



Prise de position de l'AOST sur la saisie du temps de travail (4 septembre 2014)

La nécessité de contrôler le temps de travail découle de la nature-même du contrat de travail, qui prouve l'existence d'une relation de travail. En effet, l'obligation de verser un salaire incombant à l'employeur représente la contrepartie de l'obligation de travail imposée à l'employé. Actuellement, la rémunération est généralement basée sur des périodes de travail et non sur le résultat de ce travail. La fixation d'un salaire horaire et la saisie du temps de travail vont donc de pair.

Le monde du travail est toutefois en mutation : les nouveaux modes de communication (par ex. smartphone) augmentent la flexibilité des travailleurs avec, pour corollaire, une séparation plus floue entre le travail et les loisirs. La saisie du temps de travail place ainsi les entreprises et les autorités chargées d'exécuter la loi sur le travail face à de nouveaux défis. Nous en voulons pour preuve les interventions parlementaires déposées ces dernières années dans le but d'assouplir, voire de supprimer l'obligation de saisir le temps de travail. Dans un même temps, les travailleurs sont soumis à des contraintes psychosociales accrues. Aussi les autorités d'exécution cantonale sont-elles prises entre deux feux : elles doivent s'adapter au monde du travail moderne tout en apportant l'attention voulue à la prévention sanitaire et à la gestion de la santé.

L'AOST est convaincue que la saisie du temps de travail reste nécessaire et qu'elle est dans l'intérêt des travailleurs comme des employeurs. Explications :

1. Protection de la santé : l'étude du SECO¹ démontre qu'une abrogation de l'obligation de la saisie du temps de travail entraîne un affaiblissement de la protection des travailleurs

- « Dans l'optique des travailleurs, aucun argument ne justifie la non-saisie des temps de travail. »
- L'étude constate que les travailleurs qui ne saisissent pas leur temps de travail :
 - travaillent significativement plus longtemps que ce que qui est convenu contractuellement et renoncent à une compensation adéquate du travail supplémentaire fourni ;
 - travaillent beaucoup plus souvent pendant leur temps libre ;
 - travaillent aussi plus souvent quand ils sont malades (présentisme).
- La satisfaction des travailleurs n'augmente pas s'ils ne saisissent pas leur temps de travail. Au contraire, elle diminue même pour les travailleurs hautement qualifiés ou qui occupent une fonction dirigeante.

2. Renoncer à la saisie du temps de travail entraîne des coûts supplémentaires

- Un rapport de l'OCDE confirme que les contraintes psychosociales, causées notamment par des durées de travail excessives, sont en recrudescence et engendrent toujours plus souvent des absences pour raison de maladie (burnout,

¹ SECO / FH Nordwestschweiz: Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz (2012).

etc.). Cette situation provoque des coûts importants pour les entreprises et les assurances sociales.

- Le SECO a reconnu cette problématique et a mis l'accent sur les facteurs de risques psychosociaux, afin de sensibiliser les entreprises aux risques psychosociaux au travail et ce, en collaboration avec les cantons. On ne peut donc pas tolérer que l'on ouvre la voie à la société du 24/7 en renonçant à la saisie du temps de travail.

3. La saisie du temps de travail garantit la sécurité du droit et la diminution des conflits

- La saisie du temps de travail permet d'éviter les conflits entre employés et employeurs, mais aussi entre employés du même secteur.
- A défaut d'une saisie du temps de travail, il n'est pas possible de résoudre de manière juridiquement satisfaisante les conflits relatifs aux heures de travail effectuées.

4. Égalité de traitement : toutes les branches doivent être traitées de la même manière en ce qui concerne la saisie du temps de travail

- L'inégalité de traitement entre les branches contredit les principes du droit public du travail.
- Dans toutes les branches, il existe des travailleurs qui disposent d'une marge d'autonomie plus ou moins grande dans l'exécution et l'organisation de leur travail. Un assouplissement de l'obligation de la saisie du temps de travail est possible pour les employés qui travaillent de manière très autonome et responsable, et qui sont en mesure de définir eux-mêmes le contenu de leur travail. Les employés qui sont soumis aux directives de la hiérarchie doivent être protégés par la saisie du temps de travail.

5. Les mesures d'accompagnement ne peuvent pas être mises en œuvre sans saisie du temps de travail.

- Le dumping salarial ne peut être constaté que si le salaire peut être mis en relation avec le nombre d'heures de travail effectuées, car le salaire est une rémunération qui est due pour chaque unité de travail.
- Sans l'obligation de la saisie du temps de travail, l'exécution par les autorités cantonales du marché du travail des mesures d'accompagnement et la loi sur le travail est impossible.
- L'échec du projet pilote du SECO « Temps de travail basé sur la confiance » dans le secteur bancaire démontre clairement que l'exécution de la loi sur le travail sans saisie du temps de travail n'est que partiellement, voire pas du tout possible.

6. Sans saisie des heures de travail, les entreprises ne peuvent pas bénéficier des indemnités allouées en cas de réduction de l'horaire de travail ou d'intempéries.

- Le versement de prestations publiques (notamment indemnités allouées en cas de réduction de l'horaire de travail ou d'intempéries dans le domaine de l'assurance-chômage) dépend notamment de la possibilité de contrôler le temps de travail, ne

serait-ce que pour évaluer, dans la mesure du possible, la perte de travail indemnisable.

7. Charge administrative : la saisie flexible du temps de travail est réalisable et nécessaire

- La surcharge administrative n'est pas un argument pour renoncer à la saisie du temps de travail. Les systèmes informatiques modernes permettent une saisie du temps de travail simple et non bureaucratique.

L'AOST s'oppose à la suppression de l'obligation de saisir le temps de travail. Elle est toutefois disposée à examiner un assouplissement aux conditions suivantes :

- Il faut continuer à appliquer la saisie du temps de travail à la majorité des travailleurs, car le salaire est une rémunération qui est due pour chaque unité de travail.
- Il faut un système applicable à toutes les branches.
- La saisie du temps de travail doit être assouplie en fonction de critères objectifs tels que la fonction, le niveau hiérarchique, la responsabilité et le salaire. Ces critères doivent être fixés en tenant compte des spécificités des branches, afin de garantir l'égalité de traitement de tous les travailleurs.
- Le système doit être transparent, efficace et applicable. Il ne doit pas engendrer de surcharge administrative pour les entreprises.
- Depuis 2013, un assouplissement permet à certaines catégories de travailleurs de documenter leur temps de travail, certes journalièrement, mais de manière forfaitaire. Par ailleurs, il faudra, lors des discussions portant sur la révision de l'ordonnance relative à la loi sur le travail, tenir compte des expériences que les inspections du travail ont faites avec l'application de cette directive.

Berne, le 4 septembre 2014