



Eléments d'information

Date: 05.07.2013

Enregistrement du temps de travail

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) renonce à soumettre au Conseil fédéral le projet actuel relatif à l'enregistrement du temps de travail mis en consultation à la fin 2012. Les résultats de la consultation montrent que les positions des principaux acteurs restent très éloignées les unes des autres. La solution d'une délimitation salariale restant la voie la plus praticable, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) va élaborer sur cette base un nouveau projet de révision incluant une meilleure différenciation entre les branches.

I. Point de départ

La loi sur le travail (LTr), qui est applicable à la grande majorité des travailleurs en Suisse, règle le temps de travail et de repos. Pour permettre l'application de cette réglementation, l'obligation de tenir des registres est ancrée dans la loi (art. 46).

Ces dernières années, le décalage qui s'est installé entre l'obligation d'enregistrer systématiquement le temps de travail, telle qu'elle est prévue par l'OLT1 relative à la LTr et la réalité du travail au quotidien de certaines catégories de personnel a encore augmenté. Ce décalage concerne en premier lieu les cadres supérieurs, ainsi que les personnes exerçant des fonctions particulières disposant d'une autonomie accrue. Cette évolution s'est largement répandue et s'observe surtout dans le secteur des prestations de services. C'est pourquoi des discussions ont été menées entre les partenaires sociaux depuis plusieurs années, dans l'idée d'assouplir les modalités d'enregistrement du temps de travail et de les adapter aux réalités actuelles de l'emploi (temps de travail flexible, travail à domicile).

II. L'enregistrement du temps de travail sous l'angle politique

- En Suisse, le **marché du travail est libéral**. Il affiche un **taux d'activité élevé et un faible taux de chômage**. Cette situation doit perdurer car il s'agit de l'un des facteurs de succès les plus importants de l'économie suisse.
- Le succès de l'économie suisse repose également sur un autre facteur : le **bon fonctionnement du partenariat social**. Les directives concernant l'enregistrement du temps de travail sont importantes pour la confiance entre les partenaires sociaux. Il est dès lors impératif d'y accorder toute l'attention nécessaire.
- **Enregistrer le temps de travail ne signifie pas nécessairement timbrer**. D'autres possibilités ayant fait leurs preuves sans bureaucratie inutile sont encore admises (début du temps de travail au moment de l'ouverture de la session informatique, définition d'un modèle de travail général et saisie des variations individuelles uniquement, tableau Excel

tenu à la main, plan d'équipes fixe, etc.). L'employeur peut déléguer l'enregistrement du temps de travail à ses collaborateurs. **Il ne faut pas entraver le marché du travail avec des obstacles supplémentaires.**

- L'obligation d'enregistrer le temps de travail que prévoit la LTr **ne concerne que les entreprises, les travailleurs et les faits soumis à cette loi.** Elle ne touche pas, p. ex., les entreprises familiales au sens de l'art. 4 LTr ou les employés exerçant une fonction dirigeante élevée assimilable à celle d'un employeur au sens de l'art. 3, let. d, LTr. En outre, les dispositions de la LTr ne couvrent pas les voyages à l'étranger.
- Les modèles existants qui permettent d'enregistrer le temps de travail sans bureaucratie inutile doivent être maintenus. **Il faut éviter d'engendrer un nouveau système bureaucratique.** La compétitivité des entreprises ne doit pas souffrir sous le poids de nouvelles directives formalistes.
- Les **dispositions relatives au temps de travail sont un volet important du partenariat social.** Par conséquent, des indicateurs fiables et compréhensibles sont nécessaires pour en garantir le respect. Il s'agit dans ce domaine aussi bien de la santé des travailleurs que des intérêts des entreprises.
- L'obligation de documenter ancrée dans la loi n'est pas une **contrainte à la bureaucratie, mais plutôt un instrument utile** à tous les acteurs du monde du travail. Il s'agit d'ailleurs de l'une des **conditions à remplir pour demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.**
- La révision a pour objectif d'adapter la loi aux réalités actuelles du monde du travail tout en garantissant la **protection des travailleurs.**

III. Décision du DEFR relative au présent projet de révision

Les partenaires sociaux ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités de l'enregistrement du temps de travail. L'attente clairement affichée, d'une part, d'assouplir l'obligation d'enregistrement et de documentation se heurte à la crainte exprimée, d'autre part, d'un affaiblissement de la protection des travailleurs telle que réglée par la loi. Le projet pilote mené entre 2009 et 2011 dans certaines entreprises du secteur bancaire n'a pas permis d'ébaucher une solution directement applicable : la discussion menée par la suite au sein de la Commission fédérale du travail (CFT) a conduit à une impasse. Un nouveau projet, basé sur le principe d'une délimitation salariale, a finalement été considéré comme la solution la plus adaptée et mis en consultation à la fin 2012. Les résultats de ce processus (cf. rapport d'audition) montrent toutefois que les positions des principaux acteurs restent très éloignées les unes des autres et que la solution trouvée n'obtient pas le soutien escompté.

Compte tenu de ce qui précède, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) renonce à soumettre le projet au Conseil fédéral sous sa forme actuelle et va procéder à des remaniements.

IV. Etapes suivantes

La solution d'une délimitation salariale semble rester actuellement la voie la plus praticable, notamment parce qu'elle permet un assouplissement, dans des limites qui restent

objectivement mesurables. Elle vise en outre des personnes qui disposent réellement d'une autonomie accrue et doivent faire face, dans leurs fonctions, à des tâches qui exigent davantage de souplesse. Dans la plupart des cas, les personnes qui occupent ces fonctions ont un niveau de rémunération supérieur à la moyenne.

L'un des aspects les plus critiqués du texte mis en consultation était son caractère trop forfaitaire. Le fait de fixer un seuil salarial uniforme et valable pour toutes les branches aurait certes eu l'avantage de simplifier l'application mais cette solution n'aurait en revanche pas tenu suffisamment compte des différences très significatives de structure des salaires entre les principales branches de l'économie. Par conséquent, le Secrétariat d'état à l'économie (SECO) va entreprendre de remanier le projet de révision dans le sens d'une meilleure différenciation entre les branches. Il s'agira donc de fixer un seuil salarial variable et de le combiner éventuellement avec des critères liés à la fonction exercée au sein de l'entreprise. Tout comme dans la première solution proposée, une dispense d'enregistrement devra rester une démarche alternative convenue entre l'employeur et l'employé et révoquant. Ce nouveau projet, mené à l'échelon de l'ordonnance, n'exclut pas une éventuelle adaptation ultérieure de la loi.

Le remaniement du texte sera discuté avec les organisations faïtières des partenaires sociaux puis soumis à la CFT avant de faire l'objet d'une nouvelle procédure d'audition. Ce processus entraînera un report de la révision.

V. Phase transitoire

Dans l'intervalle, l'OLT1 reste applicable dans sa teneur actuelle et l'enregistrement du temps de travail devra continuer à être documenté de manière appropriée pour tous les travailleurs soumis à la LTr.

A cet égard, il y a cependant lieu de prendre en considération la situation particulière des employés susceptibles d'appartenir au groupe visé par la révision (cadres supérieurs, personnel exerçant des fonctions particulières avec un degré d'autonomie élevé). En ce qui concerne cette catégorie, une documentation simplifiée du temps de travail devrait être considérée comme suffisante. Une absence totale de documentation n'est pas possible, dans la mesure où elle serait contraire aux dispositions en vigueur. Une documentation réduite est par contre soutenable en tant que solution pragmatique et adaptée au but visé, pour autant qu'elle reste limitée à un nombre restreint de travailleurs. Pour ce groupe, la charge administrative devrait rester minimale, afin de préserver la flexibilité nécessaire. La mise en œuvre de cette réglementation intermédiaire nécessitera une attitude pragmatique, autant de la part des entreprises que des organes d'exécution.

Cette situation transitoire comportera inévitablement une certaine insécurité mais reste toutefois acceptable pour aboutir à une solution adéquate. Les chances de parvenir à une conclusion dans un délai raisonnable sont réalistes, pour autant que l'ensemble des acteurs concernés fassent preuve de la disponibilité nécessaire.