



CH-3003 Berne, ABAS /seco/rcp

Aux autorités d'exécution de la loi sur le travail

Référence: 2013-12-09/442
Berne, décembre 2013

Directive du SECO en vertu de l'art. 42, al. 1, de la loi sur le travail (LTr) s'adressant aux autorités d'exécution et concernant les contrôles de l'enregistrement de la durée du travail (art. 46 LTr et art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la LTr) - à appliquer à partir du 1.1.2014

1. Point de départ

L'art. 46 de la loi sur le travail (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 la loi et de ses ordonnances. L'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) prévoit que les registres doivent comporter les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles. Ils doivent indiquer également l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure. A l'aide de ces indications, l'autorité d'exécution peut vérifier si l'employeur a respecté pour tous ses collaborateurs les dispositions sur la durée du travail et du repos figurant dans la loi sur le travail.

Il n'est pas indispensable de la même manière pour toutes les catégories de travailleurs de consigner minutieusement toutes les informations mentionnées dans l'art. 73 OLT 1 pour satisfaire aux exigences de la protection des travailleurs. Pour les travailleurs qui peuvent aménager leur temps de travail eux-mêmes et qui disposent d'une grande marge de manœuvre, l'information par l'employeur quant au cadre temporel et à la durée du repos à respecter joue un rôle presque plus important. Il est en revanche indispensable de documenter la durée quotidienne et hebdomadaire du travail.

Pour prendre en compte ces réalités et aider les inspecteurs cantonaux du travail à faire observer l'obligation d'enregistrer la durée du travail, le SECO définit ci-après trois catégories de travailleurs et précise dans quels cas une documentation simplifiée de la durée du travail est suffisante (catégorie B).

En tant qu'autorité de surveillance, le SECO peut donner aux autorités cantonales d'exécution des instructions destinées à garantir une exécution uniforme. Aussi les instructions suivantes devront-elles être respectées à l'avenir lors de la vérification du respect des dispositions relatives à la durée du travail et de l'obligation de tenir des registres à ce sujet.

2. Constitution de trois catégories de travailleurs en ce qui concerne l'enregistrement de la durée du travail (cf. schéma en annexe)

A) Aucun enregistrement de la durée du travail

L'obligation d'enregistrer la durée du travail ne vaut que pour les travailleurs auxquels la durée du travail et du repos prévue par la loi sur le travail est applicable. Conformément aux art. 3, let. d, LTr et 9 OLT 1, les prescriptions sur la durée du travail et du repos ne s'appliquent pas aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée. La définition de ce groupe de travailleurs dans l'OLT 1 est très étroite (« quiconque dispose ... d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure ... »). La jurisprudence du Tribunal fédéral à ce sujet est également très stricte (cf. ATF 126 III 340; 98 Ib 348). Seuls les **dirigeants** (CEO, membres de la direction et équivalents) entrent en général dans cette première catégorie, non soumise à l'obligation d'enregistrer la durée du travail et du repos.

B) Enregistrement simplifié de la durée du travail

L'enregistrement simplifié de la durée du travail peut suffire, sous certaines conditions, pour remplir les exigences légales de protection de la santé dans le cas de travailleurs qui disposent d'une large marge de manœuvre dans leur travail et qui peuvent décider eux-mêmes du moment où ils travaillent (deuxième catégorie de travailleurs). Il faut toutefois pour cela qu'ils n'effectuent pas régulièrement du travail de nuit ou du dimanche.

L'information par l'employeur quant au cadre temporel et à la durée du repos à respecter joue un rôle presque plus important pour ces travailleurs que l'enregistrement de la durée du travail. Il est néanmoins indispensable pour eux aussi que la durée quotidienne (et par là-même hebdomadaire) du travail fournie soit documentée, de manière à garantir le respect des limites imposées par la loi dans le but de protéger la santé des travailleurs. Les travailleurs qui effectuent régulièrement du travail de nuit ou du dimanche moyennant un permis ou pour lequel l'employeur est exempté par la loi de l'obligation de disposer d'un permis doivent, quant à eux, documenter intégralement la durée de leur travail et de leur repos. C'est en effet le seul moyen de vérifier si les repos compensatoires imposés par la loi ont été octroyés.

Les travailleurs qui entrent dans cette catégorie sont des cadres disposant du pouvoir de donner des instructions (c'.-à-d. assumant des tâches de conduite de subordonnés), des chefs de projet dont la direction de projets est la tâche exclusive (c'.-à-d. qui en fixent le cadre, organisent les travaux, donnent des mandats aux personnes travaillant dans un groupe de projet et qui jouissent d'une grande marge de manœuvre dans l'organisation) ou d'autres mandataires responsables du résultat de leur activité (c'.-à-d. qui ont à exécuter certains mandats dans le cadre de leur travail et qui disposent d'une grande marge de manœuvre et n'ont pas à répondre à des instructions dans l'organisation de leurs mandats).

Tous ces travailleurs ont en commun le fait qu'ils sont maîtres de leur emploi du temps et de l'organisation de leur activité, qu'ils disposent d'une marge de manœuvre substantielle quant au contenu de leur travail, sans que cette autonomie doive avoir la même ampleur que celles des dirigeants.

C'est à l'autorité d'exécution qu'il appartient de déterminer si un collaborateur entre dans cette catégorie, sur la base de son cahier des charges et de la description de ses tâches et conditions de travail effectives.

Ces travailleurs peuvent conclure avec leur employeur un accord aux termes duquel ils renoncent à un enregistrement complet de la durée de leur travail. Cet accord doit préciser que le travail de nuit et du dimanche est interdit, indiquer quelles sont les prescriptions à respecter en matière de repos et de pauses et comment ces derniers sont pris en règle générale. En outre, la question de la charge de travail (sous l'angle du temps de travail fourni) au cours de l'année écoulée sera abordée à la fin de chaque année lors d'un entretien consigné par écrit.

Pour les travailleurs qui entrent dans cette catégorie et qui ont signé un accord correspondant, c'est seulement la durée quotidienne et hebdomadaire du travail qui doit être enregistrée et le registre la concernant qui doit être mis à la disposition des inspecteurs du travail pour le contrôle du respect des prescriptions sur la durée du travail et du repos, en même temps que les notes relatant les termes de l'entretien de fin d'année.

C) Enregistrement de la durée du travail conformément à l'art. 73 OLT 1 pour tous les autres travailleurs

L'obligation d'enregistrement intégral de la durée du travail vaut pour tous les autres travailleurs. L'enregistrement ne doit pas nécessairement avoir lieu au moyen d'une timbreuse. Il existe d'autres moyens éprouvés et non bureaucratiques de procéder à cet enregistrement. Ces moyens sont toujours admis: il peut s'agir du moment de la connexion informatique comme heure de début du travail; un modèle d'horaires de travail peut être défini, ne nécessitant que l'enregistrement des écarts par rapport à ce modèle; la tenue manuscrite d'un tableau Excel est également envisageable, tout comme un plan d'équipes fixe, etc. On accordera une importance particulière à la communication à ce sujet avec les entreprises. Le SECO va s'employer de son côté à soutenir les autorités de contrôle dans cette tâche.

3. Suite des opérations

Le SECO demande aux autorités d'exécution de se tenir à ces consignes en matière d'exécution, de façon à garantir une manière uniforme de procéder de la part des organes de contrôle dans toute la Suisse. Il va recueillir les expériences faites dans la mise en œuvre de ces consignes et se réserve la possibilité de les adapter, en particulier si la jurisprudence le rend nécessaire.

Pendant la phase d'introduction qui va durer jusqu'à avril 2014, les autorités d'exécution devront donner un délai d'adaptation approprié aux entreprises qui ont conclu des accords oraux ou informels avec des collaborateurs qui remplissent les critères requis pour l'enregistrement simplifié de la durée du travail mais qui ne l'ont pas encore consigné par écrit, dans tous les cas, par manque de temps, contrairement à ce qui leur a été demandé.

Annexe: Schéma des trois catégories de travailleurs

Copie pour information: Partenaires sociaux (organisations faïtières), AIPT, CDEP, AOST, membres de la CFT

Schéma à propos des trois catégories de travailleurs pertinentes pour l'exécution

On distingue les catégories suivantes pour l'exécution:

