LEADING SWISS AGENCIES

RÈGLEMENT COMMENTÉ

TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL

Règlement ([] à compléter par l'agence)	Suggestions/remarques
Règlement relatif au temps de travail annuel du [date] de [entreprise] **1. Objet et champ d'application** Le présent règlement relatif à la flexibilisation du temps de travail dans le cadre du temps de travail annuel a pour objectif: [formuler les raisons de l'introduction du temps de travail flexible]	Formulation suggérée par LSA: - Adaptation optimale du temps de travail en fonction des fluctuations du volume de travail et des mandats, et en prenant en considération les besoins de l'entreprise. - Les collaborateurs sont responsables de l'organisation de leurs propres horaires de travail en bénéficiant de la plus grande marge de manœuvre possible. - Une mise en œuvre optimale repose sur la confiance mutuelle, la communication proactive et une bonne planification/organisation du travail.
Le présent règlement s'applique aux employés à temps plein et à temps partiel, qui peuvent établir librement leurs horaires de travail (pas d'horaires de bureau fixes) et dont le temps de travail annuel a été prédéfini.	
2. Calcul du temps de travail annuel théorique Le temps de travail annuel théorique pour les employés à temps plein est calculé comme suit: Nombre de jours de travail ./. jours fériés légaux ./. congés d'entreprise * moyenne des heures de travail hebdomadaires (voir ch. 5.1) Pour les entrées et les sorties au cours de l'année de calcul, le nombre d'heures de travail à effectuer est calculé au prorata temporis.	- Jours ouvrés: 5 jours par semaine en règle générale (hors sam./dim.) - Jours fériés légaux: diffèrent selon les cantons - Congés d'entreprise: facultatifs - Vacances: consignées par les employés comme temps de travail effectif - Variante: heures théoriques sans jours fériés (les employés consignent également les jours fériés comme temps de travail effectif) - La moyenne des heures de travail hebdomadaires doit être conforme au contrat de travail. - <u>Exemple de calcul du temps de travail annuel (canton de Zurich, année 2022, horaire hebdomadaire moyen de 42 heures):</u> 260 jours de travail – 9 jours fériés * 8,4 h = **2108,4 heures/an**

En ce qui concerne les employés à temps partiel, le temps de travail théorique est réduit proportionnellement.	
3. Planification et organisation du travail L'employeur met à disposition des employés un outil approprié d'enregistrement du temps de travail (voir ch. 6). Les supérieurs hiérarchiques adaptent la planification des ressources aux capacités des employés. Les employés tiennent compte de manière adéquate des intérêts de l'entreprise en organisant leur temps de travail sous leur propre responsabilité. Ils communiquent les éventuels problèmes d'organisation de manière précoce et proactive.	
4. Versement des salaires Les salaires sont versés sous la forme de 12 salaires égaux, indépendamment des différences en termes d'horaires de travail mensuels ou hebdomadaires.	
5. Temps de travail 5.1. Moyenne La moyenne à 100% est de • 5 jours par semaine • Temps de travail hebdomadaire [X] heures • Temps de travail journalier [X/5] heures	- Le temps de travail moyen hebdomadaire doit être conforme au contrat de travail. - Recommandation de LSA: 40 à 42 heures (remarque: CCT SEC Zurich: 40 à 42 heures)

5.2 Temps de travail maximum Le temps de travail maximum est de [45] heures/semaine. [S'il atteint 46-47 heures: la moyenne de 8 semaines ne doit pas dépasser 45 heures/semaine; s'il atteint 48-49 heures: la moyenne de 4 semaines ne doit pas dépasser 45 heures/semaine.] Le temps de travail maximum susmentionné peut exceptionnellement être dépassé de manière temporaire en raison de l'urgence du travail ou d'une charge de travail extraordinaire [...]. La durée maximale autorisée pour le dépassement/les heures supplémentaires est de 2 heures/jour (soit un total de maximum 11 heures de travail/jour) et de 170 heures/an au maximum. Les heures supplémentaires doivent en outre être compensées dans un délai d'un an.	- Recommandation de LSA: 45 heures - Temps de travail maximum possible: 49 heures, mais régime de compensation complexe - Base légale *Durée maximum de la semaine de travail* *Art. 9 LTr:* *[1] La durée maximale de la semaine de travail est de:* *a. 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail;* *[...]* Disposition dérogatoire I: *Art. 22 al. 2 OLT 1* *La durée maximale de 45 heures de travail hebdomadaire peut, pour les travailleurs dont la semaine de travail est de cinq jours en moyenne sur une année civile, être prolongée:* *a. de 2 heures, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur huit semaines, ou* *b. de 4 heures, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur quatre semaines.* L'employeur peut recourir sans autorisation aux prolongations prévues à l'al. 1 ou à l'al. 2 OLT 1, pour autant que le travail ne soit pas organisé selon un horaire soumis à autorisation (art. 22, al. 3 OLT 1). La prolongation doit avoir lieu dans le cadre du travail régulier de jour ou du soir. Si le travail du soir doit être ordonné, les représentants des travailleurs ou les travailleurs doivent être consultés au préalable. Outre la prolongation au sens de l'art. 22 al. 2 OLT 1, la durée maximale du travail peut être temporairement dépassée: Disposition dérogatoire II: *Art. 12 LTr* *[1] À titre exceptionnel, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée.* *a. en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail;* *[...]* *[2] Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par travailleur et par jour, sauf les jours chômés ou en cas de nécessité, ni le nombre d'heures suivant par année civile:* *a. 170 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures;*

[...]

- Cette disposition dérogatoire ne s'applique que dans la mesure où l'on ne peut raisonnablement pas attendre de l'employeur à ce qu'il prenne d'autres dispositions.
- La différence entre le temps de travail contractuel et la durée maximale du travail de 45 heures est considérée comme des *heures supplémentaires.* Le temps de travail supplémentaire au-delà des 45 heures est considérée comme du *travail supplémentaire.*
- Selon la loi, les heures supplémentaires et le travail supplémentaire doivent être indemnisés par une majoration de 25%. Il est possible de déroger à cette disposition légale dans le contrat de travail de la manière suivante:

	Heures supplémentaires	Travail supplémentaire
Exclure la majoration	Possible/admissible	Possible/admissible jusqu'à 60 heures/année civile au maximum. Travail supplémentaire au-delà des 60 heures: obligation de majoration de salaire de 25%.
Compensation	Possible/admissible	Possible/admissible (sans majoration), à condition que l'employé ait donné son accord. La compensation doit être réalisée (art. 25 al. 2 OLT 1): - En vertu de la loi: dans les 14 semaines suivant le travail supplémentaire effectué. - Selon le contrat: dans un délai de 12 mois au maximum. Si le travail supplémentaire n'est pas compensé dans le délai imparti, il doit être indemnisé, et ce, avec une majoration à partir de 60 heures. Toutefois, la durée maximale du travail ne peut être prolongée/dépassée que dans la mesure où les dispositions dérogatoires le permettent (voir l'art 22 OLT 1 et l'art. 12 OLT 1 ci-dessus).
Rémunération par le salaire	Possible/admissible (sauf pour les très bas salaires)	Non

5.3 Durée et répartition du temps de travail La répartition des tâches et du temps de travail est discutée et définie au moins une fois [par mois] entre le supérieur hiérarchique et le ou les employés. Par conséquent, il peut en résulter que le temps de travail théorique quotidien et hebdomadaire soient différents. Des ajustements de dernière minute du temps de travail quotidien en raison de circonstances imprévues sont possibles. L'employé se conforme aux exigences suivantes en planifiant son travail: 1. *La durée maximale de travail hebdomadaire est de 45 heures.* 2. *Il est interdit de travailler la nuit et le dimanche.* 3. *Une durée de repos d'au moins onze heures consécutives doit être observée.* 4. *En ce qui concerne les pauses:* - *un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;* - *une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;* - *une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.*	- Circonstances imprévues: nécessité pour les besoins de l'entreprise/l'employé: p. ex. urgence médicale. - Une planification constante de dernière minute pose problème, à moins qu'il ne s'agisse d'un véritable travail sur appel où l'employé n'a pas à être disponible (joignable). Par conséquent, la planification du temps de travail doit être effectuée le plus tôt possible, en aucun cas moins de deux semaines à l'avance. Même dans les entreprises où les horaires de travail changent (p. ex. travail par roulements), l'information sur les nouveaux horaires doit généralement être communiquée deux semaines à l'avance (art. 69 al. 1 OLT 1). Si des modifications à court terme sont nécessaires, les dispositions relatives à la durée maximale de travail doivent être respectées (voir ch. 5.2 ci-dessus). - Bases légales: *Art. 10 LTr, travail de jour et du travail du soir* *[1] Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures. Le travail de jour et le travail du soir ne sont pas soumis à autorisation. Le travail du soir peut être introduit par l'employeur après audition de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, des travailleurs concernés.* *[2] Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin du travail de jour et du soir de l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 5 heures et 24 heures. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de 17 heures.* *[3] Le travail de jour et du soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses.* *Art. 15 LTr, pauses* *[1] Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins:* *a. un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;* *b. une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;* *c. une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.* *[2] Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.*

	Art. 15a LTr, durée du repos quotidien *[1] Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives.* *[2] Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures.* *Art. 16 LTr, interdiction de travailler la nuit* *L'occupation des travailleurs est interdite en dehors des limites du travail de jour et du travail du soir de l'entreprise fixées à l'art. 10 (travail de nuit). L'article 17 est réservé.* *Art. 17 LTr, dérogations à l'interdiction de travailler la nuit* *[1] Les dérogations à l'interdiction de travailler la nuit sont soumises à autorisation.* *[...]* *[3] Le travail de nuit temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.* *[4] En cas de besoin urgent dûment établi, le travail de nuit est autorisé entre 5 heures et 6 heures ainsi qu'entre 23 heures et 24 heures.* *[...]* *Art. 18 LTr, interdiction de travailler le dimanche* *[1] Du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures, il est interdit d'occuper des travailleurs. L'article 19 est réservé.* *[2] Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, l'intervalle de 24 heures défini à l'al. 1 peut être avancé ou retardé d'une heure au plus.* *Art. 19 LTr, dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche* *[1] Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.* *[...]* *[3] Le travail dominical temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50% au travailleur.* *[...]*

6. Enregistrement de la durée du travail Afin de compenser les différences entre les heures de travail journalières et hebdomadaires, chaque travailleur tient un décompte individuel du temps de travail avec un solde. L'employeur met à disposition des employés un outil approprié d'enregistrement du temps de travail. Le solde est calculé comme suit: nombre d'heures effectives moins nombre moyen d'heures contractuelles quotidiennes théoriques. Le solde ne peut dépasser +[xx] heures(augmentation/mois) +/−[xx]heures au total. Les jours de vacances sont enregistrés avec le temps de travail moyen.	- Bases légales de l'enregistrement de la durée du travail *Art. 73b OLT 1, enregistrement simplifié de la durée du travail* *(Art. 46 LTr)* *[1] Les représentants des travailleurs au sein d'une entreprise ou d'une branche ou, à défaut, la majorité des travailleurs d'une entreprise peuvent convenir avec l'employeur que seule la durée quotidienne du travail fourni doit être enregistrée pour les travailleurs qui peuvent déterminer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail. Le début et la fin des plages de travail de nuit ou du dimanche doivent en outre être consignés.* *[2] L'accord doit prévoir:* *a. à quelles catégories de travailleurs l'enregistrement simplifié de la durée du travail s'applique;* *b. des dispositions particulières pour garantir le respect de la durée du travail et du repos;* *c. une procédure paritaire permettant de vérifier le respect de l'accord.* *[3] Dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs, l'employeur peut conclure par écrit avec le travailleur un accord individuel prévoyant l'enregistrement simplifié de la durée du travail tel que le prévoit l'al. 1. L'accord doit mentionner les dispositions relatives à la durée du travail et du repos en vigueur. Les entreprises sont en outre tenues de mener un entretien de fin d'année sur la charge de travail et d'en consigner le contenu.* *[4] Même si un accord a été conclu, les travailleurs concernés sont libres d'enregistrer les données prévues par l'art. 73, al. 1, let. c à e. L'employeur est tenu de mettre à disposition un instrument approprié à cet effet.* - Remarque: augmentation du solde par mois avec un horaire hebdomadaire moyen de 42 heures et une durée maximale de travail hebdomadaire de 45 heures: moyenne maximale de 30 heures (4 semaines de 3 heures supplémentaires chacune ou de 3,5 heures supplémentaires, ce qui garantit que le nombre d'heures supplémentaires par an ne dépasse pas 170). - Le nombre total d'heures supplémentaires par an ne doit pas dépasser 170 heures. - En conséquence, il est recommandé de mettre à disposition des employés un outil permettant également de contrôler les valeurs maximales prévues par les dispositions dérogatoires (voir ch. 5.2).

	Le solde négatif doit être défini de manière à ce qu'il soit envisageable de le compenser l'année suivante (voir ch. 7.2). Recommandation de LSA: +12 à 20 heures (augmentation/mois) avec un horaire hebdomadaire moyen de 42 heures +/-80 à 140 heures au total. (Remarque : exemple de règlement pour les architectes: le solde du décompte horaire ne peut dépasser +/-120 heures.) Ou exemples de réglementations cantonales sur le temps de travail: - Bâle-Ville: Le solde d'horaire flexible doit se situer dans une fourchette de +/-80 heures. - Grisons: Pour les employés à temps plein et à temps partiel, le solde reporté au mois suivant ne peut dépasser +/-50 heures. Dans des cas exceptionnels, l'autorité compétente peut relever ces valeurs à +/-100 heures. - Argovie: Un solde d'horaire flexible positif ou négatif de 42 heures au maximum peut être reporté sur l'année civile suivante. Le solde d'horaire flexible au-delà de 42 heures expire à la fin de l'année civile sans indemnisation. - Zoug: Un solde de l'horaire positif ou négatif de 100 heures au maximum peut être reporté sur l'année civile suivante. Les heures au-delà des 100 heures au moment du décompte ne sont pas rémunérées.
7. Solde de la période de temps de travail annuel La période de temps de travail annuel s'étend du [1er janvier au 31 décembre]. L'utilisation du solde de temps de travail annuel est convenue entre le supérieur hiérarchique et le ou les employés à un stade précoce (1 mois avant le solde).	- Période de temps de travail annuel: année civile ou exercice
7.1 Heures supplémentaires	- À la fin d'une année, il convient de discuter avec les employés de la manière dont le solde d'heures supplémentaires doit être réduit. En principe, il est possible de reporter sur la nouvelle année le solde d'heures supplémentaires maximal défini, conformément au ch. 6. De cette manière, il est

Le solde des heures supplémentaires effectuées pendant une période de temps de travail annuel est traité comme suit: - Compensation des heures supplémentaires jusqu'à [fin mars de l'année suivante] au plus tard (report de [xx] heures au maximum sur la période de temps de travail annuel suivante sans majoration de temps). - Les heures supplémentaires non compensées dans le délai susmentionné sont perdues sans indemnisation ou sont rémunérées par le salaire. - Exception: les heures travaillées au-delà de la durée maximale de travail hebdomadaire et qui n'ont pas pu être compensées sont payées (> 60 heures avec une majoration de 25%). Le paiement est effectué avec le salaire suivant.	possible de demander une compensation au cours de l'année suivante. Dans le cas contraire, ces heures supplémentaires peuvent être payées (voir ch. 5.2 ci-dessus). - S'il s'agit d'heures supplémentaires, une disposition contractuelle relative à leur échéance serait également acceptable en principe, car selon l'art. 321c CO, il est possible de renoncer à la compensation des heures supplémentaires aussi bien en temps libre qu'en salaire. Toutefois, s'il s'agit de travail supplémentaire, une telle clause de renonciation n'est pas admissible. Il est impossible de déroger à l'indemnisation du travail supplémentaire car l'art. 13 LTr a un caractère obligatoire (ATF 126 III 337 consid. 6). - En l'absence d'accord ou en cas de paiement, les majorations pour les heures supplémentaires doivent être prises en compte (voir les remarques ci-dessus sur le ch. 5.2 *Temps de travail maximum*). La majoration pour le travail supplémentaire est obligatoire.
7.2 Heures en moins Le solde des heures non travaillées pendant une période de temps de travail annuel est traité comme suit: - Maximum [xx] heures peuvent être reportées sur l'année suivante et doivent être compensées par des heures supplémentaires jusqu'à [fin mars de l'année suivante] au plus tard (reportées à la période de temps de travail annuel suivante). Si les heures supplémentaires ne peuvent pas être effectuées pour des raisons imputables à l'employeur (p. ex. une charge de travail trop faible), les dispositions suivantes s'appliquent par analogie:	- En ce qui concerne le nombre maximal de [xx] heures, il convient de noter ce qui suit: ce nombre ne doit pas être supérieur à celui prévu/admis par les dispositions légales sur la durée maximale de travail. Remarque : avec un horaire hebdomadaire moyen de 42 heures et une durée maximale de travail hebdomadaire de 45 heures, un maximum de 30 heures en moyenne est possible/admissible (4 semaines de 3 heures supplémentaires chacune ou de ~3,5 heures supplémentaires, ce qui garantit que le nombre d'heures supplémentaires par an ne dépasse pas 170). - S'il n'est pas réaliste d'atteindre le temps de travail effectif, même l'année suivante, en raison d'une faible charge de travail, une réduction du taux d'activité doit être envisagée dans le cadre d'un avenant au contrat (congé-modification, si nécessaire). L'employeur ne peut et ne doit pas répercuter le risque entrepreneurial sur ses employés.

- Les heures en moins qui dépassent [xx] heures sont perdues aux frais de l'employeur, à moins que l'employé n'ait intentionnellement provoqué un déficit élevé d'heures (les employés doivent notamment avertir l'employeur par écrit en temps utile qu'ils effectueront un nombre d'heures en moins plus important en raison d'un volume de travail insuffisant).	
8. Solde en cas de départ - Un solde de l'horaire positif ou négatif doit être régularisé dans la mesure du possible jusqu'au départ d'un employé. Pour le reste, les ch. 7.1 et 7.2 s'appliquent par analogie.	
9. Entrée en vigueur Le présent règlement entre en vigueur le [xx.xx.xxxx].	

Décembre 2021