

Entreprises : enregistrement du temps de travail et procédure de résolution des conflits internes

Enregistrement du temps de travail

Le 19 décembre 2013, le SECO invitait les inspections cantonales du travail à adapter, à partir du 1er janvier 2014, leur pratique lors des contrôles de temps de travail menés dans les entreprises. Depuis lors, sous l'égide du conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, un accord a été conclu avec les partenaires sociaux dans le but de simplifier le régime d'enregistrement du temps de travail. Tout comme la nouvelle directive du SECO, cet accord, qui devrait être soumis à une procédure de consultation de durée réduite et entrer en vigueur au troisième trimestre 2015, aura un impact direct sur les entreprises et l'enregistrement du temps de travail qu'elles effectuent.

1. Nouvelle directive du SECO

Les autorités cantonales chargées du contrôle de l'application ont été confrontées à un décalage entre l'obligation formelle de documenter la durée du travail et une évolution de l'organisation du travail dans certains domaines d'activité. Ce décalage concernait en particulier les employés assumant des responsabilités et disposant d'une grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches et la gestion de leur temps de travail.

Pour tenir compte de cette évolution, la nouvelle directive du SECO définit trois catégories de travailleurs et précise dans quels cas une documentation simplifiée de la durée du travail est suffisante. Elle introduit donc ici une nouvelle catégorie (catégorie B) se situant entre le travailleur dirigeant (catégorie A) et le travailleur n'étant pas maître de son emploi du temps et de l'organisation de son activité (catégorie C).

2. Les trois catégories de travailleurs

Catégorie 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. Elle n'existe donc pas pour les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée. 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.

A noter qu'aux termes du nouvel accord qui devrait entrer en vigueur au troisième trimestre 2015, cette exemption à l'enregistrement de la durée du travail devrait également à l'avenir être valable pour les salariés qui touchent un salaire soumis à l'AVS de plus de CHF 120'000.- (bonus compris) et qui disposent d'une grande latitude en matière d'horaires de travail. Cette suppression devra toutefois être convenue dans le cadre d'une convention collective de travail de l'entreprise ou de la branche.

Catégorie B: Enregistrement simplifié de la durée du travail (nouvelle catégorie)

L'enregistrement simplifié de la durée du travail peut suffire, sous certaines conditions, dans le cas de travailleurs disposant d'une large marge de manœuvre dans leur travail et pouvant décider eux-mêmes du moment où ils travaillent. Il faut toutefois pour cela qu'ils n'effectuent pas régulièrement du travail de nuit ou du dimanche.

Les travailleurs entrant dans cette catégorie sont par exemple des cadres disposant du pouvoir de donner des instructions, des chefs de projet dont la direction de projets est la tâche exclusive ou d'autres travailleurs ne répondant pas à des instructions dans le cadre de leur travail et étant responsables du résultat de leur activité.

Ces travailleurs doivent 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 les repos et pauses 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 doit être abordée à la fin de chaque année lors d'un entretien consigné par écrit.

Pour les travailleurs entrant dans cette catégorie et ayant signé un accord correspondant, seule la durée quotidienne et hebdomadaire du travail doit être enregistrée. Il n'y a pas de forme particulière prescrite pour cet enregistrement. Il peut par exemple se faire au moyen d'un tableau Excel. Les données doivent correspondre à la réalité et être consignées chaque jour. Les inspecteurs du travail contrôleront également les notes relatant le contenu de l'entretien de fin d'année.

Le nouvel accord qui devrait entrer en vigueur au troisième trimestre 2015 semble vouloir simplifier la saisie du temps de travail pour cette catégorie de collaborateurs. La portée de cette simplification n'est à ce stade pas claire. Il conviendra dès lors de suivre l'évolution de cette question dès que les projets des nouveaux articles auront été rédigés.

Catégorie C : Enregistrement usuel de la durée du travail pour tous les autres travailleurs

L'obligation d'enregistrement intégral de la durée du travail vaut pour tous les autres travailleurs.

Ainsi, pour cette catégorie, les registres doivent comporter les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que les coordonnées temporelles du travail. Ils doivent également indiquer l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure.

Procédure de résolution des conflits internes

Obligation de désigner une personne de confiance interne ou externe à l'entreprise dans le but de prévenir et résoudre les conflits internes

En lien avec un recours déposé contre une décision de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail du Canton de Genève, le Tribunal fédéral a rendu en date du 9 mai 2012 un arrêt dans lequel il indique qu'il est parfaitement possible, sous l'angle de la légalité, d'imposer à une entreprise, quelle que soit sa taille, la désignation d'une personne de confiance dans le but de prévenir les conflits internes pouvant survenir en son sein. Cette personne de confiance peut être une personne interne ou externe de l'entreprise à laquelle les employés concernés peuvent s'adresser en cas de conflit.

Comme le préconise le SECO, dont le Tribunal fédéral précise que les commentaires ont valeur de directives, il est nécessaire que la personne de confiance garantisse la confidentialité des entretiens qu'elle aura avec les salariés de l'entreprise (obligation de garder le secret) et, si elle se trouve dans une structure interne déjà existante, qu'elle n'ait pas de rapports hiérarchiques avec les employés concernés, ceci afin de ne pas compromettre le rapport de confiance qui doit exister avec les personnes demandant son conseil. En outre, cette personne de confiance doit disposer de la formation nécessaire à cette activité.

Selon le Tribunal fédéral, la question de savoir comment cette méthode de gestion des conflits doit être mise en place est plus délicate et dépend de la structure de l'entreprise, ainsi que du nombre de salariés qu'elle emploie. On peut concevoir que, dans les petites ou moyennes entreprises, celles-ci s'adressent à leur association professionnelle respective pour mettre en place un système commun, à moins que leurs salariés aient la possibilité de faire appel à une structure déjà existante susceptible de traiter directement les problèmes ou de les déléguer à une personne compétente. Le but de la mesure étant axé sur la prévention, celle-ci doit pouvoir intervenir rapidement, avant que le conflit ne dégénère. Il ne s'agit donc pas de mettre en place une structure compliquée et coûteuse, mais seulement de désigner une ou plusieurs personnes de confiance, sans lien de subordination, dans ou à l'extérieur de l'entreprise, à qui le personnel puisse s'adresser en toute connaissance de cause.

Il est enfin ici rappelé que la directive du SECO sur laquelle se base l'arrêt du Tribunal fédéral concerne l'employeur d'une manière indirecte. Elle lui sert de base pour remplir ses obligations en matière de protection de la santé. Si l'employeur s'y conforme, il est présumé qu'il remplit ses obligations en la matière. S'il ne s'y conforme pas, il doit apporter la preuve que la protection de la santé est garantie dans son entreprise.

En cas d'infraction à la loi, l'Inspection fédérale du travail ou le service médical du travail signalera l'infraction au contrevenant et l'invitera à respecter la prescription enfreinte. Si l'employeur contrevenant ne donne pas suite à cette intervention, il est passible d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au plus. Les dispositions pénales sont applicables aux personnes physiques qui ont commis l'acte.

BIEL-BIENNE

Zentralplatz / Place Centrale 51
Postfach / Case postale 480
CH-2501 Biel-Bienne

Tél. +41 32 322 25 21
Fax +41 32 323 18 79

NEUCHÂTEL

Faubourg du Lac 11
Case postale 2333
CH-2001 Neuchâtel

Tél. +41 32 722 17 00
Fax +41 32 722 17 07

SOLOTHURN

Westbahnhofstrasse 1
Postfach 555
CH-4502 Solothurn

Tél. +41 32 628 26 26
Fax +41 32 628 26 20

YVERDON-LES-BAINS

Rue de la Plaine 34
Case postale 538
CH-1400 Yverdon-les-Bains

Tél. +41 24 426 00 66
Fax +41 24 426 00 77