

Article 34a

Entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal

¹ Les entreprises qui proposent principalement des services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire ou du conseil fiscal peuvent occuper selon les dispositions spéciales énoncées à l'al. 3 (régime d'horaire annualisé selon le présent article) les travailleurs adultes qui remplissent les conditions suivantes:

- a. ils disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail;
- b. ils sont des supérieurs hiérarchiques ou des spécialistes dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire ou du conseil fiscal;
- c. ils disposent:
 1. d'un salaire annuel brut dépassant 120 000 francs (bonus compris) ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel, ou
 2. d'un diplôme au moins du niveau bachelor ou du niveau 6 du cadre national des certifications selon l'art. 3 de l'ordonnance du 27 août 2014 sur le cadre national des certifications pour les diplômés de la formation professionnelle¹ ou d'un diplôme équivalent.

² Le travailleur et l'employeur doivent convenir par écrit de l'application du régime d'horaire annualisé selon le présent article. L'accord fixe en particulier le nombre d'heures de travail convenues par année civile ou par exercice et le mode de compensation des heures dépassant ce seuil. Le travailleur et l'employeur peuvent révoquer l'accord à tout moment pour la fin d'un mois en respectant un délai de trois mois.

³ Les dispositions spéciales suivantes s'appliquent à l'occupation de travailleurs sur la base du régime d'horaire annualisé selon le présent article:

- a. la durée du travail hebdomadaire s'élève à 45 heures au maximum en moyenne annuelle; la durée annuelle maximale du travail qui en résulte est réduite proportionnellement en cas de travail à temps partiel; les dispositions relatives à la durée maximale de la semaine de travail (art. 9 de la loi) et au travail supplémentaire (art. 12 et 13 de la loi) ne sont pas applicables; la durée du travail ne doit en aucun cas excéder 63 heures par semaine;
- b. à la fin de l'année civile ou de l'exercice, le solde des heures dépassant la durée annuelle maximale du travail ne doit pas excéder 170 heures; ce chiffre est réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel;
- c. les heures de travail dépassant la durée annuelle maximale du travail doivent être compensées par un congé d'au moins la même durée au cours de l'année civile ou de l'exercice qui suit ou être indemnisées par un supplément de salaire d'au moins 25 %;

¹ SR 412.105.1

- d. les règles suivantes s'appliquent au repos quotidien:
1. il doit durer au moins neuf heures et atteindre onze heures en moyenne sur quatre semaines,
 2. il peut être interrompu pour des activités liées à des projets ou soumises à des échéances; dans ce cas, l'art. 19, al. 3, de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail² s'applique par analogie;
- e. le travail du dimanche est possible sans autorisation officielle durant cinq heures au maximum pendant neuf dimanches au plus par année;
- f. la durée quotidienne du travail effectivement fourni doit être enregistrée; l'art. 73a de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail n'est pas applicable.

⁴ L'employeur qui occupe des travailleurs sur la base du régime d'horaire annualisé selon le présent article doit, avec la collaboration des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise, prendre des mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé; celles-ci couvrent en particulier les risques psychosociaux.

Remarque liminaire

Cette disposition de l'ordonnance permet à certains travailleurs occupés par des entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal de travailler selon un régime d'horaire annualisé. Toutes les autres dispositions de la loi sur le travail, qui règlent d'autres questions, conservent leur validité : l'interdiction du travail de nuit s'applique sans restriction, l'intervalle de travail quotidien de 14 heures est maintenu (art. 10, al. 3, LTr), aujourd'hui comme hier, les entreprises ne sont autorisées à occuper des travailleurs que durant six jours consécutifs au maximum, elles sont toujours tenues de leur accorder la demi-journée légale de congé hebdomadaire de huit heures (art. 21 LTr) et la réglementation de l'art. 15 LTr relative aux pauses demeure inchangée. En outre, les employeurs sont tenus d'enregistrer la durée du travail conformément à l'art. 73 de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail³ (OLT 1) ou du moins de manière simplifiée selon l'art. 73b OLT 1. L'introduction de ce modèle n'affecte pas les régimes actuels

d'horaires annualisés existant dans les conventions collectives de travail ou au niveau de l'entreprise qui pouvaient déjà être adoptés dans le cadre en vigueur fixé par la LTr.

Champ d'application (alinéa 1)

Sont considérées comme entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal les entreprises qui proposent principalement des services dans ces domaines. Cela comprend les entreprises ou parties d'entreprises qui proposent une telle offre de services vis-à-vis de l'extérieur et non seulement à l'interne. Le terme « principalement » signifie que l'entreprise dégage la plus grande partie de son chiffre d'affaires au moyen de ces services ou que la majorité des travailleurs qu'elle occupe sont actifs dans ce domaine.

Travailleurs concernés

Cette disposition ne s'applique qu'aux travailleurs adultes. Les jeunes bénéficient d'une protection

² SR 822.111

³ RS 822.111

Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

Section 3 : Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties
Art. 34a Entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal

OLT 2

Art. 34a

accrue et ne remplissent en outre pas les conditions requises pour un régime d'horaire annualisé. L'application de ce régime d'horaire annualisé requiert que les critères suivants figurant aux let. a à c soient remplis de manière cumulative :

Lettre a :

Les travailleurs doivent disposer d'une **grande autonomie** dans l'organisation de leur travail et donc pouvoir déterminer eux-mêmes, dans une large mesure, de quelle façon ils peuvent organiser et effectuer leurs tâches. Une telle autonomie tend à être le propre des cadres supérieurs et des travailleurs dont le cahier des charges est particulier, comme les chefs de projet. L'évaluation de ce critère peut se fonder sur la pratique développée en application de l'art. 73a OLT 1.

Ces travailleurs doivent en outre pouvoir **fixer eux-mêmes la majorité de leurs horaires de travail**. Cette autonomie en matière d'horaire doit être donnée pour au moins la moitié du temps de travail. Cette proportion est une valeur indicative. Lors de l'évaluation de la maîtrise autonome du temps de travail, il convient de considérer l'environnement de travail dans son ensemble. Là aussi, les expériences réalisées avec l'art. 73a OLT 1 peuvent être mises à profit. Le régime d'horaire annualisé ne peut être retenu pour les personnes qui sont tenues de travailler selon des plans de service prédéfinis ou selon d'autres prescriptions temporelles strictes. Sont donc exclues de ce modèle celles qui travaillent par équipes, selon des plans de service journaliers prédéfinis ou selon des horaires qui, d'une manière ou d'une autre, sont définis pour une bonne part ou pour leur plus grande part par l'employeur ou par des circonstances objectives. Ce régime d'horaire annualisé peut toutefois être prévu pour des travailleurs soumis à des horaires bloqués occupant moins de la moitié de leur temps de travail et qui, en dehors de ces plages, jouissent des libertés requises quant à la définition de leurs horaires.

Lettre b :

Un autre prérequis est que les travailleurs concernés soient des **supérieurs** ou des **spécialistes** dans le domaine de l'audit, de l'activité fiduciaire ou du conseil fiscal. Est qualifiée de supérieur toute personne qui dispose du droit permanent de donner des instructions à des personnes qui lui sont subordonnées. À cet égard, le nombre de travailleurs subordonnés n'est pas décisif. En revanche, on n'est pas en présence d'un supérieur hiérarchique lorsque ce droit de donner des instructions ne s'exerce qu'envers des stagiaires ou des apprentis.

Contrairement aux supérieurs, les **spécialistes** ne disposent pas du droit (permanent) de donner des instructions à des personnes qui leur sont subordonnées. Néanmoins, au vu de leurs compétences spécialisées particulières dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire ou du conseil fiscal, ils endossent une certaine responsabilité dans leur domaine de spécialité au sein de l'entreprise. Les spécialistes d'autres domaines, le personnel du secrétariat et les stagiaires n'entrent pas dans ce cadre.

Lettre c :

En outre, les travailleurs concernés doivent disposer d'un **salaires annuel brut supérieur à 120 000 francs** (bonus compris). Le montant est le même que celui prévu par l'art. 73a, al. 1, let. b, OLT 1 et il est possible de s'appuyer sur la pratique développée au sujet de cet article. Le montant est réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel. Le salaire annuel brut est déterminé à partir du salaire soumis à l'AVS de l'année précédente, boni compris, mais sans les allocations sociales. Pour les travailleurs nouvellement embauchés, ce montant se fonde sur le salaire convenu dans le contrat de travail. On peut tabler sur le fait qu'une grande partie des travailleurs qui gagnent plus que le seuil fixé assume des tâches impliquant une grande responsabilité, ce qui va le plus souvent de pair avec une marge de manœuvre correspondante dans leur accomplissement.

Un critère alternatif à celui du salaire réside dans le **diplôme sanctionnant une formation supérieure**. Les travailleurs doivent pouvoir attester d'un diplôme au moins du niveau bachelor ou du niveau 6 du cadre national des certifications selon l'art. 3 de l'ordonnance du 27 août 2014 sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle⁴ (O-CNC-FPr) ou disposer d'un diplôme (étranger) équivalent.

Convention écrite (alinéa 2)

L'introduction de ce régime d'horaire annualisé est facultative et doit être convenue individuellement et par écrit selon les art. 11 ss du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO)⁵ avec chaque travailleur concerné. Les entreprises qui ne disposent des documents relatifs au personnel que sous forme électronique sont autorisées à conclure ces accords sous cette forme, dans le respect de l'art. 14, al. 2bis, CO.

L'accord doit se référer explicitement à l'art. 34a OLT 2 et mentionner en particulier le nombre d'heures devant être travaillées par année civile ou par exercice (nombre d'heures annuelles convenues) et la manière de compenser les heures dépassant ce seuil. Il doit donc indiquer d'une part le mode de compensation des heures dépassant ce seuil conformément à l'art. 321c, al. 2 et 3, CO et d'autre part celui des heures qui excèdent la durée maximale du travail conformément à l'art. 34a, al. 3, let. c, OLT 2.

L'accord portant sur ce régime d'horaire annualisé peut être révoqué à tout moment par le travailleur ou l'employeur en respectant un délai de trois mois à partir de la fin du mois en cours. Cette possibilité est extrêmement importante dans les cas où les heures de travail effectivement fournies augmentent dans une proportion mettant en péril la santé du travailleur. Le travailleur qui décide de refuser le régime d'horaire annualisé ne doit subir aucun inconvénient de ce fait.

Dispositions spéciales (alinéa 3)

Le régime d'horaire annualisé a pour effet que la durée maximale du travail ne repose plus que sur la période de référence d'une année civile ou celle de l'exercice définie pour l'ensemble de l'entreprise et non plus sur une durée maximale du travail de 45 ou 50 heures au cours d'une période de référence d'une semaine (cf. art. 9, al. 1, LTr). Or, puisque dans le régime d'horaire annualisé, le solde des heures additionnelles annuelles n'est connu qu'en fin d'année civile ou d'exercice, les prescriptions relatives à la durée maximale hebdomadaire du travail et sur le travail supplémentaire ne s'appliquent pas. La limite absolue est fixée à 63 heures hebdomadaires dans le but de protéger la santé des travailleurs concernés.

Lettre a

Pour qu'une personne puisse mettre à profit ce régime d'horaire annualisé, le nombre d'heures annuelles ne doit pas correspondre à plus de 45 heures par semaine, en moyenne sur l'année civile ou l'exercice. **Le nombre maximal d'heures annuelles de travail se réduit de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel.** Cela signifie que les heures additionnelles effectuées par les personnes occupées à temps partiel doivent impérativement être compensées par des congés de même durée ou indemnisées avec un supplément de 25 % dès que la durée maximale annuelle du travail proportionnellement réduite est dépassée (let. c).

Lors du calcul du nombre de semaines par année civile ou par exercice, aussi bien les semaines de vacances conclues entre les parties que les jours fériés assimilés au dimanche qui tombent sur un jour de travail doivent être portés en déduction (en moyenne sur plusieurs années, les jours fériés à déduire correspondent à une semaine de congé supplémentaire).

Le temps de travail annuel maximal est donc par exemple de 2115 heures avec quatre semaines de

⁴ RS 412.105.1

⁵ RS 220

Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

Section 3 : Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties
Art. 34a Entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal

OLT 2

Art. 34a

vacances (52 semaines - 4 semaines de vacances - 1 semaine de jours fériés x 45h = 2115h).

Il s'agit d'un calcul approximatif comme point de référence.

Toutefois, un horaire à l'année est évidemment aussi autorisé lorsque le travail annuel convenu s'élève, par exemple, à moins de 45 heures hebdomadaires.

L'art. 13 OLT 1 définit la durée du travail.

Les règles du CO restent réservées. En principe, un régime fondé sur un horaire annualisé est possible aujourd'hui déjà selon les règles des art. 319 ss CO, notamment en relation avec l'art. 321c, al. 1, CO.

Lettre b

Les travailleurs soumis à ce régime d'horaire annualisé peuvent avoir un solde de 170 heures dépassant le nombre maximal d'heures annuelles de travail en fin d'année civile ou à la fin d'un exercice fixé pour l'ensemble de l'entreprise (principe des heures nettes). Cela signifie que les heures additionnelles peuvent faire l'objet de fluctuations pendant l'année civile ou l'exercice, et que le nombre maximal de 170 heures peut même être dépassé pendant cet intervalle.

C'est une exception à la règle légale selon laquelle chaque heure de travail supplémentaire fournie pendant l'année est additionnée et comptabilisée, indépendamment de son indemnisation ou de sa compensation, jusqu'à ce que soit atteint le nombre maximal de 170 heures, conformément à l'art. 12, al. 2, LTr (principe des heures brutes).

Le solde maximal des heures dépassant le nombre maximal d'heures annuelles de travail se réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel. En outre, une réduction proportionnelle s'applique aussi systématiquement aux personnes qui ont plusieurs activités salariées et, selon la pratique actuelle, aussi en cas d'engagement en cours d'année.

Lettre c

Si le décompte du temps de travail indique, à la fin de l'année civile ou d'exercice, des heures dépassant la durée annuelle maximale du travail, celles-ci doivent être compensées l'année suivante par du temps libre de même durée ou indemnisées par un supplément de salaire de 25 %. Pour des raisons de santé, la compensation en temps libre doit primer sur leur indemnisation. À la différence de l'art. 13, al. 1, LTr, qui exclut certains groupes de travailleurs du droit à une majoration de salaire pour les 60 premières heures de travail supplémentaire, dans ce régime d'horaire annualisé, l'obligation d'indemnisation s'applique dès la première heure dépassant le nombre maximal d'heures annuelles de travail.

Les heures additionnelles qui dépassent la limite de 170 heures doivent elles aussi être compensées. Les services d'inspection du travail qui constatent un tel dépassement sont tenus de procéder conformément aux art. 51 ss LTr.

Lettre d

Dans les entreprises fournissant des prestations de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal, la durée du repos quotidien de onze heures peut être réduite à neuf heures plusieurs fois par semaine, étant précisé qu'une durée de repos de onze heures doit être respectée sur une moyenne de quatre semaines (ch. 1). En contrepartie, la possibilité de réduire la durée du repos quotidien à huit heures une seule fois par semaine, prévue par l'art. 15a, al. 2, LTr, est supprimée. Cela ne change rien au mode de calcul actuel de la valeur moyenne, c'est-à-dire que seules sont prises en compte les heures de repos quotidien entre deux jours ouvrables.

Le repos quotidien (de onze ou neuf heures) peut être interrompu par des d'activités liées à un projet ou à une échéance (ch. 2). L'ampleur globale du repos quotidien doit toutefois être préservée malgré les éventuelles interventions (cf. art. 19, al. 3,

OLT 1). Une interruption du repos hebdomadaire pendant l'intervalle de nuit de sept heures (en général de 23 h à 6 h ; cf. art. 10, al. 1 et 2, LTr) n'est pas admise. La disposition ne prévoit pas de travail de nuit sans autorisation. Une interruption du repos hebdomadaire du dimanche n'est permise que dans le cadre de la let. e.

Prestations de travail liées à des projets ou soumises à des échéances

Un projet au sens de cette disposition présuppose un programme de travail limité dans le temps justifiant un assouplissement des prescriptions sur la durée du travail pour les personnes impliquées dans le projet parce que la collaboration de différents intervenants (en général apportant des compétences différentes ou provenant de départements différents) rend nécessaire la coordination de la planification et de la mise en œuvre afin d'atteindre le but commun ou parce que l'importance des coûts exige que le programme de travail dispose d'un budget propre, d'un contrôle distinct des coûts et d'une comptabilité séparée propre au projet. L'intervalle du travail de jour et du soir peut également être prolongé si cela est nécessaire pour respecter un délai fixé : l'existence d'une échéance peut être retenue comme justification d'un assouplissement des prescriptions sur la durée du travail y compris s'agissant d'une tâche individuelle.

Lettre e

Les entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal ne présentent pas d'indispensabilité technique ou économique du travail dominical régulier spécifique à la branche. En revanche, dans ces entreprises, il est parfois nécessaire que les salariés travaillent exceptionnellement quelques heures le dimanche en raison d'un besoin urgent. C'est pourquoi la disposition prévoit qu'il est admis que les employeurs occupent sans autorisation les salariés travaillant dans le cadre d'un tel régime d'horaire annualisé pendant cinq heures au maximum jusqu'à neuf dimanches par an.

Lettre f

En sus de l'obligation déjà existante de conserver certains documents, l'employeur doit tenir à la disposition des inspecteurs du travail une liste des travailleurs ayant signé un accord introduisant un régime d'horaire annualisé et doit pouvoir apporter la preuve que les critères imposés sont respectés (cf. art. 46 LTr).

Il n'est pas possible de renoncer à l'enregistrement du temps de travail (art. 73a OLT 1) dans le cadre de ce régime. Un enregistrement simplifié est possible dans la mesure où les conditions requises par l'art. 73b OLT 1 sont réunies.

Mesures de prévention (alinéa 4)

L'employeur doit prévoir des mesures de prévention pour les travailleurs soumis à ce régime d'horaire annualisé en accordant une attention particulière aux risques psychosociaux. Il est par ailleurs déjà tenu en vertu de l'art. 2, al. 1, OLT 3 de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique de ses collaborateurs.

Les **risques psychosociaux** sont des risques d'atteintes à la santé dus à une conception et une organisation du travail insuffisantes ainsi qu'à un mauvais environnement social sur le lieu de travail. Ils peuvent consister en des sollicitations excessives (comme le stress, le surmenage, la monotonie ou la difficulté à concilier travail et vie privée) ou en des atteintes à l'intégrité personnelle (comme le mobbing ou le harcèlement sexuel).

Pour pouvoir faire face à ses obligations, l'employeur détermine les dangers pour la santé dans le domaine des risques psychosociaux, comme l'organisation, le contenu et l'intensité du travail ainsi que les conditions dans lesquelles il s'exerce. L'employeur est tenu d'acquérir les connaissances nécessaires pour cela. S'il n'en dispose pas au sein de l'entreprise, il doit, le cas échéant, faire appel à des spécialistes externes dans le domaine des

Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

Section 3 : Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties
Art. 34a Entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal

OLT 2

Art. 34a

risques psychosociaux (comme des médecins du travail et d'autres spécialistes MSST).

En application de cette nouvelle disposition, l'employeur doit prévoir des mesures de protection de la santé et adopter un ensemble judicieux de mesures adaptées à la situation concrète. Pour identifier et prévenir les risques, il peut recourir à des instruments comme un monitoring annuel impliquant les représentants internes des travailleurs, un règlement sur le télétravail, des entretiens réguliers et consignés par écrit avec les collaborateurs, des formations sur des thèmes en lien avec la protection de la santé, en particulier pour les supérieurs, ou des instruments numériques. Introduire un système de gestion de la santé en entreprise, désigner un service interne sur le modèle de celui prévu par l'art. 73a, al. 4, let. b, OLT 1 ou donner aux travailleurs la possibilité d'un conseil personnalisé par un médecin du travail, un médecin de confiance ou d'autres spécialistes de la sécurité au travail (directive n° 6508 de la CFST) sont d'autres mesures à mentionner. Il pourrait s'avérer judicieux à cet égard de mettre en place des offres ou des services au niveau de la branche.

Comme prévu à l'art. 6, al. 3, LTr, l'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures qui concernent la protection de la santé. Le droit d'être consulté comprend le droit d'être entendu sur ces affaires et d'en débattre avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir la communication des motifs d'une décision lorsque les objections soulevées par les travailleurs ou leurs représentations dans l'entreprise n'ont pas été prises en considération, ou qu'elles ne l'ont été que partiellement (art. 48, al. 2, LTr).