

Enregistrement du temps de travail : une modification législative qui peine à déployer ses effets

Six mois après l'entrée en vigueur d'une nouvelle réglementation, près d'un cinquième des employeurs suisses ne disposent d'aucun système d'enregistrement du temps de travail alors que les contrôles des autorités tendent à augmenter, constate Nathalie Subilia, avocate, spécialiste FSA Droit du travail, OHER & Associés.

Le droit suisse prévoit l'enregistrement du temps de travail depuis de nombreuses années mais cette obligation n'est que peu respectée par la plupart des employeurs, eu égard notamment aux rapports de confiance qui prédominent dans la relation contractuelle.

En sus, les évolutions technologiques ont considérablement modifié la manière de travailler de la plupart des employés et probablement encore compliqué l'enregistrement du temps de travail. La frontière entre la vie professionnelle et la vie privée est devenue mince et il n'est ainsi pas rare qu'au sein d'une entreprise, les employés consultent encore régulièrement leurs courriers électroniques professionnels par le biais de leur smartphone le soir, chez eux, en dehors des heures dites «de travail», voire même travaillent depuis chez eux par le biais d'un accès informatique à distance sécurisé.

Trois régimes distincts pour enregistrer le temps de travail

Face à ce changement de mode de travail, le législateur n'a eu d'autre choix que de renforcer la protection du travailleur quant à l'enregistrement de son temps de travail dans le souci de voir (enfin?) cette obligation respectée.

Depuis le 1er janvier 2016, les employés et employeurs disposent à présent de trois régimes distincts pour enregistrer le temps de travail. Toutefois, près de six mois après l'entrée en vigueur de cette modification législative, les habitudes ont peu changé bien que les contrôles par les autorités veillant à la bonne application de cette réglementation auprès des entreprises semblent se multiplier.

Début et fin du travail, pauses

Or, tout employeur soumis à la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce («Loi sur le travail») doit tenir à disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant toutes les informations relatives à l'enregistrement du temps de travail, soit notamment la durée quotidienne et hebdomadaire du travail effectivement fourni, les horaires effectués, l'horaire et la durée des pauses égales ou supérieures à 30 minutes.

A cet effet, l'employeur peut dorénavant choisir entre plusieurs modes d'enregistrement du temps de travail dépendant notamment de l'autonomie dont disposent les employés dans la détermination de leurs horaires de travail ou encore, selon le salaire perçu.

Le régime de base existant depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur le travail et ses ordonnances d'application est applicable à tous les employés n'ayant aucune autonomie dans la fixation de leur temps de travail. Il n'en demeure pas moins que malgré l'horaire de travail régulier de ses employés, l'employeur est tenu de consigner dans un registre le début et la fin de chaque phase de travail, l'horaire et la durée de toutes les pauses égales ou supérieures à 30 minutes, les jours de repos et repos compensatoire. Le mode d'enregistrement du temps de travail est laissé à sa libre discrétion.

Régime simplifié

Entrée en vigueur le 1er janvier 2016 ensuite de la modification de l'Ordonnance 1 de la Loi sur le Travail mais déjà existant au travers d'une directive du Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO) depuis 2014, les travailleurs qui déterminent eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail peuvent demander à être soumis à un régime simplifié d'enregistrement du temps de travail.

Dans ce cas, les parties aux rapports de travail conviennent que seule la durée quotidienne du travail fourni doit être enregistrée. Demeurent réservés les cas où les travailleurs sont amenés à effectuer du travail de nuit ou le dimanche. Malgré la mise en place de ce régime simplifié, l'employé reste libre d'enregistrer son temps de travail comme s'il était soumis au régime ordinaire. L'enregistrement du temps de travail simplifié n'est toutefois possible que pour autant qu'il soit demandé soit par la représentation des travailleurs, soit par la majorité des travailleurs.

Renonciation à l'enregistrement du temps de travail

Enfin, certains travailleurs ont la possibilité de renoncer à l'enregistrement de leur temps de travail moyennant le respect de conditions très strictes. Cette exception n'est opposable qu'aux travailleurs disposant d'une grande autonomie dans leur temps de travail et dont le salaire annuel brut s'élève au minimum à CHF 120'000. -, bonus compris. Chaque employé doit donner son accord - révoquant annuellement - quant à la renonciation de l'enregistrement du temps de travail.

La renonciation de l'enregistrement du temps de travail ne peut être mise en place que pour autant que l'entreprise soit liée par une convention collective prévoyant toute une série de mesures particulières pour garantir la protection de la santé et assurer le respect de la durée de repos fixée dans la loi ainsi que la mise en place d'un service interne chargé de la bonne application de ce régime.

Peu d'employeurs se sont pliés à leurs obligations

Malgré la bienveillance du législateur quant à la protection de la santé du travailleur notamment en lui facilitant le mode d'enregistrement de son temps de travail, il semblerait qu'à ce jour peu d'employeurs aient entrepris des démarches pour se conformer à leur obligation, respectivement modifier le régime d'enregistrement du temps de travail lorsque cela est possible.

Il convient donc de se demander si cela n'est pas imputable à la complexité de la mise en place de ces nouveaux régimes et des lourdeurs administratives engendrées. En sus, on pourrait également douter de la pertinence de ces modifications législatives lorsque l'on sait que pas moins de deux initiatives parlementaires ont déjà été déposées depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

La première initiative préconise l'exonération de l'enregistrement du temps de travail pour tous les spécialistes d'un domaine d'activité particulier pouvant organiser leur temps de travail de façon autonome et déterminer leur horaire de travail et temps de repos comme ils l'entendent.

Le non-enregistrement pourrait perdurer

Quant à la deuxième initiative parlementaire, elle sollicite même de dispenser les travailleurs de certaines branches économiques ou catégories d'employés de la durée maximale d'heures de travail hebdomadaires au profit d'une annualisation des heures de travail.

Aussi, tout laisse à penser que l'absence d'enregistrement du temps de travail dans certaines entreprises va perdurer, ce au mépris du respect de la législation. En revanche, nul doute que les autorités les autorités compétentes continueront à effectuer des contrôles et n'hésiteront pas à prononcer des sanctions administratives voire pénales pouvant aller du simple avertissement à des mesures plus sévères telles que des amendes élevées voire même la suppression du droit pour l'employeur de prendre part à des marchés publics.

* * *