

Article 73b

## Enregistrement simplifié de la durée du travail

(art. 46 LTr)

<sup>1</sup> Les représentants des travailleurs au sein d'une entreprise ou d'une branche ou, à défaut, la majorité des travailleurs d'une entreprise peuvent convenir avec l'employeur que seule la durée quotidienne du travail fourni doit être enregistrée pour les travailleurs qui peuvent déterminer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail. Le début et la fin des plages de travail de nuit ou du dimanche doivent en outre être consignés.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs, l'employeur peut conclure par écrit avec le travailleur un accord individuel prévoyant l'enregistrement simplifié de la durée du travail tel que le prévoit l'al. 1. L'accord doit mentionner les dispositions relatives à la durée du travail et du repos en vigueur. Les entreprises sont en outre tenues de mener un entretien de fin d'année sur la charge de travail et d'en consigner le contenu.

<sup>4</sup> Même si un 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.

### Remarque préliminaire

Cf. remarque préliminaire au début du commentaire de l'art. 73a OLT 1.

### Alinéa 1

L'enregistrement simplifié de la durée du travail permet aux travailleurs disposant d'une certaine autonomie dans la détermination de leurs horaires de travail de ne plus enregistrer que la durée quotidienne du travail. Ils ne sont plus tenus de conserver un document précisant à quel moment ils ont travaillé et pris leurs temps de repos, sauf dans le cas du travail de nuit et du dimanche. Dans ces deux cas seulement, ils doivent consigner l'heure de début et de fin de leurs plages de travail. L'objectif de cette obligation est de permettre d'aborder la question des compensations prescrites par la

loi pour le travail de nuit et du dimanche. En outre, la durée quotidienne maximale fixée par la loi est moindre pour le travail de nuit que pour le travail de jour et du soir.

L'introduction de l'enregistrement simplifié de la durée du travail se fait en règle générale par la conclusion d'un accord collectif entre les représentants élus des travailleurs dans l'entreprise (commission du personnel) et l'employeur. Un tel accord collectif peut également être négocié et approuvé par un syndicat qui est déjà implanté dans l'entreprise et qui a signé une CCT.

Dans les entreprises ne comportant pas de commission du personnel telle que la prévoit la loi sur la participation (RS 822.14), il est possible de faire désigner par les collaborateurs un groupe de projet ad hoc chargé de négocier cet accord. Le mode de désignation de ce groupe de projet n'est pas formalisé et une élection n'est pas requise. Ce groupe

aura pour tâche d'examiner un avant-projet établi par l'employeur ou d'en négocier un avec lui pour qu'il soit ensuite soumis aux collaborateurs concernés de l'entreprise afin qu'ils votent à son sujet. L'accord collectif est considéré comme approuvé si la majorité des travailleurs concernés dans l'entreprise ont donné leur assentiment.

Dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, l'employeur peut aussi passer un accord individuel prévoyant l'enregistrement simplifié de la durée du travail avec chacun des travailleurs concernés (cf. explications relatives à l'alinéa 3).

L'enregistrement simplifié de la durée du travail n'est possible pour un travailleur donné qu'à condition qu'il dispose de la liberté suffisante dans son travail quotidien pour déterminer lui-même une part significative de ses horaires de travail. Ce critère est rempli s'il peut déterminer au moins un quart de ses horaires de travail. Il s'agit ici d'une valeur indicative. Les personnes entrant en ligne de compte sont dans la plupart des cas de cadres moyens, des cadres supérieurs ou des personnes exerçant des fonctions qui ne sont pas directement liées à la production / fourniture de prestation de l'entreprise. Le fait que l'entreprise offre en général la possibilité de bénéficier d'horaires flexibles ne suffit pas pour remplir ce critère. Une période de temps bloquée qui ne dépasse pas 75% du temps de travail total, ne permet quant à elle de remplir le critère que s'il n'y a pas d'autres exigences qui restreignent l'autonomie (comme par exemple des séances obligatoires en-dehors du temps bloqué ou voyages de services).

## Alinéa 2

L'al. 2 fixe le contenu de l'accord collectif. Les exigences relatives au contenu d'un tel accord sont sensiblement plus rigoureuses que celles d'un accord individuel selon l'al. 3.

### lettre a :

L'accord collectif doit prévoir quelles catégories de travailleurs ou quels postes dans l'entreprise disposent de l'autonomie requise dans la détermination des horaires de travail.

### lettre b :

Etant donné que la durée de travail et de repos n'est pas enregistrée de manière détaillée, il n'est plus possible de procéder au contrôle du respect de la durée du repos. L'accord doit donc expliquer les mesures prises pour garantir le respect de la durée du travail et du repos (p ex. blocage du courrier électronique durant la nuit ou le dimanche, fixation d'une heure d'arrivée au travail plus tardive à la suite de voyages d'affaires, culture de la pause).

### lettre c :

Il convient également de définir une procédure d'accompagnement paritaire dans l'accord. Les modalités de cette procédure peuvent être librement définies par les parties. Elles doivent cependant au moins garantir un échange périodique entre les travailleurs concernés ou leurs représentants et l'employeur, au sujet de la mise en oeuvre de l'accord.

Cet échange doit permettre d'aborder les questions ou problèmes éventuels et de procéder à des ajustements en cas de besoin.

## Alinéa 3

Les petites entreprises occupant moins de 50 collaborateurs peuvent conclure avec ceux-ci un accord individuel prévoyant l'enregistrement simplifié de la durée du travail. Le nombre de collaborateurs se calcule en fonction du nombre de personnes occupées et non en fonction du nombre total de postes à plein temps. Il n'est pas tenu compte des travailleurs dont on loue les services.

Selon la présente disposition, une entreprise correspond à une unité organisationnelle autonome au sens de la loi sur la participation (RS 822.14). Quant à une succursale seule, elle n'est pas considérée comme une entreprise autonome. Pour une société-holding, on se fondera sur chaque société au cas par cas. L'accord doit mentionner les prescriptions en vigueur en matière de durée du travail et du repos. L'entreprise doit en outre mener un entretien de fin d'année sur la question de la charge de travail et le contenu de cet entretien doit être consigné.

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 6 : Obligations particulières incombant à l'employeur et au travailleur

Section 3 : Obligations envers les organes d'exécution et de surveillance

Art. 73b Enregistrement simplifié de la durée du travail

**OLT 1****Art. 73b**

La documentation obligatoire à fournir par l'employeur d'une petite entreprise sur les travailleurs soumis au régime de l'enregistrement simplifié comprend:

- la documentation simplifiée relative à la durée du travail
- l'accord conclu entre l'employeur et le travailleur
- le document relatif à l'entretien de fin d'année

**Alinéa 4**

Malgré l'existence d'un accord collectif ou individuel, un travailleur peut décider individuellement de tenir un registre complet de ses horaires de travail (consignation de la durée du travail). L'employeur est tenu de mettre à disposition un instrument approprié à cet effet. Cet instrument doit être approprié, c'est-à-dire que son utilisation doit être pratique et ne pas représenter une charge excessive pour les travailleurs et les entreprises. L'employeur informera de cette possibilité les travailleurs concernés par l'enregistrement simplifié de la durée du travail.