

Enregistrement du temps de travail

Qui peut en être dispensé ?

La loi suisse impose aux entreprises de mettre en place un système d'enregistrement de la durée du travail et comporte, de manière générale, une obligation pour les travailleurs d'enregistrer leur temps de travail. Le présent article explique quels collaborateurs n'y sont pas soumis ou le sont de manière restreinte seulement et comment procéder pour renoncer à l'enregistrement du temps de travail ou pour instaurer un enregistrement simplifié.

Cadre légal

La loi sur le travail (art. 46 LTr) impose à l'employeur de tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de cette loi et de ses ordonnances. L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (art. 73 OLT1) précise que ces registres et pièces doivent notamment comporter les durées quotidiennes et hebdomadaires du travail fourni (travail compensatoire et supplémentaire inclus), ses coordonnées temporelles (soit les heures de début et de fin du travail), ainsi que l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure.

Enregistrement simplifié

Dans le cadre de l'enregistrement simplifié (art. 73b OLT1), seule la durée quotidienne du travail fourni doit être consignée. Il n'est pas nécessaire de préciser à quel moment les périodes de travail et de repos interviennent, sauf en cas de travail de nuit et du dimanche.

Il est possible de mettre en place un système d'enregistrement simplifié pour les collaborateurs pouvant déterminer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail. Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), les personnes visées sont celles qui disposent d'une liberté suffisante dans leur travail leur permettant de fixer au moins un quart de leurs horaires de travail (valeur indicative). L'existence d'horaires flexibles n'est pas suffisante. Le critère est rempli lorsque les horaires bloqués ne dépassent pas 75% du temps de travail total et que l'autonomie du travailleur n'est pas limitée par d'autres exigences (p. ex., séances obligatoires ou voyages d'affaires).

Pour instaurer l'enregistrement simplifié, un accord collectif doit être conclu avec les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise (commission du personnel) ou de la branche (syndicat) ou, à défaut, avec la majorité des travailleurs de l'entreprise. Cet accord doit indiquer à quelles catégories de travailleurs l'enregistrement simplifié s'applique et prévoir des dispositions particulières pour garantir le respect de la durée du travail et du repos (p. ex., blocage des emails durant la nuit et le dimanche) ainsi qu'une procédure paritaire permettant de vérifier le respect de l'accord. Dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, un accord individuel peut être conclu par écrit. Celui-ci doit mentionner les dispositions relatives à la durée du travail et du repos. Par ailleurs, l'entreprise doit organiser un entretien de fin d'année sur la charge de travail et en consigner le contenu. Même si un accord est conclu, l'employeur est tenu de mettre à disposition un instrument approprié pour l'enregistrement du temps de travail car les collaborateurs restent libres de le consigner.



Renonciation à l'enregistrement

Une renonciation à l'enregistrement du temps de travail est autorisée si quatre conditions sont réunies cumulativement (art. 73a OLT1). Premièrement, celle-ci doit être stipulée dans une convention collective de travail (CCT) conclue par les partenaires sociaux. Cette CCT doit être signée par la majorité des organisations représentatives de travailleurs, en particulier dans l'entreprise ou dans la branche, et prévoir des mesures particulières pour garantir la protection de la santé et assurer le respect de la durée du repos fixée par la loi. Elle doit également comporter l'obligation de l'employeur de désigner un service interne chargé des questions relatives à la durée du travail. Deuxièmement, les travailleurs concernés doivent disposer d'une grande autonomie dans leur travail et pouvoir fixer dans la majorité des cas eux-mêmes leurs horaires de travail. Troisièmement, ces collaborateurs doivent toucher un salaire annuel brut dépassant CHF 120'000.- (bonus compris) ou la part correspondant en cas de travail à temps partiel. Quatrièmement, il y a lieu de conclure un accord individuel par écrit avec chaque collaborateur renonçant à l'enregistrement de son temps de travail. Dit accord peut être révoqué chaque année. En cas de renonciation à l'enregistrement du temps de travail, l'employeur doit tenir à disposition des autorités les accords individuels de renonciation ainsi qu'un registre des travailleurs ayant renoncé à l'enregistrement de la durée de leur travail.

Personne occupant une position dirigeante élevée

Les travailleurs qui occupent une fonction dirigeante élevée ne sont pas soumis à la loi sur le travail (art. 3 let. d LTr) et donc pas assujettis à l'obligation d'enregistrer son temps de travail. Sont considérées comme telles les personnes qui disposent, de par leur position et leur responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important ou sont en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise (art. 9 OLT1). La notion de fonction dirigeante élevée est interprétée de manière restrictive par la jurisprudence (cf. arrêt du Tribunal fédéral ATF 126 III 337 c. 5).

Mars 2024

