui faisaient ménage commun avec l'employé..... 3 jours
d'enfants et de parents qui ne faisaient pas ménage commun avec l'employé..... 2 jours
de proches parents qui ne faisaient pas ménage commun avec l'employé 1 jour
- d) Déménagement jusqu'à 2 jours
- e) Déménagement (employés logeant en chambre) 1/2 jour
- f) Libération des obligations militaires pour les employés ayant atteint la limite d'âge ... 1 jour
- g) Inspection obligatoire des armes et de l'équipement 1 jour
- h) Participation active à des fêtes fédérales..... 1 jour

- i) Collaboration en tant que membre élu d'un organe central de l'Association suisse des employés de banque ou de la Société suisse des employés de commerce jusqu'à 5 jours
- j) Absences de courte durée pour des visites médicales ou dentaires, des thérapies prescrites médicalement ou des démarches administratives qui ne peuvent être repoussées le temps nécessaire

20.2 Lors de la naissance d'enfants, la banque accorde au père un congé parental de cinq jours ouvrables, sans réduction de salaire. Ce congé doit être pris dans un délai fixé par la banque.

V. Salaire

21. Paiement du salaire

21.1 Le salaire est convenu en salaire annuel et payé en treize quote-parts égales dont douze sont versées à la fin de chaque mois et une treizième à moitié en juin et en décembre (13e mois). Les employés n'ayant été au service de la banque qu'une partie de l'année ont droit au 13e mois pro rata temporis.

21.2 Le salaire annuel peut être payé en douze mensualités égales versées à la fin de chaque mois.

22. Système de rémunération

La banque dispose d'un système de rémunération adapté à sa taille, qui offre un cadre pour des salaires correspondant au marché et à la fonction occupée et qui constitue la base du salaire de chaque employé soumis à la convention.

23. Qualifications

- 23.1** Les qualifications comportent une appréciation qui tient compte des prestations fournies par l'employé dans l'accomplissement de ses tâches contractuelles, mais aussi de sa personnalité.
- 23.2** L'employé fait l'objet de qualifications régulières. Il a droit à un entretien personnel au sujet de ses qualifications. Il peut sur demande en prendre connaissance.

24. Augmentations de salaire

La rémunération est conforme aux prestations et se base sur les qualifications périodiquement effectuées.

25. Salaires minimaux

- 25.1** Les partenaires sociaux fixent un salaire minimal applicable à tous les rapports de travail soumis à la convention. Ils négocient régulièrement son adaptation en tenant compte de l'évolution des salaires et négocient également l'adaptation des allocations familiales.
- 25.2** En cas de productivité réduite d'un employé, il est possible, à titre exceptionnel, de descendre en dessous du salaire minimal après consultation du partenaire social.

26. Allocation de famille

- 26.1** La banque verse une allocation de famille dont le montant est déterminé par les partenaires sociaux. En bénéficient les employés qui perçoivent des allocations d'enfant ou de formation, en vertu de la législation cantonale ou de l'article 27 de la CPB, pour des enfants nés après le 1er janvier 1993. Le droit à l'allocation de famille s'éteint en même temps que le droit aux allocations d'enfant ou de formation.
- 26.2** Pour les employés qui ne bénéficient que partiellement des allocations pour enfants, l'allocation de famille est réduite dans les mêmes proportions. Les employés à temps partiel perçoivent une allocation de famille pro rata temporis.

27. Allocations pour enfants

La banque verse des allocations pour tous les enfants jusqu'à 18 ans révolus. Pour les enfants dont il est prouvé qu'ils sont encore en formation, ces allocations sont versées jusqu'à la fin de celle-ci, mais au plus tard jusqu'à leur 25e anniversaire. Au demeurant, le droit aux allocations pour enfants est régi par les dispositions légales en vigueur.

VI. Paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler

28. Maladie, accident, grossesse, obligations légales, maternité

- 28.1** En cas d'incapacité de travail sans faute de la part de l'employé par suite de maladie, accident, grossesse, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, la banque verse le salaire intégral selon le barème suivant:
- pendant la 1ère année de service 1 mois
 - de la 2e à la 4e année de service..... 3 mois
 - de la 5e à la 10e année de service 6 mois
 - de la 11e à la 14e année de service 8 mois
 - dès la 15e année 12 mois

28.2 L'employeur n'est pas tenu de régler ces prestations s'il existe une faculté de faire couvrir la perte de salaire par un tiers, pour autant que ce droit ne découle pas de primes payées par l'employé.

28.3 Les absences payées doivent toujours être calculées sur la base de 12 mois consécutifs.

28.4 En cas de grossesse et de maternité, la banque accorde un congé d'une durée de 14 semaines avec un salaire intégral qui débute au plus tard lors de l'accouchement.

29. Assurance-accidents

29.1 La banque assure les employés contre les conséquences économiques des accidents professionnels et non professionnels dans le cadre de la Loi sur l'assurance-accidents.

29.2 Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et maladies professionnels sont à la charge de la banque. Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont à la charge de l'employé.

30. Service militaire, protection civile ou service civil

30.1 En cas de service obligatoire dans l'armée ou la protection civile suisse, de service civil suisse ou de service dans la Croix-Rouge, la banque continue de verser le salaire comme suit:

- a) Cours obligatoires, dans la mesure où ils ne dépassent pas 4 semaines par année: salaire intégral.
- b) Pour toutes les autres périodes de service (y compris les militaires en service long), les employés qui reçoivent des allocations de famille ou pour enfants touchent 90%, les autres employés 80% du salaire intégral.

30.2 Le paiement du salaire durant une période dépassant les quatre premières semaines de service militaire peut être subordonné à l'engagement de l'employé de ne pas dénoncer son contrat de travail pendant un délai raisonnable après la fin du service.

30.3 L'employé est tenu d'aviser la banque dès qu'il a connaissance de la date d'un service à accomplir. Sur demande de la banque, il doit entreprendre toutes les démarches nécessaires pour obtenir le report du service si son absence risque d'entraver sérieusement l'activité de l'établissement.

VII. Prévoyance en faveur du personnel

31. Paiement du salaire après décès

31.1 En cas de décès de l'employé, la banque verse le salaire de ce dernier à ses survivants pour le mois courant. Les survivants ont ensuite droit à une somme représentant trois mois de salaire (six mois si l'employé a été plus de trois ans au service de la banque).

31.2 Sont considérés comme survivants : le conjoint, le partenaire enregistré, les enfants mineurs sans activité lucrative qui vivaient dans son ménage, les autres enfants ainsi que la personne vivant en ménage commun, les parents, petits-enfants, frères et sœur s'ils étaient entretenus par le défunt.

32. Institution de prévoyance en faveur du personnel

La banque crée en faveur de ses employés un système de prévoyance professionnelle qui les assure obligatoirement en cas de vieillesse, d'invalidité et de décès. La Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité fait foi.

C Participation des employés

La promotion de la participation des employés de banque est régie par les directives suivantes:

33. Objectifs de la participation

La participation poursuit notamment les buts suivants:

- favoriser l'épanouissement personnel et professionnel ainsi que la satisfaction au travail de tous les employés
- promouvoir la coresponsabilité et la participation à l'organisation
- développer l'intérêt pour le travail et favoriser la productivité de l'entreprise
- promouvoir une collaboration et une participation positives entre employeurs et employés
- favoriser un climat de travail agréable.

34. Domaines d'application, étendue des droits, ayants droit

34.1 La participation s'étend, de principe, à toutes les questions de portée générale relevant du domaine social et de l'exploitation touchant directement le personnel des banques et étant en rapport étroit avec l'emploi.

34.2 Les droits de participation sont exercés sous forme de droit à l'information, droit d'intervention et droit de codécision. L'étendue des droits est fixée de cas en cas à l'intérieur de chaque entreprise.

35. Participation des employés à titre individuel

35.1 Généralités

Les directions des banques informent les employés en temps voulu et en détail des décisions touchant le personnel et elles leur en indiquent les motifs. Les employés sont en outre régulièrement tenus au courant de la marche générale des affaires.

L'information porte en particulier sur les domaines suivants:

- prévoyance-vieillesse, caisse de pension
- hygiène et santé
- sports et loisirs
- repas du personnel
- revue du personnel
- règlement interne
- organisation du poste de travail individuel.

Chaque employé jouit d'un droit d'intervention dans les domaines qui le concernent personnellement tels que la fixation de ses périodes de vacances, l'organisation de sa place de travail, sa formation professionnelle, ainsi que sa qualification personnelle. Il peut recourir au droit d'initiative dans le cadre du système des propositions.

35.2 Règles de conduite lors de l'introduction de nouvelles technologies

Lors de l'introduction de nouveaux processus de travail assistés par ordinateur (nouvelles technologies), les employés sont consultés à temps et de manière complète.

L'introduction de nouvelles techniques de travail et l'instruction correspondante des employés doivent être réalisées avec soin et de manière approfondie. Les fonctions de la place de travail, en relation avec l'activité de l'institut, sont également expliquées.

35.3 Règlements internes des banques

Les droits de participation de chaque employé sont réglés à l'intérieur de la banque compte tenu des conditions d'exploitation.

36. Participation de la représentation du personnel (commission du personnel)

36.1 Constitution, organisation de la représentation du personnel

Des organes de représentation du personnel sont institués dans toutes les banques – siège central et succursales – où le nombre des employés le justifie et en tout cas partout où la majorité des employés le désire. De telles représentations peuvent consister en une ou plusieurs commissions du personnel ou, lorsque l'institution d'un tel organe ne paraît pas opportune en raison du petit nombre d'employés, en un représentant unique du personnel.

Le droit de vote actif et passif est réservé aux membres du personnel de la banque.

La constitution de la représentation du personnel est régie par les dispositions de la loi fédérale sur la participation du 17 décembre 1993.

36.2 Attributions générales, fonction

La représentation du personnel défend les intérêts des employés vis-à-vis de la direction de la banque, dans la mesure où cette tâche n'est pas réservée à d'autres organismes.

Les membres de la représentation du personnel ne doivent subir aucun préjudice du fait de l'exercice de leur fonction. Il leur est laissé le temps nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches de représentants du personnel. La représentation du personnel bénéficie du soutien administratif de la direction de l'entreprise.

Les représentants du personnel sont tenus de garder le secret conformément à l'art. 14 de la loi sur la participation. Le secret doit être gardé à l'intérieur et à l'extérieur de la banque. La direction de l'entreprise et la représentation du personnel décident ensemble des informations qu'elles donnent sur leurs délibérations, y compris celles destinées aux partenaires sociaux.

36.3 Droits de participation réservés à la représentation du personnel

36.3.1 Droit à l'information

- questions à résoudre en collaboration avec la direction générale
- marche générale des affaires
- autres questions importantes de portée générale (par ex. introduction de nouvelles technologies) qui concernent directement le personnel de la banque et se rapportant directement à l'emploi.

36.3.2 Droit d'intervention

Le droit d'intervention de la représentation du personnel est défini d'un commun accord au sein même de la banque. Il peut notamment porter, dans le cadre des présentes directives, sur des questions d'ordre général ayant trait aux domaines suivants:

- prévention des maladies et des accidents, ainsi que mesures de sécurité contre les hold-up
- institutions d'assistance et de prévoyance sociale (dans la mesure où le droit d'intervention n'est pas déjà réglé par la loi, les statuts, les règlements, etc.)
- dispositions relatives aux vacances et aux congés
- aménagement de l'horaire de travail
- repas pour le personnel, installations sanitaires, vestiaires, locaux de réunion

- système d'évaluation des postes de travail
- système de qualification des employés
- transformation des bâtiments, aménagement des locaux et des installations
- aménagement des places de travail
- système des propositions
- questions liées à la formation continue
- activités culturelles et sportives
- mesures en cas de réduction importante du personnel.

36.3.3 Droit de cogestion

La représentation du personnel est légitimée à mener des négociations salariales avec la direction de l'entreprise.

Parmi les domaines relevant du droit d'intervention, il est possible de désigner, en vertu d'un commun accord intervenu au sein de la banque, tous ceux auxquels le droit de cogestion sera réservé à la représentation du personnel. Des tâches particulières pourront être attribuées à la représentation du personnel pour la gestion autonome.

37. Structure de la participation interne

La participation interne peut être structurée selon trois critères différents:

La participation quant au domaine d'action interne

- domaine social
- domaine de l'exploitation
- domaine de l'entreprise

La participation quant aux ayants droit

- participation individuelle de tous les employés
- participation des représentants du personnel (commissions du personnel, éventuellement commissions spéciales)

La participation quant à l'étendue des droits

Droit à l'information:

- Droit des employés à être informés à temps, de manière adéquate et suffisante sur les faits, événements et projets importants.

Droit d'intervention:

- Droit de participation ne donnant aucun pouvoir de décision aux employés mais leur permettant d'exercer une influence plus ou moins grande (droit d'être entendu, droit d'initiative, droit d'être consulté, droits de recours, droit de codécision).

Droit de cogestion:

- Droit de participation donnant aux employés un pouvoir de décision et leur permettant d'exercer une influence active plus ou moins grande (droit de gestion minoritaire, paritaire, majoritaire).

D Divergences d'opinions lors des négociations salariales

38. Procédure en cas de divergences d'opinions

38.1 Appel aux partenaires sociaux contractants

Si la représentation du personnel et la direction de l'entreprise ne parviennent à aucun accord, la représentation du personnel peut faire appel à l'Association suisse des employés de banque et à la Société suisse des employés de commerce et la direction de l'entreprise à l'Organisation patronale des banques en Suisse.

38.2 Instance de conciliation

Si la procédure selon ch. 39.1 n'aboutit à aucun résultat, la représentation du personnel ou l'Association suisse des employés de banque et la Société suisse des employés de commerce peuvent soumettre le cas à l'Instance commune de conciliation.

L'Instance de conciliation se compose de quatre membres élus pour un mandat de quatre ans et d'un président. Ceux-ci ne sont pas autorisés à participer aux négociations entre les partenaires sociaux contractants. L'Association suisse des employés de banque et la Société suisse des employés de commerce désignent en commun deux membres ainsi qu'un membre suppléant, de même que l'Organisation patronale des banques. Les membres élisent le président et son suppléant.

L'instance de conciliation soumet une proposition de médiation. Les dispositions de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation s'appliquent par analogie (art. 3 et 4).

E Mesures en cas de fermeture d'une banque ou de licenciement d'employés

39. Objet

L'objet de ce chapitre se rapporte aux mesures en cas de licenciement de tous les employés ou d'un grand nombre d'entre eux, résultant de fermetures totales ou partielles de banques ou de réorganisation fondamentale d'une banque. Sont assimilées à de tels licenciements des résiliations provoquées par des problèmes de distance lors de transferts d'entreprise.

40. Information

Les employés concernés, leurs représentants dans la commission du personnel et les partenaires sociaux doivent être, dans la mesure du possible, informés suffisamment tôt de telles décisions.

L'information doit être aussi complète que possible, ceci se rapporte en particulier aux motifs qui sont à l'origine de la décision, aux mesures envisagées, à leur organisation et leur déroulement chronologique.

41. Collaboration

Les employeurs doivent s'entretenir des conséquences de telles mesures pour les employés, avec les employés et les partenaires sociaux. Des pourparlers au sujet du plan social doivent avoir lieu au sein de la banque avec la commission du personnel. Là où il n'y a pas de représentation d'employés, il est nécessaire de faire intervenir les partenaires sociaux. Il en va de même lorsque les employés eux-mêmes demandent la participation des partenaires sociaux.

42. Mesures

Lors de l'application des mesures, il y a lieu de prendre en considération avant tout, les points suivants:

42.1 Droits et obligations légaux et conventionnels comme:

- délai de congé
- obligation de payer le salaire y compris les prestations accessoires faisant partie du salaire
- institution de prévoyance de l'entreprise en faveur du personnel

- indemnités à raison de longs rapports de travail, pour autant qu'elles ne soient pas remplacées par des prestations de libre passage.
- 42.2** Entrent en considération comme mesures susceptibles d'atténuer les effets négatifs des suppressions d'emplois:
- réduire temporairement les heures de travail avec diminution de salaire dans le but de sauvegarder des emplois
 - éviter les heures supplémentaires
 - promouvoir le travail à temps partiel.
- 42.3** Comme autres mesures pour éviter ou atténuer des rigueurs humaines et économiques entrent principalement en
- ligne de compte:
 - offres de reclassement dans la banque
 - recyclage interne
 - concours de la banque pour rechercher de nouvelles places de travail
 - prolongation, ou, sur désir de l'employé, réduction des délais de congé
 - facilités en cas de déménagement
 - paiement anticipé d'allocations pour jubilés de travail ou d'entreprise survenant dans les 12 mois après la fin des rapports de travail
 - arrangements pour des prêts en cours
 - renonciation à des clauses de concurrence
 - retraite anticipée avec prestations supplémentaires
 - amélioration des prestations de libre passage provenant de l'institution de prévoyance de la banque, jusqu'au remboursement de la totalité du capital de couverture
 - prestations supplémentaires dans des cas de rigueur individuels
 - prime de disponibilité pour des employés s'engageant à maintenir leur contrat de travail au-delà du délai de congé.

F Dispositions finales

43. Collaboration entre les partenaires sociaux

- 43.1** Les partenaires sociaux constituent une commission paritaire dont la présidence est assurée à tour de rôle.
- 43.2** La commission paritaire a pour tâche de suivre l'évolution du marché du travail dans le secteur bancaire, de discuter de questions générales concernant les conditions de travail des employés de banque et d'élaborer des éléments de base en vue des négociations.
- 43.3.** Tous les deux ans, la commission paritaire se procure d'un commun accord des informations sur les systèmes de rémunération et sur l'évolution des salaires des employés de banque soumis à la CPB. En cas de besoin, les banques peuvent requérir l'intervention des partenaires sociaux lors de l'introduction de systèmes de rémunération adaptés aux fonctions.
- 43.4** Les banques autorisent les partenaires sociaux, dans des cas justifiés, à prendre connaissance de l'indemnisation des fonctions ou des systèmes de rémunération.
- 43.5** En cas de restructuration, en particulier lors d'une fusion, entraînant une réduction des emplois, la direction de l'entreprise s'engage à ouvrir des pourparlers avec les partenaires sociaux au sujet du maintien temporaire des postes de travail et afin d'éviter de lourdes conséquences, sur le plan tant humain qu'économique.

44. Tribunal arbitral

44.1 Les partenaires sociaux soumettent tout litige découlant de la présente convention à un tribunal arbitral dont le siège est à Zurich et dont les décisions sont sans appel. Le tribunal arbitral est composé d'un président et de quatre juges arbitraux, chacune des parties en désignant deux. Les juges doivent être nommés dans les 20 jours qui suivent la requête.

44.2 Le président doit être élu à l'unanimité des juges arbitraux désignés par les parties. A défaut, le président est désigné par l'autorité judiciaire compétente selon le concordat sur l'arbitrage. Le président peut tenter une procédure de conciliation orale. La procédure arbitrale est régie pour le surplus par le concordat sur l'arbitrage.

45. Entrée en vigueur et durée

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2009. Elle est renouvelée d'une année pour autant qu'elle ne soit dénoncée au 31 décembre moyennant un préavis de six mois.

G Fin des rapports de travail

Les dispositions légales applicables à la fin des rapports de travail (art. 334–337d CO) figurent en appendice à la présente convention.

Zurich/Berne, le 10 novembre 2009

L'Organisation patronale des banques en Suisse

L'Association suisse des employés de banque

La Société suisse des employés de commerce (sec suisse)

Appendice

Art. 334–337d CO (fin des rapports de travail)

Art. 334

G. Fin des contrats

1 Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire rapports de travail de donner congé. Contrat de

2 Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée déterminée n'est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.

3 Le contrat conclu pour plus de dix ans peut être résilié après dix ans par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de six mois.

Art. 335

II. Contrat de

1 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. durée indéterminée

2 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre

1. Congé en partie le demande général

Art. 335a

2. Délais de

1 Les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un congé accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux a. En général deux parties.

2 Lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail ou qu'il l'a résilié pour des motifs d'ordre économique, des délais de congé plus courts peuvent toutefois être prévus en faveur du travailleur, par accord, contrat-type de travail ou convention collective.

Art. 335b

b. Pendant le

Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de temps d'essai travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.

2 Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.

3 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Art. 335c

c. Après le

1 Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de temps d'essai congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

2 Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service.

Art. 335d

IIbis Licencié-

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise ment collectif par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la

1. Définition personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. Egal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;

2. De 10 pour cent du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;

3. Egal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e

2. Champ

1 Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également d'application aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.

2 Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge.

Art. 335f

3. Consultation

1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de la représentation de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.

2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.

3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:

a. Les motifs du licenciement collectif;

b. Le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;

c. Le nombre des travailleurs habituellement employés;

d. La période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.

4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue au 3e alinéa.

Art. 335g

4. Procédure

1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.

2 La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.

3 L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.

4 Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal.

nal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

Art. 336

Protection

1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

contre les congés a. Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins

1. Résiliation que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un abusif point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

a. Principe

b. En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

c. Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

d. Parce que l'autre partie fait valoir de bonne fois des prétentions résultant du contrat de travail;

e. Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou le service civil en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:

a. En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;

b. Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

c. Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

3 Dans les cas prévus au 2e alinéa, lettre b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

Art. 336a

b. Sanction

1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

2 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

3 En cas de congé abusif au sens de l'article 336, 2e alinéa, lettre c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.

Art. 336b

c. Procédure

1 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

2 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par

voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Art. 336c

2. Résiliation

- 1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat: en temps
 - a. Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire, dans inopportun la protection civile ou le service civil en vertu de la législation fédérale, a. Par l'employeur pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
 - b. Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
 - c. Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
 - d. Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 336d

b. Par le travailleur

1 Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 336c, 1er alinéa, lettre a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

2 L'article 336c, 2e et 3e alinéas, est applicable par analogie.

Art. 337

I. Résiliation

1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en immédiate tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le

1. Conditions contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

a. Justes motifs

2 Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Art. 337a

b. Insolvabilité de En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiate l'employeur ment le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.

Art. 337b

2. Conséquences 1 Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans

a. Résiliation son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement justifiée le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

2 Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

Art. 337c

b. Résiliation 1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le injustifiée travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée.

2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Art. 337d

c. Non-entrée en 1 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi service ou abandon abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale injustifié de au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage l'emploi supplémentaire.

2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

3 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensations, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.

Banques: notice relative à l'enregistrement de la durée du travail

La présente notice se fonde sur l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) et sur la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB), notamment aux chiffres 12 à 16.

La CPB prescrit le temps de travail annuel ainsi que la réglementation flexible de l'horaire de travail (chiffres 12.1 et 13.1). Par ailleurs, l'obligation de saisir le temps (de présence) de (au) travail («pointage») a été levée dans nombre de banques ou départements de banques. Aussi des divergences ont-elles pu se créer par rapport à l'art. 73 OLT 1, qui exige la mise à disposition de registres et pièces indiquant «les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles».

La présente notice décrit les exigences à remplir afin que les dispositions de l'art. 73 OLT 1 soient réputées respectées, même en l'absence de saisie (générale) de la durée du travail («temps de travail basé sur la confiance»). Elle régit les droits et les obligations de la banque, des supérieurs hiérarchiques et des employés. Elle s'applique aux banques soumises à la CPB.

Cette notice a été rédigée conjointement par l'Organisation patronale des banques en Suisse, l'Association suisse des employés de banque et la SEC Suisse. Sur cette base, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO n'imposera plus, à titre expérimental, le respect des conditions relatives à la saisie de la durée du travail aux banques qui appliqueront la notice. La phase d'essai débutera le 1^{er} juillet 2009 et s'achèvera le 30 juin 2011. Après examen des résultats de l'évaluation, il sera décidé de poursuivre ou non cette mesure.

Les banques désireuses de participer à la phase d'essai sont priées d'envoyer leur inscription (à l'attention du SECO) d'ici au 30 juin 2009 à l'adresse suivante:
Organisation patronale des banques en Suisse, Selnaustrasse 30, 8021 Zurich

1. Documentation à l'usage des employés (droits et obligations)

Les informations doivent être transmises par voie électronique, par l'intermédiaire d'un site web interne, sous forme de renvoi à des connexions Internet ou sur papier.

1.1. Documents externes

La banque doit mettre à la disposition de ses employés les documents suivants:

- Code des obligations (CO)
- Loi sur le travail (LTr)
- Ordonnances relatives à la loi sur le travail (OLT)
- Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)

1.2. Documents internes à la banque

Le règlement interne de la banque doit faire expressément mention des règles suivantes:

1. Durée et répartition du temps de travail annuel théorique (redéfini chaque année).
2. Durée normale du travail de 42 heures par semaine répartie sur cinq jours suivis de deux jours de congé consécutifs.
3. Interdiction sur le principe de travailler la nuit et le dimanche.
4. Durées de repos/pauses:
 - a. Obligation pour l'employé de respecter les dispositions légales en matière de pauses minimales et de temps de repos.
 - b. Pauses minimales quotidiennes: une pause d'un quart d'heure à partir de 5,5 heures de travail, une demi-heure à partir de 7 heures et une heure à partir de 9 heures (art. 15 LTr); durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives entre deux jours de travail (art. 15a LTr); 12 heures pour les jeunes gens (art. 31 LTr).
 - c. Horaires de travail non soumis à autorisation: période autorisée 06h00 – 23h00 dans le cadre d'une durée de 14 heures (art. 10 LTr).
 - d. Durée de travail maximale pour les jeunes gens: 9 heures jusqu'à 18 ans révolus (art. 31 LTr).

5. Heures d'appoint et heures supplémentaires par année civile:
 - a. Nombre maximum d'heures d'appoint par rapport à la CPB sur la base d'un taux d'occupation de 100% avec un temps de travail hebdomadaire de 42 heures: 156 heures.
 - b. Surplus d'heures maximum autorisé (156 heures d'appoint et 170 heures supplémentaires): 326 heures.
6. Rappeler que
 - a. chaque employé peut tenir un compte de compensation et la banque met à disposition les moyens appropriés à cet égard¹;
 - b. chaque employé peut, dans le cadre des limites légales et du temps de travail annuel, aménager à sa guise son temps de travail moyennant l'accord des supérieurs/de l'équipe/du département;
 - c. chaque employé est tenu de faire preuve de responsabilité personnelle et de flexibilité.
7. Saisie du temps de travail: obligation de l'employé de consigner les éventuelles heures supplémentaires et heures d'appoint de sorte que leur injonction ainsi que leur paiement ou leur compensation puissent être vérifiables en tout temps (le système ou modèle mis à disposition par la banque doit être utilisé le cas échéant).
8. Obligation pour l'employé de consigner ses heures
 - a. lorsque sa journée de travail excède 11 heures;
 - b. lorsqu'il constate qu'il a dépassé la durée normale du travail dans le mois en cours. Tout écart doit être saisi à la fin du mois dans l'instrument mis à disposition par la banque. Si aucun écart n'est constaté durant le mois en question, cette saisie n'est pas nécessaire.
 - c. lorsque le surplus d'heures de 50 heures (cumulées dans l'année civile) est dépassé ou est susceptible d'être dépassé, et ce, même en l'absence d'injonction expresse;
 - d. lorsque des heures d'appoint/des heures supplémentaires ont été ordonnées et qu'il est possible que le maximum de 326 heures par an soit dépassé;
 - e. lorsque les heures d'appoint/les heures supplémentaires effectuées ont été compensées intégralement ou partiellement par du temps libre.
9. Obligation pour l'employé de présenter avant la fin de l'année les bases en vue de la réglementation de la compensation en temps ou du paiement (convention de fin d'année).
10. Notifier que la banque part du principe que les dispositions relatives à la durée du temps de travail (pauses et jours fériés, durée maximale de travail, limite de travail supplémentaire) sont respectées tant que l'employé ne fournit pas d'indication contraire et que la banque se réserve le droit de procéder à des vérifications au hasard.
11. Définition de la ligne hiérarchique en cas de doute et d'irrégularités avec les supérieurs (compétence des RH, implication de la représentation des employés).

2. Mise en œuvre par la banque

1. Les supérieurs hiérarchiques sont chargés d'assurer le respect de la réglementation interne à la banque; la banque définit l'échelon compétent.
2. Une fois les documents appropriés mis à disposition, la banque régleme la convention de fin d'année (avant la fin de l'année).
3. Il appartient à la banque de faire signer les conventions de fin d'année relatives au surplus d'heures volontaire et ordonné. Celles-ci contiennent des dispositions stipulant la date jusqu'à laquelle et le montant jusqu'auquel ce surplus peut être compensé ou payé.
4. La banque détermine l'échelon auquel la convention de fin d'année est signée.
5. S'agissant des horaires de travail soumis à autorisation – travail de nuit (à l'exception de l'art. 34 OLT 2 concernant le commerce des valeurs mobilières) et le travail le dimanche –, la banque demande préalablement l'autorisation.

¹ CPB chiffre 13.3: l'employé peut recenser les heures de travail accomplies et tenir un compte de compensation, si la banque ne règle pas le calcul de la durée du travail. Elle met à disposition des moyens appropriés.



PROJET-PILOTE ENREGISTREMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL / TEMPS DE TRAVAIL BASÉ SUR LA CONFIANCE

LISTE DE CONTRÔLE POUR UN CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

1. Le but principal du projet est de déterminer si, avec les principes énoncés dans la notice, un contrôle est possible.
2. Le contrôle doit permettre de constater si la loi sur le travail est respectée (durée du repos, durée hebdomadaire maximale du travail, travail supplémentaire, etc.)
3. Le respect de l'obligation d'enregistrer la durée du travail selon l'art. 73 OLT 1 ne fait pas l'objet du contrôle puisque le projet-pilote vise à déterminer si l'art. 73 OLT 1 peut être adapté.
4. Trois à cinq banques participant au projet-pilote doivent être contrôlées dans chaque canton.
5. Aucune sanction ne sera prononcée contre des employeurs en raison de l'absence de saisie du temps de travail.

Entreprise:	
Adresse:	
Personne de contact:	

Remarques, mesures, contrôle ultérieur

--

Date de la visite:		Inspecteur:	
--------------------	--	-------------	--

1. Durée du travail		Remarques complémentaires
1.1	Est-il possible de déterminer si la durée maximale hebdomadaire du travail est respectée? Art. 9 LTr	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
1.2	La durée du travail est-elle enregistrée? Art. 73 OLT 1 Y a-t-il une possibilité de l'enregistrer? Art. 73 OLT 1	<input type="checkbox"/> Oui: <input type="checkbox"/> au moyen d'une timbreuse <input type="checkbox"/> au moyen d'un rapport <input type="checkbox"/> autre moyen <input type="checkbox"/> Pas d'enregistrement
1.3	Peut-on constater quelle est la situation en matière de durée quotidienne du travail? Art. 10 LTr	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Partiellement
1.4	Peut-on constater si du travail supplémentaire est effectué? Art. 12 LTr; art. 25 et 26 OLT 1	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
1.5	Du travail supplémentaire est-il effectué? Art. 12 LTr; art. 25 et 26 OLT 1	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non => continuer au point 2.1
1.6	Le travail supplémentaire effectué est-il documenté? Art. 73 OLT 1	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
	Si la réponse est non: Comment le collaborateur connaît-il son solde d'heures de travail supplémentaire et comment sait-il quand le volume maximal annuel de travail supplémentaire est atteint?	
	Quel est actuellement le solde d'heures de travail supplémentaire du collaborateur?	

2. Durée du repos		
2.1	La personne concernée connaît-elle le contenu de la notice relative à l'enregistrement de la durée du travail?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
2.2	Peut-on déterminer si les pauses quotidiennes sont respectées? Art. 15 LTr; art. 18 OLT 1	<input type="checkbox"/> Oui => Comment?
		<input type="checkbox"/> Non => Pourquoi?
2.3	Peut-on déterminer si la durée du repos quotidien est respectée? Art. 15a LTr; art. 19 OLT 1	<input type="checkbox"/> Oui => Comment?
		<input type="checkbox"/> Non => Pourquoi?
2.4	La demi-journée de congé hebdomadaire (6:00 – 14:00 ou 12:00 – 20:00 h) est-elle octroyée? Art. 21 LTr; art. 20 OLT 1	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Relève entre 12 et 14 h <input type="checkbox"/> En alternance <input type="checkbox"/> En une seul fois
2.5	Peut-on déterminer si du travail de nuit est effectué? Art. 16 et 17 LTr	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
2.6	Du travail de nuit est-il effectué? Art. 16 et 17 LTr	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
2.7	L'entreprise a-t-elle obtenu, si nécessaire, un permis pour le travail de nuit? Art. 17 LTr; art. 34 OLT 2	<input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Temporaire (canton) <input type="checkbox"/> Régulier (Confédération) <input type="checkbox"/> "Entreprise OLT 2" (art. 34 OLT 2)

2.8	Si du travail de nuit régulier ou périodique est effectué: peut-on constater si la compensation en temps de 10 % du temps passé à travailler de nuit est accordée lorsque cela est nécessaire? <i>Art. 17b, al. 2 et 3, LTr</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de compensation nécessaire selon art. 17b, al. 3, LTr	
2.9	Peut-on constater si du travail est effectué le dimanche? <i>Art. 18 et 19 LTr</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
2.10	Du travail est-il effectué le dimanche? <i>Art. 18 et 19 LTr</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
2.11	L'entreprise dans laquelle du travail est effectué le dimanche a-t-elle obtenu une autorisation? <i>Art. 19 LTr</i>	<input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Temporaire (canton) <input type="checkbox"/> Régulier (Confédération)	
2.12	Si du travail dominical temporaire ou régulier est effectué: Peut-on déterminer si les conditions sont respectées? <i>Art. 19 et 20 LTr; art. 21, 27 et 28 OLT 1</i>	Peut-on déterminer si: A) le jour de repos compensatoire est octroyé? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non B) un dimanche sur deux est libre? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non C) les personnes concernées travaillent au maximum six jours consécutifs? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
2.14	Du service de piquet est-il effectué?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
2.15	Si oui, la durée du travail effectuée est-elle enregistrée?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

3. Remarques/notes

A. Questions générales

A.1 Vous appartenez au genre :

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Féminin
- Masculin

A.2 Quelle est votre année de naissance ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez insérer l'année complète : Ex. 1954, 1981, etc.

A.3 Quel est votre statut de résidence ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Nationalité suisse
- Permis B (résident de longue durée)
- Permis C (autorisation d'établissement)
- Permis G (Permis pour frontalier)
- Permis L (résident de courte durée, pour une activité de moins d'un an)
- Autre

A.4 Quel est le plus haut diplôme scolaire que vous avez obtenu avec succès ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Ecole obligatoire
- Apprentissage CFC / formation professionnelle initiale
- Diplôme de commerce / Certificat de culture générale
- Maturité gymnasiale / Maturité professionnelle
- Brevet ou Diplôme fédéral
- Bachelor (Haute école spécialisée / Université / École polytechnique / Haute école technique / Haute école pédagogique, etc.)
- Master, Licence ou Diplôme post-grade (Haute école spécialisée / Université / École polytechnique / Haute école technique / Haute école pédagogique, etc.)
- Doctorat

A.5 Comment pourriez-vous décrire le ménage dans lequel vous vivez ? Est-ce un....

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Ménage d'une personne (personne vivant seule)
- Couple sans enfant
- Couple avec enfant(s)
- Parent élevant seul des enfants (famille monoparentale)
- Personne adulte vivant avec ses parents ou avec l'un des parents
- Autre type de ménage (ne comprenant pas de couple, ni de personne, élevant seule des enfants, p. ex. communauté d'habitation, ménage de frères et sœurs, etc.)

A.6 Combien d'enfant(s) mineur(s) (0 - 18 ans) avez-vous à charge ?

Veillez écrire votre réponse ici :

A.7 Dans quelle région linguistique travaillez-vous principalement ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Suisse alémanique
- Suisse romande
- Suisse italienne

A.8 Dans quel établissement bancaire travaillez-vous ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- UBS
- Credit Suisse
- Raiffeisen
- ZKB
- Bank Sarasin & Cie AG
- Julius Bär & Cie
- Rahn & Bodmer Co

A.9 Depuis combien d'année(s) travaillez-vous dans cet établissement bancaire ?

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Nombre d'année(s)

Déplacez le curseur pour indiquer le nombre d'année(s).

A.10 Depuis combien d'année(s) travaillez-vous dans le secteur bancaire ?

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Nombre d'année(s)

Déplacez le curseur pour indiquer le nombre d'année(s).

A.11 A quel taux d'activité travaillez-vous en ce moment ?

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Taux d'activité en %

Déplacez le curseur pour indiquer le taux d'activité.

A.12 Dans quel département travaillez-vous ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Service clients
- Commercial & Investment banking
- Crédit & Risk management
- Informatique
- Recherche & développement de produits
- Services ou fonctions d'état major (RH, service juridique, activités de *compliance*, logistique, etc.)
- Back office et opérations bancaires
- Autre

A.13 Quel est votre niveau hiérarchique ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Apprenti-e
- Collaborateur-trice
- Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)
- Directeur-trice ou membre de la direction générale

A.13a Combien de personne(s) travaille(nt) sous votre direction pour laquelle ou lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent étroitement de vous ? (*Si vous ne savez pas, veuillez passer directement à la question suivante*)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)' ou 'Directeur-trice ou membre de la direction générale' à la question '13 [013]' (A.13 Quel est votre niveau hiérarchique ?)

Veillez écrire votre réponse ici :

A.14 Quel est actuellement le montant de votre revenu brut annuel (sans bonus) ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- < 26'000.- francs
- 26'001.- à 52'000.- francs
- 52'001.- à 78'000.- francs
- 78'001.- à 104'000.- francs
- 104'001.- à 130'000.- francs
- 130'001.- à 156'000.- francs
- 156'001.- à 182'000.- francs
- 182'001.- à 208'000.- francs
- > 208'000.- francs
- Ne sait pas

A.15 Dans quelle mesure estimez-vous que le système de bonus vous incite à fournir plus d'efforts dans votre travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très peu
- Peu
- Moyennement
- Fortement
- Très fortement
- Ne sait pas

B. Temps de travail

Remarque importante :

Les questions qui suivent vous interrogent sur vos données personnelles ainsi que sur vos appréciations sur le temps de travail, sur l'enregistrement du temps de travail et sur votre santé. Les réponses à ces questions servent exclusivement à établir des liens entre les conditions de travail et la santé ainsi qu'à permettre une comparaison avec d'autres enquêtes standardisées. Aucune évaluation par banque ou par département n'est effectuée. L'étude se focalise sur l'ensemble des banques participant au projet. Il n'est pas possible, pour ces questions comme pour toutes les autres, de tirer des conclusions sur votre identité à partir de vos réponses. L'enquête est entièrement anonyme.

B.1 Combien d'heures par semaine devez-vous travailler en moyenne selon votre contrat ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre d'heures dans la case ci-dessus.

B.2 Combien d'heures par semaine travaillez-vous d'habitude ? (y compris les heures supplémentaires, mais sans les pauses de midi, ni les temps de trajets entre le domicile et le travail)

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre d'heures dans la case ci-dessus.

B.3 Au total, combien de minutes passez-vous normalement, par jour, pour aller de chez vous à votre lieu de travail, et revenir ensuite ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre de minutes dans la case ci-dessus.

B.4 Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous ...

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Le soir, soit au moins 2 heures entre 20h et 23h ?

- La nuit, soit au moins 2 heures entre 23h du soir et 6h du matin ?

Veillez indiquer le nombre de soirs par mois et le nombre de nuits.

B.5 Combien de fois par année travaillez-vous (au moins deux heures) ...

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- ... le samedi ?

- ... le dimanche ?

B.6 Habituellement, combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de 10 heures ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre de journée(s) de plus de 10 heures dans la case ci-dessus.

B.7 De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilités de changements personnels.
- Le choix vous est donné entre plusieurs tranches horaires fixes, déterminées par l'entreprise.
- Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise (tranches horaires, temps de travail flexible).
- Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même (aucune prescription n'est donnée par l'employeur).
- Ne sait pas

B.8 Dans quelle mesure vos temps de travail dépendent-ils de vos tâches ou des objectifs que vous devez atteindre ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout
- Pas vraiment
- Moyennement
- Fortement
- Très fortement
- Ne sait pas

B.9 ... d'autres contraintes (vos collègues, autres départements, clients, heures d'ouverture, etc.)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout
- Pas vraiment
- Moyennement
- Fortement
- Très fortement
- Ne sait pas

C. Enregistrement du temps de travail

C.1 Y a-t-il une horloge de timbrage/ un système technique (par ex. une pointeuse) ou électronique (par ex. excel ou un autre logiciel) de saisie du temps de travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

C.2 Est-il possible d'enregistrer le temps de travail dans des cas spécifiques seulement (par ex. lorsque la journée de travail dépasse 11h, dès que le temps de travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.) ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

C.3 Enregistrez-vous le temps de travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Tous les jours
- Parfois
- Seulement lorsqu'il y a une obligation (quand la journée de travail dépasse 11h, dès que le travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.)
- Jamais
- Ne sait pas

C.3a Votre établissement participe au projet pilote "Temps de travail basé sur la confiance". Etes-vous au courant ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Parfois' ou 'Jamais' ou 'Seulement lorsqu'il y a une obligation (quand la journée de travail dépasse 11h, dès que le travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.)' à la question '29 [003]' (C.3 Enregistrez-vous le temps de travail ?)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

C.4 Votre supérieur contrôle-t-il vos relevés d'heures ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Régulièrement
- De temps à autre
- Jamais
- Ne sait pas

C.5 Avez-vous conclu une convention concernant le solde de votre temps de travail pour l'année 2010 ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je n'en ai pas connaissance
- Ne sait pas

C.6 Avez-vous fait des heures supplémentaires durant l'année 2010 ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

C.6a Qu'est-ce qui correspond le mieux à votre situation en 2010 ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '33 [007]' (C.6 Avez-vous fait des heures supplémentaires durant l'année 2010 ?)

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui, c'est vrai	En partie	Non, ce n'est pas vrai	Ne sait pas
Un décompte exact des heures supplémentaires a été établi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les heures supplémentaires ont été payées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre comme par exemple des congés à prendre en 2011	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.6b Pouvez-vous estimer le nombre d'heures supplémentaires qui n'ont pas été comptabilisé en 2010 et qui ne seront pas compensées ? (Si vous ne savez pas, veuillez passer directement à la question suivante)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '33 [007]' (C.6 Avez-vous fait des heures supplémentaires durant l'année 2010 ?)

Veillez écrire votre réponse ici :

D. Stress au travail

D.1 Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti-e stressé-e ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Jamais
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Ne sait pas

D.2 Dans quelle mesure l'affirmation suivante est-elle vraie ? *"Dans mon travail, j'ai de plus en plus souvent le sentiment d'être vidé-e émotionnellement"*

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Entièrement faux
- Plutôt faux
- Plutôt vrai
- Entièrement vrai
- Ne sait pas

D.3 Vous sentez-vous en état de maîtriser votre stress ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout
- Plutôt mal
- Assez bien
- Entièrement
- Ne sait pas

D.6 Vous trouverez ci-dessous quelques affirmations relatives à votre manager / supérieur hiérarchique. Pouvez-vous indiquer dans quelle mesure elles s'appliquent dans votre cas ?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne sait pas
Vous fournit des commentaires sur votre travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sait planifier et organiser le travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous encourage à participer aux décisions importantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discute avec vous les objectifs à atteindre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discute avec vous la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.7 Convenez-vous avec votre chef d'objectifs impératifs que vous devez atteindre dans un certain délai ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

D.8 Si vous vous référez à l'année 2010, laquelle de ces affirmations est juste ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Je n'ai pas atteint mes objectifs
- J'ai partiellement atteint mes objectifs
- J'ai atteint mes objectifs
- J'ai dépassé mes objectifs
- Ne sait pas

D.9 A quel point êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ?

"Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois"

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- Moyennement d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sait pas

F. Santé

F.1 Quel est votre état de santé en général ? Diriez-vous qu'il est...

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très bon
- Bon
- Ni bon ni mauvais
- Mauvais
- Très mauvais
- Ne sait pas

F.2 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou de plusieurs des problèmes de santé suivants ?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne sait pas
Maux de dos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maux de tête, fatigue oculaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs d'estomac	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maladies cardio-vasculaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anxiété	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dépression	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs aux mains et/ ou aux poignets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou dans les membres supérieurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epuisement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F.3 Sur les 12 derniers mois, combien de jours au total avez-vous été absent-e du

travail pour des raisons de santé ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre de jour(s) dans la case ci-dessus.

F.4 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé alors que vous étiez momentanément malade ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je n'étais pas momentanément malade
- Ne sait pas

G. Questions de conclusion

G.1 En général, êtes-vous satisfait-e de vos conditions de travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très satisfait-e
- Satisfait-e
- Pas satisfait-e
- Pas du tout satisfait-e
- Ne sait pas

G.2 Etes-vous satisfait-e de la manière dont votre temps de travail est réglé dans votre entreprise ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très satisfait-e
- Satisfait-e
- Moyennement satisfait-e
- Pas satisfait-e
- Pas du tout satisfait-e
- Ne sait pas

G.3 En général, comment votre horaire de travail s'accorde-t-il avec vos engagements sociaux et familiaux hors travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très bien
- Bien
- Pas bien
- Pas bien du tout
- Ne sait pas

G.4 Etes-vous satisfait-e de la quantité de temps libre dont vous disposez ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très satisfait-e
- Satisfait-e
- Moyennement satisfait-e
- Pas satisfait-e
- Pas du tout satisfait-e
- Ne sait pas

G.5 Quel enregistrement du temps de travail souhaiteriez-vous ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Obligation générale de saisie du temps de travail
- Obligation de saisie des heures supplémentaires seulement
- Saisie facultative du temps de travail
- Aucune saisie du temps de travail
- Ne sait pas

G.6 Si vous souhaitez ajouter quelque chose, vous pouvez l'indiquer ci-dessous :

Veillez écrire votre réponse ici :



Aux autorités d'exécution de la loi sur le travail

Information

Temps de travail basé sur la confiance: Déroulement du projet pilote de 2009 à 2011

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente du déroulement du projet pilote que les partenaires sociaux des banques ont introduit avec notre accord. Nous vous contacterons début 2010 pour vous renseigner sur la réalisation de contrôles auprès des banques qui participent au projet pilote. Comme vous le savez, il s'agit en premier lieu de déterminer si la voie empruntée permet de contrôler le respect de la loi sur le travail et non de sanctionner les employeurs.

1. Point de départ

De nombreuses entreprises ont supprimé l'obligation pour leurs salariés d'enregistrer leurs horaires de travail. Cette pratique est contraire à la loi sur le travail, qui prescrit notamment que la durée du travail effectuée quotidiennement et hebdomadairement, temps de compensation et travail supplémentaire compris, doit être consignée tout comme le moment précis auquel s'effectue le travail et la compensation. La même règle s'applique en ce qui concerne le jour de repos hebdomadaire et le moment auquel les pauses ont lieu. Le non-enregistrement des horaires de travail ne signifie pas en soi que la loi sur le travail est violée dans son intégralité mais il rend difficile le contrôle du respect de cette loi.

C'est pourquoi le SECO et les partenaires sociaux ont cherché ensemble une solution à ce problème. Les représentants des employeurs et ceux des travailleurs de la branche de la banque ont élaboré ensemble le guide ci-joint pour la réalisation du projet pilote. Ce guide contient les points centraux d'une réglementation concernant la durée du travail. Il convient de prêter une attention particulière aux conditions nécessitant la saisie de la durée du travail, qui sont répertoriées sous chiffre 8. L'objectif de ce projet est d'emprunter des voies nouvelles permettant le contrôle des horaires de travail sans que les travailleurs perdent leur autonomie en matière d'horaires de travail. Si, en raison des contrôles et de l'étude scientifique (cf. ch. 2), il apparaît que les instruments mis à dispositions ne garantissent pas le respect de la loi sur le travail, le SECO se réserve la possibilité de réintégrer l'obligation complète d'enregistrer les horaires de travail.

Le projet pilote est étendu uniquement aux banques qui appliquent la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). Les banques sont informées par les associations de la possibilité de participer à ce projet pilote.

Les banques annoncent leur participation au SECO et bénéficient ainsi d'un statut spécial en ce qui concerne l'application de l'art. 73 OLT 1. Les banques qui ne participent pas à ce projet pilote sont tenues de respecter la loi sur le travail, c'est-à-dire d'enregistrer sans faille la durée du travail et les horaires de travail de leurs collaborateurs.

En fin d'année 2009, nous donnerons aux autorités d'exécution de la LTr des instructions concernant l'exécution de contrôles dans les banques participant au projet pilote. Il s'agira alors seulement de constater si la voie empruntée permet de contrôler le respect de la loi sur le travail. Il ne sera pas question de sanctionner des employeurs.

2. Déroulement

- Le projet-pilote débutera en août 2009 et durera approximativement deux ans:
- Les entreprises qui veulent mettre en œuvre la notice doivent s'annoncer à l'organisation d'employeurs des banques jusqu'au 30 juin 2009.
- Les cantons seront renseignés individuellement par le SECO d'ici la fin août 2009 sur les banques situées sur leur territoire qui participent au projet.
- La période pilote court du 1^{er} juillet 2009 à 2011.
- Une étude scientifique indépendante sur le « temps de travail basé sur la confiance » sera réalisée en parallèle.
- Début 2010 : information des autorités d'exécution sur les contrôles réalisés dans les banques (contrôles par sondage)
- Février-mars 2011: évaluation sur la base des contrôles et de l'étude indépendante
- **Mi-2011: décision sur la marche à suivre ultérieure en ce qui concerne le guide sur l'enregistrement de la durée du travail.**

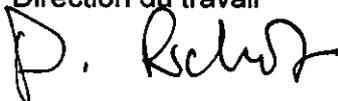
3. Comité d'accompagnement du projet

Un comité accompagne le projet. Les entités suivantes sont représentées dans le comité:

- SECO, Direction du travail
- Autorités cantonales d'exécution
- Organisation patronale des banques en Suisse
- Association suisse des employés de banque
- Société suisse des employés de commerce

En espérant que ces informations vous seront utiles, nous vous adressons, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

Direction du travail



Pascal Richoz, chef du centre de prestation Conditions de travail

Annexe: Notice relative à l'enregistrement de la durée du travail



Aux autorités d'exécution de la loi sur le travail

Information

Réalisation de contrôles de la durée du travail dans le cadre du temps de travail basé sur la confiance (projet-pilote 2009-2011)

Madame, Monsieur,

Comme nous vous l'avions annoncé dans notre courrier de mai 2009, nous vous informons par la présente de l'état actuel du projet-pilote "Temps de travail basé sur la confiance" ainsi que de la suite des opérations.

La notice relative à l'enregistrement de la durée du travail, qui a été élaborée par l'organisation patronale des banques suisses, a été approuvée par le comité d'accompagnement du projet début 2009. Ledit comité a ensuite mis au point une liste de contrôle qui doit vous servir d'outil lors des contrôles que vous devez effectuer et nous permettre une évaluation des données rassemblées. Cette liste de contrôle, qui repose sur une proposition de l'AIPT ainsi que sur la notice, figure en annexe.

Jusqu'à fin juin 2009, les banques soumises à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire ont eu la possibilité de s'annoncer comme participantes au projet-pilote auprès de l'organisation patronale des banques suisses. Huit instituts bancaires ont fait usage de cette possibilité; leur liste est jointe à ce courrier et sera chargée sur l'Extranet avec des informations complémentaires.

Tâche des cantons

Nous entrons maintenant dans la phase suivante, lors de laquelle nous remettons aux autorités d'exécution que vous êtes toute la documentation nécessaire et vous chargeons d'effectuer les contrôles. Ces derniers devraient commencer le plus tôt possible de sorte que les premières listes de contrôle – au moins une par canton - nous parviennent d'ici la mi-mai et qu'une première évaluation soit possible lors de la séance du comité de suivi en juin. En outre les banques souhaitent que ces contrôles aient lieu au plus vite de manière à procéder bientôt aux éventuelles adaptations nécessaires.

Les principaux points à prendre en compte lors des contrôles figurent sur la liste de contrôle mais méritent d'être brièvement explicités ici:

- a. Il s'agit de déterminer si ce type de saisie ou de non-saisie de la durée du travail permet un contrôle de la durée du travail permettant de tirer des conclusions fiables sur le

respect de la LTr. Il s'agit en premier lieu de déterminer si la contrôlabilité est garantie avec ce système.

- b. Le non-respect de l'art. 73 OLT 1 ne doit pas être sanctionné comme une infraction puisque ce projet-pilote vise précisément à examiner cette obligation d'enregistrement et ses éventuelles alternatives.
- c. Trois à cinq banques ou établissements doivent être contrôlés, selon la taille du canton. Bien sûr, des contrôles de la durée du travail selon la LTr peuvent être effectués dans les banques ne participant pas au projet-pilote. Dans ce cas, la protection contre les sanctions en cas d'absence d'enregistrement de la durée du travail ou d'enregistrement déficient ne s'applique pas.

Comme cela a déjà été évoqué dans le premier courrier d'information, une étude de suivi du projet est en cours de réalisation mais elle n'a rien à voir avec les contrôles que vous effectuez. La suite des opérations sera décidée en 2011 sur la base des résultats de cette étude, qui vise avant tout à examiner les réactions des collaborateurs à ce modèle d'horaire de travail, et sur la base des résultats des contrôles pratiqués par les cantons.

Nous vous remercions pour votre travail et espérons qu'il nous permettra d'aboutir à une solution praticable.

Nous vous prions de recevoir nos salutations les meilleures.

Direction du travail



Pascal Richoz, chef conditions de travail

Personne à contacter et adresse à laquelle envoyer les listes de contrôle remplies:

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Protection des travailleurs
Madame Gabriela Haas
Effingerstrasse 31
3003 Berne
gabriela.haas@seco.admin.ch
031 322 29 55

Annexes:

- Notice relative à l'enregistrement de la durée du travail
- Liste des banques participant au projet-pilote
- Liste de contrôle pour les contrôles de la durée du travail

Copie à: AIPT, AOST, Union patronale suisse, ASB, USS

15.3.10 / hag



Aux autorités d'exécution de la loi sur le travail

Information

Prolongation de la phase pilote du projet "Temps de travail basé sur la confiance"

Madame, Monsieur,

Compte tenu du retard pris dans les activités du projet-pilote "Temps de travail basé sur la confiance", la phase de projet initialement prévue entre le 1er juillet 2009 et le 1er juillet 2011 doit être prolongée, provisoirement jusqu'à la fin 2011. Cela signifie que pour les banques participantes, qui se sont engagées à respecter les règles fixées par l'aide-mémoire, le non respect de l'art. 73 OLT1 n'est pas considéré comme une infraction, comme jusqu'ici.

Les résultats de l'enquête menée auprès des collaborateurs/trices des banques participantes sont actuellement en cours d'évaluation. Le rapport final du projet-pilote et les propositions qui l'accompagnent pour la suite à donner devraient être rendus d'ici à la fin de l'année. Au cas où une révision de la loi ou de l'ordonnance devait en résulter, une procédure de consultation ordinaire serait encore menée.

En vous remerciant de prendre note de ce qui précède, nous vous adressons, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

Direction du travail

Pascal Richoz, chef Conditions de travail

Copie à: Inspections cantonales de travail, publication sur extranet, membres du groupe de suivi du projet (en les priant de bien vouloir transmettre l'information aux cercles concernés)

Étude d'accompagnement du projet-pilote « Temps de travail basé sur la confiance » conduit par le SECO dans le secteur bancaire

Jean-Michel Bonvin, Nicola Cianferoni et Pascal-Eric Gaberel

Mandant :

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

Lausanne, août 2011

Éditeur

Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

Groupe de projet

Ralph Krieger (responsable du projet)

Maggie Graf

Institut mandaté

Centre d'études des capacités dans les services sociaux et sanitaires (CESCAP)

Haute école de travail social et de la santé · EESP · Lausanne (HES-SO)

Chemin des Abeilles 14

CH - 1010 Lausanne

Auteurs

Jean-Michel Bonvin est professeur à la Haute école de travail social et de la santé du Canton de Vaud (EESP, Lausanne). Ses champs d'expertise recouvrent les politiques sociales et la sociologie du travail et des entreprises, dans une perspective tentant de combiner les questions de justice et d'efficacité organisationnelles. Il a participé à plusieurs projets de recherche nationaux et internationaux comportant des études monographiques très détaillées d'entreprises et d'agences locales d'emploi. Il est membre fondateur du CESCAP (Centre d'études des capacités dans les services sociaux et sanitaires).

Titulaire d'un Master en Socio-économie de l'Université de Genève, **Nicola Cianferoni** s'est spécialisé dans la sociologie du travail et des entreprises, notamment du secteur public et de l'industrie des machines. Il est membre du CESCAP et travaille à la Haute école de travail social et de la santé du Canton de Vaud (EESP, Lausanne), où il mène actuellement une enquête sur l'impact de la restructuration d'une grande entreprise industrielle sur le bien-être et la santé du personnel.

Pascal Gaberel est licencié es sociologie et diplômé en calcul numérique de l'Université de Genève. Chercheur dans les domaines de la famille, de l'éducation, du travail et de la santé, il est professeur à la Haute école de travail social et de la santé du Canton de Vaud (EESP, Lausanne), où il gère les prestations de service et enseigne la sociologie ainsi que les méthodes de recherche.

SOMMAIRE

Résumé français	5
Résumé allemand	7
1 Introduction	8
2 But de l'étude	8
3 Objet de l'étude	9
4 Méthodologie.....	9
4.1 Entretiens exploratoires	9
4.2 Enquête en ligne.....	9
4.3 Passation du questionnaire	10
4.4 Échantillon.....	10
4.5 Qualité de l'échantillon.....	12
4.6 Structure de l'échantillon	12
5 Résultats descriptifs	13
5.1 Temps de travail.....	13
5.2 Enregistrement du temps de travail	15
5.3 Stress.....	15
5.4 Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée.....	16
5.5 Santé.....	16
5.6 Satisfaction.....	17
6 Résultats descriptifs selon les modèles de temps de travail	17
6.1 Modèles de temps de travail.....	17
6.2 Critères sociodémographiques	18
6.3 Heures supplémentaires.....	19
6.4 Satisfaction avec les modalités d'organisation du temps de travail	23
6.5 Conciliation de l'horaire de travail avec les engagements sociaux et familiaux hors travail	23
6.6 Enregistrement souhaité du temps de travail	24
7 Indicateurs de synthèse	25
7.1 Stress.....	25
7.2 Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée.....	26
7.3 Santé.....	28
8 Distribution des indicateurs de synthèse selon les modèles de temps de travail	29
8.1 Relations entre le temps de travail et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée	29
8.2 Relations du stress avec la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée ..	32
8.3 Relations de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée avec la santé	34
9 Significativité globale des modèles.....	35
10 Conclusion	35
11 Bibliographie	37
12 Annexes.....	38
12.1 Notice relative à l'enregistrement de la durée du travail.....	38
12.2 Questionnaire	40
12.3 Fréquences	53

Répertoire de graphiques

GRAPHIQUE 1: FLEXIBILITE DES HORAIRES DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE·E·S (BANQUES 2011, N= 3279 / EWCS 2010, N = 727).....	13
GRAPHIQUE 2: TEMPS DE TRAVAIL PAR SEMAINE DECLARE PAR LES PERSONNES ENGAGEES A PLEIN TEMPS (42 HEURES PAR SEMAINE), EN % DES EMPLOYE·E·S (N=2480)	14
GRAPHIQUE 3: ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE·E·S (N=3280).....	15
GRAPHIQUE 4: TEMPS DE TRAVAIL DECLARE PAR LES PERSONNES ENGAGEES A PLEIN TEMPS (42 HEURES PAR SEMAINE) SELON LE MODELE DE TEMPS DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE E S (N = 2480)	20
GRAPHIQUE 5: DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES SELON LE MODELE DE TEMPS DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE·E·S (N= 2031)	22
GRAPHIQUE 6: MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL ET COMPENSATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR DU TEMPS LIBRE, EN % DES EMPLOYE·E·S (N= 2196)	22
GRAPHIQUE 7: SATISFACTION AVEC LES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUIVANT LE MODELE DE TEMPS DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3269).	23
GRAPHIQUE 8: MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL ET CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE, EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3240)	24
GRAPHIQUE 9. MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL ET MODALITES D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUHAITEES, EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3081)	25
GRAPHIQUE 10: DISTRIBUTION DE L'INTENSITE DU STRESS, EN % DES EMPLOYE·E·S, (N = 3284)	26
GRAPHIQUE 11: DISTRIBUTION DE L'INDICE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE DE FAMILLE EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3284)	27
GRAPHIQUE 12: DISTRIBUTION DE L'INDICE DE SANTE, EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3284).....	29
GRAPHIQUE 13: RELATIONS ENTRE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL ET LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE, EN MOYENNE	30
GRAPHIQUE 14: JOURNEES DE PLUS DE 10 HEURES SELON LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE, DISTRIBUEES PAR LES MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL, EN MOYENNE	31
GRAPHIQUE 15: DIFFERENCE ENTRE LE TEMPS DE TRAVAIL DECLARE ET LES HEURES EFFECTUEES PAR SEMAINE SELON L'INDICE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE, DISTRIBUEE PAR LES MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL, EN MOYENNE	32
GRAPHIQUE 16: INDICE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE SELON L'INDICE DU STRESS	33
GRAPHIQUE 17: MOYENNE DE L'INDICE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE POUR CHAQUE VALEUR DE L'INDICE DU STRESS, DISTRIBUEE SELON LES MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL	34

Répertoire de Tableaux

TABLEAU 1 EFFECTIFS DES BANQUES QUI PARTICIPENT AU PROJET	10
TABLEAU 2. DISTRIBUTION DU QUESTIONNAIRE ET TAUX DE REPONSE PAR ETABLISSEMENT BANCAIRE	11
TABLEAU 3. EFFECTIFS DE CHAQUE MODELE (MIS EN EVIDENCE AVEC TROIS COULEURS)	18
TABLEAU 4. CRITERES SOCIODEMOGRAPHIQUES SELON LES EFFECTIFS DE CHAQUE MODELE.	19
TABLEAU 5. MOYENNE, MEDIANE ET ECART-TYPE DU TEMPS DE TRAVAIL DECLARE PAR LE PERSONNEL ENGAGE A PLEIN TEMPS (42 HEURES PAR SEMAINE) SELON LES MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL.....	21
TABLEAU 6. SIGNIFICATIVITÉ GLOBALE DES MODÈLES	35

Résumé français

Des entreprises appartenant à différentes branches ne remplissent plus entièrement l'exigence d'enregistrement du temps de travail fixée par le droit du travail. Le SECO examine, dans le cadre d'un projet pilote et en collaboration avec des représentants des banques et des cantons, s'il est envisageable de développer de nouveaux modèles d'enregistrement du temps de travail sans affaiblir la protection de la santé. L'étude d'accompagnement de ce projet place sous la loupe l'enregistrement du temps de travail du personnel assujéti à la CPB¹ au sein de six banques² (un tiers de tous les employés du secteur bancaire). Trois modèles de temps de travail figurent au centre de l'examen: 1) horaires de travail flexibles sans enregistrement, 2) horaires de travail flexibles avec enregistrement et 3) horaires de travail fixes. L'étude analyse ces trois modèles sous l'angle des heures supplémentaires, du stress, de la conciliation entre travail et vie privée ainsi que de la santé.

Le prélèvement des données a eu lieu en deux étapes: Dans une première étape, quatre entretiens exploratoires ont été organisés avec les partenaires sociaux. Dans une seconde étape, un questionnaire en ligne a été envoyé à 7614 personnes. Le taux de réponse a été de 43%, 3284 questionnaires intégralement remplis ayant été renvoyés. L'enquête représentative auprès des banques repose sur le questionnaire de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2010), ce qui permet des comparaisons entre les banques et les autres branches en Suisse.

- 74% du personnel bancaire peut adapter ses horaires de travail dans le cadre de certaines limites (heures bloquées, horaire mobile). Sur l'ensemble de la Suisse, 44% des salariés le peuvent.
- Le personnel bancaire fournit en moyenne 2,2 heures supplémentaires par semaine. Les différences entre les trois modèles de temps de travail sont faibles.
- 77% du personnel bancaire dispose d'un système de timbrage.
- Alors que 68% du personnel bancaire enregistre quotidiennement son temps de travail, 24% ne le fait jamais et 8% le fait partiellement.
- 19% des salarié e s ont des horaires flexibles sans enregistrement du temps de travail (modèle 1).
- 65% des salarié e s ont des horaires flexibles avec enregistrement du temps de travail (modèle 2).
- 13% des salarié e s ont des horaires fixes (modèle 3).
- Avec le modèle d'horaires flexibles sans enregistrement (modèle 1), les heures supplémentaires ne sont dans leur majorité pas recensées (81%), ni compensées par du temps libre (61%). Les pourcentages correspondants sont de 5% et 10% respectivement avec le modèle d'horaires flexibles avec enregistrement (modèle 2).
- Lorsqu'il y a recensement des heures supplémentaires, 75% des salarié e s les compensent par du temps libre. Lorsqu'il n'y a pas de recensement des heures supplémentaires, 10% des salarié e s les compensent par du temps libre.

¹ Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)

² UBS, CS, Raiffeisen Schweiz, ZKB, Sarasin & Co, Julius Bär & Cie, Rahn & Bodmer Co

- Les longues journées de travail (journées de dix heures et heures supplémentaires) portent atteinte à l'équilibre entre travail et vie privée.
- Les effets négatifs s'expliquent davantage par la haute fréquence de longues journées de travail que par les différents modèles de temps de travail.

Résumé allemand

Unternehmen verschiedener Branchen erfüllen die arbeitsrechtlichen Vorgaben einer lückenlosen Arbeitszeiterfassung nicht mehr vollständig. Im Rahmen eines Pilotprojekts prüft das SECO zusammen mit Vertretern der Banken und der Kantone neue Möglichkeiten der Zeiterfassung, ohne den Gesundheitsschutz zu schwächen. Die Begleitstudie untersucht die Arbeitszeiterfassung des VAB³-Personals von sechs Banken⁴ (1/3 aller Erwerbstätigen im Bankensektor). Im Zentrum der Untersuchung stehen drei Arbeitszeitmodelle: 1) Flexible Arbeitszeiten ohne Erfassung, 2) Flexible Arbeitszeiten mit Erfassung und 3) Fixe Arbeitszeiten. Diese drei Modelle werden bezüglich Überstunden, Stress, Arbeit und Privatleben sowie Gesundheit analysiert.

Die Datenerhebung erfolgte zwei stufig: In einem ersten Schritt wurden vier explorative Interviews mit den Sozialpartnern durchgeführt. In einem zweiten Schritt wurde eine Online Umfrage an insgesamt 7'614 Personen verschickt. Mit einer Rücklaufquote von 43% enthält die Stichprobe 3'284 vollständig ausgefüllte Fragebögen. Die repräsentative Umfrage bei den Banken ist mit dem Fragebogen der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS 2010) abgestimmt, was Vergleiche zwischen den Banken und den übrigen Branchen in der Schweiz ermöglicht.

- 74% der Bankangestellten können die Arbeitszeiten innerhalb eines gewissen Zeitrahmens anpassen (Blockzeiten, Gleitzeitmodelle). Schweizweit sind dies 44 % der Erwerbstätigen.
- Erwerbstätige in der Bankbranche arbeiten im Durchschnitt 2.2 Überstunden pro Woche. Die Unterschiede zwischen den drei Arbeitszeitmodellen sind gering.
- 77% der Bankangestellten verfügen über ein Stempelsystem.
- Während 68% die Arbeitszeit täglich erfassen, tun dies 24% nie bzw. 8% teilweise.
- 19% der Erwerbstätigen arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten ohne Erfassung (Modell 1).
- 65% der Erwerbstätigen arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten mit Erfassung (Modell 2).
- 13% der Erwerbstätigen haben fixe Arbeitszeiten (Modell 3).
- Im flexiblen Modell ohne Erfassung (Modell 1) werden die Überstunden zum grössten Teil nicht genau erfasst (81%) und nicht mit Freizeit kompensiert (61%). Diesen Werten entsprechen im Modell 2 (Flexibilität mit Erfassung) 5% bzw. 10%.
- Wenn Überstunden erfasst werden, werden sie von 75% der Erwerbstätigen mit Freizeit kompensiert. Wenn Überstunden nicht erfasst werden, kompensieren sie 10% der Erwerbstätigen mit Freizeit.
- Lange Arbeitstage (10 Stunden Tage und Überstunden) beeinträchtigen die Work Life Balance.
- Negative Effekte werden mehr durch regelmässige lange Arbeitstage erklärt als durch die verschiedenen Arbeitszeitmodelle.

³ Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten

⁴ UBS, CS, Raiffeisen Schweiz, ZKB, Sarasin & Co, Julius Bär & Cie, Rahn & Bodmer Co

1 Introduction

L'art. 46 de la Loi sur le travail (LTr) et l'art. 73 de l'Ordonnance relative à la loi sur le travail (OLT1) exigent que le temps de travail soit enregistré dans des pièces et registres. Par contraste, la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)⁵ prescrit une gestion flexible et annuelle du temps de travail, sans pour autant spécifier que des pièces et des registres doivent être mis à la disposition des organes d'exécution et de surveillance. L'art. 13.3 de la CPB permet aux employés de recenser les heures de travail accomplies et de tenir un compte de compensation si la banque ne règle pas le calcul de la durée du travail. Cependant, depuis de nombreuses années, l'enregistrement du temps de travail n'est plus systématique dans le secteur bancaire, ce qui constitue en soi une pratique contraire à la réglementation actuellement en vigueur. C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux du secteur bancaire ont contacté le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) pour tenter de trouver une solution à cette problématique.

L'étude de l'enregistrement allégé du temps de travail s'intègre dans un projet pilote dénommé « Temps de travail basé sur la confiance dans le secteur bancaire ». Sous la coordination du SECO, les partenaires sociaux, les Cantons ainsi que la Confédération cherchent des solutions pour que les heures de travail puissent être à la fois organisées de façon flexible et enregistrées d'une manière qui réponde aux exigences de protection de la LTr. Ainsi, une notice prescrivant l'enregistrement allégé de la durée du travail (cf. annexe 12.1) a été rédigée conjointement par le SECO, l'Association patronale des banques en Suisse (AGV Banken) et l'Association suisse des employés de banque (ASEB). Suivant cette notice, les employés assujettis à la CPB sont tenus d'enregistrer le temps de travail seulement dans des cas particuliers. Cet enregistrement allégé du temps de travail est en phase d'expérimentation depuis le 1^{er} juillet 2009 et ce jusqu'en 2011. La notice s'applique exclusivement aux établissements bancaires qui participent à ce projet pilote (UBS, CS, ZKB, Raiffeisen, Sarasin & Co, Julius Bär & Cie, Rahn & Bodmer Co) et concerne donc environ un tiers⁶ du personnel travaillant dans le secteur bancaire suisse. Les banques qui ne participent pas à cette expérience pilote sont tenues d'enregistrer intégralement le temps de travail des employés, conformément aux dispositions de la LTr et l'OLT1.

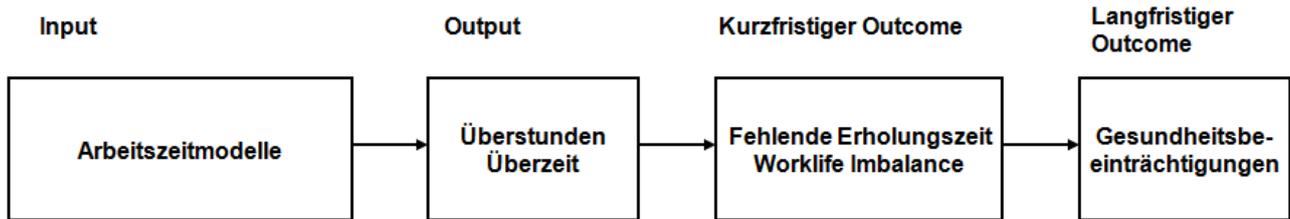
2 But de l'étude

L'étude vise à comprendre, sur la base de données empiriques, les relations qui peuvent exister entre l'enregistrement allégé du temps de travail, les heures supplémentaires, la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, le stress et la santé des diverses catégories d'employé·e·s des banques engagées dans l'expérience-pilote.

Les questions seront donc posées suivant l'orientation du modèle de causalité ci-dessous élaboré par le mandant :

⁵ La CPB est librement disponible en ligne à l'adresse : http://www.agv-banken.ch/fr/vab_2010.pdf

⁶ 44'776 employé·e·s sur un total de 135'900 (cf. Swiss Banking, *Der Finanzplatz Schweiz und seine Bedeutung*, 2010)



Source: SECO, 2010

En raison de la complexité des liens de causalité entre le travail et la santé, les analyses porteront principalement sur les relations entre les différentes pratiques de gestion du temps de travail et les heures supplémentaires.

3 Objet de l'étude

La première partie du rapport porte sur l'analyse descriptive des données tandis que la deuxième se penche sur les relations entre trois indices ayant pour but de résumer l'information de plusieurs variables concernant le stress, la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, et la santé. L'exploitation des données s'appuie sur une comparaison avec les résultats, spécifiques aux salarié·e·s travaillant en Suisse, de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2010 fournis par le mandant lorsque la différence entre les valeurs des deux échantillons est supérieure à 10%.

L'étude repose sur trois modèles de temps de travail développés en combinant les variables relatives à l'enregistrement des heures et à la flexibilité du travail.

4 Méthodologie

4.1 Entretiens exploratoires

Dans un premier temps ont été collectées toutes les informations nécessaires à une bonne compréhension de la problématique, aux choix méthodologiques et à l'analyse des données empiriques. À cette fin, quatre entretiens exploratoires ont été réalisés, en accord avec le mandant et les partenaires sociaux, avec les personnes suivantes :

- M. Balz Stückelberger (AGV Banken)
- Mme Denise Chervet (ASEB)
- Responsables du département des ressources humaines (RH) de Credit Suisse et UBS en présence de M. Balz Stückelberger
- Quatre employé·e·s de banque travaillant à UBS, CS et ZKB en présence de Mme Denise Chervet (ASEB) et M. Jean-Pierre Leutwyler (ASEB).

4.2 Enquête en ligne

Les données constituant la base empirique principale de cette étude ont été recueillies par l'utilisation d'un questionnaire en ligne. Celui-ci a été distribué dans les banques associées au projet-pilote. Entre le 28 mars et le 17 mai 2011, les employé·e·s ont eu à disposition deux

semaines pour apporter leurs réponses au questionnaire. Les questions reprennent principalement celles de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) réalisée par la Fondation de Dublin.

Le questionnaire est structuré plus précisément autour des thèmes suivants⁷ :

- Caractéristiques socio-professionnelles ;
- Durée et organisation du temps de travail ;
- Application de la notice prescrivant l'enregistrement allégé du temps de travail ;
- Stress au travail ;
- Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée ;
- État de santé de la personne.

4.3 Passation du questionnaire

La distribution du questionnaire, misant sur un taux de réponse de 50%, a été effectuée avec un tirage aléatoire pour chacune des banques. La mise en ligne du questionnaire ainsi que la gestion technique du programme informatique LimeSurvey a été mandatée à la Haute école de gestion ARC Neuchâtel (HES-SO).

4.4 Échantillon

Au sein des banques qui participent au projet pilote du SECO, la notice s'applique aux 44776 employé·e·s assujetti·e·s à la CPB. Ils sont répartis de la manière suivante :

Tableau 1 Effectifs des banques qui participent au projet

	Effectifs CPB (2011)	%
UBS	17500	39.08
CS	18000	40.20
ZKB	4530	10.12
Raiffeisen	1791	4.00
Julius Bär & Cie	1648	3.68
Sarasin & Co	1145	2.56
Rahn & Bodmer Co	162	0.36
TOTAL	44776	100.00

Sources: AGV Banken

⁷ Suite à une discussion avec le mandant, la Haute école de travail social et de la santé · EESP · Lausanne (HES-SO) a dû modifier le questionnaire de la manière suivante :

- Aucune question n'a été posée sur la consommation de médicaments ou de drogues. Une étude réalisée dans le secteur bancaire tessinois a toutefois montré qu'il s'agit d'un phénomène plus récurrent par rapport à d'autres (Domenighetti, Quaglia, Fahrländer, Tomamichel, & Kiener, 2004).
- Les questions : « a) Avez-vous reçu un bonus à la fin de l'année 2010 ?; b) Si oui : Quel pourcentage de votre salaire annuel représente-t-il ?; c) Dans quelle mesure ce montant résulte-t-il de vos prestations individuelles ? » ont été remplacées par la suivante : « Dans quelle mesure estimez-vous que le système de bonus vous incite à fournir plus d'efforts dans votre travail ? »
- La question « Parmi les jours d'absence évoqués ci-dessus, pouvez-vous dire combien d'entre eux étaient attribuables à des problèmes de santé causés par votre travail ? » a été supprimée.

L'étendue de l'échantillon repose sur la formule ci-dessous, dérivée de la loi normale, utilisée pour effectuer des sondages (Dillman, Smyth, & Christian, 2008).

$$N_s = \frac{(Np)(p)(1-p)}{(Np-1)(B/C)^2 + (p)(1-p)}$$

Ns = taille de l'échantillon

Np = taille de la population

p = probabilité de réponse la plus défavorable pour une question binaire soit 0.5

B = marge d'erreur de 2%. La probabilité qu'un pourcentage soit supérieur à un autre est de 100% pour une différence $\geq 6\%$

C = 2.58 pour un intervalle de confiance de 99%

La taille de l'échantillon est de 3807 personnes afin d'obtenir, avec un intervalle de confiance de 99%, des résultats hautement fiables et généralisables à l'ensemble des banques concernées par le projet. La distribution du questionnaire étant prise en charge par chacune des banques⁸, il a été distribué au prorata de leurs effectifs (cf. tableau 2).

Le taux de réponse a été supérieur à l'objectif pour toutes les banques à l'exception des deux plus grandes : Credit Suisse et UBS. C'est la raison pour laquelle les données ont été pondérées⁹ selon la taille réelle de l'échantillon, de sorte à accroître leur représentativité.

Tableau 2. Distribution du questionnaire et taux de réponse par établissement bancaire

Banques	Effectifs CPB	Questionnaires distribués	Echantillon théorique	Echantillon réel	Ecart de l'échantillon réel par rapport à l'échantillon théorique
UBS	17500	2976	1488	1126	76 %
Credit Suisse	18000	2694 ¹⁰	1530	1166	76 %
Raiffeisen	1791	304	152	188	124 %
ZKB	4530	770	385	493	128 %
Sarasin & Co	1145	195	97	104	107 %
Julius Bär & Cie	1648	280	140	174	124 %
Rahn & Bodmer Co	162	28	14	22	157 %
Non identifiées				11	
TOTAL	44776	7614	3806	3284	86 %

⁸ Seule la distribution au sein du Credit Suisse a été effectuée par le SECO.

⁹ En pondérant l'échantillon selon l'effectif des banques du projet pilote, un poids plus important a été donné aux réponses apportées par les employé·e·s d'UBS et Credit Suisse, ces deux établissements ayant un taux de réponse plus faible par rapport aux autres banques.

¹⁰ Au sein du Credit Suisse, le questionnaire a été envoyé à 2694 employé·e·s au lieu des 3061 prévus par l'échantillon pour des raisons techniques.

4.5 Qualité de l'échantillon

Le tirage aléatoire étant effectué par chacune des banques, la vérification de la qualité des données nécessite une comparaison entre l'échantillon pondéré (N = 3284) et la population (N = 44776). Ainsi, nous pouvons constater une surreprésentation des personnes travaillant à plein temps (+7.69%), de sexe masculin (+4.01%) et de nationalité suisse (+3.46%) au même titre que celles dont la classe d'âge se situe entre 40-49 ans (+3.6%) et 50-59 ans (+2.8%). En ce qui concerne la langue de correspondance¹¹, les employé·e·s germanophones sont proportionnellement sous-représentés (-4.95%). Les données fournies par les banques concernant leur personnel ne permettent pas d'autres comparaisons. La valeur absolue de la plupart de ces écarts est inférieure à 5% (à l'exception de celui concernant le taux d'occupation) pour un échantillon de 3284 réponses. Ainsi, nous pouvons estimer que l'échantillon pondéré selon l'effectif des banques qui participent au projet pilote est représentatif du personnel concerné par le projet-pilote du SECO.

4.6 Structure de l'échantillon

L'échantillon se caractérise par une prépondérance des personnes de sexe masculin (59,7%) dont la nationalité est principalement suisse (83,8%), qui vivent en couple sans enfant(s) (32,9%), en couple avec enfants (31,4%) ou seules (22,7%). Ainsi, une proportion non négligeable du personnel (32,5%) affirme avoir au moins un enfant à charge. L'âge se situe principalement entre 30-39 ans (30%) et 40-49 ans (26%). Le niveau de formation est relativement élevé puisque 52,8% des répondant·e·s disposent d'un diplôme du degré tertiaire¹² comparé au 35,3% de la population résidente en Suisse en 2010¹³.

La Suisse alémanique est clairement majoritaire dans l'échantillon puisqu'y travaillent 84,4% des personnes. Cette proportion tient vraisemblablement à la concentration du secteur bancaire suisse dans la partie germanophone du pays.¹⁴ Une partie importante du personnel travaille au moins depuis 10 ans auprès du même employeur (49,6%) et dans le secteur bancaire (62,6%). Le service clients constitue le département le plus représenté (30,3%), suivi par l'informatique (22,2%), les fonctions d'état-major (17,1%) et le back-office (16,3%).

La grande majorité du personnel bancaire est employée à temps plein (78,4%), soit une proportion plus élevée par rapport à celle mesurée par l'Office fédéral de la statistique pour la Suisse (65,5%¹⁵), et déclare travailler comme collaborateur·trice (48,4%) ou comme cadre (48,2%). Cependant, seuls 11,8% des répondant·e·s sont à la direction de personnes dont ils peuvent décider les augmentations de salaire, les primes ou les promotions. Cette faible proportion s'explique par la distribution du questionnaire seulement au personnel assujéti à la CPB ; les

¹¹ La langue de correspondance de la population est celle déclarée à l'employeur tandis que celle de l'échantillon est indiquée par la langue de réponse au questionnaire.

¹² Brevet ou Diplôme fédéral 19,6% / Bachelor 15,4% / Master, Licence ou Diplôme post-grade 16,8% / Doctorat 1%.

¹³ Cf. Office fédéral de la statistique, *Système d'éducation*, librement disponible à l'adresse :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/02.html>

¹⁴ La valeur ajoutée des banques est réalisée principalement dans le canton de Zurich (45%) et dans une moindre mesure dans ceux de Genève (15%) et du Tessin (7%). Cf. Martina Schriber, *Le secteur bancaire suisse: une histoire à succès, mais aussi à risque*, La vie économique, 4/2007

¹⁵ Cf. Office fédéral de la statistique, *Activité professionnelle et temps de travail – Indicateurs*, librement disponible à l'adresse :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.html>

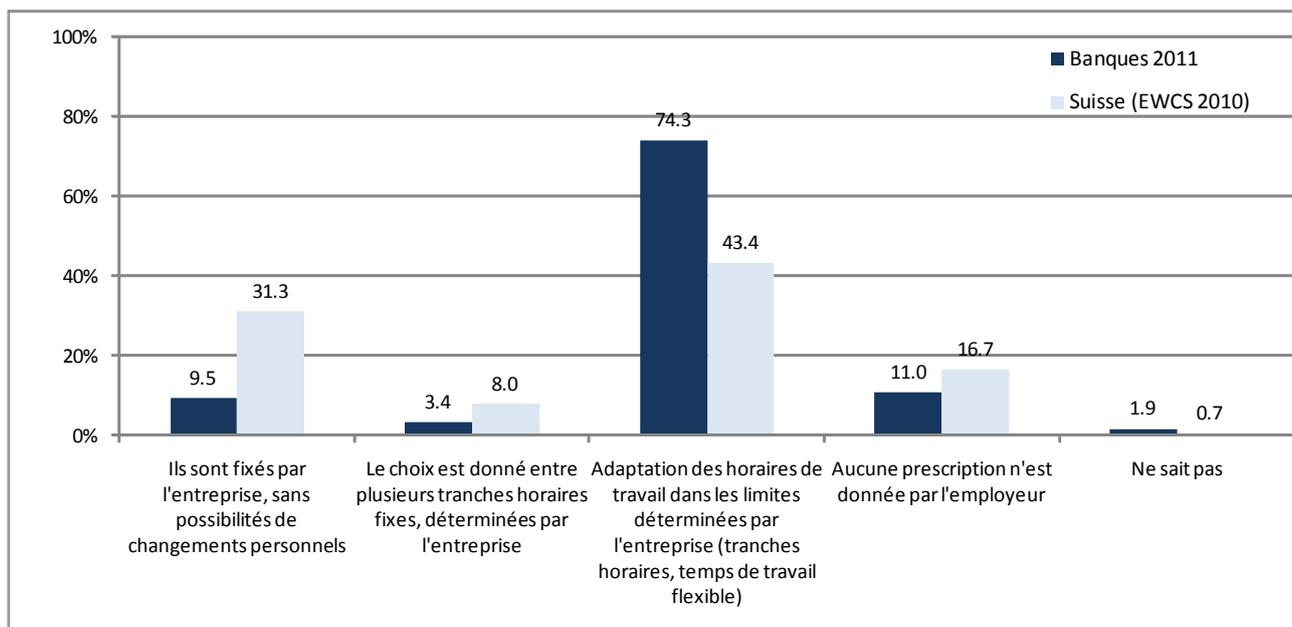
cadres supérieurs ne sont donc pas compris dans l'échantillon. Ainsi, par « cadre » il faut entendre surtout les métiers bancaires tels que fondé·e de pouvoir, mandataire, etc. qui se caractérisent par une grande autonomie dans l'organisation du travail, sans forcément impliquer la conduite de personnel.

5 Résultats descriptifs

5.1 Temps de travail

Les banques du projet pilote accordent davantage de flexibilité aux employé·e·s dans l'organisation du temps de travail (cf. Graphique 1) : 74,3% des répondant·e·s affirment pouvoir adapter les horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise alors que la moyenne n'est que de 43,8% en Suisse (EWCS 2010).

Graphique 1: Flexibilité des horaires de travail, en % des employé·e·s (banques 2011, n = 3279 / EWCS 2010, n = 727)



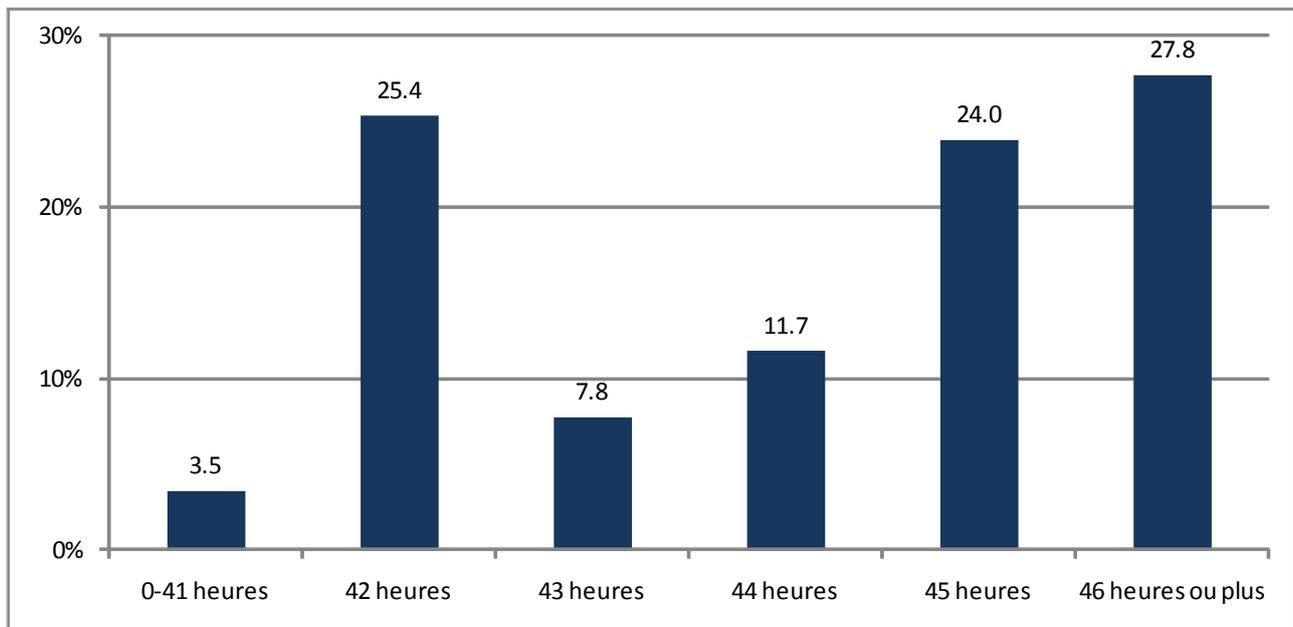
Il faut remarquer que pour la majorité du personnel bancaire les temps de travail dépendent très fortement (26,1%) ou fortement (33,3%) des objectifs ou des tâches à atteindre. La fixation d'objectifs impératifs qui doivent être atteints dans un certain délai, concerne une très grande majorité du personnel (90,4%¹⁶), une proportion plus élevée par rapport à la moyenne en Suisse (68,1%). Environ un tiers du personnel bancaire (36%) affirme avoir dépassé ses objectifs alors que la moyenne de l'EWCS 2010 pour la Suisse se situe à 20,7%.

Le personnel engagé à plein temps, dont le contrat de travail prévoit 42 heures par semaine, déclare travailler en moyenne 44,2 heures par semaine (médiane = 45 ; écart-type = 5,9). Plus de la moitié de ces employé·e·s est concernée par des semaines de travail relativement longues :

¹⁶ B.8 : Dans quelle mesure vos temps de travail dépendent-ils de vos tâches ou des objectifs que vous devez atteindre ? Réponse – moyennement, fortement ou très fortement

27,8% travaillent en moyenne 46 heures ou plus par semaine et 24% 45 heures en moyenne (cf. Graphique 2). Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) attestent que le secteur des banques et des assurances se distingue par la moyenne d'heures supplémentaires la plus élevée parmi l'ensemble des secteurs économiques : 2,2 contre une moyenne de 1,1 pour la Suisse.¹⁷

Graphique 2: Temps de travail par semaine déclaré par les personnes engagées à plein temps (42 heures par semaine), en % des employé·e·s (n=2480)



La proportion des employé·e·s de banque travaillant durant le week-end est répartie de la manière suivante : 45,9% affirment avoir travaillé le samedi au moins une fois au cours des 12 derniers mois et 27,9% le dimanche. Quant aux tranches horaires « atypiques », elles sont moins fréquentes dans les banques participant au projet-pilote par rapport aux moyennes suisses relevées par l'Enquête européenne sur les conditions de travail de 2010 (EWCS 2010) : en effet, 26,2% du personnel bancaire travaille le soir entre 20h et 23h et 6,7% la nuit entre 23h et 6h ; alors que les moyennes se situent respectivement à 55,6% et 19,4% en Suisse. Le travail du soir concerne surtout les employé·e·s travaillant dans l'informatique (45,5%) ainsi que dans la recherche et le développement des produits (40,3%).

La plupart des employé·e·s de banque (63,3%) déclarent effectuer une journée de plus de 10 heures de travail au moins une fois par mois. Il s'agit d'une proportion supérieure à celle que l'on trouve en Suisse (EWCS 2010 : 48,2%).

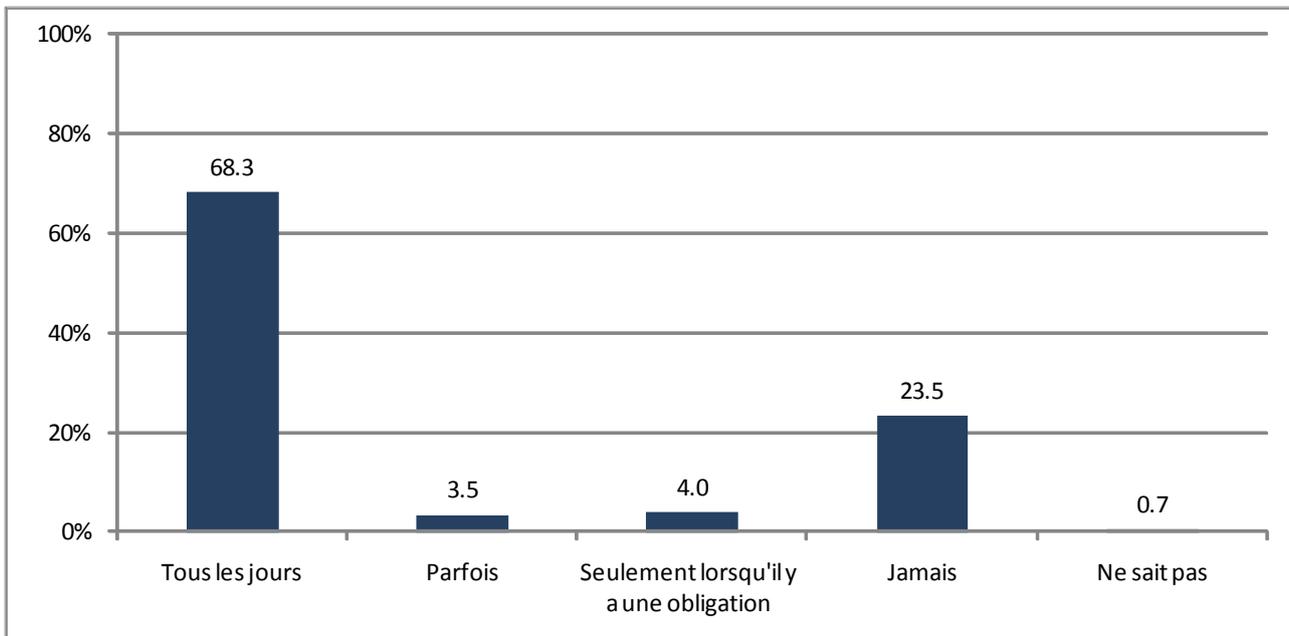
Enfin, la plupart des personnes interrogées se sont déclarées favorables à un enregistrement systématique des heures de travail : 49,7% souhaiteraient une obligation générale de la saisie du temps de travail ; 22% une saisie facultative ; 11,6% aucune saisie du temps de travail ; 9,7% une obligation d'enregistrer les heures supplémentaires seulement ; tandis que 7,1% ne sait pas.

¹⁷ Cf. *Wöchentliche Dauer der Überstunden der Vollzeitarbeitnehmenden*, Arbeitsvolumenstatistik (AVOL), Bundesamt für Statistik

5.2 Enregistrement du temps de travail

La majorité du personnel affirme disposer d'une horloge ou d'un système technique pour saisir le temps de travail (77,2%) et enregistrer systématiquement (tous les jours) le temps de travail (68,3%) tandis qu'une minorité non négligeable (23,5%) n'effectue aucun relevé de ses heures.

Graphique 3: Enregistrement du temps de travail, en % des employé·e·s (n=3280)



35,3% des personnes interrogées sont au courant du fait qu'elles peuvent enregistrer le temps de travail seulement dans les cas spécifiques prévus par la notice alors que 78,9% des répondant·e·s¹⁸ connaissent le projet-pilote mené par le SECO en collaboration avec les partenaires sociaux.

Les heures supplémentaires de l'année 2010 ont concerné environ deux tiers des employé·e·s (68,5%). Un décompte exact de ces heures n'a pas été établi par 20,4% des effectifs de l'échantillon tandis que pour 5,1%, au moins 84 heures supplémentaires n'ont pas été comptabilisées et donc pas compensées en 2010. Lorsqu'il y a eu compensation, celle-ci a été effectuée totalement ou partiellement en temps libre (77,7%) et, dans une moindre mesure, par une rémunération augmentée (23,4%).

5.3 Stress

Un peu plus de la moitié du personnel se sent « parfois » stressé (57,6%). 35% des employé·e·s disent s'être senti·e·s stressé·e·s souvent (23,9%) ou très souvent (11,1%) au cours des 12 derniers mois. La plupart des employé·e·s estiment être en mesure de maîtriser « assez bien le stress » (68,2% ; entièrement : 19,8%). Une minorité renonce à sa pause de midi pour effectuer son travail toujours ou presque toujours (4,1%) ou souvent (9,7%).

¹⁸ Seules les personnes qui n'enregistrent pas de manière systématique leur temps de travail ont été interrogées à ce sujet (soit 1009 personnes sur 3284).

Le bonus (partie variable du salaire) est susceptible d'exercer une pression à la performance et générer du stress, dans la mesure où son attribution peut dépendre des prestations professionnelles des salarié·e·s (NZZ, 13.1.2011). Néanmoins, seul un quart des interrogé·e·s estiment que le système des bonus les incite « très fortement » (6,5%) ou « fortement » (17,9%) à fournir plus d'efforts dans leur travail.

La crainte de perdre son travail au cours des 6 prochains mois est moins élevée parmi les salarié·e·s suisses (EWCS 2010 : 12,9%¹⁹) que chez ceux travaillant au sein des établissements bancaires du projet-pilote (30,9%)²⁰. Les salarié·e·s suisses dans leur ensemble bénéficient davantage « toujours ou presque toujours » du soutien de collègues ou du supérieur (respectivement 52% et 44,6%) par rapport au personnel bancaire (respectivement 34,6% et 31,3%). De même, les salarié·e·s suisses ont davantage le sentiment d'effectuer « toujours ou presque toujours » un travail utile (71%) et d'avoir la possibilité d'influencer les décisions importantes dans leur travail (35,6%) par rapport à ceux et celles travaillant au sein des établissements bancaires du projet pilote (respectivement 39% et 13,8%).

Parmi ces derniers·ères, une minorité (43%) affirme que le supérieur hiérarchique discute la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires. Concernant les questions sur la qualité de l'encadrement dans les institutions bancaires, il apparaît qu'il répond globalement aux attentes des subordonné·e·s.²¹

5.4 Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée

La majorité du personnel estime être « tout à fait d'accord » (23,7%) ou « d'accord » (41,1%) avec le fait de pouvoir rentrer plus tôt à la maison, se rendre plus tard au travail ou encore récupérer des heures supplémentaires sans avoir à craindre une interprétation négative. Les proportions sont globalement plus élevées pour l'ensemble des salarié·e·s suisses, celles-ci étant respectivement de 55% et 17,8%, alors même que leur organisation du temps de travail est moins flexible (cf. chapitre 6.1). Si la plupart des employé·e·s de banque n'ont « jamais » amené de travail à la maison (50,4%) ou « rarement » (25,7%) au cours des 12 derniers mois, il n'en reste pas moins qu'une minorité non négligeable estime avoir des difficultés à se détacher du travail « très souvent » (3,7%) ou « souvent » (14,8%).

5.5 Santé

Si un peu plus de la moitié du personnel bancaire (55,3%) estime que son état de santé est « bon », la proportion qui l'évalue comme « très bon » (22,8%) est inférieure à celle que l'on trouve parmi l'ensemble des salarié·e·s suisses (35,8%). Les problèmes de santé les plus récurrents étaient, au cours des 12 derniers mois, les maux de tête et la fatigue oculaire (68,7%), les douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou les membres supérieurs (57,4%), les maux de dos (50,1%), l'épuisement (43,9%) ainsi que les problèmes d'insomnie ou les difficultés à dormir (41,8%). Les personnes interrogées sont concernées dans une moindre mesure par les douleurs

¹⁹ 'Tout à fait d'accord' ou 'd'accord' ou 'moyennement d'accord' avec l'affirmation «Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois».

²⁰ Le questionnaire a été distribué avant l'annonce, par la presse, qu'UBS et CS procéderont à des licenciements collectifs (Tages Anzeiger, 14.7.2011, Le Temps, 15.7.2011 et NZZ, 24.8.2011).

²¹ Cf. Tableau de fréquence en annexe pour les questions : C.4 ; D.5_2 ; D.6

d'estomac (29,1%) et l'anxiété (19%). Plusieurs de ces proportions sont supérieures à celles de l'EWCS 2010 pour la Suisse : par exemple, les maux de tête et la fatigue oculaire concernent 46,9% des salarié·e·s suisses, les problèmes d'insomnie ou les difficultés à dormir 26,9%.

Environ un quart des employé·e·s de banque (27,6%) n'a jamais été absent pour des raisons de santé au cours des 12 derniers mois. Néanmoins, le présentéisme est un phénomène d'une ampleur non négligeable, dans la mesure où 45,5% des personnes interrogées affirme avoir déjà travaillé alors qu'elles étaient momentanément malades durant cette période (EWCS 2010: 46,6%).

5.6 Satisfaction

La majorité des employé·e·s de banque s'estiment « satisfait·e·s » des conditions de travail (67,5%) et de la manière dont les horaires de travail s'accordent avec les engagements sociaux et familiaux hors travail (65,7%). La moitié se déclare « satisfaite » de la manière dont le temps de travail est réglé dans l'entreprise (50,3%). La proportion des sondé·e·s qui s'estiment « très satisfait·e·s » des conditions de travail (17,4%), de la manière dont les horaires de travail s'accordent avec les engagements sociaux et familiaux hors travail (19,8%) et de la manière dont le temps de travail est réglé dans l'entreprise (24,9%), est inférieure à la moyenne suisse, située respectivement à 40,2%, 41% et 49,8%.

6 Résultats descriptifs selon les modèles de temps de travail

6.1 Modèles de temps de travail

Les trois modèles des horaires de travail sont opérationnalisés en combinant les résultats des deux questions suivantes : C.3 « Enregistrez-vous le temps de travail ? » (cf. Graphique 3) et B.7 « De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ? » (cf. Graphique 1). Ces trois modèles illustrent les différentes pratiques de l'enregistrement du temps de travail (cf. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**3).

Modèle 1	Temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures (n= 617).
Modèle 2	Temps de travail flexible avec enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation (n=2063).
Modèle 3	Temps de travail avec des plages horaires fixes (n=418).

Tableau 3. Effectifs de chaque modèle (mis en évidence avec trois couleurs)

	C.3 Enregistrez-vous le temps de travail ?				Total
	Tous les jours	Parfois	Seulement lorsqu'il y a une obligation	Jamais	
Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilités de changements personnels.	186	7	14	101	308
Le choix vous est donné entre plusieurs tranches horaires fixes, déterminées par l'entreprise.	56	9	7	38	110
Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise (tranches horaires, temps de travail flexible).	1708	82	90	540	2420
Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même (aucune prescription n'est donnée par l'employeur).	249	15	16	77	357
Total	2199	113	127	754	3193

La plupart des employé·e·s de banque assujetti·e·s à la CPB travaillent avec des horaires flexibles et enregistrent le temps de travail de manière systématique ou lorsqu'il y a obligation comme prévu par le projet pilote (64,6%, N=2063, **modèle 2**). Parmi ces employé·e·s, 95% (N=1957) enregistrent le temps de travail chaque jour et 5% (N= 106) le font suivant les modalités prévues par la notice (dès que la journée de travail dépasse 11h, que le temps de travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.). 19,3% travaillent avec des horaires de travail flexibles et n'enregistrent jamais les heures (N=617, **modèle 1**). 13 % des employé·e·s disposent de plages horaires fixes qui impliquent un contrôle direct ou indirect des heures et de l'organisation du travail (N=418, **modèle 3**)²².

6.2 Critères sociodémographiques

L'analyse des trois modèles de temps de travail selon les critères sociodémographiques (cf. Tableau 4) montre que les femmes sont surreprésentées parmi les personnes qui travaillent avec des plages horaires fixes (modèle 3) (46,4% contre une moyenne de 40,3%), au même titre que les employé·e·s disposant seulement d'un diplôme d'apprentissage CFC (39,5% contre 25,1%) ou dont le niveau hiérarchique déclaré est celui de collaborateur·trice (65,1% contre 48,4%). En ce qui concerne en revanche les cadres (fondé·e·s de pouvoir, mandataires, etc.), ils sont surreprésentés parmi les personnes qui travaillent de manière flexible sans enregistrer les heures (modèle 1 : 63,6% contre une moyenne de 48,2%).

Il est aussi intéressant de constater de nombreuses différences selon les départements. Les personnes travaillant dans le service clients sont surreprésentées dans les modèles 1 et 3 (respectivement 50,7% et 52% contre une moyenne de 30,3%) tandis que les informaticiens le sont dans le modèle 2 (30,6% contre 22,3%). Les employé·e·s du Crédit et Risk management sont en revanche surreprésenté·e·s dans le modèle 1 (11,4% contre 6,5%) au même titre que ceux du Commercial & Investment banking (9,8% contre 5%).

²² 3% (N=97) des employé·e·s figurent dans une catégorie qui ne se prête pas à une interprétation claire, car l'enregistrement du temps de travail s'effectue seulement « parfois ».

Tableau 4. Critères sociodémographiques selon les effectifs de chaque modèle²³

Critères sociodémographiques	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Total
Féminin	36,8%	39,5%	46,4%	40,3%
Masculin	63,2%	60,5%	53,6%	59,7%
			Chi-2=0.004	Estimation Eta2 = 0.000
Service clients	50,7%	19,1%	52,0%	30,3%
Commercial & Investment banking	9,8%	3,0%	7,1%	5,0%
Credit & Risk management	11,4%	5,9%	1,7%	6,5%
Informatique	4,2%	30,6%	11,2%	22,2%
Recherche & développement de produits	2,1%	2,6%	1,2%	2,2%
Services ou fonctions d'état major	11,7%	20,1%	11,5%	17,1%
Back office et opérations bancaires	10,1%	18,7%	15,4%	16,3%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.000
Ecole obligatoire	0,6%	1,3%	3,7%	
Apprentissage CFC / formation professionnelle initiale	25,1%	23,7%	22,6%	
Diplôme de commerce / Certificat de culture générale	4,0%	8,0%	5,0%	
Maturité gymnasiale / Maturité professionnelle	12,6%	13,8%	12,9%	
Brevet ou Diplôme fédéral	13,1%	21,3%	21,0%	
Bachelor	18,3%	15,3%	16,1%	
Master, Licence ou Diplôme post-grade	25,1%	15,6%	17,7%	
Doctorat	1,1%	1,0%	1,2%	
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.101
Apprenti-e	0,3%	3,0%	4,1%	2,5%
Collaborateur-trice	33,3%	49,6%	65,1%	48,4%
Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)	63,6%	47,0%	30,4%	48,2%
Directeur-trice ou membre de la direction générale	2,8%	0,4%	0,5%	0,9%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.031
Allemand[1]	66,8%	85,2%	64,4%	78,5%
Anglais	1,6%	3,3%	5,0%	3,3%
Français	26,1%	8,9%	22,3%	14,3%
Italien	5,5%	2,5%	8,3%	3,9%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.001
Salaire annuel < 130'000 frs[2]	88,9%	91,2%	96,1%	91,4%
Salaire annuel > 130'000 frs	11,1%	8,8%	3,9%	8,6%
			Chi-2=0.001	Estimation Eta2 = 0.003
0-19 ans	2,8%	4,9%	7,9%	4,9%
20-29 ans	20,6%	19,0%	17,7%	19,4%
30-39 ans	33,9%	29,0%	28,0%	30,0%
40-49 ans	24,7%	27,2%	22,7%	26,1%
50-59 ans	16,5%	18,7%	20,6%	17,9%
60-65 ans	1,3%	1,3%	3,1%	1,5%
65+ ans	0,2%			0,5%

[1] Il s'agit de la langue de réponse au questionnaire.

[2] Il s'agit du revenu brut annuel brut sans bonus.

6.3 Heures supplémentaires

Dans l'ensemble, 68,5% des employé·e·s affirment avoir effectué des heures supplémentaires en 2010 (N=2248). Parmi les employé·e·s travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures (modèle 1), 54,6% déclarent avoir effectué des heures supplémentaires tandis que 10,8% ne savent pas. En ce qui concerne les personnes travaillant de manière flexible avec enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a obligation (modèle 2), la proportion de celles qui disent avoir effectué des heures supplémentaires s'élève à 74% tandis que 2,1% ne savent pas. Enfin, 64% du personnel travaillant avec des plages horaires fixes (modèle 3) affirme

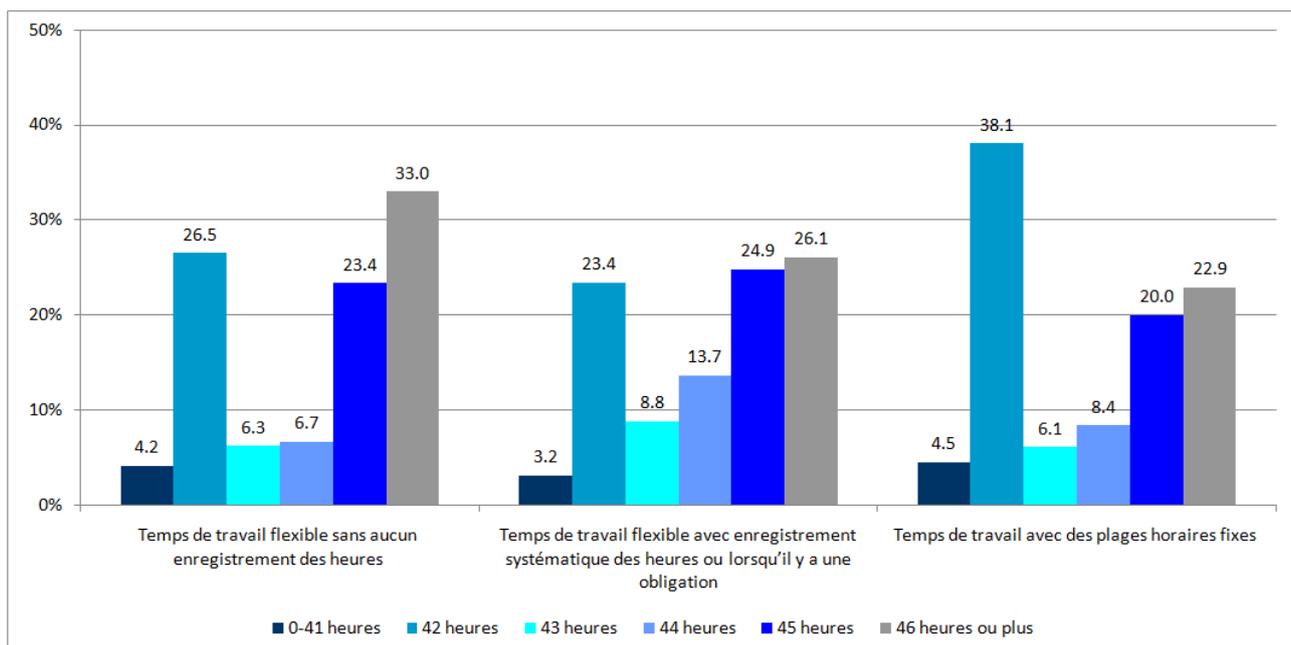
²³ Eta2 estime la part de la variance expliquée par les variables du modèle.

avoir effectué des heures supplémentaires tandis que 5,5% affirment ne pas savoir s'ils en ont effectuées. Si la relation entre les variables est statistiquement significative ($\text{Chi}^2 = 0.000$), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion faible (0,8%) de la variance observée.

La proportion de personnes qui déclarent travailler 42 heures par semaine en moyenne est plus élevée parmi celles dont le temps de travail est organisé avec des plages horaires fixes (38,1%) que parmi celles dont le temps de travail est flexible sans aucun enregistrement des heures (26,5%) et celles dont le temps de travail est flexible, mais avec un enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation (23,4%) (cf. Graphique 4). Si la relation entre les variables est statistiquement significative ($\text{Chi}^2 = 0.000$), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion faible (1,1%) de la variance observée.

La moyenne du temps de travail déclaré par le personnel engagé à plein temps (42 heures par semaine) est plus élevée pour celui travaillant avec un temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures (44,5 heures) que pour celui avec un temps de travail flexible, mais avec un enregistrement des heures (44 heures) et pour celui travaillant avec des plages horaires fixes (43,9 heures). Si la durée moyenne du temps de travail par semaine varie de manière statistiquement significative ($\text{Chi}^2 = 0.001$), les modèles de temps de travail expliquent une proportion très faible (0,5%) de la variance observée.

Graphique 4: Temps de travail déclaré par les personnes engagées à plein temps (42 heures par semaine) selon le modèle de temps de travail, en % des employés (n = 2480)



$\text{Chi}^2 = 0.000$; Estimation de $\text{Eta}^2 = 0.011$

Tableau 5. Moyenne, médiane et écart-type du temps de travail déclaré par le personnel engagé à plein temps (42 heures par semaine) selon les modèles de temps de travail.

	Moyenne	Médiane	Écart-type
Temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures	44,5	45,0	5,9
Temps de travail flexible avec enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation	44,0	45,0	6,1
Temps de travail avec des plages horaires fixes	43,8	44,0	4,9
Total	44,2	45,0	5,9

Signification = 0.001 / Eta²²⁴ = 0.005

Aux employé·e·s qui effectuent des heures supplémentaires (68,5%, n= 2248) ont été posées deux questions supplémentaires :

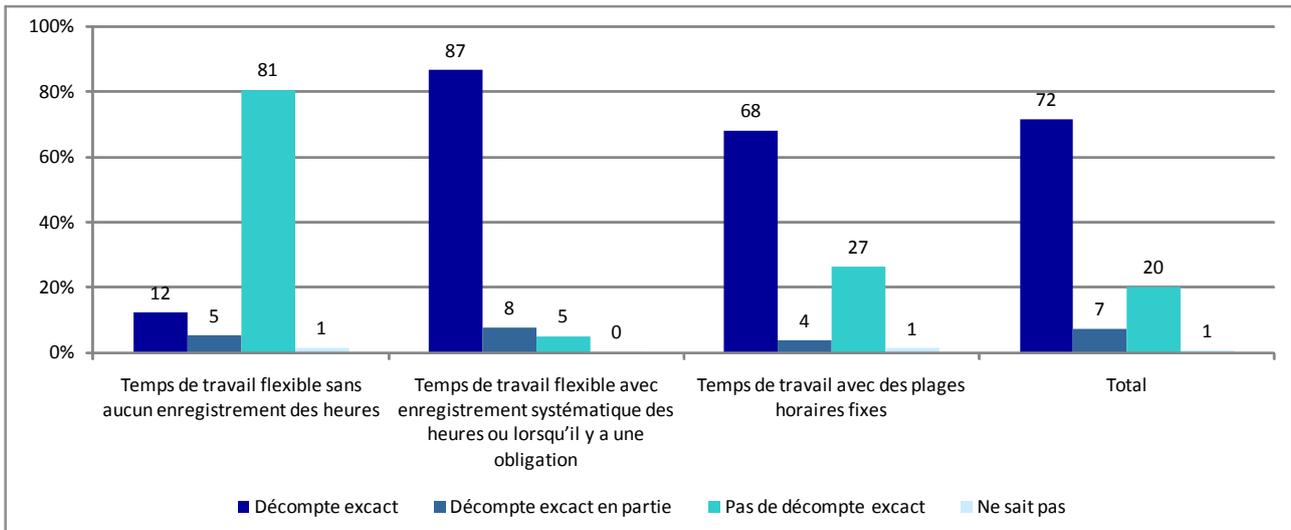
- Qu'est-ce qui correspond le mieux à votre situation en 2010 ?
 - a) Un décompte exact des heures supplémentaires a été établi ;
 - b) Les heures supplémentaires ont été payées ;
 - c) Les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre comme par exemple des congés à prendre en 2011.
- Pouvez-vous estimer le nombre d'heures supplémentaires qui n'ont pas été comptabilisées en 2010 et qui ne seront pas compensées ?

Ainsi, 81% des employé·e·s dont le temps de travail est flexible sans aucun enregistrement des heures (modèle 1) indiquent que les heures supplémentaires n'ont pas été comptabilisées en 2010 alors que la moyenne est située à 20% (5% pour le modèle 2 et 27% pour le modèle 3). En effet, la plupart des personnes travaillant selon le modèle 2 (87%) et le modèle 3 (68%) affirment qu'un décompte exact des heures supplémentaires a été établi, ce qui n'est pas le cas de celles travaillant sous le modèle 1 (12%) (cf. Graphique 5). Les modèles de temps de travail expliquent ici 13,4% de la variance observée.

En ce qui concerne la rémunération en espèces des heures supplémentaires, les différences entre les trois modèles de temps de travail ne sont pas aussi importantes (reçoivent une compensation financière : 4,3% des personnes travaillant selon le modèle 1 / 14,7% selon le modèle 2 / 9,5% selon le modèle 3).

²⁴ Eta² estime la part de la variance expliquée par les variables du modèle. En l'occurrence, les modèles de temps de travail expliquent 0,5% de la variance observée.

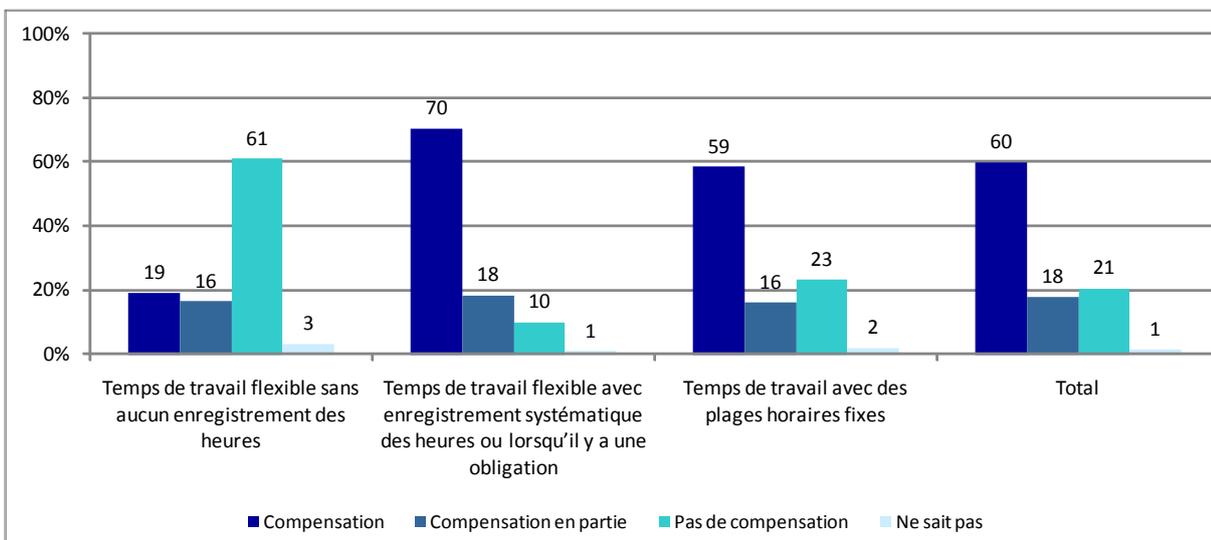
Graphique 5: Décompte des heures supplémentaires selon le modèle de temps de travail, en % des employé·e·s (n= 2031)



Chi-2 = 0.000 ; Estimation de Eta2 = 0.134

Les heures supplémentaires sont davantage compensées par du temps libre pour les employé·e·s travaillant selon les modèle 2 (70%) et 3 (59%) par rapport à ceux du modèle 1 (19%) (cf. Graphique 6). En effet, la plupart de ces derniers-ères employé·e·s affirment ne pas pouvoir compenser du tout les heures supplémentaires par du temps libre (61%) (modèle 2 : 10% et modèle 3 : 23%). Les modèles de temps de travail expliquent 7,6% de la variance observée.

Graphique 6: Modèles de temps de travail et compensation des heures supplémentaires par du temps libre, en % des employé·e·s (n= 2196)



Chi-2 = 0.000 ; Estimation de Eta2 = 0.076

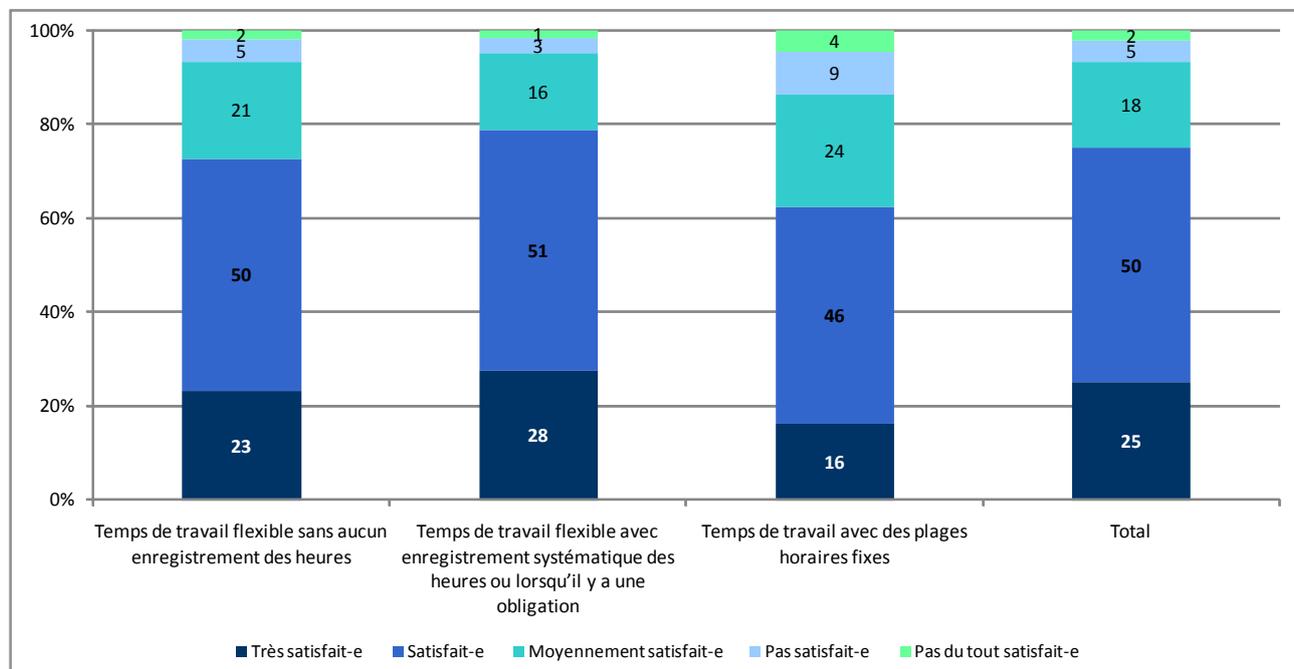
Les résultats montrent également qu'une proportion plus élevée des personnes qui enregistrent leurs heures supplémentaires (74,5%) a la possibilité de compenser les heures supplémentaires par rapport à la moyenne (60%). Cette valeur diminue lorsque les heures supplémentaires ne sont enregistrées qu'en partie (46,7%) ou pas du tout (9,8%). Ainsi, la probabilité de pouvoir compenser

les heures supplémentaires est plus élevée lorsque les employé·e·s enregistrent systématiquement leurs heures supplémentaires plutôt qu'en partie ou pas du tout.

6.4 Satisfaction avec les modalités d'organisation du temps de travail

La plupart des employé·e·s travaillant avec un horaire flexible (modèles 1 et 2) sont « très satisfait·es » ou « satisfait·es » de l'organisation du temps de travail : les proportions sont de 73% pour le modèle 1 et 79% pour le modèle 2. En revanche, cette proportion est moins élevée (62%) pour les employé·e·s travaillant avec des plages horaires fixes (cf. Graphique 7). Si la relation entre les variables est statistiquement significative ($\chi^2 = 0.000$), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion faible (2,3%) de la variance observée.

Graphique 7: Satisfaction avec les modalités d'organisation du temps de travail suivant le modèle de temps de travail, en % des employé·e·s (n = 3269).



$\chi^2 = 0.000$; Estimation de $\eta^2 = 0.023$

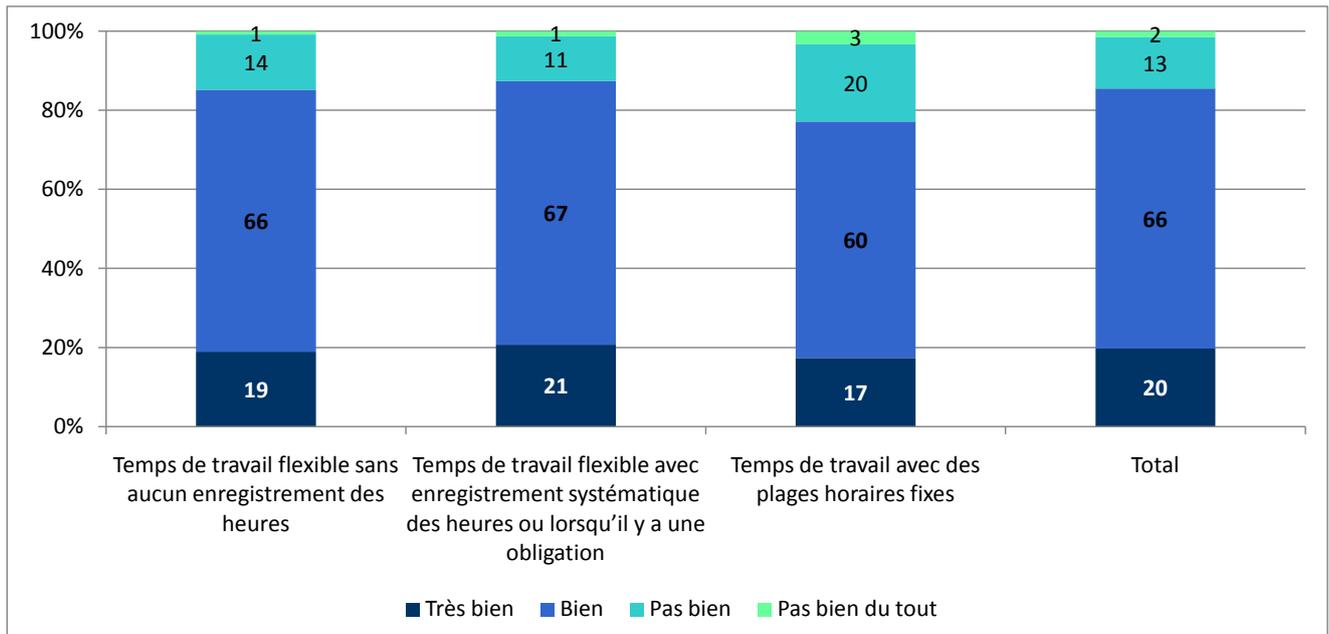
6.5 Conciliation de l'horaire de travail avec les engagements sociaux et familiaux hors travail

Il n'y a pas de grandes différences entre les modèles 1 et 2 quant à la manière dont l'horaire de travail s'accorde avec les engagements sociaux et familiaux hors travail (cf. graphique 8). Cependant, une proportion plus élevée des employé·e·s travaillant avec des plages horaires fixes (modèle 3 : 20%) estime que l'horaire de travail s'accorde « très mal » avec les engagements sociaux et familiaux hors travail (modèle 1 : 14%, modèle 2 : 11%).

En revanche si l'on prend en compte les différentes formes de flexibilité des horaires indépendamment de la question des modalités de l'enregistrement du temps de travail, il ressort que les employé·e·s qui n'ont aucune possibilité d'apporter des changements personnels à

l'horaire de travail²⁵ sont les moins satisfait·e·s quant à la conciliation de l'horaire de travail avec les engagements sociaux et familiaux hors travail : la proportion des personnes « très satisfait·e·s ou satisfait·e·s » est alors de 73% tandis que pour les autres modalités de réponses²⁶, les valeurs sont plus élevées (entre 85% et 86%). Si la relation entre les variables est statistiquement significative (Chi-2 = 0.000), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion infime (0,6%) de la variance observée.

Graphique 8: Modèles de travail et conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, en % des employé·e·s (n = 3240)



Chi-2 = 0.000 ; Estimation de Eta2 = 0.006

6.6 Enregistrement souhaité du temps de travail

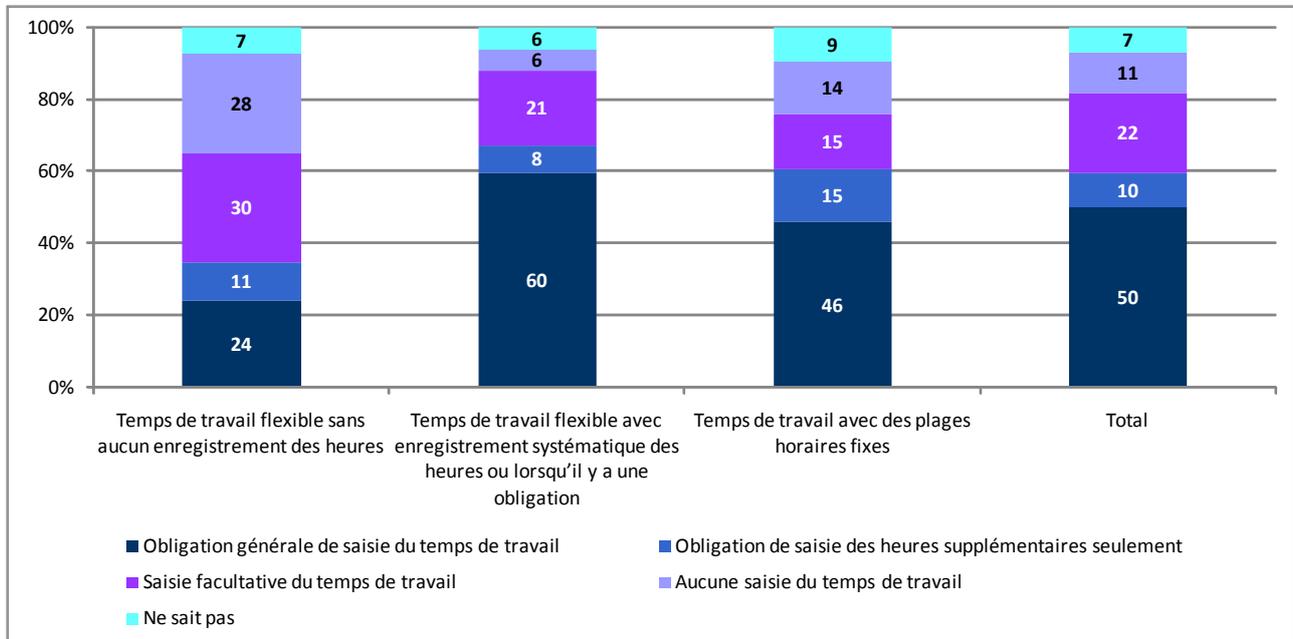
La plupart des personnes travaillant de manière flexible avec enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation (modèle 2 : 60%) et presque la moitié de celles dont le temps de travail est structuré autour de plages horaires fixes (modèle 3 : 46%) se sont montrées favorables à une obligation d'enregistrer systématiquement les heures. Cette opinion n'est en revanche soutenue que par une minorité (modèle 1 : 24%) des employé·e·s travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures. Les personnes défavorables à l'enregistrement des heures en général ou qui ne souhaitent enregistrer que les heures supplémentaires constituent la proportion la plus faible dans les modèles 2 et 3 (entre 6% et 15%). Ce n'est pas le cas pour les employé·e·s travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures qui sont défavorables à l'enregistrement du temps de travail pour 28%. Par ailleurs, les employé·e·s du modèle 1 ont le taux le plus élevé de personnes favorables à la saisie facultative du temps de travail (modèle 1 : 30% / modèle 2 : 21% / modèle 3 : 15%) (cf. Graphique 9). Si la relation entre

²⁵ Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilités d'ajustements personnels.

²⁶ Ces autres modalités sont les suivantes : Le choix vous est donné entre plusieurs tranches horaires fixes, déterminées par l'entreprise / Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise (tranches horaires, temps flexible) / Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même (aucune prescription n'est donnée par l'employeur).

les variables est statistiquement significative ($\chi^2 = 0.000$), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion faible (3,1%) de la variance observée.

Graphique 9. Modèles de temps de travail et modalités d'enregistrement du temps de travail souhaitées, en % des employé·e·s (n = 3081)



$\chi^2 = 0.000$; Estimation de $\eta^2 = 0.031$

7 Indicateurs de synthèse

Plusieurs variables ont été retenues pour construire trois indices permettant de résumer respectivement l'évolution du stress, la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, et la santé. Les critères pour le choix des variables sont d'ordre logique et statistique : de celles pouvant décrire, par exemple, une situation de stress sont retenues celles ayant une forte corrélation positive entre elles, de sorte à être cumulatives et donc perçues comme des facteurs de stress se renforçant les uns les autres. Il s'agit, par cette démarche, d'évaluer la relation entre ces différents indices à l'aune des différentes pratiques de l'enregistrement des heures de travail.

7.1 Stress

L'indice du stress repose sur l'addition des variables suivantes qui ont été préalablement dichotomisées afin de leur donner un poids équivalent²⁷ :

- D.1 Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti·e stressé·e ?²⁸
- D.2 Dans quelle mesure l'affirmation suivante est-elle vraie ? « Dans mon travail, j'ai de plus en plus souvent le sentiment d'être vidé·e émotionnellement »²⁹

²⁷ Les variables suivantes ne sont pas retenues par l'indice faute de corrélations significatives : D.3, D.5_1, D.5_2, D.5_3, D.5_5, D.5_6, D.6_1, D.6_3, D.6_4, D.6_5.

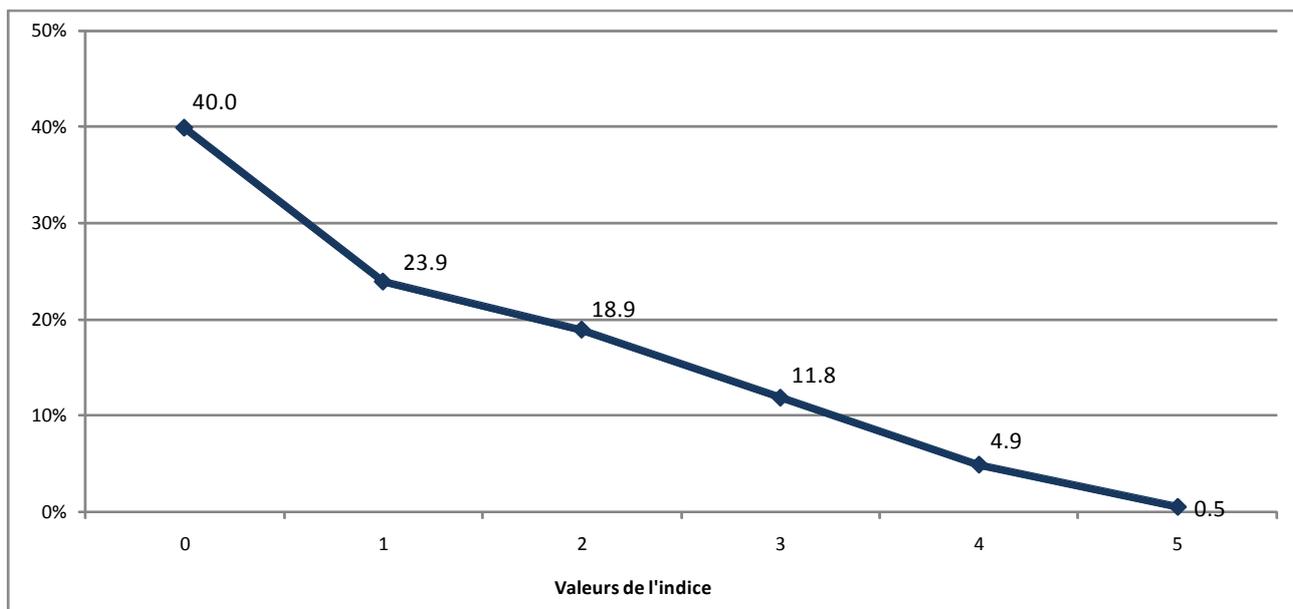
²⁸ Très souvent ou souvent = 1, parfois ou jamais = 0

- D.5_4 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez choisir la réponse qui s'applique le mieux. « Vous renoncez à votre pause pour effectuer votre travail »³⁰
- D.6_2 Vous trouverez ci-dessous quelques affirmations relatives à votre manager / supérieur hiérarchique. Pouvez-vous indiquer dans quelle mesure elles s'appliquent dans votre cas ? « Sait planifier et organiser le travail »³¹
- D.9 A quel point êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ? « Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois »³²

Pour chacune de ces variables, le score 1 correspond aux modalités de réponse liées à une situation de stress tandis que 0 correspond à une situation de non stress. Les réponses « Ne sait pas » sont considérées comme manquantes. L'indice varie de 0 (absence de stress) à 5 (stress maximal).

La distribution de l'indice du stress est décroissante (cf. Graphique 10) dans la mesure où la majorité du personnel ne s'estime « pas » (40%) ou « très peu » stressé (23,9%). La moyenne et l'écart-type sont situés tous deux à 1,2.

Graphique 10: Distribution de l'intensité du stress, en % des employé·e·s, (n = 3284)



Scores attribués par observation selon la modalité de réponse : 0 = Non, 1= Oui

Lecture : Si un·e employé·e répond « non » aux cinq questions, on lui attribue un score de zéro (40%), ce qui correspond à une absence de stress. En revanche, si la réponse est « oui » à chaque question, le score attribué est de cinq (0,5%), ce qui correspond à une situation de stress maximal.

7.2 Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée

L'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée repose sur l'addition des variables suivantes³³ :

²⁹ Entièrement vrai ou plutôt vrai = 1 ; plutôt faux ou entièrement faux = 0

³⁰ Toujours ou presque toujours ou souvent = 1, parfois, rarement ou presque jamais ou jamais = 0

³¹ Non = 1, Oui = 0

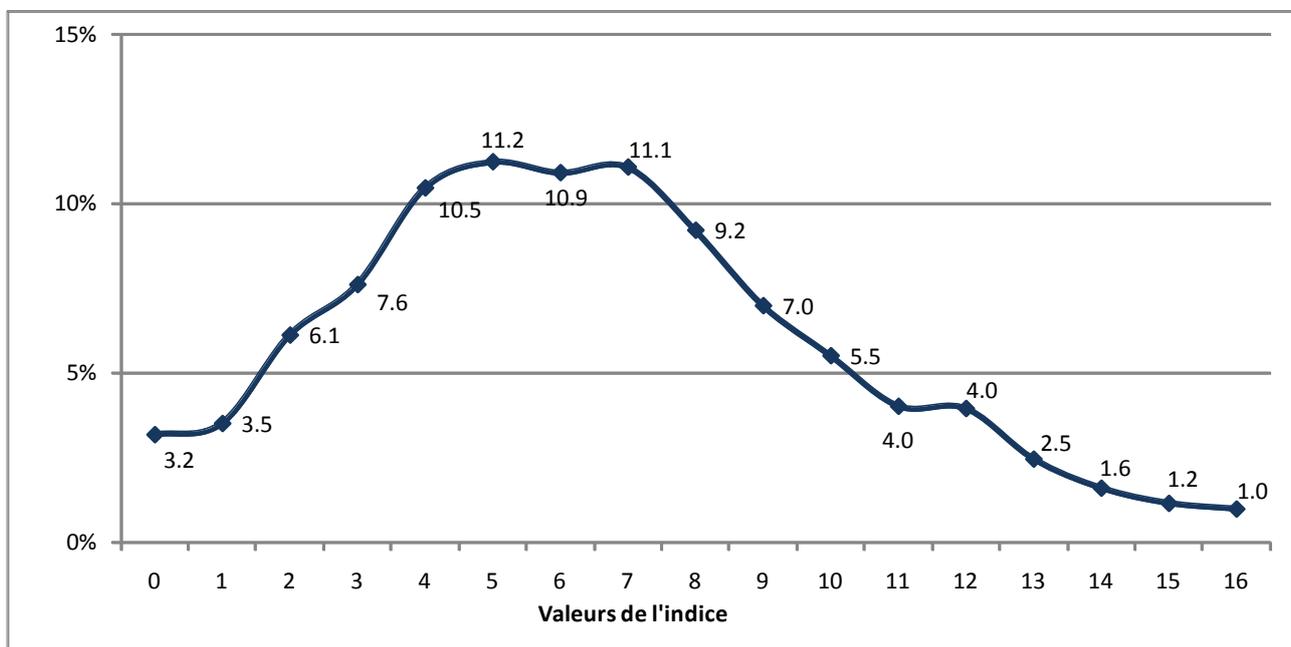
³² Tout à fait d'accord, d'accord ou moyennement d'accord = 1, pas d'accord ou pas du tout d'accord = 0

³³ Les variables suivantes ne sont pas retenues faute de corrélations significatives : E.2_1, G.3, G.4

- E.2_2 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des difficultés à vous détacher du travail ? très souvent, souvent, de temps en temps, rarement, jamais
- E.2_3 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir renoncé à des activités de loisir en raison de la fatigue accumulée au travail ? très souvent, souvent, de temps en temps, rarement, jamais
- E.2_4 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des préoccupations liées à votre travail pendant votre temps libre ? très souvent, souvent, de temps en temps, rarement, jamais
- E.2_5 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des difficultés à concilier votre travail avec votre vie privée ? très souvent, souvent, de temps en temps, rarement, jamais

Ces variables n'ont pas été dichotomisées dans la mesure où toutes se caractérisent par cinq modalités de réponse³⁴. Pour chacune d'elles, le score 0 correspond aux modalités de réponse liées à une conciliation très bonne entre l'activité professionnelle et la vie privée tandis que 4 correspond à la situation opposée. Les réponses « Ne sait pas » sont considérées comme manquantes. L'indice varie de 0 (conciliation très bonne) à 16 (conciliation très mauvaise). La distribution de l'indice de la conciliation entre vie privée et activité professionnelle est similaire à une courbe de Gauss (cf. Graphique 11) dans la mesure où la majorité du personnel s'estime moyennement satisfait : la moyenne est de 6,5 et l'écart-type de 3,5.

Graphique 11: Distribution de l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie de famille en % des employé·e·s (n = 3284)



Scores attribués par observation selon la modalité de réponse: 0 = jamais, 1 = rarement, 2 = de temps en temps, 3 = souvent, 4 = très souvent

Lecture : Si un·e employé·e répond « jamais » aux quatre questions, on lui attribue un score de 0 (3,2%), ce qui correspond à une conciliation très bonne entre l'activité professionnelle et les engagements sociaux et familiaux hors travail. En revanche, si la réponse est « très souvent » à chaque question, le score attribué

³⁴ Jamais, rarement, de temps en temps, souvent, très souvent

est de 16 (1%), ce qui correspond à une très mauvaise conciliation entre l'activité professionnelle et les engagements sociaux et familiaux hors travail.

7.3 Santé

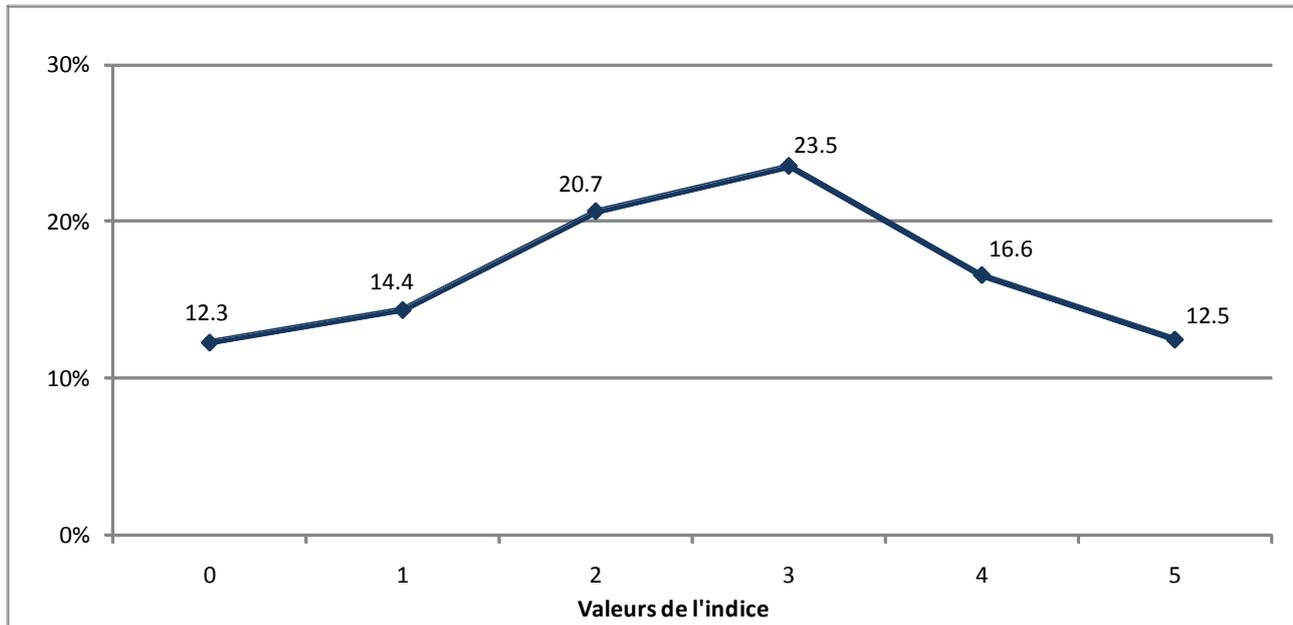
L'indice de la santé repose sur l'addition des variables suivantes dont les modalités étaient déjà dichotomisées dans le questionnaire³⁵ :

- F.2_1 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de maux de dos ?
- F.2_2 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de maux de tête et/ou fatigue oculaire ?
- F.2_7 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de problèmes d'insomnie ou de difficultés à dormir ?
- F.2_9 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou dans les membres supérieurs ?
- F.2_11 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert d'épuisement ?

Pour chacune d'elles, le score 1 correspond aux modalités de réponse liées à un problème de santé tandis que 0 correspond à l'absence de tout problème de santé. Les réponses « Ne sait pas » sont considérées comme manquantes. L'indice varie de 0 (absence de problèmes de santé) à 5 (cumul de tous les problèmes de santé considérés). La distribution de l'indice de santé est similaire à une courbe de Gauss (cf. Graphique 12) dans la mesure où la majorité du personnel estime que son niveau de santé est moyennement bon : la moyenne est de 2,5 et l'écart-type de 1,5.

³⁵ Les variables suivantes ne sont pas retenues par l'indice faute de corrélations significatives : F2._3, F2._4, F2._5, F2._6, F2._8, F2._10, F2._12

Graphique 12: Distribution de l'indice de santé, en % des employé·e·s (n = 3284)



Scores attribués par observation selon la modalité de réponse: 0 = Non, 1= Oui

Lecture : Si un·e employé·e répond « non » aux cinq questions, on lui attribue un score de zéro (12,3%). En revanche, si la réponse est « oui » à chaque question, le score attribué est de cinq (12,5%).

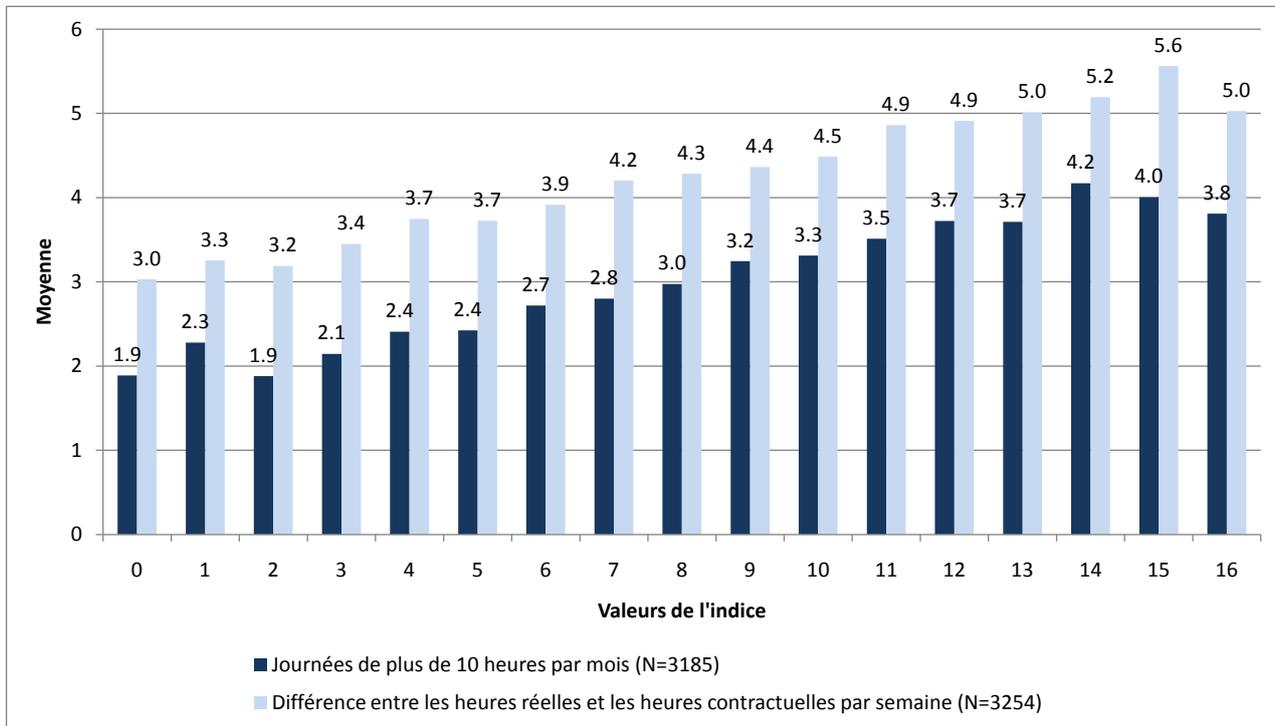
8 Distribution des indicateurs de synthèse selon les modèles de temps de travail

8.1 Relations entre le temps de travail et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée

Deux indicateurs sont retenus pour mesurer les relations entre le temps de travail et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée. D'une part, la fréquence mensuelle de journées de plus de 10 heures, qui met en évidence les journées de travail longues. D'autre part, la différence entre le temps de travail déclaré et les heures effectuées par semaine en moyenne. Un solde positif signifie que l'employé·e déclare effectuer régulièrement des heures supplémentaires, dans la mesure où le nombre d'heures déclaré est supérieur à celui prévu par son contrat de travail.

Ces deux indicateurs évoluent de manière directement proportionnelle à l'évolution de l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée (cf. Graphique 13). Ainsi, le personnel dont l'indice est égal à 0 (conciliation très bonne) effectue environ deux fois moins de journées de plus de 10 heures (1,9 fois par mois en moyenne) et d'heures supplémentaires (3 heures par semaine en moyenne) par rapport à celui dont l'indice est maximal (la valeur 16 indique une conciliation très mauvaise), qui effectue en moyenne 3,8 journées de plus de 10 heures par mois et 5 heures supplémentaires par semaine.

Graphique 13: Relations entre la durée du temps de travail et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, en moyenne



$\chi^2 = 0.000$ / $\eta^2 = 0.125$ (journées de plus de 10 heures par mois) et 0.109 (différence entre le temps de travail déclaré et les heures effectuées par semaine en moyenne)

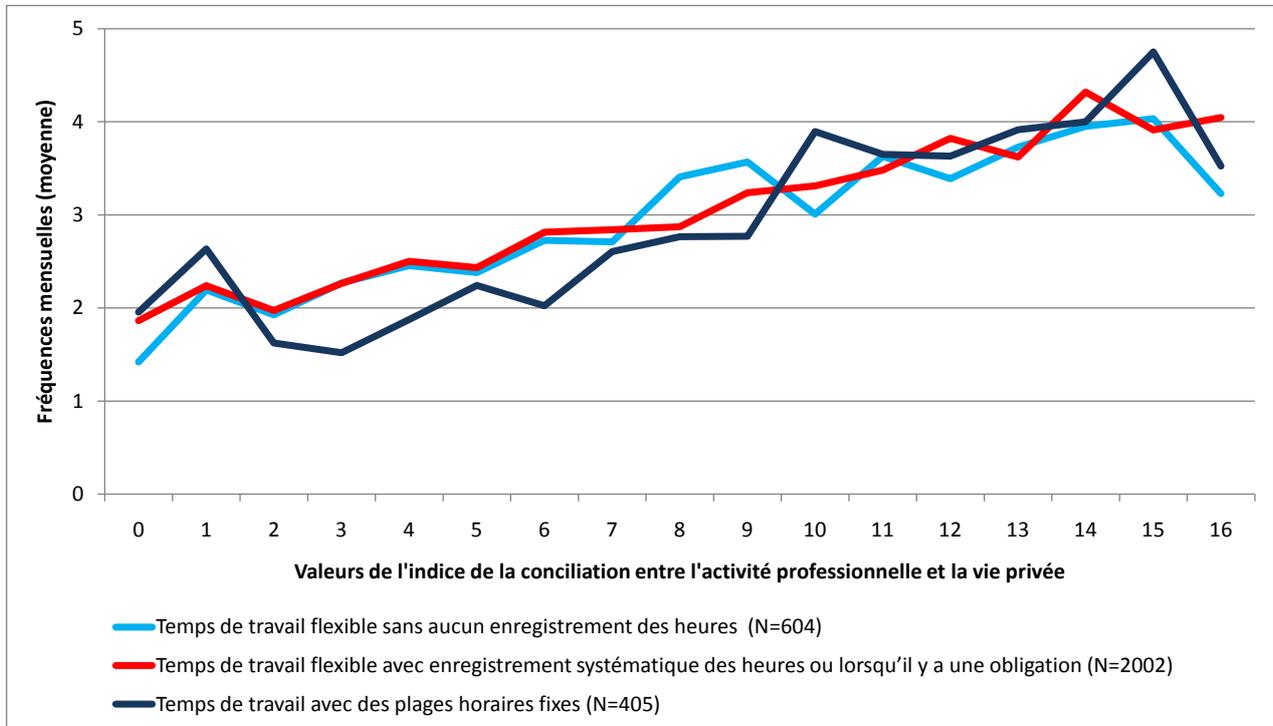
Lecture : Pour un indice égal à 0 (très bon WLB), les répondant-e-s effectuent en moyenne 1,9 journées de plus de 10 heures par mois et 3 heures supplémentaires par semaine. En revanche, les répondant-e-s avec un indice égal à 16 (WLB très mauvais) effectuent en moyenne 3,8 journées de plus de 10 par mois et 5 heures supplémentaires par semaine.

Le graphique suivant compare la fréquence mensuelle des journées de plus de 10 heures pour chaque modalité de l'indice de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée (indice work-life-balance ou WLB), en distribuant les résultats selon les différents modèles de temps de travail. Il apparaît que les fréquences de telles journées sont plus faibles pour la modalité « temps de travail avec des plages horaires fixes » lorsque l'indice WLB se situe entre 2 (conciliation très bonne) et 9 (conciliation moyennement bonne). Pour les valeurs de 10 à 16, qui illustrent une mauvaise conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, les différents modèles d'enregistrement du temps de travail n'ont aucun effet clairement défini sur la fréquence mensuelle des journées de plus de 10 heures (cf. Graphique 14).

Le même phénomène est observable pour ce qui concerne la différence entre le temps de travail déclaré et les heures réellement effectuées par semaine (heures supplémentaires) : cet écart est moins élevé pour le « temps de travail avec des plages horaires fixes » seulement lorsque l'indice se situe entre 0 (conciliation très bonne) et 9 (conciliation moyennement bonne) (cf. Graphique 15). Dans les deux cas (fréquence des journées de plus de 10 heures et différence entre horaire déclaré et horaire réel), on observe peu de différences entre les trois modèles de temps de travail qui accroissent la variance expliquée de 12,5% à 14,1% pour les journées de travail de plus de 10

heures par mois et la réduisent de 10,9% à 10,1% pour la moyenne d'heures supplémentaires par semaine.

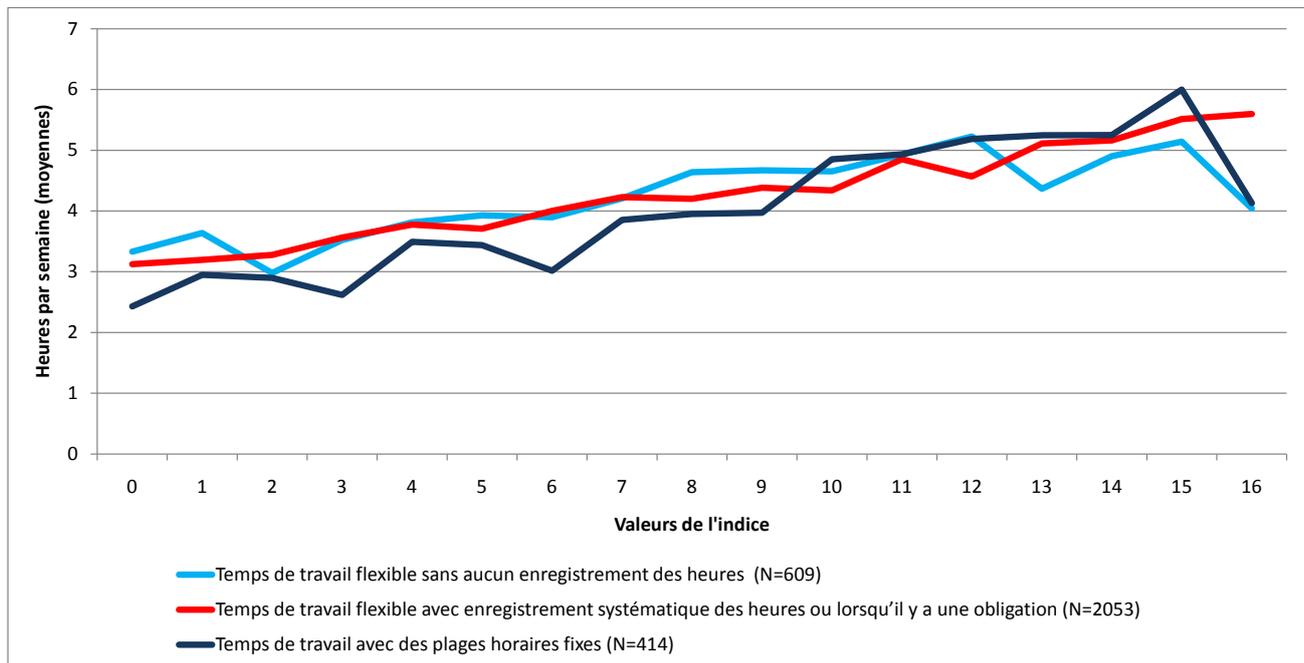
Graphique 14: Journées de plus de 10 heures selon la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, distribuées par les modèles de temps de travail, en moyenne



Chi-2 = 0.000 ; Eta2 = 0.141

Lecture : Les répondant·e·s travaillant de manière flexible sans enregistrement des heures effectuent en moyenne 1,4 journées de plus de 10 heures par mois pour indice égal à 0 (très bon WLB) et 3,2 pour un indice égal à 16 (WLB très mauvais). Ces valeurs se situent respectivement à 1,9 et 4 pour les personnes travaillant de manière flexible avec enregistrement des heures ; à 2 et 3,5 pour celles avec des plages horaires fixes.

Graphique 15: Différence entre le temps de travail déclaré et les heures effectuées par semaine selon l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, distribuée par les modèles de temps de travail, en moyenne



Chi-2 = 0.000 ; Eta2 = 0.101

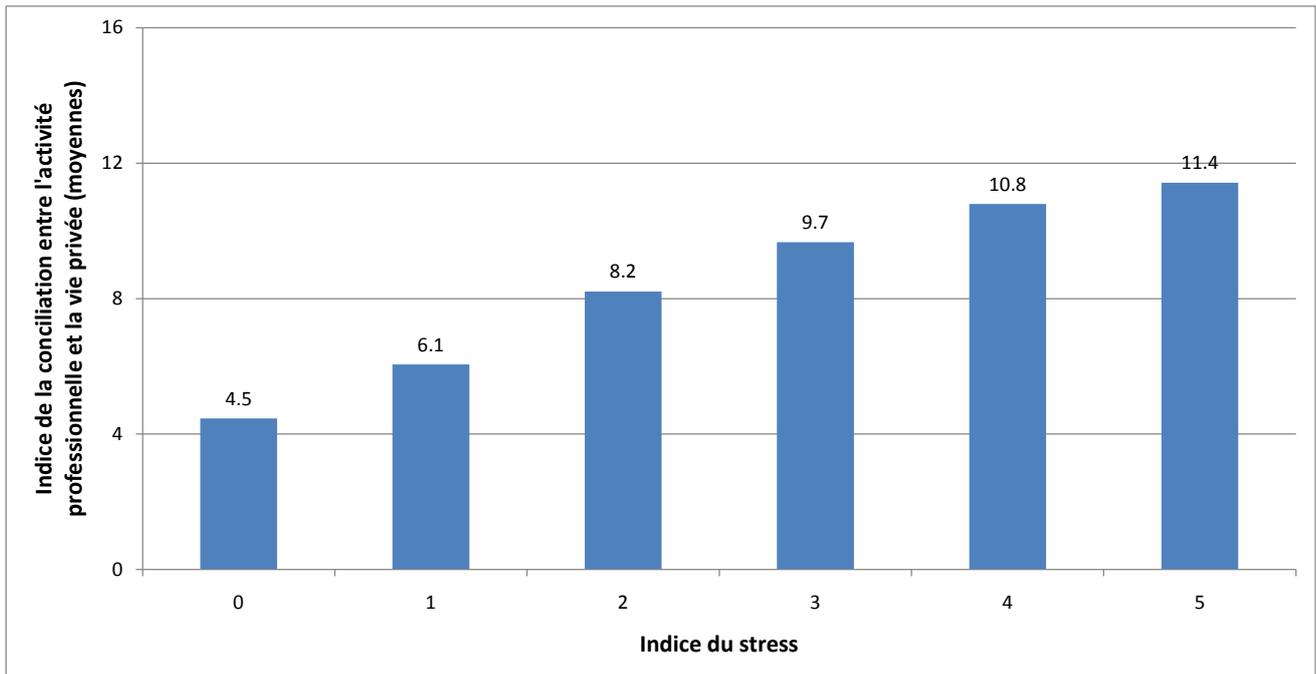
Lecture : Les répondant·e·s travaillant de manière flexible sans enregistrement des heures effectuent en moyenne 3,3 heures supplémentaires par mois pour un indice égal à 0 (très bon WLB) et 4 pour un indice égal à 16 (WLB très mauvais). Ces valeurs se situent respectivement à 3,1 et 5,6 pour les personnes travaillant de manière flexible avec enregistrement des heures ; à 2,4 et 4,1 pour celles avec des plages horaires fixes.

8.2 Relations du stress avec la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée

Le personnel qui ne s'estime pas concerné par le stress (indice = 0) présente une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée (indice de 4,5 en moyenne) par rapport au personnel dont l'intensité du stress est très élevée (indice = 5), pour qui la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée est plutôt mauvaise (indice de 11,4 en moyenne) (cf. Graphique 16).

Ce phénomène varie selon le modèle de temps de travail adopté. Ainsi, les employé·e·s qui travaillent avec des plages horaires fixes présentent la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée la meilleure pour tous les états de stress (cf. Graphique 17). L'indice de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée de ces employé·e·s est par exemple de 3,9 pour un indice de stress égal à 0 et de 8.7 pour un indice du stress égal à 5. Si l'évolution des valeurs est plus contrastée pour les deux modalités d'horaire flexibles, il apparaît néanmoins que le WLB est meilleur lorsque les heures sont enregistrées de manière systématique ou lorsqu'il y a obligation (modèle 2), pour les valeurs de l'indice WLB égales ou supérieures à 3.

Graphique 16: Indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée selon l'indice du stress

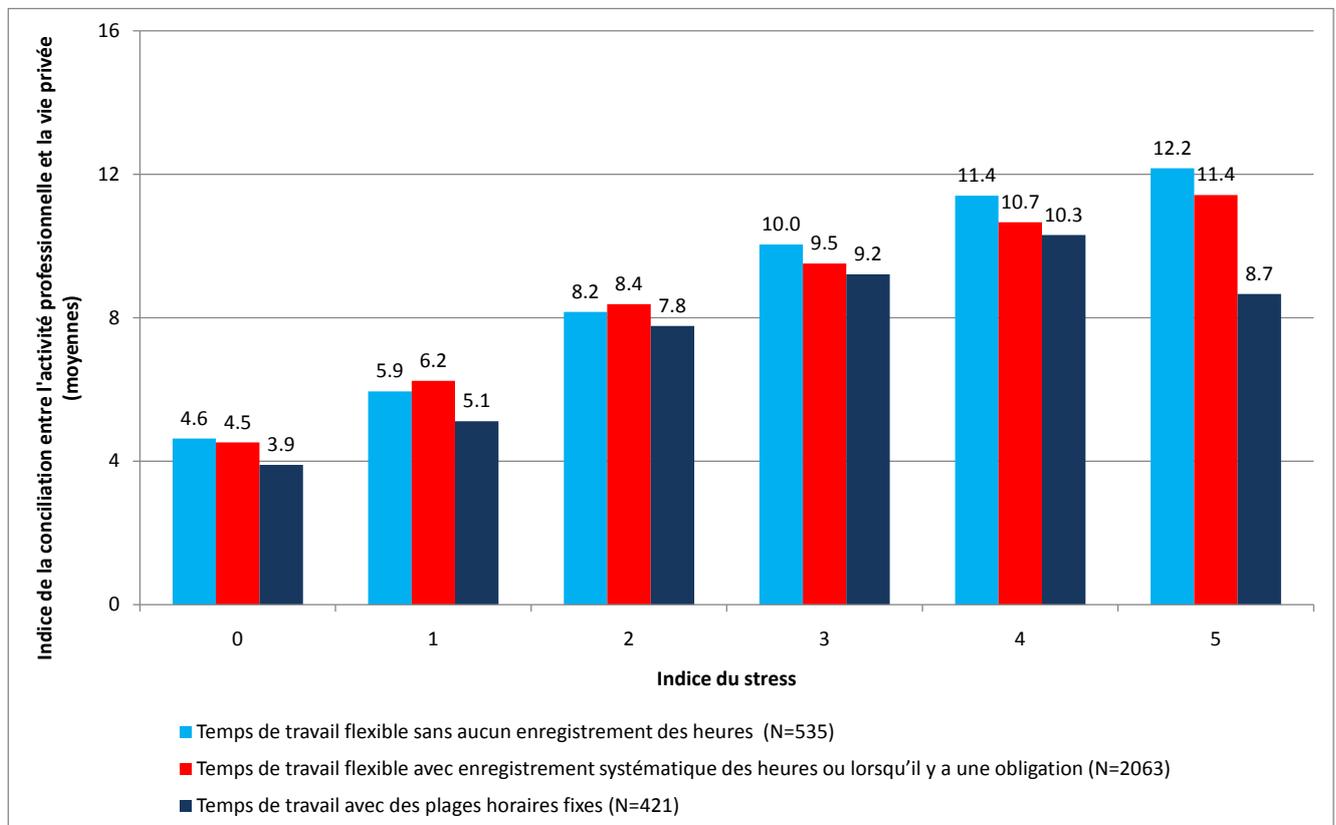


$\chi^2 = 0.000$; $\eta^2 = 0.354$

Lecture :

- a) Un indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée égal à 0 correspond à une conciliation très bonne entre l'activité professionnelle et les engagements sociaux et familiaux hors travail ; un indice égal à 16 correspond en revanche à une conciliation très mauvaise.
- b) a) Un indice du stress égal à 0 correspond à une absence de stress; un indice égal à 5 correspond en revanche à une situation de stress maximal.
- c) Pour un indice de stress égal à 0, la moyenne de l'indice WLB s'élève à 4,5.

Graphique 17: Moyenne de l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée pour chaque valeur de l'indice du stress, distribuée selon les modèles de temps de travail



Chi-2 = 0.000 ; Eta2 = 0.141

Lecture :

- Un indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée égal à 0 correspond à une conciliation très bonne entre l'activité professionnelle et les engagements sociaux et familiaux hors travail ; un indice égal à 16 correspond en revanche à une conciliation très mauvaise.
- Un indice du stress égal à 0 correspond à une absence de stress; un indice égal à 5 correspond en revanche à une situation de stress maximal.
- Pour un indice de stress égal à 0 (absence de stress), les répondant-e-s avec un temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures ont un indice WLB égal à 4,6. En revanche, le WLB est égal à 12,2 pour cette même catégorie de répondant-e-s lorsque l'indice du stress est égal à 5.

8.3 Relations de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée avec la santé

La régression linéaire entre, d'une part, l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, d'autre part, l'indice de la santé montre que des liens significatifs existent entre ces deux phénomènes, le Chi-2 étant de 0.000 et le coefficient de détermination R2 de 0.223. Ainsi, chaque variation du premier indice (WLB) explique 22,3% de la variation du deuxième. Cette proportion est un peu plus élevée pour les personnes travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures (R2=0.259) que pour celles dont le temps de travail est flexible avec

enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation ($R^2=0.217$) ou celles avec des plages horaires fixes ($R^2=0.213$).

9 Significativité globale des modèles

Les journées de travail de plus de 10 heures ont un effet significatif à la fois sur le stress et le WLB, quel que soit le modèle de temps de travail. Cet effet est plus élevé sur le WLB que sur le stress dans tous les cas, mais il est plus faible pour les modèles 1 et 2. La pratique régulière des heures supplémentaires (différence entre les heures déclarées et celles travaillées) n'a un effet significatif sur le stress que lorsque l'employé·e travaille selon le modèle 3. L'effet sur le WLB reste cependant significatif pour les modèles 2 et 3 alors qu'aucun effet significatif n'est observé pour le modèle 1. Enfin, le fait d'être cadre n'agit que faiblement sur le stress et le WLB ; cet effet est non significatif pour le modèle 1.

Tableau 6. Significativité globale des modèles

	Indice	Journées de travail de plus de 10 heures par mois		Différence entre les heures déclarées et celles travaillées		Cadres	
		Chi-2	Eta2	Chi-2	Eta2	Chi-2	Eta2
Modèle 1	Stress	0.007	0.026	0.566	0.006	0.254	0.011
	WLB	0.000	0.107	0.057	0.042	0.451	0.026
Modèle 2	Stress	0.000	0.033	0.053	0.005	0.008	0.008
	WLB	0.000	0.092	0.000	0.022	0.002	0.018
Modèle 3	Stress	0.000	0.109	0.003	0.043	0.004	0.041
	WLB	0.000	0.172	0.009	0.077	0.010	0.075

10 Conclusion

Cette étude montre que la plupart des employé·e·s de banque assujetti·e·s à la CPB travaillent avec des horaires flexibles et enregistrent le temps de travail de manière systématique ou lorsqu'il y a obligation comme cela est prévu par le projet pilote (64,6%) ; 19,3% travaillent avec des horaires flexibles sans aucun enregistrement des heures, 13 % avec des plages horaires fixes. Ces proportions varient toutefois selon le genre, le degré de formation, le niveau hiérarchique et le département bancaire. Les résultats obtenus confirment également les données de l'Office fédéral de la statistique concernant les heures supplémentaires. Les employé·e·s du secteur bancaire effectuent en moyenne 2,2 heures supplémentaires par semaine, ce qui conduit à la durée du temps de travail la plus longue par rapport aux autres branches économiques.

Ce phénomène concerne davantage le personnel travaillant avec un temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures (44,5 heures), bien que ceux travaillant avec un temps de travail flexible mais avec un enregistrement des heures (44 heures) ou encore ceux travaillant avec des plages horaires fixes (43,9 heures) sont également concernés. La proportion la plus

élevée des employé·e·s dont au moins une heure supplémentaire n'a pas été comptabilisée en 2010 (et qui ne sera donc pas compensée) figure parmi ceux travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures (81% contre une moyenne de 20%). Ainsi, la probabilité de pouvoir compenser les heures supplémentaires est plus élevée lorsque les employé·e·s enregistrent systématiquement leur temps de travail plutôt qu'en partie ou pas du tout.

La fréquence des journées de travail de plus de 10 heures ainsi que les heures supplémentaires régulières sont susceptibles de créer une situation de stress ainsi qu'une mauvaise conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale qui peut avoir un effet négatif sur la santé. Le travail avec des plages horaires fixes apparaît comme une protection limitée contre les effets négatifs d'une durée du temps de travail relativement longue sur la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale. En effet, les personnes travaillant avec un tel modèle de temps de travail sont également concernées, mais dans une moindre mesure, par des journées de travail de plus de 10 heures et des heures supplémentaires récurrentes. Il faut néanmoins préciser que les effets négatifs observés s'expliquent davantage par le dépassement régulier du temps de travail contractuel que par l'application des différents modèles de temps de travail.

11 Bibliographie

Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2008). *Internet, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method* (3^e éd.). John Wiley & Sons Inc.

Domenighetti, G., Quaglia, J., Fahrländer, A., Tomamichel, M., & Kiener, A. (2004). Health Effects of stress and insecurity among employees in the banking sector. Comparison with employees in other sectors. Cahiers de Recherches Economiques du Département d'Econométrie et d'Economie politique (DEEP). Consulté de <http://www.hec.unil.ch/deep/textes/04.14.pdf>

Krieger, R. (2010). *Vertrauensarbeitszeiten im Bankensektor. Grundlagen zur Evaluation der Arbeitszeitaufzeichnung im Bankensektor*. Zürich: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

12 Annexes

12.1 Notice relative à l'enregistrement de la durée du travail

Banques: notice relative à l'enregistrement de la durée du travail

La présente notice se fonde sur l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) et sur la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB), notamment aux chiffres 12 à 16.

La CPB prescrit le temps de travail annuel ainsi que la réglementation flexible de l'horaire de travail (chiffres 12.1 et 13.1). Par ailleurs, l'obligation de saisir le temps (de présence) de (au) travail («pointage») a été levée dans nombre de banques ou départements de banques. Aussi des divergences ont-elles pu se créer par rapport à l'art. 73 OLT 1, qui exige la mise à disposition de registres et pièces indiquant «les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles».

La présente notice décrit les exigences à remplir afin que les dispositions de l'art. 73 OLT 1 soient réputées respectées, même en l'absence de saisie (générale) de la durée du travail («temps de travail basé sur la confiance»). Elle régit les droits et les obligations de la banque, des supérieurs hiérarchiques et des employés. Elle s'applique aux banques soumises à la CPB.

Cette notice a été rédigée conjointement par l'Organisation patronale des banques en Suisse, l'Association suisse des employés de banque et la SEC Suisse. Sur cette base, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO n'imposera plus, à titre expérimental, le respect des conditions relatives à la saisie de la durée du travail aux banques qui appliqueront la notice. La phase d'essai débutera le 1^{er} juillet 2009 et s'achèvera le 30 juin 2011. Après examen des résultats de l'évaluation, il sera décidé de poursuivre ou non cette mesure.

Les banques désireuses de participer à la phase d'essai sont priées d'envoyer leur inscription (à l'attention du SECO) d'ici au 30 juin 2009 à l'adresse suivante:
Organisation patronale des banques en Suisse, Selnaustrasse 30, 8021 Zurich

1. Documentation à l'usage des employés (droits et obligations)

Les informations doivent être transmises par voie électronique, par l'intermédiaire d'un site web interne, sous forme de renvoi à des connexions Internet ou sur papier.

1.1. Documents externes

La banque doit mettre à la disposition de ses employés les documents suivants:

- Code des obligations (CO)
- Loi sur le travail (LTr)
- Ordonnances relatives à la loi sur le travail (OLT)
- Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)

1.2. Documents internes à la banque

Le règlement interne de la banque doit faire expressément mention des règles suivantes:

1. Durée et répartition du temps de travail annuel théorique (redéfini chaque année).
2. Durée normale du travail de 42 heures par semaine répartie sur cinq jours suivis de deux jours de congé consécutifs.
3. Interdiction sur le principe de travailler la nuit et le dimanche.
4. Durées de repos/pauses:
 - a. Obligation pour l'employé de respecter les dispositions légales en matière de pauses minimales et de temps de repos.
 - b. Pauses minimales quotidiennes: une pause d'un quart d'heure à partir de 5,5 heures de travail, une demi-heure à partir de 7 heures et une heure à partir de 9 heures (art. 15 LTr); durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives entre deux jours de travail (art. 15a LTr); 12 heures pour les jeunes gens (art. 31 LTr).
 - c. Horaires de travail non soumis à autorisation: période autorisée 06h00 – 23h00 dans le cadre d'une durée de 14 heures (art. 10 LTr).
 - d. Durée de travail maximale pour les jeunes gens: 9 heures jusqu'à 18 ans révolus (art. 31 LTr).

5. Heures d'appoint et heures supplémentaires par année civile:
 - a. Nombre maximum d'heures d'appoint par rapport à la CPB sur la base d'un taux d'occupation de 100% avec un temps de travail hebdomadaire de 42 heures: 156 heures.
 - b. Surplus d'heures maximum autorisé (156 heures d'appoint et 170 heures supplémentaires): 326 heures.
6. Rappeler que
 - a. chaque employé peut tenir un compte de compensation et la banque met à disposition les moyens appropriés à cet égard¹;
 - b. chaque employé peut, dans le cadre des limites légales et du temps de travail annuel, aménager à sa guise son temps de travail moyennant l'accord des supérieurs/de l'équipe/du département;
 - c. chaque employé est tenu de faire preuve de responsabilité personnelle et de flexibilité.
7. Saisie du temps de travail: obligation de l'employé de consigner les éventuelles heures supplémentaires et heures d'appoint de sorte que leur injonction ainsi que leur paiement ou leur compensation puissent être vérifiables en tout temps (le système ou modèle mis à disposition par la banque doit être utilisé le cas échéant).
8. Obligation pour l'employé de consigner ses heures
 - a. lorsque sa journée de travail excède 11 heures;
 - b. lorsqu'il constate qu'il a dépassé la durée normale du travail dans le mois en cours. Tout écart doit être saisi à la fin du mois dans l'instrument mis à disposition par la banque. Si aucun écart n'est constaté durant le mois en question, cette saisie n'est pas nécessaire.
 - c. lorsque le surplus d'heures de 50 heures (cumulées dans l'année civile) est dépassé ou est susceptible d'être dépassé, et ce, même en l'absence d'injonction expresse;
 - d. lorsque des heures d'appoint/des heures supplémentaires ont été ordonnées et qu'il est possible que le maximum de 326 heures par an soit dépassé;
 - e. lorsque les heures d'appoint/les heures supplémentaires effectuées ont été compensées intégralement ou partiellement par du temps libre.
9. Obligation pour l'employé de présenter avant la fin de l'année les bases en vue de la réglementation de la compensation en temps ou du paiement (convention de fin d'année).
10. Notifier que la banque part du principe que les dispositions relatives à la durée du temps de travail (pauses et jours fériés, durée maximale de travail, limite de travail supplémentaire) sont respectées tant que l'employé ne fournit pas d'indication contraire et que la banque se réserve le droit de procéder à des vérifications au hasard.
11. Définition de la ligne hiérarchique en cas de doute et d'irrégularités avec les supérieurs (compétence des RH, implication de la représentation des employés).

2. Mise en œuvre par la banque

1. Les supérieurs hiérarchiques sont chargés d'assurer le respect de la réglementation interne à la banque; la banque définit l'échelon compétent.
2. Une fois les documents appropriés mis à disposition, la banque régleme la convention de fin d'année (avant la fin de l'année).
3. Il appartient à la banque de faire signer les conventions de fin d'année relatives au surplus d'heures volontaire et ordonné. Celles-ci contiennent des dispositions stipulant la date jusqu'à laquelle et le montant jusqu'auquel ce surplus peut être compensé ou payé.
4. La banque détermine l'échelon auquel la convention de fin d'année est signée.
5. S'agissant des horaires de travail soumis à autorisation – travail de nuit (à l'exception de l'art. 34 OLT 2 concernant le commerce des valeurs mobilières) et le travail le dimanche –, la banque demande préalablement l'autorisation.

¹ CPB chiffre 13.3: l'employé peut recenser les heures de travail accomplies et tenir un compte de compensation, si la banque ne règle pas le calcul de la durée du travail. Elle met à disposition des moyens appropriés.

12.2 Questionnaire

Madame, Monsieur,

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et les partenaires sociaux ont mandaté la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) pour procéder à une évaluation du projet pilote du SECO sur l'enregistrement allégé du temps de travail. Il sera examiné dans quelle mesure les différents modèles du temps de travail en vigueur dans le secteur bancaire se répercutent sur la durée du travail (conciliation travail-famille), le bien-être et la santé du personnel.

Le questionnaire de cette étude s'adresse aux employé-e-s assujetti-e-s à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). Les réponses constitueront les données empiriques pour l'analyse des conditions de travail.

Votre adresse électronique a été tirée au sort afin de disposer d'un échantillon représentatif de la branche. Votre avis compte particulièrement pour nous et nous vous serions reconnaissant de bien vouloir nous le transmettre en remplissant le questionnaire **d'ici le 11 avril 2011 au plus tard**. Cela devrait vous prendre entre 20 et 25 minutes.

Si vous souhaitez interrompre l'enquête pour la reprendre plus tard, vous serez tenu-e d'indiquer votre adresse e-mail. Vous recevrez un code avec lequel vous pouvez accéder de nouveau au questionnaire. Votre anonymat sera toujours assuré, votre nom n'étant pas associé à vos réponses.

Vos réponses seront rendues anonymes. Elles seront cryptées et enregistrées par un serveur indépendant de la HES-SO et il ne sera pas possible de vous identifier et de tirer des conclusions sur votre situation personnelle. Seuls le SECO et l'équipe de recherche de la HES-SO ont accès à ces réponses. A l'issue de l'évaluation, vos réponses seront effacées du serveur.

En vous remercions d'avance pour votre participation à l'enquête, nous vous prions de recevoir nos salutations les plus distinguées.

Pascal Richoz
Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Chef des Conditions de travail

Dr. Balz Stückelberger
Association patronale des banques en Suisse (AGV Banken)

Denise Chervet
Association suisse des employés de banque (ASEB)

Barbara Gisi
Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)

Prof. Jean-Michel Bonvin
Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)

A. Questions générales

A.1 Vous appartenez au genre :

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Féminin
- Masculin

A.2 Quelle est votre année de naissance ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez insérer l'année complète : Ex. 1954, 1981, etc.

A.3 Quel est votre statut de résidence ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Nationalité suisse
- Permis B (résident de longue durée)
- Permis C (autorisation d'établissement)
- Permis G (Permis pour frontalier)
- Permis L (résident de courte durée, pour une activité de moins d'un an)
- Autre

A.4 Quel est le plus haut diplôme scolaire que vous avez obtenu avec succès ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Ecole obligatoire
- Apprentissage CFC / formation professionnelle initiale
- Diplôme de commerce / Certificat de culture générale
- Maturité gymnasiale / Maturité professionnelle
- Brevet ou Diplôme fédéral
- Bachelor (Haute école spécialisée / Université / École polytechnique / Haute école technique / Haute école pédagogique, etc.)
- Master, Licence ou Diplôme post-grade (Haute école spécialisée / Université / École polytechnique / Haute école technique / Haute école pédagogique, etc.)
- Doctorat

A.5 Comment pourriez-vous décrire le ménage dans lequel vous vivez ? Est-ce un....

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Ménage d'une personne (personne vivant seule)
- Couple sans enfant
- Couple avec enfant(s)

- Parent élevant seul des enfants (famille monoparentale)
- Personne adulte vivant avec ses parents ou avec l'un des parents
- Autre type de ménage (ne comprenant pas de couple, ni de personne, élevant seule des enfants, p. ex. communauté d'habitation, ménage de frères et sœurs, etc.)

A.6 Combien d'enfant(s) mineur(s) (0 - 18 ans) avez-vous à charge ?

Veillez écrire votre réponse ici

A.7 Dans quelle région linguistique travaillez-vous principalement ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Suisse alémanique
- Suisse romande
- Suisse italienne

A.8 Dans quel établissement bancaire travaillez-vous ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- UBS
- Credit Suisse
- Raiffeisen
- ZKB
- Bank Sarasin & Cie AG
- Julius Bär & Cie
- Rahn & Bodmer Co

A.9 Depuis combien d'année(s) travaillez-vous dans cet établissement bancaire ?

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Nombre d'année(s)
Déplacez le curseur pour indiquer le nombre d'année(s).

A.10 Depuis combien d'année(s) travaillez-vous dans le secteur bancaire ?

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Nombre d'année(s)
Déplacez le curseur pour indiquer le nombre d'année(s).

A.11 A quel taux d'activité travaillez-vous en ce moment ?

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Taux d'activité en %
Déplacez le curseur pour indiquer le taux d'activité.

A.12 Dans quel département travaillez-vous ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Service clients
- Commercial & Investment banking
- Crédit & Risk management
- Informatique
- Recherche & développement de produits
- Services ou fonctions d'état major (RH, service juridique, activités de *compliance*, logistique, etc.)
- Back office et opérations bancaires
 - Autre
 -

A.13 Quel est votre niveau hiérarchique ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Apprenti-e
- Collaborateur-trice
- Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)
- Directeur-trice ou membre de la direction générale

A.13a Combien de personne(s) travaille(nt) sous votre direction pour laquelle ou lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent étroitement de vous ? (*Si vous ne savez pas, veuillez passer directement à la question suivante*)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)' ou 'Directeur-trice ou membre de la direction générale' à la question '13 [013]' (A.13 Quel est votre niveau hiérarchique ?)

Veillez écrire votre réponse ici :

A.14 Quel est actuellement le montant de votre revenu brut annuel (sans bonus) ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- < 26'000.- francs
- 26'001.- à 52'000.- francs
- 52'001.- à 78'000.- francs
- 78'001.- à 104'000.- francs
- 104'001.- à 130'000.- francs
- 130'001.- à 156'000.- francs
- 156'001.- à 182'000.- francs
- 182'001.- à 208'000.- francs

> 208'000.- francs

Ne sait pas

A.15 Dans quelle mesure estimez-vous que le système de bonus vous incite à fournir plus d'efforts dans votre travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

Très peu

Peu

Moyennement

Fortement

Très fortement

Ne sait pas

B. Temps de travail

Remarque importante :

Les questions qui suivent vous interrogent sur vos données personnelles ainsi que sur vos appréciations sur le temps de travail, sur l'enregistrement du temps de travail et sur votre santé. Les réponses à ces questions servent exclusivement à établir des liens entre les conditions de travail et la santé ainsi qu'à permettre une comparaison avec d'autres enquêtes standardisées. Aucune évaluation par banque ou par département n'est effectuée. L'étude se focalise sur l'ensemble des banques participant au projet. Il n'est pas possible, pour ces questions comme pour toutes les autres, de tirer des conclusions sur votre identité à partir de vos réponses. L'enquête est entièrement anonyme.

B.1 Combien d'heures par semaine devez-vous travailler en moyenne selon votre contrat ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre d'heures dans la case ci-dessus.

B.2 Combien d'heures par semaine travaillez-vous d'habitude ? (y compris les heures supplémentaires, mais sans les pauses de midi, ni les temps de trajets entre le domicile et le travail)

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre d'heures dans la case ci-dessus.

B.3 Au total, combien de minutes passez-vous normalement, par jour, pour aller de chez vous à votre lieu de travail, et revenir ensuite ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre de minutes dans la case ci-dessus.

B.4 Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous ...

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Le soir, soit au moins 2 heures entre 20h et 23h ?

La nuit, soit au moins 2 heures entre 23h du soir et 6h du matin ?

Veillez indiquer le nombre de soirs par mois et le nombre de nuits.

B.5 Combien de fois par année travaillez-vous (au moins deux heures) ...

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

... le samedi ?

... le dimanche ?

B.6 Habituellement, combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de 10 heures ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre de journée(s) de plus de 10 heures dans la case ci-dessus.

B.7 De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilités de changements personnels.
- Le choix vous est donné entre plusieurs tranches horaires fixes, déterminées par l'entreprise.
- Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise (tranches horaires, temps de travail flexible).
- Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même (aucune prescription n'est donnée par l'employeur).
- Ne sait pas

B.8 Dans quelle mesure vos temps de travail dépendent-ils de vos tâches ou des objectifs que vous devez atteindre ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout
- Pas vraiment
- Moyennement
- Fortement
- Très fortement
- Ne sait pas

B.9 ... d'autres contraintes (vos collègues, autres départements, clients, heures d'ouverture, etc.)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout
- Pas vraiment
- Moyennement
- Fortement
- Très fortement
- Ne sait pas

C. Enregistrement du temps de travail

C.1 Y a-t-il une horloge de timbrage/ un système technique (par ex. une pointeuse) ou électronique (par ex. excel ou un autre logiciel) de saisie du temps de travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

C.2 Est-il possible d'enregistrer le temps de travail dans des cas spécifiques seulement (par ex. lorsque la journée de travail dépasse 11h, dès que le temps de travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.) ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

C.3 Enregistrez-vous le temps de travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Tous les jours
- Parfois
- Seulement lorsqu'il y a une obligation (quand la journée de travail dépasse 11h, dès que le travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.)
- Jamais
- Ne sait pas

C.3a Votre établissement participe au projet pilote "Temps de travail basé sur la confiance". Etes-vous au courant ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Parfois' ou 'Jamais' ou 'Seulement lorsqu'il y a une obligation (quand la journée de travail dépasse 11h, dès que le travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.)' à la question '29 [003]' (C.3 Enregistrez-vous le temps de travail ?)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

C.4 Votre supérieur contrôle-t-il vos relevés d'heures ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Régulièrement
 De temps à autre
 Jamais
 Ne sait pas

C.5 Avez-vous conclu une convention concernant le solde de votre temps de travail pour l'année 2010 ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non
 Je n'en ai pas connaissance
 Ne sait pas

C.6 Avez-vous fait des heures supplémentaires durant l'année 2010 ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non
 Ne sait pas

C.6a Qu'est-ce qui correspond le mieux à votre situation en 2010 ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '33 [007]' (C.6 Avez-vous fait des heures supplémentaires durant l'année 2010 ?)

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui, c'est vrai	En partie	Non, ce n'est pas vrai	Ne sait pas
Un décompte exact des heures supplémentaires a été établi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les heures supplémentaires ont été payées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre comme par exemple des congés à prendre en 2011	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.6b Pouvez-vous estimer le nombre d'heures supplémentaires qui n'ont pas été comptabilisé en 2010 et qui ne seront pas compensées ? (Si vous ne savez pas, veuillez passer directement à la question suivante)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '33 [007]' (C.6 Avez-vous fait des heures supplémentaires durant l'année 2010 ?)

Veillez écrire votre réponse ici

D. Stress au travail

D.1 Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti-e stressé-e ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Jamais
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Ne sait pas

D.2 Dans quelle mesure l'affirmation suivante est-elle vraie ?

"Dans mon travail, j'ai de plus en plus souvent le sentiment d'être vidé-e émotionnellement"

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Entièrement faux
- Plutôt faux
- Plutôt vrai
- Entièrement vrai
- Ne sait pas

D.3 Vous sentez-vous en état de maîtriser votre stress ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout
- Plutôt mal
- Assez bien
- Entièrement
- Ne sait pas

D.4 Avez-vous la possibilité de choisir ou de modifier les choses suivantes ?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne sait pas
L'ordre des vos tâches	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vos méthodes de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre cadence ou vitesse de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.5 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez choisir la réponse qui s'applique le mieux.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Presque jamais ou jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours ou presque toujours	Ne sait pas
Vos collègues vous aident et vous soutiennent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre manager / supérieur hiérarchique vous aide et vous soutient.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous renoncez à votre pause pour effectuer votre travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez le sentiment de faire un travail utile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous pouvez influencer les décisions qui sont importantes pour votre travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.6 Vous trouverez ci-dessous quelques affirmations relatives à votre manager / supérieur hiérarchique. Pouvez-vous indiquer dans quelle mesure elles s'appliquent dans votre cas ?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne sait pas
Vous fournit des commentaires sur votre travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sait planifier et organiser le travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous encourage à participer aux décisions importantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discute avec vous les objectifs à atteindre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discute avec vous la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.7 Convenez-vous avec votre chef d'objectifs impératifs que vous devez atteindre dans un certain délai ?

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non
 Ne sait pas

D.8 Si vous vous référez à l'année 2010, laquelle de ces affirmations est juste ?

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Je n'ai pas atteint mes objectifs

- J'ai partiellement atteint mes objectifs
- J'ai atteint mes objectifs
- J'ai dépassé mes objectifs
- Ne sait pas

D.9 A quel point êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ?
"Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois"

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- Moyennement d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sait pas

E. Conciliation travail-famille

E.1 A quel point êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ?
"Je peux rentrer plus tôt à la maison ou venir travailler plus tard, ou encore récupérer des heures supplémentaires, sans avoir à craindre que ce soit interprété négativement."

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- Moyennement d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sait pas

E.2 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé...

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très souvent	Souvent	De temps en temps	Rarement	Jamais	Ne sait pas
... d'amener du travail à la maison ? (sans compter toute forme de télétravail ou de travail à distance)	<input type="radio"/>					
... d'avoir des difficultés à vous détacher du travail ?	<input type="radio"/>					
... d'avoir renoncé à des activités de loisir en raison de la fatigue accumulée au travail ?	<input type="radio"/>					
... d'avoir des préoccupations liées à votre	<input type="radio"/>					

	Très souvent	Souvent	De temps en temps	Rarement	Jamais	Ne sait pas
travail pendant votre temps libre ?						
... d'avoir des difficultés à concilier votre travail avec votre vie privée ?	<input type="radio"/>					

F. Santé

F.1 Quel est votre état de santé en général ? Diriez-vous qu'il est...

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très bon
- Bon
- Ni bon ni mauvais
- Mauvais
- Très mauvais
- Ne sait pas

F.2 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou de plusieurs des problèmes de santé suivants ?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne sait pas
Maux de dos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maux de tête, fatigue oculaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs d'estomac	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maladies cardio-vasculaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anxiété	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dépression	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs aux mains et/ ou aux poignets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou dans les membres supérieurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epuisement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F.3 Sur les 12 derniers mois, combien de jours au total avez-vous été absent-e du travail pour des raisons de santé ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre de jour(s) dans la case ci-dessus.

F.4 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé alors que vous étiez momentanément malade ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je n'étais pas momentanément malade
 - Ne sait pas

G. Questions de conclusion

G.1 En général, êtes-vous satisfait-e de vos conditions de travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très satisfait-e
- Satisfait-e
- Pas satisfait-e
- Pas du tout satisfait-e
- Ne sait pas

G.2 Etes-vous satisfait-e de la manière dont votre temps de travail est réglé dans votre entreprise ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très satisfait-e
- Satisfait-e
- Moyennement satisfait-e
- Pas satisfait-e
- Pas du tout satisfait-e
- Ne sait pas

G.3 En général, comment votre horaire de travail s'accorde-t-il avec vos engagements sociaux et familiaux hors travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très bien
- Bien
- Pas bien
- Pas bien du tout
- Ne sait pas

G.4 Etes-vous satisfait-e de la quantité de temps libre dont vous disposez ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très satisfait-e
- Satisfait-e
- Moyennement satisfait-e
- Pas satisfait-e
- Pas du tout satisfait-e
- Ne sait pas

G.5 Quel enregistrement du temps de travail souhaiteriez-vous ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Obligation générale de saisie du temps de travail
- Obligation de saisie des heures supplémentaires seulement
- Saisie facultative du temps de travail
- Aucune saisie du temps de travail
- Ne sait pas

**G.6 Si vous souhaitez ajouter quelque chose, vous pouvez l'indiquer ci-dessous :
Veillez écrire votre réponse ici**

12.3 Frequences

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010	
		n	%	%	Item
Critères socio-démographiques					
	Langue de départ choisie	Allemand	2577	78.5	
		Anglais	109	3.3	
		Français	470	14.3	
		Italien	128	3.9	
A.1	Genre	Féminin	1323	40.3	
		Masculin	1956	59.7	
A.2	Age	15-19 ans	159	4.9	
		20-29 ans	634	19.4	
		30-39 ans	982	30.0	
		40-49 ans	850	26.0	
		50-59 ans	587	17.9	
		60-65 ans	48	1.5	
		65+	15	0.5	
A.3	Statut de résidence	Nationalité suisse	2747	83.8	
		Permis B (résident de longue durée)	201	6.1	
		Permis C (autorisation d'établissement)	267	8.1	
		Permis G (Permis pour frontalier)	53	1.6	
		Permis L (résident de courte durée)	8	0.2	
A.4	Diplôme scolaire	Ecole obligatoire	105	3.2	
		Apprentissage CFC / formation professionnelle initiale	819	25.1	
		Diplôme de commerce / Certificat de culture générale	195	6.0	
		Maturité gymnasiale / Maturité professionnelle	421	12.9	
		Brevet ou Diplôme fédéral	642	19.6	
		Bachelor	501	15.4	
		Master, Licence ou Diplôme post-grade	550	16.8	
		Doctorat	33	1.0	
A.5	Ménage	Ménage d'une personne (personne vivant seule)	743	22.7	
		Couple sans enfant	1075	32.9	
		Couple avec enfant(s)	1028	31.4	
		Parent élevant seul des enfants (famille monoparentale)	78	2.4	
		Personne adulte vivant avec ses parents ou avec l'un des parents	189	5.8	
		Autre type de ménage	157	4.8	
A.6	Nombre d'enfants mineurs	Aucun	1954	67.5	
		Un enfant	426	14.7	
		Deux enfants	421	14.5	
		Trois enfants ou plus	94	3.2	
A.7	Région linguistique	Suisse alémanique	2762	84.4	
		Suisse romande	382	11.7	
		Suisse italienne	128	3.9	

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010		
		n	%	%	Item	
A.8	Etablissement bancaire	UBS	1284	39.1		
		Credit Suisse	1320	40.2		
		Raiffeisen	131	4.0		
		ZKB	332	10.1		
		Bank Sarasin & Cie AG	84	2.6		
		Julius Bär & Cie	121	3.7		
		Rahn & Bodmer	12	0.4		
A.9	Ancienneté dans l'entreprise	0-5 ans	1249	38.5		
		6-9 ans	386	11.9		
		10-19 ans	918	28.3		
		>19 ans	687	21.2		
A.10	Ancienneté dans le secteur bancaire	0-5 ans	813	25.1		
		6-9 ans	396	12.2		
		10-19 ans	1077	33.3		
		>19 ans	948	29.3		
A.11	Taux d'activité	Temps partiel (0-90%)	707	21.6		
		Plein temps (100%)	2573	78.4		
A.12	Départements	Service clients	988	30.3		
		Commercial & Investment banking	163	5.0		
		Credit & Risk management	211	6.5		
		Informatique	723	22.2		
		Recherche & développement de produits	73	2.2		
		Services ou fonctions d'état major	558	17.1		
		Back office et opérations bancaire	533	16.3		
A.13	Niveau hiérarchique	Autre	13	0.4		
		Apprenti-e	81	2.5		
		Collaborateur-trice	1587	48.4		
		Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)	1581	48.2		
A.13a	Nombre de subordonné-e-s	Directeur-trice ou membre de la direction générale	30	0.9		
		Aucun-e	971	76.0	74.6	10270
A.14	Revenu brut	1 ou plus	306	24.0	25.4	
		< 26'000.- francs	89	2.7		
A.14	Revenu brut	26'001.- à 52'000.- francs	186	5.7		
		52'001.- à 78'000.- francs	605	18.5		
		78'001.- à 104'000.- francs	1079	33.1		
		104'001.- à 130'000.- francs	967	29.6		
		130'001.- à 156'000.- francs	256	7.8		
		156'001.- à 182'000.- francs	17	0.5		
		182'001.- à 208'000.- francs	2	0.1		
		> 208'000.- francs	2	0.1		
		Ne sait pas	60	1.8		
		A.15	Système de bonus incite à fournir plus d'effort	Très peu	492	15.0
Peu	774			23.6		
Moyennement	1145			34.9		
Fortement	586			17.9		
Très fortement	213			6.5		
Ne sait pas	67			2.0		

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010		
		n	%	%	Item	
Temps de travail						
B.1	Heures de travail par semaine en moyenne selon le contrat	0-41 heures	715	21.8	51.7	10282
		42 heures	2498	76.3	39.1	
		>42 heures	60	1.8	9.2	
B.2	Heures de travail par semaine habituellement	0-41 heures	717	22.0	46.1	10280
		42 ou 43 heures	869	26.7	25.9	
		44 heures	300	9.2	1.5	
		45 heures	631	19.4	8.7	
		>45 heures	742	22.8	17.8	
B.3	Temps nécessaire pour aller au travail et rentrer à la maison	bis 15 min.	180	5.5	22.3	10400
		16-30 min.	470	14.4	26.1	
		31-60 min.	1102	33.9	31.1	
		61-120 min.	1161	35.7	16.9	
		121-180 min.	275	8.4	3.0	
		>180 min.	66	2.0	.6	
B.4_1	Travail le soir (20h - 23h) par mois	Jamais	2301	73.8	44.4	10501
		Une fois ou plus	815	26.2	55.6	
B.4_2	Travail la nuit (23h - 6h) par mois	Jamais	2788	93.3	80.6	10500
		Une fois ou plus	201	6.7	19.4	
B.5_1	Fréquence annuelle du travail (deux heures au moins) le samedi	Jamais	1693	54.1		
		Une fois	278	8.9		
		Deux fois	326	10.4		
		Trois fois	151	4.8		
		Quatre fois	178	5.7		
		Cinq fois ou plus	501	16.0		
B.5_2	Fréquence annuelle du travail (deux heures au moins) le dimanche	Jamais	2155	72.1	70.4	10502
		Une fois	209	7.0	11.8	
		Deux fois	197	6.6	8.2	
		Trois fois ou plus	426	14.3	9.6	
B.6	Fréquence mensuelle des journées de plus de 10 heures	Jamais	1041	32.7	51.8	10503
		Une fois	531	16.7	11.2	
		Deux fois	532	16.7	9.3	
		Trois fois	282	8.8	5.1	
		Quatre ou plus	799	25.1	22.5	
B.7	Flexibilité des heures de travail	Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilités de changements personnels.	311	9.5	31.3	10800
		Le choix vous est donné entre plusieurs tranches horaires fixes, déterminées par l'entreprise.	110	3.4	8.0	
		Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise (tranches horaires, temps de travail flexible)	2438	74.3	43.4	
		Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même (aucune prescription n'est donnée par l'employeur)	359	11.0	16.7	
		Ne sait pas	61	2	0.7	

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010		
		n	%	%	Item	
B.8	Dans quelle mesure vos temps de travail dépendent-ils de vos tâches ou des objectifs que vous devez atteindre ?	Pas du tout	114	3.5		
		Pas vraiment	278	8.5		
		Moyennement	914	27.9		
		Fortement	1092	33.3		
		Très fortement	855	26.1		
		Ne sait pas	27	0.8		
B.9	... d'autres contraintes (vos collègues, autres départements, clients, heures d'ouverture, etc.)	Pas du tout	172	5.2		
		Pas vraiment	623	19.0		
		Moyennement	1177	35.9		
		Fortement	861	26.3		
		Très fortement	426	13.0		
		Ne sait pas	21	0.6		
C.1	horloge de timbrage/ un système technique ou électronique de saisie du	Oui	2533	77.2	43.8	10802
		Non	722	22.0	56.2	
		Ne sait pas	25	0.8		
C.2	Est-il possible d'enregistrer le temps de travail dans des cas spécifiques	Oui	1157	35.3		
		Non	1419	43.3		
		Ne sait pas	698	21.3		
C.3	Enregistrement du temps de travail	Tous les jours	2240	68.3		
		Parfois	116	3.5		
		Seulement lorsqu'il y a une obligation (quand la journée de travail dépasse 11h, dès que le travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.)	130	4.0		
		Jamais	771	23.5		
		Ne sait pas	23	0.7		
C.3a	Connaissance sur le projet SECO	Oui	796	78.9		
		Non	213	21.1		
C.4	Contrôle des relevés d'heures par le supérieur	Régulièrement	1422	43.6	45.8	10805
		De temps à autre	499	15.3	21.7	
		Jamais	658	20.2	28.3	
		Ne sait pas	684	21.0	4.2	
C.5	Convention concernant le solde de votre temps de travail pour 2010	Oui	1602	49.0		
		Non	1084	33.2		
		Je n'en ai pas connaissance	447	13.7		
		Ne sait pas	135	4.1		
C.6	Heures supplémentaires 2010	Oui	2248	68.5		
		Non	886	27.0		
		Ne sait pas	147	4.5		
C.6a_1	Un décompte exact des heures supplémentaires a été établi	Oui, c'est vrai	1532	71.5		
		En partie	154	7.2		
		Non, ce n'est pas vrai	439	20.5		
		Ne sait pas	16	0.8		
C.6a_2	Les heures supplémentaires ont été payées	Oui, c'est vrai	239	12.2		
		En partie	221	11.2		
		Non, ce n'est pas vrai	1483	75.4		
		Ne sait pas	23	1.2		
C.6a_3	Les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre	Oui, c'est vrai	1320	60.0		
		En partie	389	17.7		
		Non, ce n'est pas vrai	456	20.8		
		Ne sait pas	34	1.5		

N°	Question		Banques 2011		EWCS 2010	
			n	%	%	Item
C.6b	Pouvez-vous estimer le nombre d heures supplémentaires qui n ont pas été comptabilisées en 2010 et qui ne seront pas compensées	Aucune	626	51.6		
		1-20 heures	173	14.3		
		21-41 heures	126	10.3		
		42-62 heures	91	7.5		
		63-83 heures	30	2.5		
		> 83 heures	167	13.8		
Stress au travail						
D.1	Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti-e stressé-e ?	Jamais	240	7.3	13.1	20000
		Parfois	1885	57.6	53.4	
		Souvent	783	23.9	22.4	
		Très souvent	364	11.1	11.1	
D.2	le sentiment d'être vidé-e émotionnellement	Entièrement faux	597	18.5	33.2	20100
		Plutôt faux	1469	45.5	41.9	
		Plutôt vrai	870	26.9	21.3	
		Entièrement vrai	292	9.0	3.6	
D.3	Maîtrise du stress	Pas du tout	18	0.6	0.7	20120
		Plutôt mal	367	11.4	6.4	
		Assez bien	2199	68.2	73.2	
		Entièrement	639	19.8	19.6	
D.4_1	Modifier l'ordre des tâches	Oui	2620	80.9	78.1	10931
		Non	619	19.1	21.3	
		Ne sait pas			0.6	
D.4_2	Choisir ou modifier les méthodes de travail	Oui	2683	82.0	81.4	10931
		Non	542	16.6	18.0	
		Ne sait pas	47	1.4	.6	
D.4_3	Choisir ou modifier le cadence ou vitesse de travail	Oui	2444	74.9	78.5	10931
		Non	742	22.7	20.4	
		Ne sait pas	79	2.4	1.1	
D.5_1	Vos collègues vous aident et vous soutiennent.	Presque jamais ou jamais	59	1.8	6.4	11051
		Rarement	201	6.1	4.7	
		Parfois	862	26.3	6.9	
		Souvent	1017	31.1	30.1	
		Toujours ou presque toujours	1134	34.6	52	
D.5_2	Votre manager / supérieur hiérarchique vous aide et vous soutient.	Presque jamais ou jamais	141	4.3	7	11051
		Rarement	368	11.3	9.9	
		Parfois	832	25.5	10.2	
		Souvent	896	27.5	28.4	
		Toujours ou presque toujours	1021	31.3	44.6	
D.5_3	Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez.	Presque jamais ou jamais	70	2.1	26.7	11051
		Rarement	140	4.3	5	
		Parfois	451	13.8	6.3	
		Souvent	892	27.3	12.2	
		Toujours ou presque toujours	1714	52.5	49.8	
D.5_4	Vous renoncez à votre pause pour effectuer votre travail.	Presque jamais ou jamais	868	26.5		
		Rarement	1000	30.5		
		Parfois	955	29.2		
		Souvent	318	9.7		
		Toujours ou presque toujours	133	4.1		

N°	Question		Banques 2011		EWCS 2010	
			n	%	%	Item
D.5_5	Vous avez le sentiment de faire un travail utile.	Presque jamais ou jamais	35	1.1	4.3	11051
		Rarement	136	4.1	1.4	
		Parfois	501	15.3	3.9	
		Souvent	1324	40.5	18.8	
		Toujours ou presque toujours	1277	39.0	71	7
D.5_6	Vous pouvez influencer les décisions qui sont importantes pour votre travail.	Presque jamais ou jamais	177	5.5	14.7	11051
		Rarement	462	14.3	9.9	
		Parfois	1084	33.5	17.8	
		Souvent	1068	33.0	22.1	
		Toujours ou presque toujours	447	13.8	35.6	
D.6_1	Votre manager / supérieur hiérarchique vous fournit	Oui	2802	87.3	80.7	10903
		Non	407	12.7	19.3	
D.6_2	Votre manager / supérieur hiérarchique sait planifier et	Oui	2095	72.6	73.4	10903
		Non	792	27.4	26.6	
D.6_3	Votre manager / supérieur hiérarchique vous	Oui	2176	71.8	74.7	10903
		Non	856	28.2	25.3	
D.6_4	Votre manager / supérieur hiérarchique discute avec	Oui	3004	93.2		
		Non	220	6.8		
D.6_5	Votre manager / supérieur hiérarchique discute avec	Oui	1252	43.0		
		Non	1662	57.0		
D.7	Convention des objectifs impératifs	Oui	2902	90.4	68.1	10880
		Non	310	9.6	31.9	
D.8	Si vous vous référez à l'année 2010, laquelle de ces affirmations est juste ?	Je n'ai pas atteint mes objectifs	52	1.6	1.7	10881
		J'ai partiellement atteint mes objectifs			13.7	
			372	11.3		
		J'ai atteint mes objectifs	1588	48.5	61.0	
		J'ai dépassé mes objectifs	1180	36.0	20.7	
	Je ne sait pas	83	2.5	2.8		
D.9	Insécurité de poste de travail: Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois	Pas du tout d'accord	907	27.7	74.0	20821
		Pas d'accord	1136	34.7	11.5	
		Moyennement d'accord	649	19.8	5.0	
		D'accord	255	7.8	2.3	
		Tout à fait d'accord	106	3.2	5.5	
		Ne sait pas	225	6.9	1.7	
Conciliation travail-famille						
E.1	Je peux rentrer plus tôt à la maison ou venir travailler plus tard, ou encore récupérer des heures supplémentaires, sans	Pas du tout d'accord	194	6.0	12.3	10811
		Pas d'accord	381	11.9	4.1	
		Moyennement d'accord	555	17.3	10.7	
		D'accord	1320	41.1	17.8	
		Tout à fait d'accord	763	23.7	55	
E.2_1	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'amener du travail à la maison ? (sans compter toute forme de	Très souvent	82	2.5		
		Souvent	172	5.3		
		De temps en temps	528	16.2		
		Rarement	838	25.7		
		Jamais	1647	50.4		

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010		
		n	%	%	Item	
E.2_2	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des difficultés à vous détacher du travail ?	Très souvent	120	3.7		
		Souvent	485	14.9		
		De temps en temps	1052	32.2		
		Rarement	1121	34.4		
		Jamais	483	14.8		
E.2_3	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir renoncé à des activités de loisir en raison de la fatigue	Très souvent	230	7.0		
		Souvent	626	19.2		
		De temps en temps	1138	34.8		
		Rarement	831	25.4		
		Jamais	442	13.5		
E.2_4	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des préoccupations liées à votre travail pendant votre	Très souvent	214	6.6		
		Souvent	555	17.0		
		De temps en temps	1197	36.7		
		Rarement	994	30.5		
		Jamais	304	9.3		
E.2_5	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des difficultés à concilier votre travail avec votre vie privée	Très souvent	129	4.0		
		Souvent	299	9.2		
		De temps en temps	892	27.4		
		Rarement	1191	36.5		
		Jamais	749	23.0		
Santé						
F.1	Etat de santé en général	Très bon	748	22.8	35.8	20210
		Bon	1809	55.3	51.0	
		Ni bon ni mauvais	636	19.4	11.6	
		Mauvais	72	2.2	1.4	
		Très mauvais	6	0.2	.1	
		Ne sait pas	4	0.1	.1	
F.2_1	Maux de dos	Oui	1609	50.1	49.4	20320
		Non	1605	49.9	50.6	
F.2_2	Maux de tête, fatigue oculaire	Oui	2218	68.7	46.9	20320
		Non	1011	31.3	53.1	
F.2_3	Douleurs d'estomac	Oui	927	29.1	17.8	20320
		Non	2254	70.9	82.2	
F.2_4	Maladies cardio-vasculaires	Oui	206	6.6	5.9	20320
		Non	2923	93.4	94.1	
F.2_5	Anxiété	Oui	602	19.0		
		Non	2564	81.0		
F.2_6	Dépression	Oui	306	9.9		
		Non	2782	90.1		
F.2_7	Problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir	Oui	1338	41.8	26.9	20320
		Non	1859	58.2	73.1	
F.2_8	Douleurs aux mains et/ ou aux poignets	Oui	588	18.4		
		Non	2603	81.6		
F.2_9	Douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou	Oui	1847	57.4	54.6	20320
		Non	1372	42.6	45.4	
F.2_10	Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	Oui	762	24.1	31.1	20320
		Non	2404	75.9	68.9	
F.2_11	Epuisement	Oui	1370	43.9		
		Non	1752	56.1		
F.2_12	Autre	Oui	322	13.5	8.4	20320
		Non	2072	86.5	91.6	

N°	Question		Banques 2011		EWCS 2010	
			n	%	%	Item
F.3	Jours d'absence du travail pour des raisons de santé au cours des 12 derniers mois	Aucun	896	27.6		
		1-3 jours	1112	34.3		
		4-10 jours	976	30.1		
		>10 jours	257	7.9		
F.4	Présentisme: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé alors que vous étiez momentanément malade ?	Oui	1491	45.5	46.6	20500
		Non	1080	33.0	44.9	
		Je n'étais pas momentanément malade	612	18.7	8.3	
		Ne sait pas	94	2.9	.2	
Satisfaction						
G.1	Satisfaction de travail	Très satisfait-e	570	17.4	40.2	20700
		Satisfait-e	2207	67.5	50.4	
		Pas satisfait-e	425	13.0	7.9	
		Pas du tout satisfait-e	66	2.0	1.5	
G.2	Satisfaction avec le règlement du temps	Très satisfait-e	815	24.9	49.8	10870
		Satisfait-e	1645	50.3	29.7	
		Moyennement satisfait-e	599	18.3	13.8	
		Pas satisfait-e	148	4.5	5.4	
		Pas du tout satisfait-e	67	2.0	1.2	
G.3	Work-Life-Balance: En général, comment votre horaire de travail s'accorde-t-il avec vos engagements	Très bien	642	19.8	41	10850
		Bien	2136	65.7	46	
		Pas bien	423	13.0	9.5	
		Pas bien du tout	49	1.5	3.5	
G.4	Temps libre: Etes-vous satisfait-e de la quantité de temps libre dont vous disposez ?	Très satisfait-e	328	10.0		
		Satisfait-e	1560	47.8		
		Moyennement satisfait-e	993	30.5		
		Pas satisfait-e	292	9.0		
		Pas du tout satisfait-e	88	2.7		
G.5	Quel enregistrement du temps de travail souhaiteriez-vous ?	Obligation générale de saisie du temps de travail	1623	49.7		
		Obligation de saisie des heures supplémentaires seulement	316	9.7		
		Saisie facultative du temps de travail	718	22.0		
		Aucune saisie du temps de travail	378	11.6		
		Ne sait pas	233	7.0		