

Durée du travail

Position de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux

Situation

- Afin d'augmenter la compétitivité et les possibilités qui en découlent pour assurer durablement des emplois en Suisse, une manière de travailler souple dans le but de satisfaire les besoins de la clientèle est déterminante.
- La loi et la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT) fixent le cadre pour l'élaboration de solutions spécifiques à l'entreprise, tenant compte des exigences du marché dans l'aménagement du temps de travail :
 - la durée annuelle du travail permet d'éviter des temps morts improductifs et de surmonter des pics de charge
 - avec la possibilité de déroger aux conditions conventionnelles de travail, les entreprises peuvent si nécessaire réagir avec souplesse à la concurrence ou autres facteurs troublants.
 - les entreprises soumises à la CCT ont la possibilité de convenir de la renonciation de la saisie de la durée du travail avec les collaborateurs qui disposent d'une grande autonomie et dont le salaire annuel est supérieur à 120 000 CHF, ce qui permet de diminuer la charge administrative.
- De plus, le chômage partiel aide, en période de crise économique, à éviter le plus possible une réduction du personnel. Par conséquent, Swissmem salue la décision du Conseil fédéral de prolonger la période de référence à 24 mois.
- Si Swissmem se félicite de la prolongation de la procédure sommaire (chômage partiel), elle exige que cette procédure tienne également compte d'un supplément pour les jours fériés et les vacances dans le salaire mensuel des employés.
- Pour Swissmem, les allègements au niveau de la saisie de la durée du travail introduits en début d'année sont insuffisantes. Par conséquent, Swissmem poursuit son engagement en faveur d'un allègement du régime rigide de l'obligation de saisir le temps de travail.

1. Situation initiale

La concurrence internationale rude oblige les entreprises à se concentrer sur les besoins des clients. Eu égard aux charges sociales et salariales élevées en Suisse, la question de l'aménagement du temps de travail joue en l'occurrence un rôle essentiel. Pour optimiser l'aménagement du temps de travail, il faut rechercher la réglementation la plus souple et libérale possible.

2. Solutions tenant compte du marché dans l'aménagement de la durée de travail

Un système de temps de travail souple, en particulier une durée annuelle du travail, peut contribuer à éviter des temps morts improductifs et d'utiliser le temps de travail disponible de manière optimale. La loi et la CCT offrent une marge de possibilités importante.

Dans le but de maintenir ou de créer des emplois en Suisse, les dérogations suivantes aux dispositions de la convention collective de travail sont exceptionnellement possibles dans les cas suivants et sous certaines conditions : adaptation à des cycles de capacités particuliers, exécution de projets d'innovation particuliers, pour surmonter des difficultés économiques et pour améliorer la compétitivité. Pour cela, les entreprises affiliées à Swissmem et soumises à la CCT ont la possibilité par exemple d'augmenter temporairement le temps de travail de 40 heures par semaine, donc 2080 heures par an, sans compensations. Une telle augmentation doit être convenue avec les représentations des travailleurs dans le cadre d'une procédure particulière.

En outre, la CCT offre la possibilité aux entreprises membres qui y sont soumises de convenir d'une renonciation de saisir le temps de travail. Concrètement, cela signifie que l'employeur peut convenir d'une renonciation d'enregistrer le temps de travail avec un employé qui dispose d'une grande autonomie dans la planification de son travail et dans l'organisation de son temps de travail et dont le revenu annuel brut dépasse CHF 120 000.-. Ce qui engendre pour les entreprises une diminution considérable de la bureaucratie et un important soulagement administratif.

De plus, la mesure du chômage partiel doit permettre d'éviter une réduction du personnel lors d'un recul passer des commandes, ce qui est en règle générale avantageux pour toutes les parties engagées (entreprises, collaborateurs, pouvoirs publics, etc.). À l'aide du chômage partiel, les entreprises peuvent adapter rapidement les coûts au volume des commandes sans devoir se séparer de collaborateurs expérimentés et sans devoir, lors de la prochaine reprise, engager des frais importants pour recruter du personnel. Par conséquent, Swissmem salue la décision du Conseil fédéral de prolonger la période de référence à 24 mois. Cependant, Swissmem exige toujours une clause de rigueur rétroactive de 5% pour compenser la différence qui résulte, lors du paiement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, de la comparaison par rapport à la procédure simplifiée et à la procédure de règlement précédente. Cette différence s'explique par le fait que la procédure simplifiée ne tient plus compte du supplément pour les vacances et les jours fériés dans le salaire mensuel de l'employé. En juin 2021, le Conseil fédéral a décidé de poursuivre la procédure de comptabilité simplifiée jusqu'à fin septembre 2021, car un retour à l'ancienne procédure comptable au cas par cas compliquerait le travail de vérification et pourrait entraîner des retardements au niveau du paiement des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Swissmem salue cette réduction de la charge administrative et le fait que les entreprises recevront sans retard l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail mais exige toujours que la procédure simplifiée tienne également compte d'un supplément pour les vacances et les jours fériés dans le salaire mensuel des employés.

3. Saisie du temps de travail

Le régime rigide de l'obligation de saisir le temps de travail a été allégé en début d'année 2016. La modification de l'ordonnance prévoit deux possibilités :

- Renoncement à la saisie du temps de travail (art. 73a LTr 1) pour les collaborateurs qui disposent d'une grande autonomie en matière d'horaires de travail et pouvant structurer leur temps de travail à leur convenance et dont le salaire soumis à l'AVS dépasse CHF 120'000.- (y compris les primes). Toutefois, le renoncement n'est possible que si celui-ci est convenu dans le cadre d'une convention collective de travail avec la majorité des organisations des travailleurs représentatives.

- Simplification de la saisie du temps de travail (art. 73b LTr 1) pour les collaborateurs qui, dans une large mesure, sont libres de fixer leur temps de travail et pour autant que l'allègement du régime de saisir le temps de travail ait été convenu avec la représentation des travailleurs de l'entreprise. Au niveau de la saisie simplifiée du temps de travail, les collaborateurs concernés ne doivent saisir plus que le temps de travail journalier sans devoir préciser le moment.

Fondamentalement, Swissmem salue l'allègement du régime rigide de saisir le temps de travail. Il s'agissait d'une adaptation indispensable au monde du travail moderne qui tient compte des revendications de l'économie visant à diminuer les charges administratives. Toutefois, la mise en œuvre de l'allègement du régime de saisir le temps de travail est très complexe. La pratique a montré qu'elle n'apporte pas de réel soulagement. La deuxième innovation, l'abandon complet de l'enregistrement du temps de travail, n'est également pas souvent appliqué dans la pratique, puisqu'il suppose une disposition dans une CCT. Cependant, à l'heure actuelle, environ la moitié des employés en Suisse ne sont pas soumis à une CCT. Il ne leur est donc pas possible de bénéficier de l'exemption de l'obligation de saisir le temps de travail. Chez Swissmem également, seule la moitié des entreprises membres et leurs collaborateurs bénéficient de la nouvelle disposition de la CCT sur la renonciation à l'enregistrement du temps de travail. L'autre moitié n'applique pas la CCT. Par conséquent, Swissmem poursuit son engagement en faveur d'un allègement du régime rigide de l'obligation de saisir le temps de travail.

Pour de plus amples renseignements chez Swissmem :

– Jan Krejci, chef de secteur, Politique patronale, tél. +41 44 384 42 19, j.krejci@swissmem.ch