



Révision de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) – enregistrement de la durée du travail

Rapport sur les résultats de la procédure de consultation

Octobre 2015

1	Contexte	2
2	Résultats de la procédure de consultation	2
2.1	Remarque préliminaire.....	2
2.2	Position fondamentale des participants à la consultation	3
2.3	Concernant l'exemption de l'obligation de documenter la durée du travail selon l'art. 73a, OLT 1	5
2.3.1	La CCT comme condition indispensable à la renonciation de l'enregistrement de la durée du travail	5
2.3.1.1	Généralités	5
2.3.1.2	Exigence d'une majorité des organisations représentatives de travailleurs ...	6
2.3.1.3	Exigences de contenu pour les CCT	7
2.3.2	Critères d'autonomie en matière d'organisation et de gestion du temps.....	8
2.3.3	Critère de la délimitation salariale	8
2.3.4	Accord individuel de renonciation et possibilité de révocation	10
2.4	Enregistrement simplifié de la durée du travail selon l'art. 73b OLT 1	10
2.5	Autres thèmes abordés en rapport avec le projet de révision	12
2.5.1	Une réglementation au niveau législatif serait judicieuse	12
2.5.2	Enregistrement de la durée du travail en tant que preuve	12
2.5.3	Risque d'augmentation du travail gratuit	12
2.5.4	Protection de la santé et frais médicaux.....	12
2.5.5	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et législation relative au détachement de travailleurs	13
2.5.6	Complication de l'exécution	13
3	Formulation détaillée des propositions d'amendement.....	14
	Annexe : liste des participants à la consultation	23

1 Contexte

La loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr)¹ prévoit que l'employeur est tenu de tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres et autres pièces déterminantes pour l'exécution de la loi et de l'ordonnance (art. 46 LTr). Cette disposition légale sert donc à assurer l'exécution de la loi.

L'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)² précise aujourd'hui quels registres et pièces sont nécessaires à l'exécution. Cette disposition d'exécution prescrit une obligation de conserver une documentation détaillée contenant en particulier les informations relatives à l'enregistrement de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail et à ses coordonnées temporelles, autrement dit les horaires de travail (travail compensatoire et travail supplémentaire inclus). La version actuellement en vigueur de cette disposition impose la même obligation à propos des pauses d'une durée supérieure ou égale à une demi-heure.

L'écart entre l'obligation légale d'un enregistrement systématique et la réalité quotidienne s'est creusé au fil des années. Aussi différents cercles expriment-ils un besoin marqué de flexibilité dans l'enregistrement de la durée du travail. Pour répondre à ce décalage et au besoin recensé, de nombreuses discussions ont été menées depuis des années et différentes solutions ont été proposées, le tout avec l'implication des différents groupes concernés. Les pourparlers ont finalement abouti à un *compromis entre les partenaires sociaux*, qui prévoit la création, par voie d'ordonnance, de deux nouvelles possibilités concernant l'enregistrement de la durée du travail.

La première possibilité qu'il s'agit de créer est de **s'abstenir entièrement**, avec l'accord écrit du travailleur, **d'enregistrer la durée du travail** (Art. 73a OLT 1). La disposition en question concerne exclusivement les travailleurs qui disposent d'une grande *autonomie dans l'organisation de leur travail et de leurs horaires de travail* et qui reçoivent un *salaire annuel brut* d'au moins 120 000 francs (*bonus compris*). L'employeur ne peut se dégager de son obligation d'enregistrer la durée du travail que si cette possibilité a été prévue dans une *convention collective de travail (CCT)*. Ladite CCT doit avoir été signée par la majorité des organisations de travailleurs représentatives de la branche ou de l'entreprise et prévoir explicitement des mesures spéciales en matière de protection de la santé.

La seconde possibilité, qu'il est question d'introduire dans l'OLT 1 dans un art. 73b, est celle d'un **enregistrement simplifié de la durée du travail**. Il s'agit de permettre, sur la base d'un *accord collectif* entre l'employeur et les représentants des travailleurs dans l'entreprise, un enregistrement se limitant à la durée quotidienne du travail pour les travailleurs qui *peuvent déterminer eux-mêmes dans une large mesure leurs horaires de travail*. Ici aussi, le texte prescrit explicitement les éléments que doit contenir l'accord collectif en question, notamment la *précision des catégories de travailleurs* concernés et des *dispositions visant à assurer le respect des règles relatives à la durée du travail et du repos*. Il impose également que l'accord détermine une *procédure paritaire* permettant de contrôler son respect.

L'introduction d'une de ces variantes libère partiellement l'employeur de *ses obligations en matière de saisie et de conservation de documents*. Indépendamment de cela, chaque travailleur doit avoir toute latitude pour saisir intégralement les données relatives à la durée du travail le concernant.

Les milieux intéressés ont été invités, dans le cadre d'une procédure de consultation, à prendre position sur la révision proposée de l'ordonnance.

2 Résultats de la procédure de consultation

2.1 Remarque préliminaire

La consultation a duré du 7 avril 2015 au 8 juin 2015. Cent deux avis au total, issus de différents milieux intéressés, ont été remis. Une liste complète des participants à la consultation figure en annexe.

1. RS 822.11.

2. RS 822.111.

Le projet de révision est clairement un compromis : les avis reçus présentent des demandes allant dans un sens comme dans l'autre. Ainsi certains participants réclament-ils une conception plus stricte de la règle dérogatoire et d'autres un plus grand assouplissement de l'obligation d'enregistrer la durée du travail.

2.2 Position fondamentale des participants à la consultation

La grande majorité des **autorités cantonales** rejette la révision pour des raisons de principe.³ D'autres en saluent les grandes orientations, mais proposent pour une part des ajustements ponctuels.⁴ Deux autorités cantonales approuvent le projet et le considèrent comme équilibré et utile aux objectifs de flexibilisation visés.⁵ Au cœur de leurs préoccupations, de nombreux cantons citent notamment le souci de voir l'activité de contrôle se compliquer.⁶ Parallèlement, quelques cantons expriment leurs craintes quant à un éventuel affaiblissement de la protection de la santé.⁷ Quelques rares cantons considèrent, par contre, que les critères fixés sont trop restrictifs et rejettent le projet entre autres pour cette raison.⁸ Les cantons *GL*, *SG*, *SH*, *TG* et *UR* s'associent par ailleurs explicitement à la prise de position des associations intercantionales *AIPT* et *AOST*.

Les **associations intercantionales** *AIPT* et *AOST* se montrent opposées à la révision prévue. Elles pensent, entre autres, que les motifs du besoin d'assouplissement de l'enregistrement de la durée du travail qui a été manifesté - notamment les changements du monde du travail et la charge administrative générée par l'enregistrement - ne semblent pas convaincants. En même temps, elles expriment leurs réserves en ce sens qu'il deviendrait nettement plus difficile d'imposer les dispositions de protection figurant dans la loi sur le travail sans documentation du temps de travail et demandent donc une réglementation au niveau de la loi, avec le processus législatif correspondant. L'*UVS*, à l'inverse, est fondamentalement favorable à la volonté du Conseil fédéral de trouver de nouvelles voies pour flexibiliser l'enregistrement de la durée de travail d'une manière adaptée à notre époque. Parallèlement, l'*UVS* exprime pourtant ses réserves concernant l'interprétation des termes juridiques imprécis, le rôle des partenaires sociaux et l'éventuelle charge administrative et réglementaire.

Les **partis politiques** émettent des opinions diverses sur l'accord entre les partenaires sociaux. Alors que le *PS* est favorable aux dérogations strictement définies à l'obligation d'enregistrer la durée de travail, les *PLR*, *PDC* et *UDC* expriment le vœu d'un assouplissement plus poussé et rejettent la condition absolue d'une CCT. Les *PLR* et *UDC* voient dans la présente révision une mesure d'urgence bienvenue et considèrent qu'une suppression totale de l'obligation d'enregistrement est adaptée à notre époque. Le *PS* pense, en revanche, qu'avec la présente réforme, on a déjà atteint la limite absolue en matière de contenu, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif.

Outre l'*UPS*, d'autres **organisations d'employeurs** soutiennent le projet dans ses grandes lignes.⁹ Ces participants précisent néanmoins qu'il ne peut s'agir ici que d'une réglementation transitoire nécessitant une flexibilisation plus poussée au niveau légal. Par contre, la grande majorité de ce groupe d'intérêt se montre critique, voire hostile envers le projet.¹⁰ Elle défend principalement l'opinion que la présente révision entraînera un renforcement du rôle des organisations de travailleurs et créera, de surcroît, des contraintes inutiles. D'autre part, il faut s'attendre à un surcroît de charges qui ne sera que difficilement surmontable notamment pour les petites et moyennes entreprises, mais aussi pour les entreprises internationales. En conséquence, un grand nombre de ces participants espère que les travaux législatifs vont commencer incessamment.

3. Autorités cantonales *AI*, *BL*, *BS*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *NE*, *OW*, *SG*, *SH*, *SZ*, *TG*, *UR*, *VD*, *VS*, *ZG* et *ZH*.

4. Autorités cantonales *AR*, *BE*, *LU*, *NW* et *TI*.

5. Autorités cantonales *AG* et *SO*.

6. Autorités cantonales *AR*, *BE*, *BL*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *LU*, *NE*, *NW*, *OW*, *SG*, *SH*, *SO*, *SZ*, *TG*, *TI*, *UR*, *VD*, *VS* et *ZH*.

7. Autorités cantonales *BL*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *SG*, *SZ*, *TG*, *UR*, *VS* et *ZH*.

8. Autorités cantonales *AR* et *ZG*.

9. Organisations d'employeurs *APBS*, *CCIA* et *UPS*.

10. Organisations d'employeurs *AQS*, *AVB*, *CP*, *EXPO*, *EXS*, *FER*, *GS*, *HKBB*, *COS*, *IP*, *GIB*, *SENE*, *APSV*, *USAM*, *SI*, *ST*, *ASA*, *SWICO*, *SWISSMEM*, *SWS*, *USIE*, *AMS*, *ASCV* et *VZH*.

La grande majorité des **organisations de travailleurs** participant à la consultation salue fondamentalement le projet.¹¹ Néanmoins, quelques voix expriment le vœu d'une conception plus stricte, respectivement d'une plus grande précision de certains critères du projet. On se montre en priorité dubitatif notamment du fait d'un éventuel affaiblissement de la protection de la santé.¹² Pour faire face à ce risque, il sera nécessaire, selon l'opinion de ces participants, d'intensifier la surveillance et les contrôles après l'entrée en vigueur de la réforme.¹³ Comme les deux organisations faïtières *USS* et *TS*, *SYNA* et *UNIA* considèrent également le classement des interventions parlementaires actuellement en suspens comme un élément politique de l'entente existante. En ce sens, ils attendent dès lors une mise en œuvre systématique des règles et espèrent désormais une sécurité juridique générale.

Les **institutions de la sécurité, de la santé et de l'hygiène au travail** jugent le présent projet de révision susceptible d'avoir d'éventuelles conséquences négatives sur la protection de la santé des travailleurs.¹⁴ Ils considèrent l'enregistrement de la durée du travail comme une mesure de prévention essentielle, qui seule permet une gestion de la surcharge professionnelle. La majorité de ce groupe d'intérêts peut néanmoins se déclarer d'accord avec l'assouplissement prévu de l'obligation de documentation - sous réserve de certains points individuels -¹⁵, alors que *PSS* critique le projet du point de vue de la santé, en se référant aux résultats de l'étude menée en 2012 sur les horaires de travail flexibles en Suisse¹⁶, et que la *SSHT* rejette catégoriquement le projet.

Bien que l'assouplissement de l'enregistrement de la durée du travail soit salué dans son principe par la majorité des **associations professionnelles et autres institutions**, pour certaines néanmoins, les conditions prévues à cet effet sont trop restrictives.¹⁷ L'exigence d'une CCT, en particulier, est rejetée par certaines associations professionnelles¹⁸ et par le *FPME*. Ce dernier critique, entre autres, le fait que justement le groupe-cible concerné soit généralement exclu du champ d'application des CCT actuels. La *SAV-FSA* juge cette condition comme une promotion pour la couverture des CCT et rejette aussi le projet pour cette raison. La *FMH*, par contre, doute qu'une renonciation à l'enregistrement de la durée du travail puisse vraiment contribuer de manière décisive à créer plus de liberté d'aménagement du temps pour mieux concilier famille et profession.

Quelques **entreprises** individuelles approuvent le projet comme une mesure d'urgence nécessaire, mais expriment des réserves critiques d'ordre réglementaire sur la condition d'avoir une CCT.¹⁹ Comme ces participants, les autres entreprises adoptent également une attitude critique vis-à-vis de l'intégration prévue des partenaires sociaux.²⁰ Il est rappelé notamment que de nombreuses branches n'entretiennent aucune relation entre partenaires sociaux jusqu'à maintenant, raison pour laquelle la mise en œuvre entraînerait la gestion d'une surcharge disproportionnée. En avançant des arguments similaires, certaines entreprises demandent que l'enregistrement simplifié de la durée du travail puisse également se faire sur la base d'accords individuels.²¹ Selon le point de vue de *BIG5* et du *Crédit Suisse*, il ne faut pas que le seuil salarial prévu conduise les autorités à inspecter de fond en comble et en permanence les bulletins de paie d'une entreprise. En contrepartie, *ZEIT* rappelle pour sa part que l'être humain n'a pas le sens objectif du temps. Cette circonstance naturelle oblige à conserver un système de mesure objectif du temps.

11. Organisations de travailleurs *ES*, *IMP*, *SEC*, *ASEB*, *USS*, *TS*, *UNIA* et *ASMAC*.

12. Organisations de travailleurs *IMP*, *ASEB*, *USS*, *SYNA*, *TS* et *UNIA*.

13. Organisations de travailleurs *ES*, *ASEB*, *USS* et *UNIA*.

14. Institutions de Sécurité, Santé et Hygiène au travail *SSHT*, *SSST*, *SGIG* et *SUVA*.

15. Institutions de Sécurité, Santé et Hygiène au travail *SSST*, *SGIG* et *SUVA*.

16. SECO (2012). Les horaires de travail flexibles en Suisse. Evaluation des résultats d'un sondage représentatif auprès de la population active suisse, Berne.

17. Associations professionnelles et autres institutions *SVS*, *FPME*, *SSC*, *SSPP*, *SAV-FSA* et *ASG*.

18. Associations professionnelles et autres institutions *MWS*, *SAV-FSA* et *ASG*.

19. Entreprises *COOP*, *CS*, *MOBI* et *UBS*.

20. Entreprises *BIG5*, *BOAS*, *COG*, *DR*, *DEMA*, *FONCIA*, *ICF*, *PM*, *SCHENK* et *LR*.

21. Entreprises *BIG5*, *COG*, *DR*, *DEMA*, *MOBI*, *FONCIA*, *ICF*, *PM* et *SCHENK*.

2.3 Concernant l'exemption de l'obligation de documenter la durée du travail selon l'art. 73a, OLT 1

2.3.1 La CCT comme condition indispensable à la renonciation de l'enregistrement de la durée du travail

2.3.1.1 Généralités

Une petite majorité des participants se montre critique, voire hostile à la condition prévue selon laquelle l'exemption de l'obligation de documentation ne peut être prévue que dans le cadre d'une CCT, et ce pour différentes raisons.²²

Quelques-uns d'entre eux sont d'avis que les petites et moyennes entreprises en particulier, mais aussi les sociétés internationales sont peu familiarisées avec l'instrument qu'est la CCT, ce qui pourra éventuellement entraîner des inégalités.²³ On tient également trop peu compte du fait que dans certaines branches et entreprises, il n'y a traditionnellement pas de relations entre partenaires sociaux.²⁴ Sans compensations adéquates dans d'autres domaines, certaines branches ou entreprises auront en outre des difficultés à conclure une CCT sur l'enregistrement de la durée du travail.²⁵ Il faut également tenir compte du fait que l'élaboration et la négociation d'une CCT s'accompagnent généralement d'une lourde charge administrative et sont chronophages.²⁶ Par ailleurs, il est rappelé que le groupe-cible concerné par cette révision d'ordonnance - à savoir les cadres - est en règle générale explicitement exclu du champ d'application des CCT existantes et qu'en conséquence, ce groupe présente un faible niveau de syndicalisation.²⁷

Selon l'avis de quelques cantons, des associations intercantionales et de l'AVB, la délégation de tâches aux partenaires sociaux pourrait être comprise comme une atteinte à l'autonomie de l'Etat, une raison particulière pour y renoncer.²⁸ Quelques rares organisations d'employeurs sont d'avis que la condition prévue d'avoir une CCT pourrait tout à fait violer la liberté syndicale et elles s'associent donc à la demande d'une solution interne aux entreprises.²⁹ D'autres participants vont moins loin, mais font remarquer à ce propos que la condition prévue peut augmenter la pression exercée pour conclure une CCT et en conséquence, contribuer à un renforcement des syndicats.³⁰

La grande majorité des organisations de travailleurs ainsi que le PS approuvent en revanche entièrement la condition obligatoire d'avoir une CCT.³¹ Ils considèrent la CCT comme un moyen efficace permettant de tenir compte des besoins différents dans les diverses branches de l'économie. D'autre part, cette condition garantit, selon eux, que des mécanismes de partenariat social soient mis en place comme mesures de remplacement pour la protection de la santé. Ils considèrent que ceci correspond à la réalité de notre époque. Pour l'ASC, la solution de la CCT peut être notamment considérée comme un moyen acceptable si les mesures internes permettent des solutions de branches praticables et si le service interne prévu peut être externalisé.

22. Autorités cantonales AI, AR, BL, BS, FR, GR, JU, OW, SZ, VD, ZG et ZH ; partis politiques PDC, PLR et UDC ; associations intercantionales AIPT, AOST et UVS ; organisations d'employeurs APBS, AQS, AVB, CP, EXPO, EXS, FER, GS, HKBB, COS, IP, GIB, SENE, APSV, USAM, SI, ST, ASA, SWISSMEM, SWS, AMS, ASCV, VZH ainsi que divers membres de l'UPS ; institution de la sécurité au travail SUVA ; institution FPME ; associations professionnelles MWS, SAV-FSA et ASG ; entreprises BIG5, BOAS, COG, COOP, CS, DR, DEMA, FI, FONCIA, ICF, LR, MOBI, PM, SCHENK et UBS.

23. Autorités cantonales AI, AR, BL, FR, GL, GR, JU, VD, ZG et ZH ; partis politiques PDC et PLR ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisations d'employeurs CP, EXPO, COS, IP, GIB et SWS ainsi que quelques membres de l'UPS ; association professionnelle ASG.

24. Organisations d'employeurs APBS, AVB, EXS, FER, HKBB, IP, APSV, USAM, SI, ST, ASA, SWISSMEM ainsi que quelques membres de l'UPS ; organisation de travailleurs ASC ; entreprises BOAS, COG, DEMA, DR, FONCIA, ICF, LR, MOBI et SCHENK.

25. Autorité cantonale ZG ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisations de travailleurs CP, GIB et SWS ; entreprise BIG5.

26. Autorités cantonales AI, AR, BL, FR, JU et SH ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisations d'employeurs AQS, EXPO, FER, COS, et SWS ; organisation de travailleurs ASC ; associations professionnelles MWS, SAV-FSA et ASG ; entreprises COG et FI.

27. Autorité cantonale VD ; organisations d'employeurs APBS, AQS, AVB, CP, EXPO, GIB, SENE, APSV, USAM, ASA, SWISSMEM, AMS, ASCV ainsi que divers membres de l'UPS ; institution FPME ; entreprises BIG5, CS et LR.

28. Autorités cantonales BL, BS, FR, GR, JU, OW et TG ; associations intercantionales AIPT, AOST et UVS ; organisations d'employeurs AVB.

29. Organisations d'employeurs AQS, AVB, EXS, FER, SWS, AMS et VZH.

30. Organisations d'employeurs APBS, AQS, SENE, APSV, USAM, SI, ST, ASA, SWS, ASCV ainsi que divers membres de l'UPS ; association professionnelle SAV-FSA ; entreprises CS et DR.

31. Organisations de travailleurs ES, IMP, ASEB, USS, SYNA, TS et UNIA ; parti politique SP.

La SEC rappelle de son côté le risque d'une CCT ad hoc qui se réduit uniquement à réglementer l'enregistrement de la durée du travail, donc sans mentionner les autres dispositions. Une telle CCT renferme en effet le risque que les CCT *globales* actuelles soient inutilement affaiblies et potentiellement vidées de leur sens. D'autres organisations de travailleurs défendent un point de vue analogue et rappellent, en se référant au droit relatif aux CCT, que les CCT dites « *squelettes* » ne sont pas admises.³²

Pour faire face à cette difficulté, la SEC préconise le modèle à deux niveaux suivants : un accord de renonciation individuel à l'amiable suffirait lorsqu'un seuil salarial spécifique d'une branche serait atteint mais seuil salarial ne devrait pouvoir être abaissé que dans le cadre d'une CCT *globale*. Selon la SEC, un modèle de ce type permet d'une part de renoncer à l'enregistrement des temps de travail pour les fonctions dirigeantes élevées, même sans conclure de CCT et il permet en même temps de garantir que l'exemption de l'obligation d'enregistrer le temps de travail soit toujours réglementée dans une CCT *étouffée* en cas d'effectifs plus importants. Elle déclare que dans une telle CCT, on peut partir du principe que les partenaires sociaux impliqués disposent des structures et des connaissances spécifiques de la branche nécessaires à l'exécution.

2.3.1.2 Exigence d'une majorité des organisations représentatives de travailleurs

En ce qui concerne l'exigence d'une majorité des organisations représentatives de travailleurs, certains participants indiquent que cette formulation est sujette à interprétation et qu'elle n'est pas adaptée à des CCT intersectorielles et régionales.³³ Ceci peut entraîner une insécurité et des inégalités sur le plan juridique. Les membres de l'UPS font remarquer à ce propos qu'une représentation externe des travailleurs est peu au courant des tâches et des responsabilités des travailleurs. Ils préconisent donc qu'on puisse aussi, en alternative, conclure un accord sur la renonciation à l'enregistrement des temps de travail dans le cadre d'une convention passée entre partenaires sociaux avec les représentants *internes* du personnel. En référence à la doctrine du droit relatif aux CCT, l'UPS aimerait que l'on précise que les *syndicats internes* doivent également avoir le droit de conclure une telle CCT. L'AVB et le PLR se déclarent favorables à une large interprétation de la notion de représentativité.

Quelques acteurs font également remarquer que dans certaines branches, il n'existe pas de telles organisations représentatives des travailleurs.³⁴ A ce propos, on rappelle aussi que les cadres supérieurs sont rarement syndiqués et que pour cette seule raison, il n'est pas possible de faire appel à une organisation représentative.³⁵ La CCIA et SWISSMEN proposent donc que la CCT exigée puisse être conclue avec chaque organisation de travailleurs à l'égard de laquelle il existe déjà des relations de conventions collectives.

Quelques voix isolées avancent que la citation explicite de ce critère est dépassée puisque le droit relatif aux CCT règle de toute façon la question concernant la légitimation de négocier pour une organisation de travailleurs.³⁶ En se référant également au droit régissant les CCT, l'USS et UNIA réclament une concrétisation adéquate dans le commentaire de l'ordonnance. Celui-ci devra notamment expliquer que le critère retenu exige une majorité absolue des syndicats représentatifs – donc *capables* et *compétents* – pour conclure des conventions collectives.

L'inadmissibilité prévue des syndicats ad hoc est explicitement saluée par diverses organisations de travailleurs.³⁷ Selon ces participants, l'exigence de *représentativité* peut notamment permettre de garantir que les organisations de travailleurs impliquées disposent des connaissances nécessaires sur la branche et qu'elles sont donc qualifiées pour exercer une véritable défense des intérêts.

32. Organisations de travailleurs ASEB, USS et UNIA.

33. Organisations d'employeurs CCIA, AVB, HKBB, UPS, ST, SWISSMEM et VZH.

34. Organisations d'employeurs CCIA et SWISSMEM ; entreprises COG, FONCIA et ICF.

35. Autorités cantonales FR et JU ; organisations d'employeurs AQS, CP, EXPO, IP, GIB et ASCV.

36. Organisation d'employeurs APBS ; entreprises CS et UBS.

37. Organisations de travailleurs ASEB, USS, TS et UNIA.

2.3.1.3 Exigences de contenu pour les CCT

L'inscription exigée de **mesures particulières** dans la CCT est explicitement saluée par la grande majorité des organisations de travailleurs ainsi que par le *PS*.³⁸ Sporadiquement, certaines organisations d'employeurs considèrent également le besoin de mesures d'accompagnement comme tout à fait justifié.³⁹ Néanmoins, quelques participants attendent que ces mesures soient concrétisées dans le Commentaire de l'ordonnance.⁴⁰

L'*USS* souligne expressément que les négociations sur ces mesures d'accompagnement concernant la protection de la santé ne doivent pas évoluer en dehors des devoirs de diligence assurés scientifiquement. C'est ainsi que l'*USS*, *SYNA* et *UNIA*, en particulier, exigent que l'on effectue toujours une évaluation préalable des risques du groupe de travailleurs concernés, en recourant à des spécialistes - tels que notamment des médecins ou des spécialistes de la sécurité au travail.

Comme évoqué ci-dessus, *PSS* adopte une attitude critique vis-à-vis de la révision prévue, en particulier dans l'optique de la santé. En conséquence, elle demande, dans le présent contexte, beaucoup plus de mesures *profitables* à la santé, qui pourraient contribuer de manière préventive à l'amélioration de la santé psychique et physique. Les risques pour la santé liés à la renonciation de l'enregistrement - tels que surcharge de travail et augmentation du risque de stress - pourront être ainsi mieux maîtrisés, selon elle.

SYNA recommande de préciser la teneur du texte de l'ordonnance en remplaçant le terme de « pause » par le terme générique « temps de repos ». Compte tenu du fait que toutes les dispositions de la loi sur le travail - malgré une exemption de l'obligation d'enregistrer le temps de travail - continueront à être appliquées, *SYNA* et *TS* considèrent qu'un complément plus poussé est indiqué. Alors que *SYNA* demande une réserve générale sur la renonciation à la documentation du temps de travail en cas de travail nocturne et dominical, *TS* plaide en faveur d'une définition plus complète dans l'art. 73a, al. 4, let. a, OLT 1. Selon lui, la disposition doit faire explicitement référence au respect des temps de repos individuels - comme la demi-journée libre une fois par semaine. D'autre part, selon *TS*, il faut une réglementation adéquate concernant l'information en cas d'heures et de travail supplémentaires.

Quelques rares participants considèrent les mesures particulières comme inutiles ou du moins comme une charge administrative excessive et rejettent cette directive de contenu pour une CCT.⁴¹

Concernant la création prévue d'un **service interne**, on critique en partie le fait que le maintien à long terme d'un tel service n'est possible que dans les grandes entreprises et que cette directive n'est guère applicable pour les petites et moyennes entreprises.⁴² Dans ce contexte, *SWS* fait remarquer d'autre part que dans les petites entreprises, un service interne sera certainement problématique, difficile à mettre en place et irréaliste pour des raisons de protection de la personnalité et pour cause de manque de connaissances spécifiques. Alors que *SWS* et *SWISSMEM* plaident en faveur d'une suppression complète de cette directive de contenu, l'*ASC* demande la possibilité de pouvoir éventuellement externaliser ce service.

Pour la majorité des associations intercantionales ainsi que pour quelques cantons, la question qui se pose dans ce contexte est de savoir comment doivent se dérouler concrètement la création et l'action d'un tel service interne.⁴³ Pour faire face à ces difficultés, *NW* exige tout particulièrement que les tâches exactes du service interne ainsi que son intervention soient définies au niveau national.

Pour la plupart des organisations de travailleurs ainsi que pour *PSS*, il est d'une importance cruciale que l'indépendance d'un tel service interne soit assurée de manière absolue et que la confidentialité y soit garantie. En ce sens, certaines organisations de travailleurs exigent que ce service interne soit

38. Organisations de travailleurs *ES*, *SEC*, *USS*, *SYNA*, *TS* et *UNIA*.

39. Organisations d'employeurs *EXPO* et *SWS*.

40. Autorités cantonales *NE*, *NW* et *OW* ; parti politique *PS* ; organisation d'employeurs *SWS* ; organisations de travailleurs *UNIA*, *USS* et *SEC*.

41. Organisation d'employeurs *SWISSMEM* ; organisation de travailleurs *ASC* ; institution *FPME*.

42. Autorités cantonales *BL*, *SZ* et *ZH* ; associations intercantionales *AIPT* et *AOST* ; organisations d'employeurs *CP*, *EXPO*, *GIB*, *SWS* ainsi que quelques membres de l'*UPS* ; institution *FPME*.

43. Autorités cantonales *BL*, *NE* et *ZH* ; associations intercantionales *AIPT* et *AOST*.

obligé de fonctionner en dehors de la hiérarchie.⁴⁴ *TS* exige de plus une configuration *paritaire* du service interne.

2.3.2 Critères d'autonomie en matière d'organisation et de gestion du temps

L'exemption de l'obligation d'établissement de documents concernant la durée du travail implique par ailleurs également que les travailleurs concernés disposent d'une part d'une grande autonomie dans leur travail et puissent d'autre part, dans la majorité des cas, fixer eux-mêmes leurs horaires de travail. En d'autres termes, une certaine *autonomie en matière d'organisation et de gestion du temps* est exigée pour les collaborateurs qui ne sont pas soumis à l'enregistrement de la durée du travail.

L'importance de ces exigences cumulatives n'est pas fondamentalement remise en question par les participants à la consultation et explicitement soutenue par certains protagonistes.⁴⁵ Les grandes banques *Crédit Suisse* et *UBS* ainsi que certaines organisations d'employeurs⁴⁶ s'opposent toutefois à un cumul de ces critères, estimant en partie que le contenu de rapports de travail doit de toute façon être clairement établi, raison pour laquelle une organisation autonome n'est pas possible dans la plupart des cas. Elles exigent en conséquence que l'autonomie requise concerne uniquement la détermination des durées de travail. L'association professionnelle *MWS* estime que le critère de l'autonomie en matière de gestion du temps est peu adapté, même un cadre supérieur ne bénéficiant pas d'une telle autonomie selon la branche.

Le besoin de concrétisation de ces concepts cumulatifs est souvent souligné.⁴⁷ En vue notamment d'une mise en œuvre pratique cohérente, certains attendent une définition de ces concepts applicable à l'échelle nationale.⁴⁸ *OW* estime également que le critère de la délimitation salariale, incontestablement plus objectif, risquerait autrement d'avoir trop d'importance. Cet avis est partagé par *BL* et *ZH* ainsi que les associations intercantionales *AIPT* et *AOST*, qui considèrent notamment qu'il est problématique, en vue d'une application cohérente, de conférer aux partenaires sociaux le pouvoir de définition pour ces concepts fondamentaux.

Afin d'éviter à l'avenir toute inégalité ou insécurité sur le plan juridique, dans la mesure du possible, certains considèrent que l'élaboration d'un catalogue de critères au niveau fédéral serait souhaitable.⁴⁹ Tandis que le *PLR* refuse expressément une interprétation trop restrictive de ces concepts, *TS* estime qu'une application restrictive s'avère indispensable pour ces concepts juridiques confus.

2.3.3 Critère de la délimitation salariale

En ce qui concerne le critère prévu de délimitation salariale, beaucoup soulignent que la composition de chaque salaire ainsi que les écarts de salaires entre les différentes régions et branches ont été insuffisamment pris en considération.⁵⁰ Le critère fixe n'est donc guère pertinent et peut entraîner des inégalités de traitement. La *SEC* propose par conséquent des délimitations salariales spécifiques selon la branche, qui pourraient être déterminées en fonction de la classification conformément à la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique. D'autres participants à la consultation estiment que la délimitation salariale fixée est tout à fait judicieuse et l'approche pragmatique appropriée.⁵¹

Comme il fallait s'y attendre, les avis des différents protagonistes divergent en ce qui concerne le niveau effectif de cette délimitation salariale. Tandis que le niveau de salaire choisi semble approprié pour

44. Organisations de travailleurs *USS, SYNA, TS et UNIA*.

45. Organisations d'employeurs *AQS, EXPO et ASCV* ; organisations de travailleurs *ES, SEC, USS, UNIA et ASMAC*.

46. Organisations d'employeurs *APBS, SI, SWS* ainsi que quelques membres de l'*UPS*.

47. Autorités cantonales *BL, BS, LU, NE, NW, OW et ZH* ; associations intercantionales *AIPT, AOST et UVS* ; organisations d'employeurs *APBS, AVB, HKBB, UPS, ASA, SWS, AMS et VZH* ; organisations de travailleurs *ES, SEC, ASEB, SYNA et TS* ; association professionnelle *SAV-FSA*.

48. Autorités cantonales *LU, NW et OW*.

49. Organisations de travailleurs *SEC et ASEB*.

50. Autorités cantonales *BL, BE, GR, JU, SZ et ZH* ; partis politiques *PLR et UDC* ; associations intercantionales *AIPT et AOST* ; organisations d'employeurs *AQS, AVB, GS, SENE, SWS, AMS, VZH, ASCV* ainsi que quelques membres de l'*UPS* ; organisation de travailleurs *SEC* ; association professionnelle *FMH* ; institut de la santé *SGIG* ; institut *FPME* ; entreprise *COOP*.

51. Organisations d'employeurs *CP, EXPO, IP, GIB et SWISSMEM* ; organisation de travailleurs *USS* ; association professionnelle *ASG* ; institut de sécurité au travail *SUVA*.

certain⁵², d'autres le considèrent beaucoup trop élevé.⁵³ Selon ces derniers, le niveau de délimitation salariale choisi empêche des entreprises de différentes branches de bénéficier au même titre de l'assouplissement de l'obligation d'enregistrement. Les propositions de correction concrètes de ces participants à la consultation varient sensiblement, selon le niveau de salaire dans les différentes branches, entre CHF 80 000.- et CHF 108 000.-.⁵⁴ La COOP propose quant à elle une délimitation salariale moins élevée, assortie d'une exclusion d'éventuels bonus.

D'autres participants à la consultation jugent la délimitation salariale choisie de légèrement à nettement trop basse.⁵⁵ Pour des raisons de cohérence, ES ainsi que TG proposent une délimitation salariale de CHF 126 000.-. Cet avis est partagé par TS, qui estime l'intégration d'une nouvelle délimitation salariale dans les bases légales comme étant peu judicieuse. Il préconise donc également de prendre le montant maximum du gain assuré LAA encore en vigueur actuellement en tant que délimitation salariale. SYNA s'oppose quant à lui à une fixation de la délimitation salariale et propose, à partir du nouveau montant maximum LAA, à savoir CHF 148 200.-, de prévoir dans la convention collective de travail une possibilité de dérogation allant jusqu'à 20 %. L'association professionnelle MWS est par contre favorable à une délimitation salariale à hauteur de CHF 140 000.-, partant notamment du principe que les cadres peuvent aussi être assez vite confrontés à une certaine pression de la part d'un employeur. A condition qu'une renonciation inconditionnelle à l'enregistrement de la durée du travail s'avère ensuite possible, les BIG5 estiment pour leur part qu'une délimitation salariale à hauteur de CHF 200 000.- est justifiée.

En vue de l'application d'une telle délimitation salariale, diverses organisations de travailleurs⁵⁶ ainsi que PSS considèrent catégoriquement que la délimitation salariale choisie doit avoir une primauté absolue. En d'autres termes, ces participants estiment que cette délimitation ne devrait pas pouvoir être réduite proportionnellement pour les employés à temps partiel, justifiant notamment leur position par le fait que les employés à temps partiel risquent d'effectuer des heures supplémentaires non payées. Par ailleurs, un emploi à temps partiel n'est pas nécessairement synonyme de grande disponibilité : bien au contraire, l'enregistrement de la durée du travail est un instrument de contrôle important permettant à cette catégorie de travailleurs de maintenir un certain équilibre avec leurs obligations extra-professionnelles. En revanche, certaines organisations d'employeurs⁵⁷ ainsi que la SEC et le FPME souhaitent que la possibilité de réduction proportionnelle de la délimitation salariale pour les emplois à temps partiel soit explicitement stipulée dans le rapport explicatif ou dans le texte de l'ordonnance.

Certains craignent que l'introduction d'un critère salarial n'entraîne une transparence indésirable des salaires – notamment vis-à-vis des autorités.⁵⁸ Les cabinets d'audit des BIG5 et de l'UPS proposent donc que le contrôle du niveau de salaire soit effectué par des organes de révision externes indépendants.

Certains protagonistes pensent que des difficultés pourraient notamment survenir en ce qui concerne la détermination concrète du salaire annuel brut et des bonus.⁵⁹ Pour l'AVB, la question se pose donc de savoir si le revenu déterminant doit être celui de l'année précédente ou celui de la période en cours. L'USS estime à cet égard que la limite de revenu doit être atteinte au cours de l'exercice de référence. L'UPS estime quant à elle que le salaire déterminant est le salaire AVS de l'année précédente – sans allocations sociales.

En ce qui concerne l'inclusion d'éventuels bonus, les associations intercantionales AIPT et AOST, le canton de ZH ainsi que les organisations de travailleurs ES et ASEB soulignent qu'une telle approche comporte toujours le risque de devoir renoncer à un enregistrement de la durée du travail, y compris pour les travailleurs ayant des salaires fixes très bas mais des commissions élevées (non garanties).

52. Organisations d'employeurs CP, EXPO, IP, GIB et SWISSMEM.

53. Partis politiques PLR et UDC ; organisations d'employeurs AQS, GS, SENE, SI, SWS et ASCV ; association professionnelle SVS ; institut FPME ; entreprise LR.

54. SWS se déclare pour une délimitation salariale de CHF 108 000.-, contre CHF 100 000.- pour la SVS et CHF 80 000.- pour GS.

55. Autorités cantonales BS, NE, TG et ZH ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisations de travailleurs ES, SYNA et UNIA ; association professionnelle MWS.

56. Organisations de travailleurs SYNA, UNIA, ASEB et USS.

57. Organisations d'employeurs CP et GIB.

58. Organisations d'employeurs APBS, AVB, EXS, UPS, ASA, SWISSMEM et VZH ; entreprises BIG5 et COOP.

59. Autorités cantonales BL, SH et ZH ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisations d'employeurs AVB et ASA ; organisations de travailleurs ES, ASEB et TS ; entreprise COOP.

Selon l'ASEB, SYNA et TS, il convient – notamment pour des raisons pratiques – de renoncer totalement à l'inclusion de composantes variables du salaire.

La SUVA estime que la prise en compte de l'évolution du montant maximum du gain assuré LAA prévue dans l'art. 73a, al. 2, OLT 1 est judicieuse.

2.3.4 Accord individuel de renonciation et possibilité de révocation

De nombreux participants à la consultation, issus de différents milieux intéressés, sont en principe favorables à la nécessité d'un accord individuel de renonciation.⁶⁰ Certains estiment toutefois à cet égard qu'il n'est pas possible dans la pratique, qu'il s'agisse de l'employeur ou de l'environnement de travail, d'éviter une certaine pression à la conclusion d'un tel accord.⁶¹ Pour limiter ce risque et garantir le libre exercice de la volonté des travailleurs, l'USS, UNIA et le PS estiment qu'un renversement du fardeau de la preuve pourrait être une solution en cas de licenciement d'un travailleur suivant immédiatement son refus de conclure un tel accord.

Certains expriment aussi la même préoccupation en ce qui concerne le droit de révocation unilatéral et annuel. BL et BS se déclarent ainsi expressément favorables à une possibilité de révocation à tout moment. Le CP et le GIB estiment quant à eux que toute révocation doit impérativement être précédée d'une discussion préalable concernant la charge de travail, une telle discussion devant avoir lieu uniquement en fin d'année.

Certains protagonistes estiment que la double approbation est inappropriée, en particulier au niveau collectif et individuel,⁶² la nécessité d'un accord individuel supplémentaire pouvant notamment conduire à des inégalités de traitement au sein de l'entreprise. En ce qui concerne la possibilité de révocation annuelle, des critiques soulignent le fait que cela génère une charge administrative accrue excessive et affecte en plus les acquis.

Les organisations d'employeurs UPS et APBS ainsi que les grandes banques *Crédit Suisse* et *UBS* soulignent en outre que les processus d'exploitation internes se présentent souvent exclusivement sous forme électronique ; pour des raisons administratives, la forme écrite au sens de l'art. 13 CO⁶³ ne doit donc en aucun cas être exigée. Au contraire, la manifestation de volonté doit également être possible sous forme électronique.

A cet égard, l'USS, TS et UNIA souhaitent qu'il soit précisé qu'indépendamment d'un tel accord les travailleurs peuvent néanmoins consigner leur temps de travail.

2.4 Enregistrement simplifié de la durée du travail selon l'art. 73b OLT 1

Certains des participants à la consultation approuvent expressément l'introduction de la possibilité d'enregistrement simplifié de la durée du travail, ou la soutiennent tout du moins à titre de compromis entre les partenaires sociaux.⁶⁴ La mise en œuvre de cette possibilité selon l'art. 73b OLT 1 est néanmoins en partie remise en question par des protagonistes issus de différents milieux intéressés. Les motifs de la critique ainsi formulée sont multiples et concernent généralement des besoins et des avis opposés. Le compromis entre les partenaires sociaux est donc vraiment perceptible en ce qui concerne la définition des conditions-cadres pour un enregistrement simplifié de la durée du travail.

60. Autorités cantonales BL, BS, LU et NE ; parti politique PS ; organisations d'employeurs AQS, CP, EXPO, GIB, SWS et ASCV ; organisations de travailleurs ES, USS, TS et UNIA ; instituts de la sécurité au travail et de la santé PSS et SUVA ; association professionnelle MWS.

61. Autorités cantonales BL, BS, LU, NE, SZ et ZH ; parti politique PS ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisations de travailleurs IMP, USS, SYNA, TS et UNIA ; institut de la sécurité au travail et de la santé PSS ; association professionnelle MWS.

62. Organisations d'employeurs AVB, SI et AMS ; association professionnelle SAV-FSA ; entreprise COOP.

63. RS 220.

64. Partis politiques PDC, PLR et PS ; organisations d'employeurs EXS et UPS ; organisations de travailleurs USS, TS et UNIA ; institut de la sécurité au travail SUVA ; association professionnelle SSPP ; entreprises BIG5 et COOP.

Beaucoup estiment – notamment parmi les employeurs – qu'un accord individuel doit tout à fait suffire, sur le modèle de ce que prévoit la directive 2013 du SECO.⁶⁵ Le point de mire de cette critique concerne très souvent la charge administrative qui découlerait de l'instauration d'une représentation interne des travailleurs. Des efforts ayant en outre déjà été fournis dans de nombreuses entreprises pour appliquer la directive 2013 du SECO, l'*UPS* estime que cette dernière doit rester en vigueur – du moins provisoirement. A cet égard, certains participants à la consultation se déclarent en faveur d'un maintien provisoire de la directive 2013 du SECO.⁶⁶

Pour le *JU* et la *COOP*, la charge accrue sur les entreprises et les autorités serait également liée au fait que l'enregistrement simplifié de la durée du travail implique la création de différents systèmes d'enregistrement et par conséquent d'un système parallèle au sein de l'entreprise en question.

L'attention est ensuite davantage attirée sur le fait qu'il n'est guère possible pour les petites et moyennes entreprises ayant moins de 50 collaborateurs de parvenir à un accord collectif pour l'enregistrement simplifié de la durée du travail. En effet, conformément à la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises⁶⁷, les salariés ne disposent d'un *droit* de représentation que dans les entreprises employant au moins 50 collaborateurs.⁶⁸ En conséquence, ces participants à la consultation exigent en partie la possibilité d'un accord individuel, tout du moins dans les petites entreprises de moins de 50 employés. A cet égard, la *FER* souligne en outre que la loi sur la participation accorde uniquement aux représentants internes des travailleurs un droit à l'information et le droit d'être consultés – mais en aucun cas un droit de *codécision*.

D'autres participants à la consultation estiment quant à eux qu'il est primordial de soumettre les conditions relatives à un enregistrement simplifié de la durée du travail à une interprétation restrictive. Selon l'*ASEB*, il faut veiller à ce que la nouvelle simplification n'affaiblisse pas l'exigence actuelle d'une documentation complète de la durée du travail.

L'*AIPT* et l'*AOST* attirent également l'attention sur le fait que l'application des directives 2013 du SECO a déjà montré dans la pratique que la spécification des différentes catégories s'avèrera aussi difficile à l'avenir. Une application cohérente est donc peu probable, notamment si la compétence est déléguée aux employeurs et aux représentants des travailleurs. Ce dernier point est aussi soutenu en substance par *BL*, *SH*, *NE* et *ZH*.

Certaines organisations de travailleurs et certains cantons estiment que les représentants internes des travailleurs pourraient ne pas disposer de l'indépendance nécessaire, raison pour laquelle le recours à des représentants indépendants de l'entreprise doit aussi être exigé pour l'enregistrement simplifié.⁶⁹ La *SUVA* estime quant à elle qu'un accord interne collectif permet de garantir une prise en compte appropriée de la protection de la santé et des intérêts des travailleurs.

Enfin, en référence au travail effectué le dimanche et la nuit, toujours soumis à autorisation, certains craignent qu'une détermination effective ne s'avère impossible sans un enregistrement du moment exact où s'effectue le travail.⁷⁰ Tandis que *NW*, *SZ* et *ZH* ainsi que *TS* souhaitent à cet égard l'exclusion totale d'un enregistrement simplifié de la durée du travail en cas de travail régulièrement effectué le dimanche ou la nuit, certains participants à la consultation exigent instamment qu'au moins le début et la fin des plages de travail soient documentés en cas de travail effectué le dimanche ou la nuit.⁷¹

65. Parti politique *UDC* ; organisation de travailleurs *ASC* ; organisations d'employeurs *AQS*, *CP*, *EXPO*, *EXS*, *FER*, *GIB*, *SENE*, *SWICO*, *SWISSMEM* et *ASCV* ; association professionnelle *ASG* ; entreprises *COG*, *DR*, *DEMA*, *FONCIA*, *ICF*, *MOBI*, *PM* et *SCHENK*.

66. Autorité cantonale *NW* ; organisations d'employeurs *AQS*, *CP*, *EXPO*, *GIB*, *UPS*, *ST*, *ASA* et *ASCV* ; institution *FPME*.

67. RS 822.14.

68. Organisations d'employeurs *FER* et *UPS* ; association professionnelle *ASG*.

69. Autorités cantonales *JU* et *TI* ; organisations de travailleurs *IMP*, *SYNA* et *TS*.

70. Autorités cantonales *BL*, *NW*, *SZ*, *TG* et *ZH* ; associations intercantionales *AIPT* et *AOST* ; organisations de travailleurs *SYNA* et *TS*.

71. Autorités cantonales *BL* et *TG* ; organisation de travailleurs *SYNA*.

2.5 Autres thèmes abordés en rapport avec le projet de révision

2.5.1 Une réglementation au niveau législatif serait judicieuse

Dans diverses prises de position, la question a été soulevée de savoir si la révision proposée de l'ordonnance n'enfreint pas le principe de légalité.⁷² Certains participants à la consultation estiment ainsi qu'un changement aussi important doit avoir lieu au niveau de la loi.⁷³ Certains considèrent notamment la condition de la CCT comme une éventuelle atteinte à la liberté syndicale négative.⁷⁴

TS souligne aussi clairement que la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail ne doit entraîner aucune perte de droits en matière de droit du travail – comme l'indemnisation des heures supplémentaires, faute de quoi il estime que le principe de légalité serait enfreint. L'USS et UNIA estiment clairement à cet égard qu'une révision est autorisée au niveau de l'ordonnance dans la mesure où les limites sont très strictes, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

2.5.2 Enregistrement de la durée du travail en tant que preuve

Certains participants à la consultation soulignent que l'enregistrement de la durée du travail fait également office d'élément de preuve.⁷⁵ Sans une telle documentation, l'application de droits relatifs au travail et aux heures supplémentaires s'avère nettement plus compliquée.

Pour éviter tout malentendu à cet égard, l'USS précise qu'un enregistrement privé de la durée du travail doit aussi avoir force probante pleine et entière et être applicable en cas de litiges relevant du droit du travail. La formulation retenue dans l'art. 73a OLT 1 peut induire en erreur à ce sujet.

2.5.3 Risque d'augmentation du travail gratuit

Certaines prises de position soulignent – en référence notamment à l'étude de 2012 du SECO – que la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail présente toujours un risque de travail supplémentaire fréquent sans indemnisation adéquate ni possibilité de compensation⁷⁶, pouvant effectivement entraîner une diminution des salaires réels des travailleurs.

2.5.4 Protection de la santé et frais médicaux

De nombreux protagonistes craignent que l'assouplissement prévu de l'obligation d'enregistrement n'ait un impact sur la protection de la santé.⁷⁷ Ils attribuent à l'obligation d'établir des documents un effet préventif, permettant à la fois aux travailleurs et aux employeurs de gérer les contraintes professionnelles. Sans un tel enregistrement, il s'avérera plus difficile à l'avenir de repérer les surcharges en temps voulu. En conséquence, certaines prises de position expriment la crainte de voir la présente révision entraîner aussi notamment des répercussions négatives sur les maladies liées au poste de travail et engendrer par conséquent une augmentation des frais médicaux.⁷⁸ Cela rend selon elles nécessaire d'instaurer les garanties requises dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet de révision.

72. Autorités cantonales BL, GE, JU, SZ, TG, VD, VS, ZG et ZH ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisations d'employeurs AVB, FER, COS, AMS ainsi que certains membres de l'UPS ; entreprise ZEIT.

73. Autorités cantonales AI, BL, GE, JU, SZ, TG, VD, VS, ZG et ZH ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisations d'employeurs AVB, FER, COS, UPS, ASA, SWS, SWISSMEM et VZH ; organisations de travailleurs SEC et ASC ; entreprise ZEIT.

74. Organisations d'employeurs AQS, AVB, SWS, AMS et VZH.

75. Autorités cantonales BL, SG et SZ ; parti politique PS ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisations de travailleurs IMP, USS ; SYNA et UNIA ; association professionnelle FMH.

76. Autorités cantonales BL, SG et SZ ; organisations de travailleurs ASEB, USS, SYNA et UNIA ; association professionnelle FMH.

77. Autorités cantonales BL, FR, GE, GL, GR, JU, SG, SZ, TG, UR, VS et ZH ; parti politique PS ; associations intercantionales AIPT, AOST et UVS ; organisations de travailleurs IMP, ASEB, USS, SYNA, TS et UNIA ; instituts de la sécurité au travail, de la santé et de l'hygiène du travail SSSHT, SSST, SGIG et SUVA ; association professionnelle FMH.

78. Autorités cantonales BL, GL, GR, SG, UR et ZH ; parti politique PS ; associations intercantionales AIPT et AOST.

L'APBS et l'UPS réfutent cette crainte. En se référant à un travail de recherche de l'Université de Bâle⁷⁹, elles font observer que rien ne montre que le fait de travailler sans enregistrement de la durée du travail affecte la santé des collaborateurs concernés. Au contraire, des évaluations internes de données relatives à diverses maladies dans le secteur bancaire montrent que les collaborateurs qui ne sont pas soumis à l'enregistrement de la durée du travail sont moins souvent malades. La SSPP et SWISSMEM partagent cette opinion, qui attribue à la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail – en lien avec une culture de la gestion et du travail basée sur la confiance – un impact positif sur la satisfaction au travail.

2.5.5 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et législation relative au détachement de travailleurs

Certains protagonistes font observer que l'absence d'une documentation correspondante de la durée du travail pourrait porter préjudice aux entreprises souhaitant recourir à des prestations de l'Etat – comme l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.⁸⁰ Car pour prétendre à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, une perte de travail à prendre en considération, reposant quant à elle sur la base des heures de travail effectives, doit être prouvée.

D'autres participants renvoient également à la complication potentielle liée à l'exécution de la loi sur les travailleurs détachés.⁸¹ Le dumping salarial ne peut ainsi être établi que si le salaire est mis en regard des heures de travail effectivement fournies. L'absence d'une documentation correspondante des durées de travail complique la constatation du dumping salarial.

2.5.6 Complication de l'exécution

La grande majorité des cantons ainsi que quelques autres participants à la consultation soulignent que la modification prévue de l'ordonnance peut également limiter les possibilités de contrôle ou augmenter la charge administrative pour les inspections cantonales du travail.⁸² En l'absence d'instrument de contrôle de la documentation relative à la durée du travail, des moyens plus fastidieux sur le plan administratif s'imposent. La question de savoir si les ressources existantes permettent de surmonter cette charge accrue – sur le plan personnel ou financier – est çà et là remise en question.⁸³ Cet avis est partagé par les associations intercantionales AIPT et AOST ainsi que le PS, qui soulignent que la révision prévue impliquera inévitablement de nouvelles missions de contrôle.

Le PS ainsi que certaines organisations de travailleurs exigent instamment que l'assouplissement de l'enregistrement de la durée du travail s'accompagne d'une mise en œuvre et d'un contrôle conséquents.⁸⁴ Il fait valoir que cela nécessite impérativement un renforcement de la fréquence des contrôles, et par conséquent de nouveaux modèles de financement – notamment aussi au niveau fédéral. Il ajoute que les inspections cantonales du travail et le SECO devront intensifier les analyses, les surveillances et les contrôles après l'entrée en vigueur de la réforme. En même temps, le PS ainsi qu'UNIA et l'USS souhaitent un suivi étroit en ce qui concerne les répercussions pratiques de la révision. Une évaluation de ces répercussions s'imposera ensuite, selon lui, dans le cadre d'une étude après environ deux ou trois ans.

79. MICHAEL BECKMANN, Université de Bâle, faculté des sciences économiques, « *Auswirkungen der Vertrauensarbeitszeit auf Betriebe und Beschäftigte* » (répercussions de la durée du travail basé sur la confiance sur les entreprises et les employés), rapport, Zurich, 10 septembre 2014.

80. Autorités cantonales FR, GL, GR, NE, NW, OW et SZ ; associations intercantionales AIPT et AOST ; organisation d'employeurs AMS.

81. Autorités cantonales GE, GL, NE, NW, OW et SH ; associations intercantionales AIPT et AOST.

82. Autorités cantonales AR, BE, BL, FR, GE, GL, GR, JU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS et ZH ; parti politique PS ; associations intercantionales AIPT, AOST et UVS.

83. Autorités cantonales SO, SZ et TI ; parti politique PS ; organisations de travailleurs USS et UNIA.

84. Organisations de travailleurs ES, UNIA, ASEB et USS ; parti politique PS.

3 Formulation détaillée des propositions d'amendement

3.1 Concernant l'art. 73a OLT 1 – Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

3.1.1 Art. 73a, al. 1 OLT 1

Formulation proposée dans le projet

¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Requêtes des participants à la consultation

Organisation d'employeurs APBS

¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- ~~bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und~~ ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- ~~schriftlich~~ individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Organisation d'employeurs EXS

¹ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder eine zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr. Eine Vereinbarung ist für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gültig, sofern diese: in Falle eines branchenübergreifenden Gesamtarbeitsvertrags kann der Gesamtarbeitsvertrag mit jeder Gewerkschaft abgeschlossen werden, mit der gesamtarbeitsvertragliche Beziehungen bereits bestehen.

- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- ~~schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.~~

Organisation d'employeurs SWS

¹ ~~Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen~~ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- ~~bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und~~ ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als ~~120 000~~ 108 000 Franken verfügen; und
- schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Organisation de travailleurs SYNA

¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass - unter Ausschluss der Erfassung der Lage und Dauer von Nacht- und Sonntagsarbeit – in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können (mindestens zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit);
- über ein Bruttojahreseinkommen im Sinne des AHV-pflichtigen Lohnes, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen, welches den versicherten Verdienst UVG übersteigt (absolute Geltung auch bei Teilzeitarbeitsverhältnissen); und
- schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

^{1bis} Besteht in der Branche ein GAV, ungeachtet ob allgemeinverbindlich erklärt oder nicht, so kann der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nur darin vereinbart werden, wobei bei nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV ein Teilanschluss in Bezug

auf den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung möglich ist. Bestehen weder in der Branche noch auf Betriebsebene GAV oder sehen die GAV auf Branchenebene keine Regelung über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vor, sind separate GAV für die Regelung des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung möglich.

Organisation de travailleurs SEC⁸⁵

¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein vertraglich vereinbartes fixes Jahreseinkommen (exkl. Boni) ~~Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni~~, von mehr als 120 000 Franken (für eine Vollzeitstelle) verfügen; und
- c. schriftlich ihre Zustimmung erklärt ~~individuell vereinbart~~ haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

Organisation de travailleurs TS

¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, ~~einschliesslich~~ *exklusiv* Boni, von mehr als ~~120 000~~ 126 000 Franken verfügen; und
- c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

^{1bis} Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Art. 73 Abs. 1 Buchstabe c-e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

Institut de la sécurité au travail et de la santé PSS

¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten. *Die schriftliche individuell vereinbarte Arbeitszeiterfassungsverzichterklärung enthält Massnahmen zur Stärkung der psychischen und körperlichen Ressourcen der Arbeitnehmenden.*

Entreprises des BIG⁸⁶

Suggestion de formulation sans CCT :

¹ Arbeitgeber können von der Verpflichtung, in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h bezüglich Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufzuführen, die über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 200 000.- verfügen, befreit werden, wenn sie nachweisen, dass der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch geeignete Massnahmen anderweitig gewährleistet ist.

^{1bis} Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder eine zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr. Eine solche Vereinbarung ist für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gültig, sofern diese:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können; und
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; ~~und~~
- c. ~~schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.~~

Suggestion de formulation avec CCT :

¹ Arbeitgeber können von der Verpflichtung, in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h bezüglich Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufzuführen, die über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 200 000.- verfügen, befreit werden, wenn sie nachweisen, dass der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch geeignete Massnahmen anderweitig gewährleistet ist.

85. Cf. aussi à ce sujet les commentaires sur le modèle à deux niveaux proposé au point 2.3.1.1.

86. Les entreprises des BIG5 soumettent deux suggestions de formulation alternatives concernant l'art. 73a OLT 1 : avec et sans CCT.

^{1bis} Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können; und
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; ~~und~~
- c. ~~schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.~~

Entreprise CS

¹ Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag *oder im Rahmen einer innerbetrieblichen Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung* vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. ~~bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und~~ ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- c. ~~schriftlich~~ individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

3.1.2 Art. 73a, al. 2 OLT 1

Formulation proposée dans le projet

² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst.

Requêtes des participants à la consultation

Organisation d'employeurs EXS

² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst. *Das Erreichen der massgebenden Lohngrenze ist mittels Angabe der jeweiligen Bruttojahreseinkommen oder durch eine alle zwei Jahre beizubringende Bestätigung einer unabhängigen externen Revisionsstelle nachzuweisen.*

Organisation d'employeurs GS et organisation de travailleurs ES

~~² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst.~~

Entreprises des BIG5

Suggestion de formulation avec et sans CCT

² Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 *und Absatz 1^{bis}* Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst. *Das Erreichen der massgebenden Lohngrenze ist mittels Angabe der jeweiligen Bruttojahreseinkommen oder durch eine jeweils alle zwei Jahre beizubringende Bestätigung einer unabhängigen externen Revisionsstelle nachzuweisen.*

3.1.3 Art. 73a, al. 3 OLT 1

Formulation proposée dans le projet

³ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich widerrufen.

Requêtes des participants à la consultation

Organisation d'employeurs SWS

~~³ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin~~ *Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs* und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich *für sämtliche von der Arbeitszeiterfassung ausgenommenen Mitarbeitenden* widerrufen.

Organisation de travailleurs SEC

³ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die ~~Erklärung~~ ~~Vereinbarung~~ nach Absatz 1 Buchstabe c ~~am Ende des Kalenderjahres~~ ~~jährlich~~ widerrufen.

Entreprises des BIG5

Suggestion de formulation avec et sans CCT

³ ~~Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich widerrufen.~~

3.1.4 Art. 73a, al. 4 OLT 1

Formulation proposée dans le projet

⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Requêtes des participants à la consultation

Organisation d'employeurs APBS

⁴ ~~Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und~~ muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Organisation d'employeurs EXS

⁴ ~~Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und~~ Die Vereinbarung nach Absatz 1 muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Organisation d'employeurs UPS

⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der *im Betrieb oder in anderer Weise* repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen ~~der Branche oder des Betriebs~~ unterzeichnet werden ~~sein~~ und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Organisation d'employeurs SWS

⁴ *Die kollektive Vereinbarung gemäss Absatz 1 muss besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, wie beispielsweise die Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten, vorsehen.*

Organisations d'employeurs CCIA et UPS

^{4bis} *Im Falle eines branchenübergreifenden Gesamtarbeitsvertrags kann der Gesamtarbeitsvertrag mit jeder Gewerkschaft abgeschlossen werden, mit der gesamtarbeitsvertragliche Beziehungen bereits bestehen.*

Organisation de travailleurs SYNA

⁴ Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen *mit kantonalen oder nationaler Bedeutung* der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen *und Ruhezeiten unter Einbezug von Arbeitsärzten und Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) analog den EKAS-Richtlinien sowie Eingliederung in bestehende ASGS-Konzepte;*
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen, *kostenlosen und unabhängigen* Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten, *die Anfragen vertraulich behandelt und auf Wunsch des Arbeitnehmers Arbeitsärzte und Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) bezieht.*

- c. *die Arbeitnehmerkategorien, die einen Verzicht auf die Arbeitszeit vereinbaren können.*

Organisation de travailleurs SEC

⁴Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche ~~oder des Betriebs~~ unterzeichnet sein. *In einem Betrieb genügt die Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrages durch eine Arbeitnehmerorganisation. Der Gesamtarbeitsvertrag muss Folgendes vorsehen:*

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen *Ruhezeiten Pausen*;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Organisation de travailleurs TS

⁴Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, *der täglichen Ruhezeit, des wöchentlichen freien Halbtags oder Ruhetags, der Nacht- und Sonntagsarbeit, sowie einer Regelung zur Information bei Überstunden und Überzeit*;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen *paritätischen* Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Institut de la sécurité au travail et de la santé PSS

⁴Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für *die Stärkung der psychischen und körperlichen Gesundheit*, den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Entreprises des BIG5

Suggestion de formulation sans CCT

⁴~~Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein~~ *Die Vereinbarung nach Absatz 1^{bis} muss Folgendes vorsehen:*

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Suggestion de formulation avec CCT (aucune modification)

⁴Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

Entreprise CS

⁴~~Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und~~ muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

3.1.5 Art. 73a, al. 5 OLT 1

Formulation proposée dans le projet

⁵Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und die individuellen Verzichtsvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Requêtes des participants à la consultation

Organisation d'employeurs APBS

⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und ~~die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen~~ den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Organisation d'employeurs EXS

⁵ Der Arbeitgeber hat ~~die Vereinbarung den Gesamtarbeitsvertrag und die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen~~ *oder die Bestätigung der unabhängigen externen Revisionsstelle* den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Organisation d'employeurs SWS

⁵ Der Arbeitgeber hat ~~die kollektive Vereinbarung gemäss Absatz 1 den Gesamtarbeitsvertrag~~ und die individuellen Verichtsvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Organisation de travailleurs SEC

⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und die *Verzichtserklärungen gemäss Artikel 73a Absatz 1 Buchstabe c* ~~individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Entreprises des BIG5

Suggestion de formulation avec et sans CCT

⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag ~~und die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen~~ *sowie die Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen oder die Bestätigung der unabhängigen externen Revisionsstelle* den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Entreprise CS

⁵ Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag ~~und die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen~~ den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

3.2 Concernant l'art. 73b OLT 1 – Enregistrement simplifié de la durée du travail

3.2.1 Art. 73b, al. 1 OLT 1

Formulation proposée dans le projet

¹ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Requêtes des participants à la consultation

Organisation d'employeurs EXS

¹ *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten grundsätzlich selber festsetzen können, oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder eine zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber je individuell oder gesamthaft vereinbaren, dass bei ihnen einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt und gesamthaft über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr.*

Organisation d'employeurs FER

¹ ~~Les représentants des travailleurs au sein d'une entreprise ou d'une branche~~ *Les représentants des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes* peuvent convenir avec l'employeur que seule la durée quotidienne du travail fourni doit être enregistrée pour les travailleurs qui peuvent déterminer eux-mêmes dans une large mesure leurs horaires de travail.

Organisation d'employeurs UPS

¹ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs *oder, wo diese fehlt, die Arbeitnehmenden selber*, können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Organisation de travailleurs ES

¹ Die repräsentative Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Organisation de travailleurs IMP

¹ ~~Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs~~ *Der tariffähige Sozialpartner* kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Organisation de travailleurs SYNA

¹ ~~Die Arbeitnehmervertretung~~ *Die Mehrheit der repräsentativen Sozialpartner mit kantonaler oder nationaler Bedeutung* einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können *und einen wesentlichen Entscheidungsspielraum in der Arbeit haben*, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. *Die Dokumentationspflicht der Lage und Dauer der Arbeitszeit bleibt für Nacht- und Sonntagsarbeit vollumfänglich bestehen.*

^{1bis} *Besteht in der Branche ein GAV, ungeachtet ob allgemeinverbindlich erklärt oder nicht, so kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung nur darin vereinbart werden, wobei bei nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV ein Teilanschluss in Bezug auf die vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich ist. Bestehen weder in der Branche noch auf Betriebsebene GAV oder sehen die GAV auf Branchenebene keine Regelung über die vereinfachte Arbeitszeiterfassung vor, sind separate GAV für die Regelung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung möglich.*

Organisation de travailleurs USS

¹ ~~Die Arbeitnehmervertretung~~ *Der Sozialpartner* einer Branche oder eines Betriebs *oder die Arbeitnehmervertretung eines Betriebs* kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

Organisation de travailleurs TS

¹ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

^{1bis} Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche regelmässig Nacht- und/oder Sonntagsarbeit leisten, sind von einer Vereinbarung nach Absatz 1 ausgeschlossen.

^{1ter} Die Vereinbarung muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein oder in einer Abstimmung durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden akzeptiert werden.

Entreprises des BIG⁸⁷

¹ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten grundsätzlich selber festsetzen können, oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder ein zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber je individuell oder gesamthaft vereinbaren, dass bei ihnen einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt und gesamthaft über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr.

3.2.2 Art. 73b, al. 2 OLT 1

Formulation proposée dans le projet

² Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
- c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

Requêtes des participants à la consultation

Organisation d'employeurs FER

² L'accord doit prévoir:

- a. ~~à quelles catégories de travailleurs l'enregistrement simplifié de la durée du travail s'applique;~~
- b. ~~des dispositions particulières pour garantir le respect de la durée du travail et du repos;~~
- c. ~~une procédure paritaire permettant de vérifier le respect de l'accord.~~

Autorité cantonale AR

^{2bis} Der Arbeitgeber hat die getroffene kollektive Vereinbarung, ein Verzeichnis der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Unterlagen zum paritätischen Verfahren sowie die Abstimmungsunterlagen, die zur kollektiven Vereinbarung geführt haben, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Organisation de travailleurs ES

² Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
- c. *besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz;*
- d. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

Organisation de travailleurs TS

² Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen, *zur Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, sowie einer Regelung zur Information bei Überstunden und Überzeit;*

87. Avec conservation de l'al. 2 et suppression pure et simple de l'al. 3.

- c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

3.2.3 Art. 73b, al. 3 OLT 1

Formulation proposée dans le projet

³ Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

Requêtes des participants à la consultation

Organisation d'employeurs FER

~~³ Même si un tel accord a été conclu, les travailleurs concernés sont libres d'enregistrer les données prévues par l'art. 73 al. 1 let. c à e. L'employeur est tenu de mettre à disposition un instrument approprié à cet effet.~~

Organisation de travailleurs SYNA

³ *Der Arbeitgeber stellt ein geeignetes Instrument zur vollständigen Arbeitszeiterfassung zur Verfügung.* Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. ~~Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.~~

Annexe : liste des participants à la consultation

Autorités cantonales

AG	Conseil d'Etat du canton d'Argovie
AI	Landammann et Conseil d'Etat du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures
AR	Conseil d'Etat du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures
BE	Conseil d'Etat du canton de Berne
BL	Conseil d'Etat du canton de Bâle-Campagne
BS	Conseil d'Etat du canton de Bâle-Ville
FR	Conseil d'Etat du canton de Fribourg
GE	Conseil d'Etat République et canton de Genève
GL	Conseil d'Etat du canton de Glaris
GR	Gouvernement du canton des Grisons
JU	Gouvernement de la République et canton du Jura
LU	Département des finances du canton de Lucerne
NE	Conseil d'Etat de la République et canton de Neuchâtel
NW	Président du Conseil d'Etat et Conseil d'Etat du canton de Nidwald
OW	Département de l'économie publique du canton d'Obwald
SG	Office de l'économie et de l'emploi du canton de Saint-Gall
SH	Département de l'économie publique du canton de Schaffhouse
SO	Conseil d'Etat du canton de Soleure
SZ	Conseil d'Etat du canton de Schwytz
TG	Département de l'intérieur et de l'économie du canton de Thurgovie
TI	Conseil d'Etat République et canton du Tessin
UR	Direction de l'économie publique du canton d'Uri
VD	Chef du Département de l'économie et du sport du canton de Vaud
VS	Dép. de la santé, des affaires sociales et de la culture du canton du Valais
ZG	Conseil d'Etat du canton de Zoug
ZH	Conseil d'Etat du canton de Zurich

Partis politiques

PDC	Parti Démocrate-Chrétien
PLR	Les Libéraux-Radicaux
PS	Parti socialiste suisse
UDC	Union démocratique du centre

Associations intercantionales

AIPT	Association intercantonale pour la protection des travailleurs
AOST	Association des offices suisses du travail
UVS	Union des villes suisses

Organisations d'employeurs

AMS	Association des Médias suisses
APBS	Association patronale des banques en Suisse
APSV	Associations professionnelles suisses de la viande
AQS	aquasuisse
ASA	Association Suisse d'Assurances
ASCV	Association suisse du commerce des vins
AVB	Association patronale de Bâle
CCIA	Chambre de commerce et d'industrie d'Argovie
CP	Centre Patronal
COS	Commerce Suisse
EXPO	Expo-Event.Live Communication Association Suisse
EXS	EXPERTsuisse
FER	Fédération des Entreprises Romandes
GIB	Groupement des Industriels de la Broye
GS	Gastro Suisse
H+	H+ Les Hôpitaux de Suisse
HKBB	Chambre de commerce des deux Bâle
IP	Interpharma
SENE	senesuisse
SI	scienceindustries – Association économique secteur chimie-pharma-biotech
ST	Swiss Textiles
SWICO	SWICO – L'association économique pour la Suisse numérique
SWISSMEM	Swissmem – L'industrie des machines, des équip. électriques et des métaux
SWS	Swissstaffing
UPS	Union patronale suisse
USAM	Union suisse des arts et métiers
USIE	Union Suisse des Installateurs-Electriciens
VZH	Association des maisons de commerce zurichoises

Organisations de travailleurs

ASC	Association suisse des cadres
ASEB	Association suisse des employés de banque
ASMAC	Association Suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique
ES	Employés Suisse
IMP	Impressum – Les journalistes suisses
SEC	Société suisse des employés de commerce
SYNA	Syna
TS	Travail.Suisse
UNIA	Syndicat Unia
USS	Union syndicale suisse

Sécurité, santé et hygiène au travail

PSS	Promotion Santé Suisse
SGIG	Groupe d'étude pour la protection de la santé
SSHT	Société Suisse d'Hygiène du Travail
SSST	Société Suisse de sécurité au travail
SUVA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

Associations professionnelles et autres institutions

ASG	Association Suisse des Gérants de Fortune
FMH	Fédération des médecins suisses
FPME	Forum PME
MWS	medical women switzerland
SAV-FSA	Fédération Suisse des Avocats
SSC	Société Suisse de Chirurgie
SSPP	Société Suisse de Psychiatrie et Psychothérapie
SVS	Société des Vétérinaires Suisses

Entreprises

BIG5	PwC – E&Y – KPMG – Deloitte – BDO
BOAS	BOAS Management SA
CMV	Centre Médical de Vidy
COG	Cogestim

COOP	Société coopérative Coop
CS	Crédit Suisse SA
DEMA	Demaurex & Cie SA
DR	de Rham & Cie SA
FI	First Industries
FONCIA	FONCIA Switzerland SA
ICF	Immobilier Compagnie Foncière SA
LR	Société de la Loterie de la Suisse Romande
MOBI	La Mobilière
PM	Philip Morris International Management SA
SCHENK	Schenk AG
TMV	Tôlerie Mottier Villeneuve SA
UBS	UBS SA
ZEIT	Zeit AG