

Article 73a

Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

(art. 46 LTr)

- ¹ Les partenaires sociaux peuvent, dans une convention collective de travail (CCT), prévoir que les registres et pièces ne contiennent pas les données prévues par l'art. 73, al. 1, let. c à e et h, si les travailleurs concernés :
 - a. disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail ;
 - b. touchent un salaire annuel brut dépassant 120 000 francs (bonus compris) ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel, et
 - c. ont convenu individuellement par écrit de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail.
- ² Le montant du salaire annuel brut visé à l'al. 1, let. b, est adapté à l'évolution du montant maximum du gain assuré LAA.
- ³ L'accord selon l'art. 1, let. c, peut être révoqué chaque année par le travailleur ou l'employeur.
- ⁴ La CCT doit être signée par la majorité des organisations représentatives de travailleurs, en particulier dans l'entreprise ou dans la branche, et doit prévoir :
 - a. des mesures particulières pour garantir la protection de la santé et assurer le respect de la durée du repos fixée par la loi ;
 - b. l'obligation de l'employeur de désigner un service interne chargé des questions relatives à la durée du travail.
- ⁵ L'employeur tient à la disposition des organes d'exécution et de surveillance la CCT, les documents attestant les accords individuels de renonciation ainsi qu'un registre des travailleurs qui ont renoncé à l'enregistrement de la durée de leur travail en indiquant leur salaire annuel brut.

Remarque préliminaire

L'adoption des nouvelles dispositions d'ordonnance répond à la demande de plus de flexibilité dans l'enregistrement de la durée du travail. Ces nouvelles dispositions permettent à certains groupes de travailleurs d'omettre entièrement ou partiellement l'enregistrement de la durée du travail et constituent par conséquent des dispositions dérogatoires par rapport à l'obligation d'enregistrement systématique de la durée du travail prévue par l'art. 73 OLT 1.

Les modalités de l'enregistrement de la durée du travail établies dans les art. 73a et 73b OLT 1 concernent des travailleurs qui sont soumis aux dispositions de la loi sur le travail en matière de

durée du travail et du repos et ne s'appliquent donc notamment pas aux personnes exerçant une fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 3, let. d, LTr et de l'art. 9 OLT 1. L'introduction des nouvelles modalités d'enregistrement de la durée du travail ne modifie rien au champ d'application de la loi sur le travail quant aux personnes. Les prescriptions de la loi sur le travail relatives à la durée du travail et du repos s'appliquent de manière inchangée aux travailleurs ayant la possibilité d'omettre intégralement l'enregistrement de la durée du travail et à ceux recourant à l'enregistrement simplifié de la durée du travail.

Une directive du SECO aux inspections cantonales du travail a créé, pour certains travailleurs, la possibilité d'enregistrer la durée du travail de façon sim-

plifiée à partir du 1er janvier 2013. Elle demeure applicable jusqu'à fin 2016 pour les entreprises qui l'ont mise en œuvre avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Alinéa 1

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail n'est admissible que si les conditions ci-après (convention collective de travail, salaire annuel brut de plus de 120 000 francs, autonomie en matière d'organisation du travail comme d'horaires de travail et accord de chaque travailleur concerné) sont réunies de façon **cumulative**.

La possibilité de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail et à la conservation de la documentation à ce sujet selon l'art. 73, al. 1, let. c à e et h, doit en premier lieu être prévue dans une convention collective de travail (CCT). Ladite CCT doit répondre à certains critères (cf. al. 4 à ce sujet). En outre, l'entreprise et chaque travailleur concerné doivent entrer dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux peuvent ajouter cet aspect à une convention collective de travail existante ou en conclure une nouvelle. Si les travailleurs concernés ne sont pas couverts par le champ d'application d'une CCT existante quant aux personnes, il est possible d'étendre ledit champ d'application à ce groupe de travailleurs uniquement pour la question de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail.

Une nouvelle CCT peut aussi se limiter à régler des questions relatives à l'enregistrement de la durée du travail, pour autant que les préalables matériels de l'alinéa 4 soient remplis. La CCT n'a pas à être déclarée de force obligatoire générale.

lettre a :

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail n'est possible que pour les travailleurs qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail. Autrement dit, cette disposition ne concerne que des travailleurs qui déterminent eux-mêmes, pour une grande part, de quelle manière ils exécutent et organisent leurs

tâches. Ce genre d'autonomie a tendance à être l'apanage des cadres supérieurs ou des travailleurs ayant un cahier des charges particulier, comme les chefs de projet.

Les travailleurs concernés doivent en outre bénéficier de la liberté de fixer eux-mêmes la majorité de leurs horaires de travail (au moins la moitié) et de leurs temps de repos. Cette proportion est une valeur indicative. L'évaluation du degré d'autonomie quant aux horaires de travail doit se faire en prenant en compte l'environnement de travail dans sa totalité et en particulier les facteurs suivants :

Facteurs positifs :

- télétravail sans planning horaire défini
- horaires flexibles
- absence d'obligation d'effectuer du temps de présence

Facteurs négatifs :

- réunions obligatoires
- horaires blocs impératifs
- obligation d'être joignable à tout moment
- cahier des charges exigeant une présence constante (p. ex. chef d'atelier ou de chantier)
- grand besoin de coordination et obligation constante d'être à la disposition des chefs et/ou des clients

Il revient aux partenaires sociaux de définir concrètement, dans le cadre des discussions de négociation de la CCT, quelles catégories de travailleurs remplissent les conditions, disposent de l'autonomie nécessaire quant au contenu et à l'organisation de leur travail ainsi que dans leurs horaires et peuvent, à juste titre, renoncer à l'enregistrement de la durée de leur travail. Cette évaluation devra tenir compte des tâches, des responsabilités et de l'environnement professionnel général des groupes de travailleurs en question.

lettre b :

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail requiert également que les travailleurs disposent d'un salaire annuel brut d'au moins

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. 73a Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

OLT 1

Art. 73a

120 000 francs. Le salaire annuel brut est calculé à partir du salaire déterminant soumis à l'AVS de l'année précédente. Cela signifie concrètement que les bonus sont compris, mais non les allocations sociales.

Le montant se réduit proportionnellement pour les travailleurs à temps partiel. Le principe est le même en cas d'engagement pour une période inférieure à un an ou en cas de congé non payé. Pour les travailleurs nouvellement embauchés, ce montant se fonde sur le salaire convenu dans le contrat de travail et les éventuelles composantes variables du salaire sont à prendre en compte dans la mesure où il est dans les usages effectifs de l'entreprise de les payer en fin d'année.

lettre c :

Il est nécessaire que chaque travailleur ait renoncé personnellement à l'enregistrement de la durée du travail. Cela se produit sous la forme d'un accord écrit individuel entre le travailleur et l'employeur. L'entreprise qui gère les documents relatifs au personnel sur support électronique peut passer ces accords sous forme électronique. L'entreprise doit conserver une trace prouvant que le travailleur a donné son accord. En revanche, les exigences qualifiées concernant la forme écrite fixées par l'art. 13 s. CO n'ont pas à être remplies.

Alinéa 2

Le montant de 120 000 francs suit l'évolution du montant maximum du gain assuré en vertu de la loi sur l'assurance-accidents, qui était de 148 200 francs lors de l'entrée en vigueur de l'art. 73a OLT 1, le 1^{er} janvier 2016. Toute adaptation de ce montant a lieu dans le cadre d'une révision de l'ordonnance.

Alinéa 3

L'accord visé par l'art. 73a, al. 1, let. c, OLT 1 peut être révoqué tous les ans pour la fin de l'année, tant par l'employeur que par le travailleur concerné. La

révocation peut se faire par écrit ou être documentée lors de l'entretien de fin d'année. Le respect du délai de congé prévu par le contrat de travail n'est pas requis.

Alinéa 4

La convention collective de travail doit être signée par la majorité des organisations de travailleurs représentatives, en particulier dans l'entreprise ou dans la branche. La représentativité d'une organisation de travailleurs se détermine en fonction des circonstances concrètes au moment de la conclusion de la convention.

La conclusion d'une convention collective de travail suppose une représentation des travailleurs indépendante de l'entreprise. Par ailleurs, les principes généraux du droit relatif aux CCT s'appliquent. Selon eux, les partenaires sociaux en droit de conclure des négociations collectives qui sont compétents matériellement, personnellement et localement, et agissent de bonne foi, doivent en principe être acceptés dans les négociations. La création de syndicats ad hoc dans le seul but de conclure des conventions relatives à l'enregistrement de la durée du travail avec certains employeurs n'est pas admissible.

Il convient de considérer que lorsqu'il existe une CCT la représentativité des organisations de travailleurs signataires de ladite CCT est donnée. La représentativité se rapporte en l'occurrence au personnel d'une entreprise ou d'une branche. Elle peut aussi se rapporter spécifiquement aux travailleurs concernés par la dérogation mais ce n'est pas une exigence. La possibilité de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail peut aussi être réglée dans une CCT interbranche (p. ex. CCT de la branche du travail temporaire) ou régionale.

L'approbation de la CCT par la majorité des organisations de travailleurs potentiellement envisageables (c'est-à-dire représentatives) est requise.

lettre a :

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail entraînant la perte d'un instrument de

contrôle important, la CCT doit impérativement prévoir des mesures particulières visant à préserver la santé et à assurer le respect de la durée du repos prescrite par la loi. A cet égard, il convient d'accorder une attention particulière aux besoins des employés à temps partiel.

Les mesures de protection de la santé fixées doivent prendre en compte en particulier les risques de charge de travail excessive propres à la branche. On accordera une attention particulière à l'information des collaborateurs, à la sensibilisation des chefs et au suivi des mesures convenues. Il peut être judicieux pour les partenaires sociaux de faire appel à un spécialiste MSST (conformément à la directive n° 6508 de la CFST relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail) pour évaluer cette question et pour élaborer des propositions.

Etant donné que les inspecteurs du travail ne peuvent plus vérifier le respect de la réglementation prévue par la loi en matière de pauses et de repos sur la base d'une documentation complète relative à la durée du travail et aux coordonnées temporelles de ce dernier, les modalités de la prise des pauses et des temps de repos doivent être réglementées dans la convention collective de travail.

lettre b :

La convention collective de travail doit aussi comporter une obligation de l'employeur de désigner un service interne chargé des questions relatives à la durée du travail. Il convient de garantir que ce service soit indépendant dans l'exercice de ses fonctions et que la confidentialité soit assurée. L'employeur est en outre libre de décider comment il intègre ce service dans la structure de l'entreprise.

Ce service a pour fonction première de sensibiliser les chefs à la question de la durée du travail et du repos. Il doit en outre investiguer régulièrement la charge de travail des collaborateurs dans l'entreprise. Le but est qu'il détecte rapidement les situations problématiques par rapport au respect des temps de repos ou caractérisées par une surcharge

sur un autre plan. Le service interne chargé des questions relatives à la durée du travail doit ainsi être à même de soutenir les travailleurs concernés, le cas échéant, et de proposer des mesures à la direction. Son rôle en ce qui concerne les autres mesures particulières prévues par la CCT doit être déterminé.

Ledit service est également le premier interlocuteur des autorités d'exécution en cas de contrôle.

Alinéa 5

L'employeur n'est pas complètement libéré de ses obligations en matière de conservation de documents. La documentation détaillée relative à la durée du travail laisse la place à d'autres documents permettant aux autorités d'exécution de vérifier que les conditions d'exonération de l'obligation d'enregistrer la durée du travail sont réunies.

L'employeur doit tenir les documents suivants à la disposition des organes étatiques d'exécution et de surveillance :

- la convention collective de travail
- les accords individuels de renonciation
- un registre des travailleurs qui ont renoncé à l'enregistrement de la durée du travail. Le revenu annuel brut de chacun des travailleurs concernés n'a pas à figurer dans ce registre. La confirmation que lesdits travailleurs atteignent le niveau de salaire requis est suffisante. L'inspecteur du travail peut toutefois contrôler l'exactitude de ce registre par sondage et réclamer les certificats de salaire de certains travailleurs.