



État en mai 2021

Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2)

Modèle d'horaire de travail annualisé pour les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie (art. 34a)

**Rapport explicatif
pour l'ouverture de la procédure de consultation**

1. Contexte

Le 17 mars 2016, le conseiller aux États Konrad Graber a déposé son initiative parlementaire (iv. pa.) 16.414 « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés »¹. L'initiative exige que la possibilité d'introduire un modèle d'horaire de travail annualisé soit inscrite au niveau de la loi. Elle réclame également pour le secteur des services une flexibilisation des dispositions relatives à la durée du travail et du repos prévues par la loi sur le travail du 13 mars 1964 (LTr)². Après que les Commissions de l'économie et des redevances (CER) des deux Chambres fédérales (CER-N et CER-E) ont décidé de donner suite à l'iv. pa., la CER-E a élaboré un avant-projet et l'a mis en consultation en même temps que le projet relatif à l'iv. pa. Keller-Sutter 16.423 « Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail », du 4 septembre au 4 décembre 2018.

Pour prendre en compte certaines critiques formulées lors de la consultation, la CER-E a procédé ensuite à des adaptations du projet de loi. Malgré les adaptations apportées, le Conseil fédéral est d'avis qu'elles n'infirmes pas, pour l'essentiel, les réserves qui avaient été émises. Parce que la CER-E avait en outre renoncé à impliquer explicitement les partenaires sociaux déterminants pour cette matière dans l'élaboration du texte, le Conseil fédéral a considéré que les chances de succès de ce projet de révision étaient faibles³.

Par conséquent, l'idée de rechercher la solution non au moyen d'une révision de la loi, mais au niveau de l'ordonnance, a alors été émise au sein de la CER-E. Le chef du DEFR a salué une telle façon de procéder et cette idée a aussi été appréciée de manière positive par les syndicats. Le SECO a reçu le mandat d'élaborer, en collaboration avec les partenaires sociaux, une proposition de révision de l'ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 2)⁴, afin de permettre l'introduction d'un modèle d'horaire de travail annualisé. Après cela, le traitement de l'iv. pa. Graber a été suspendu.

2. Procédure préliminaire et consultations

Le chef du DEFR ayant assuré que le SECO allait apporter son soutien afin de rechercher une au niveau de l'ordonnance, les associations qui avaient préparé le lancement de l'iv. pa. Graber (« Alliance réflexion suisse »⁵ et la Plateforme⁶) ont élaboré un premier projet d'ordonnance et l'ont présenté lors de la séance de la Commission fédérale du travail (CFT) du 3 septembre 2020. Lors de cette séance, l'organisation d'une table ronde a été demandée dans le but de discuter du projet de loi de manière approfondie. Cette séance a eu lieu le 15 janvier 2021 dans le cadre d'une table ronde élargie, à laquelle tous les partenaires sociaux concernés ont participé.

A la suite de cette séance, en se basant sur cette discussion ainsi que sur ce qu'exigeait initialement l'iv. pa. Graber, le SECO a élaboré un projet le plus équilibré possible afin de réglementer, au niveau de l'ordonnance, un modèle particulier d'horaire de travail annualisé, qui sera ensuite mis en consultation.

¹ FF 2019 3939

² RS 822.11

³ FF2019 6213

⁴ RS 822.112

⁵ [alliance réflexion suisse \(alliance-reflexion-suisse.ch\)](http://alliance-reflexion-suisse.ch)

⁶ [Page d'accueil – die plattform | la plateforme \(die-plattform.ch\)](http://die-plattform.ch)

La présente proposition de révision constitue un compromis qui prend en compte les exigences centrales des principales parties intéressées. Certaines des demandes formulées n'ont pas été reprises, dès lors qu'elles allaient à l'encontre de la protection de la santé ou de principes essentiels de la loi sur le travail, ou encore n'avaient pas de lien direct avec un projet de modèle d'horaire de travail annualisé.

3. Explication de la disposition

Généralités

Avec cette révision de l'ordonnance, un nouvel art. 34a OLT 2 est introduit. Il permet d'occuper selon le modèle d'horaire de travail annualisé tel que décrit à l'alinéa 3 les travailleurs qui exercent leurs activités dans certaines entreprises de prestations de services et qui assument une fonction de supérieur hiérarchique ou de spécialiste. Les conditions sont que ces personnes disposent d'un revenu annuel brut de plus de 120'000 francs ou d'un diplôme de formation supérieure, qu'elles jouissent d'une grande autonomie dans leur travail et soient à même de définir dans une large mesure elles-mêmes leur horaire de travail.

Dans le cadre des négociations, les représentants des travailleurs ont posé comme condition sine qua non que la réglementation concrète du modèle d'horaire de travail à l'année soit directement intégrée à la section 3 de l'OLT 2 (Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties) et ne fasse pas l'objet d'une disposition spéciale dans la section 2, que le Conseil fédéral pourrait déclarer applicable à d'autres catégories d'entreprises dans une potentielle révision future.

L'assujettissement à un tel modèle d'horaire de travail à l'année a d'abord pour effet que la durée maximale de la semaine de travail de 45 ou 50 heures n'est plus l'unité de référence déterminante. Il s'ensuit que les prescriptions relatives à la durée maximale de la semaine de travail ou au travail supplémentaire ne sont pas applicables aux travailleurs concernés (art. 34a, al. 3, let. a, OLT 2). Toutefois, une durée de 63 heures de travail par semaine a été fixée en tant que limite maximale légale absolue. Outre cet élément, la seule question déterminante est le nombre d'heures additionnelles par rapport au nombre d'heures annuelles convenu demeurant en fin d'année civile ou d'exercice. Ce nombre est limité: le solde d'heures en fin d'année ne peut dépasser 170 heures et le temps de travail moyen sur lequel repose ce modèle d'horaire de travail annualisé ne peut dépasser 45 heures par semaine. Si le décompte du temps de travail présente des heures additionnelles selon ce principe des heures nettes, lesdites heures doivent être indemnisées avec une majoration de salaire d'au moins 25 % ou être compensées par du temps libre au cours de l'année suivante.

Des assouplissements supplémentaires sont prévus pour les travailleurs soumis à ce modèle d'horaire de travail annualisé: d'une part, l'intervalle de travail quotidien admis est prolongé et passe de quatorze heures (selon l'art. 10, al. 3, LTr) à quinze heures (cf. art. 34a, al. 3, let. d, OLT 2); d'autre part, il est possible de réduire la durée du repos quotidien à neuf heures plusieurs fois par semaine (cf. art. 34a, al. 3, let. e, OLT 2). Enfin, pour les personnes appartenant aux groupes de travailleurs définis, le travail dominical est également admis jusqu'à six dimanches par an pendant cinq heures au maximum sans autorisation (cf. art. 34a, al. 3, let. f, OLT 2).

Ces assouplissements doivent aller de pair avec un renforcement de la protection de la santé: avec l'introduction de ce modèle d'horaire de travail, les employeurs sont tenus de mettre en place, avec la participation des salariées et des salariés concernés ou leur représentation, des mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé et doivent aussi accorder une attention spéciale aux risques psychosociaux (cf. art. 34a, al. 4, OLT 2).

Toutes les autres dispositions conservent leur validité: l'interdiction du travail de nuit s'applique sans restrictions, 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 travail (OLT 1)⁷; les art. 73a et 73b OLT 1 ne sont pas applicables en combinaison avec ce modèle d'horaire de travail annualisé (art. 34a, al. 3, let. g, OLT 2). L'introduction de ce modèle **n'affecte pas les modèles actuels d'horaires de travail 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**. Il était prévu de faire figurer cette précision explicitement dans le texte de la disposition. L'Office fédéral de justice est toutefois d'avis que cette mention est superflue et a demandé de l'enlever.

Art. 34a, al. 1: champ d'application

Champ d'application concernant les entreprises

Sont considérées comme entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie les entreprises qui proposent principalement des prestations de services dans les domaines du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, en management ou en communication, de l'audit et de la fiducie. Il s'agit d'activités pour lesquelles il existe un besoin reconnu de flexibilité dans l'horaire de travail en raison des besoins particuliers des clients et des interdépendances temporelles.

Travailleurs concernés

Seuls les travailleurs adultes peuvent être occupés selon le modèle d'annualisation du temps de travail décrit à l'alinéa 3. Une protection spéciale s'applique aux jeunes travailleurs, en particulier s'agissant de durée du travail et du repos. Les jeunes travailleurs ne remplissent pas les critères des lettres a à c ; c'est pourquoi la possibilité de les soumettre à ce modèle d'horaire de travail annualisé est exclue.

Let. a:

La possibilité d'introduire ce modèle d'annualisation de l'horaire de travail est réservée aux travailleurs qui disposent d'une **grande autonomie** dans l'organisation de leur travail. Les travailleurs doivent donc pouvoir déterminer eux-mêmes, dans une large mesure, de quelle façon ils peuvent organiser et effectuer leurs tâches. 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, **dans la majorité des cas, fixer eux-mêmes l'horaire de travail**. 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 modèle d'horaire de travail 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 exclus 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 les circonstances objectives. Ce modèle d'horaire annualisé peut toutefois être prévu pour les 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.

⁷ RS 822.111

Let. b:

Un autre prérequis est que les travailleurs concernés assument une **fonction de supérieur** ou soient des **spécialistes** dans un des domaines énumérés à l'alinéa 1. Est qualifié de travailleur exerçant une fonction 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'une telle fonction de supérieur hiérarchique lorsque ce droit de donner des instructions ne s'exerce qu'envers des stagiaires ou des apprentis.

Contrairement aux travailleurs qui exercent une fonction de supérieur, 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 du conseil juridique ou fiscal, du conseil en entreprise, en management ou en communication, de l'audit et de la fiducie, ils endossent une certaine responsabilité dans leur domaine de spécialité au sein de l'entreprise. Le personnel du secrétariat ne remplit pas cette condition.

Let. c:

En outre, les travailleurs concernés doivent disposer d'un **salaire annuel brut supérieur à 120 000 francs** (boni inclus). 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 assument 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 au niveau du bachelors, du degré 6 du cadre national de qualification pour la formation professionnelle ou disposer d'un diplôme équivalent.

Art. 34a, al. 2 : convention écrite

L'introduction de ce modèle d'horaire de travail annualisé doit en outre être convenue individuellement et par écrit selon les art. 11 ss du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO)⁸ 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. 2^{bis}, 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 supplémentaires selon let. c, sans quoi les règles générales de la loi sur le travail et du CO continuent de s'appliquer.

L'accord portant sur ce modèle d'horaire annualisé peut être révoqué à tout moment en tenant compte des dispositions concernant la fin des rapports de travail selon les articles 334 ss CO par le travailleur ou l'employeur, les délais de congé et la protection contre le licenciement selon CO demeurent donc respectés. 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. Elle vient s'ajouter aux possibilités de modification du contrat déjà envisageables selon le CO, notamment aux règles de congé-modification de la part de l'employeur.

⁸ RS 220

Art. 34a, al. 3 : Modèle d'annualisation du temps de travail

L'introduction de ce modèle d'annualisation du temps de travail a pour effet que la durée maximale du travail ne repose plus que sur la période de référence d'une année civile ou d'exercice et non plus, comme dans le droit en vigueur, 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). La loi sur le travail et ses ordonnances contiennent toutefois de nombreuses prescriptions en lien avec la durée maximale hebdomadaire du travail. Or, puisque dans le modèle 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.

Cependant, la limite absolue est fixée à 63 heures hebdomadaires dans le but de protéger la santé.

Durée maximale du travail hebdomadaire en moyenne sur l'année (let. a)

Les parties peuvent décider librement de l'introduction d'un horaire à l'année en application de la nouvelle disposition figurant à l'art. 34a. Pour que ce modèle puisse mettre à profit les nouvelles règles, le nombre annuel d'heures convenu ne doit toutefois pas dépasser les 45 heures par semaine, en moyenne sur l'année civile ou l'exercice. Le nombre maximum d'heures annuelles convenu est réduit de manière proportionnelle en cas d'occupation à temps partiel. 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 de 2115 heures (52 semaines - 4 semaines de vacances - 1 semaine de jours fériés x 45h = 2'115h). 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.

Pour protéger la santé des travailleurs et par souci de clarté, une limite maximale absolue de 63 heures est fixée pour la semaine de travail de chaque travailleur. La loi prévoit déjà cette limite pour certaines branches dont les travailleurs peuvent travailler 9 heures par jour pendant 7 jours d'affilée (cf. art. 7, al. 2, OLT 2).

Il est explicitement rappelé que pour les travailleurs soumis à ce modèle les dispositions relatives à la durée maximale de la semaine de travail et aux heures de travail supplémentaires (art. 9, 12 et 13 LTr) ne sont pas applicables. Les règles du CO restent réservées. En principe, un modèle fondé sur un horaire de travail annualisé est possible selon les règles des art. 319 ss CO, notamment en relation avec l'art. 321c, al. 1, CO. Le modèle d'horaire de travail annualisé mis en place ici sera convenu par les parties par contrat comme décrit ci-dessus à l'alinéa 2.

Solde maximal des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu (let. b)

Les travailleurs soumis à ce modèle d'horaire de travail annualisé peuvent avoir un solde de 170 heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu en fin d'année civile ou d'exercice (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 au principe du droit actuel, selon lequel 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 d'heures annuelles convenu est réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel. Cela signifie que les heures additionnelles doivent être indemnisées avec un supplément de 25% ou compensées par du temps libre de même durée dès que le temps de travail annuel réduit proportionnellement est dépassé. En outre, une réduction proportionnelle s'applique aussi systématiquement aux personnes qui ont plusieurs activités salariées. Sur la base de la pratique actuelle, il faudrait aussi appliquer l'imputation proportionnelle en cas d'engagement en cours d'année.

Selon le droit actuel, la durée maximale de la semaine de travail ne diminue pas en cas de travail à temps partiel, les maximas sont identiques à ceux fixés pour le travail à plein temps. Cette catégorie de travailleurs est donc mieux protégée dans le cadre de ce modèle d'horaire de travail annualisé.

Compensation des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu (let. c)

Si le décompte du temps de travail indique, à la fin de l'année civile ou d'exercice, des heures de travail en plus, celles-ci doivent être indemnisées par un supplément de salaire de 25 % ou compensées l'année suivante par du temps libre de même durée. Le mode de compensation des heures dépassant le nombre d'heures annuelles fixé dans le contrat doit être convenu par écrit (vr. alinéa 2). Pour des raisons de santé, la compensation en temps libre au plus tard au cours de l'année qui suit doit primer sur leur indemnisation. À la différence de l'art. 13, al. 1, LTr, qui ne prévoit pas de majoration de salaire pour les 60 premières heures de travail supplémentaire, dans ce modèle d'horaire annualisé, l'obligation d'indemnisation s'applique dès la première heure dépassant le nombre d'heures annuelles convenu.

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.

L'art. 321c, al. 2 et 3, CO reste réservé. En particulier, sur la base de l'accord prévu à l'al. 2, le consentement du travailleur à la compensation par du temps libre selon l'art. 321c, al. 2, CO est donné.

Prolongation de la période de travail quotidien pour le travail de jour et le travail du soir (let. d)

Les travailleurs employés par des entreprises fournissant des prestations de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie peuvent être occupés, dans le cadre du travail de jour et du soir, pendant un intervalle de 15 heures au maximum, pauses et travail supplémentaire compris - au lieu des quatorze heures prévues par l'art. 10, al. 3, LTr. Une fois déduite la durée minimale des pauses prescrite par la loi (cf. art. 15 LTr), lors d'une telle journée de travail, l'employeur est autorisé à employer le salarié pendant 13 heures au maximum.

La règle fixée à l'art. 10, al. 1 et 2, LTr demeure applicable. Elle prévoit que le travail de jour et du soir fourni *dans l'entreprise* s'étend sur 17 heures au maximum, en règle générale entre 6 h et 23 h. L'intervalle prescrit pour le travail de nuit demeure ainsi non affecté par ces changements. t. En outre, les représentants des travailleurs, ou, à défaut, les travailleurs concernés dans l'entreprise ont le droit d'être consultés en cas d'introduction du travail du soir à partir de 20 h.

Réduction de la durée du repos quotidien (let. e)

Dans les entreprises fournissant des prestations de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie, la durée du repos quotidien peut être réduite à neuf heures plusieurs fois par semaine, étant précisé qu'une durée de repos quotidien de douze heures doit être respectée sur une moyenne de quatre semaines. En contrepartie, la possibilité générale 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. Par comparaison à la disposition déjà existante de l'art. 9, al. 1, OLT 2 en doublant de deux à quatre semaines l'intervalle dans lequel la durée moyenne de repos quotidien doit être garantie, on permet davantage de flexibilité dans le cadre du présent modèle.

Travail du dimanche (let. f)

Conformément à l'art. 18, al. 1, LTr, le travail du dimanche est en principe interdit. Des dérogations justifiées à ce principe ne sont possibles que sous certaines conditions, sur la base d'une autorisation ou dans le cadre des dispositions spéciales de l'OLT 2. Le travail dominical temporaire donne lieu à une autorisation en présence d'un besoin urgent (art. 19, al. 3, LTr).

Les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie 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 soumis à ce modèle d'horaire annualisé pendant cinq heures au maximum jusqu'à six dimanches par an.

Les cinq heures de travail au maximum effectuées le dimanche doivent être compensées par du temps libre de même durée (cf. art. 20, al. 2, LTr). Le travail dominical exempté d'autorisation a été limité à ces cinq heures pour que l'employeur puisse mettre en œuvre la compensation plus facilement que s'il devait octroyer un jour de repos compensatoire pendant la semaine où un dimanche est travaillé ou durant la semaine qui suit.

Il s'agit de six dimanches au maximum, et donc de travail dominical temporaire. Dès lors, l'employeur est tenu d'accorder un supplément de salaire de 50% (voir art. 19, al. 3 LTr).

Enregistrement du temps de travail (let. g)

L'art. 46 LTr oblige l'employeur à tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de la loi et de ses ordonnances.

Dans le domaine d'application de la loi sur le travail, chaque employeur est tenu, selon l'art. 73 OLT 1, de tenir à disposition de l'inspection cantonale du travail une documentation sur les temps de travail et de repos. Celle-ci doit être divisée et construite de manière claire et compréhensible afin que le contenu des informations soit vérifiable par l'employeur, le travailleur et l'autorité compétente. Pour le reste, le choix des modalités pour l'enregistrement du temps de travail peut être librement déterminé par l'employeur. Ce qui est important, c'est que l'enregistrement corresponde à ce qui est effectivement appliqué.

Il n'est pas possible de renoncer à l'enregistrement du temps de travail (art. 73a OLT 1) ni de prévoir un enregistrement simplifié (art. 73b OLT 1) dans le cadre de ce modèle.

Art. 34a, al. 4 : Mesures de prévention

L'art. 2, al. 1, de l'ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (OLT 3)⁹ dispose que l'employeur est tenu 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.

Une précédente version de la révision prévoyait de faire figurer les mesures de prévention spécifiques dans l'OLT 3. Suite aux discussions, cette disposition a toutefois été intégrée directement à l'article 34a OLT 2.

Le texte exige que l'employeur prévoie des mesures de prévention pour les travailleurs soumis à ce modèle d'horaire de travail annualisé en accordant une attention particulière aux risques psychosociaux tels que stress, surmenage, difficultés dans la conciliation de vie privée et vie professionnelle etc. Dans ce but, l'employeur détermine systématiquement 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.

⁹ RS 822.113

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 risques psychosociaux.

Il fait participer les travailleurs ou leurs représentants, qui peuvent exiger une analyse approfondie de certaines problématiques. Il élabore des mesures systématiques de prévention sur la base de cette analyse et les vérifie régulièrement.

Comme prévu à l'art. 6, al. 3 LTr, l'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de 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 communication des motifs de la décision prise 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).

4. Effets de la révision

4.1 Effets de la révision sur la Confédération et les cantons

L'exécution de la loi sur le travail incombe aux cantons (art. 41 LTr). La mise en œuvre de la nouvelle disposition s'effectue dans le cadre de l'exécution ordinaire, et aucune subvention ni aucun personnel supplémentaire n'est prévu. Les modifications projetées ne devraient donc pas avoir de répercussions sur les finances ou le personnel pour la Confédération et les cantons.

Une situation claire du point de vue du champ d'application revêt une grande importance pour l'exécution de la loi sur le travail par les inspections cantonales du travail. Le seuil de salaire et le niveau de formation requis des travailleurs qui peuvent être soumis à ce modèle d'horaire de travail annualisé sont des critères objectifs utiles à l'exécution. Alors qu'il était auparavant assez facile pour les inspections du travail de contrôler si cette limite était respectée ou non, il sera plus laborieux de procéder à des contrôles détaillés de la durée du travail avec la suppression de la durée maximale du travail hebdomadaire.

4.2 Effets sur les groupes d'intérêt concernés

Puisque la compensation des heures dépassant le nombre d'heures annuelles convenu pourra se faire sur une période plus longue qu'aujourd'hui, les services d'inspection du travail seront contraints de faire porter leur analyse sur un intervalle plus long qu'auparavant. Toutefois, à l'heure actuelle, les employeurs sont déjà tenus, en vertu de l'art. 73, al. 2, OLT 1, de conserver les registres et documents pendant au moins cinq ans après expiration de leur durée de validité; il n'en résultera donc aucune charge de travail supplémentaire pour eux.

En outre, en vertu de l'art. 6 LTr en lien avec l'OLT 3, les employeurs sont déjà tenus de prévoir des mesures de prévention spécifiques dans le domaine de la protection de la santé. Devoir accorder une attention particulière aux risques psychosociaux ne devrait pas, là non plus, leur occasionner une charge de travail supplémentaire notable.

Taille du groupe de travailleurs concerné

Pour estimer la taille du groupe de travailleurs concerné, à savoir les salariés des entreprises de services exerçant leurs activités dans les domaines du conseil, de l'audit ou de la fiducie, on a pris pour base les positions 69 (activités juridiques et comptables) et 70 (activités des sièges sociaux ; conseil de gestion) de la nomenclature générale des activités économiques (NOGA).

Attention : selon l'application de l'Office fédéral de la statistique (OFS), les prestations de conseil fournies dans le domaine des relations publiques relèvent également de la position 70.¹⁰ Sur la base de différentes sources de données, afin de déterminer une limite supérieure s'agissant du nombre de personnes employées dans ces secteurs, on peut estimer l'importance pour l'ensemble de l'économie des positions 69 et 70 NOGA comme suit:

- OFS/BESTA¹¹ (état en 2020): 175 000 postes équivalents plein temps (4,4%); 218'000 salariés (4,2%)
- OFS/ESPA¹² (état en 2019): 192 000 personnes actives, sans les frontaliers et les résidents de courte durée (4,3%); dont env. 146 000, apprentis exclus (3,8%)

La révision proposée concerne exclusivement les salariés (sans les indépendants).

Si l'on part du principe que 3,8% de l'ensemble des salariés exercent leurs activités dans ces branches, il n'y a guère que 50% d'entre eux qui remplissent les critères prescrits par l'ordonnance relatifs à la fonction hiérarchique, au niveau de salaire, au niveau de formation et à l'autonomie en matière d'horaire de travail. L'impact et les risques de cette révision pour l'ensemble de l'économie sont donc faibles.

5. Aspects juridiques

La révision de l'OLT 2 se fonde sur l'art. 27 LTr, qui prévoit que certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs peuvent, par voie d'ordonnance, être exonérées en tout ou partie des obligations propres à certaines dispositions de la LTr et peuvent être soumises à des dispositions spéciales les remplaçant. Les modifications projetées entrent dans ce cadre juridique. Les dispositions de l'ordonnance ne pouvant déroger au CO, les dispositions pertinentes du CO sont à respecter. Le modèle de temps de travail annualisé proposé ici est compatible avec les règles du CO et peut être prévu dans le contrat individuel de travail conclu entre les parties.

¹⁰ <https://www.kubb-tool.bfs.admin.ch/fr/code/702100?q=kommunikationsberatung>

¹¹ Statistique de l'emploi

¹² Enquête suisse sur la population active