

CCT Renonciation à la saisie du temps de travail Swiss Leaders en tant que partenaire social

**Flexibilité moderne pour les cadres –
sans risques juridiques ou de santé.**

Votre valeur ajoutée en un coup d'œil

Swiss Leaders accompagne les employeurs dans la mise en œuvre conforme à la loi et efficace de la renonciation à la saisie du temps de travail pour les collaborateurs éligibles. Vos avantages :

- Sécurité juridique maximale selon la CCT et la loi sur le travail
- Charge administrative minimale
- Structure de coûts transparente
- Accompagnement professionnel par Swiss Leaders

À qui s'adresse cette offre?

Aux employeurs soumis à la CCT qui souhaitent introduire des modèles de travail flexibles sans saisie du temps de travail pour certains collaborateurs.

Notre promesse de service

Swiss Leaders prend en charge pour vous toute l'organisation et l'accompagnement:

- Mise à disposition de documents d'information et de contrats
- Coordination du processus d'adhésion et de mise en œuvre
- Soutien pour les questions juridiques et organisationnelles
- Organisation d'un entretien annuel

Financement – simple et transparent

Option adhésions individuelles:

- Cotisation annuelle CHF 298.- par collaborateur
- Avantage supplémentaire pour les collaborateurs
- Accompagnement direct

Option forfait entreprise:

- CHF 298.- moins 10 % de rabais par collaborateur/an
- Administration minimale
- Solution uniforme

Représentativité en tant que partenaire social

Swiss Leaders est reconnu au niveau national et répond aux exigences légales en tant que partenaire social. Une FAQ juridique est disponible pour toute question critique.

Intéressé/e? Nous vous conseillons volontiers de manière personnelle et sans engagement.

Swiss Leaders

Adrian Weibel

Responsable du service juridique, membre de la direction

Téléphone : 043 300 50 63

E-mail: a.weibel@swissleaders.ch

Site web: www.swissleaders.ch

FAQ

1 Quelle est la base légale applicable?

L'article 46 de la Loi sur le travail (LTr) oblige les employeurs à tenir à disposition des documents attestant du respect de la loi et de ses ordonnances. Selon l'art. 73 OLT 1, la durée et la répartition de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail ainsi que les pauses de 30 minutes et plus doivent notamment être visibles. Les nouveaux art. 73a et 73b OLT 1 prévoient désormais des exceptions à cette règle.

2 Qu'est-ce qui a changé?

Les dispositions légales relatives au temps de travail et de repos continuent de s'appliquer sans changement à tous les salariés. L'interdiction du travail de nuit et du travail dominical, les temps de repos, les pauses ainsi que la durée maximale du travail restent également en vigueur. Toutefois, deux modalités ont été nouvellement introduites:

- Renonciation à l'enregistrement du temps de travail (art. 73a OLT 1)
- Enregistrement simplifié du temps de travail (art. 73b OLT 1), limité à la durée quotidienne de travail

- Art. 73a⁴³ Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

(art. 46 LTr)

¹ Les partenaires sociaux peuvent, dans une convention collective de travail (CCT), prévoir que les registres et pièces ne contiennent pas les données prévues par l'art. 73, al. 1, let. c à e et h, si les travailleurs concernés:

- a. disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail;
- b. touchent un salaire annuel brut dépassant 120 000 francs (bonus compris) ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel, et
- c. ont convenu individuellement par écrit de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail.

² Le montant du salaire annuel brut visé à l'al. 1, let. b, est adapté à l'évolution du montant maximum du gain assuré LAA.

³ L'accord selon l'al. 1, let. c, peut être révoqué chaque année par le travailleur ou l'employeur.

⁴ La CCT doit être signée par la majorité des organisations représentatives de travailleurs, en particulier dans l'entreprise ou dans la branche, et doit prévoir:

- a. des mesures particulières pour garantir la protection de la santé et assurer le respect de la durée du repos fixée par la loi;
- b. l'obligation de l'employeur de désigner un service interne chargé des questions relatives à la durée du travail.

⁵ L'employeur tient à la disposition des organes d'exécution et de surveillance la CCT, les documents attestant les accords individuels de renonciation ainsi qu'un registre des travailleurs qui ont renoncé à l'enregistrement de la durée de leur travail en indiquant leur salaire annuel brut.

3 Quelles sont les conditions formelles requises pour renoncer à l'enregistrement du temps de travail?

La condition préalable est la conclusion d'une convention collective de travail (CCT) avec des organisations de travailleurs représentatives et indépendantes de l'entreprise. Les représentations ad hoc des travailleurs ne sont pas autorisées. S'il existe déjà une CCT, celle-ci sera étendue ou complétée.

Une CCT est un accord entre des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ce n'est pas l'étendue qui est déterminante, mais le fait que les contenus exigés par la loi soient réglementés.

4 Quels sont les contenus obligatoires de l'accord?

Des mesures doivent être définies pour la protection de la santé et le respect des pauses, en particulier:

- Mesures de prévention et d'intervention
- Information, sensibilisation et formation continue
- Garantie de l'exécution

Deux mécanismes de protection sont prescrits:

1. Point de contact interne indépendant pour les questions relatives au temps de travail
2. Droit de rétractation annuelle de la déclaration individuelle de renonciation

Les catégories de travailleurs concernées doivent être clairement définies. De plus, un accompagnement paritaire (commission) doit être prévu.

5 Qui est considéré comme un partenaire social approprié ?

En tant que partenaires sociaux, seules les organisations de travailleurs reconnues au niveau national sont éligibles. Dans de nombreux secteurs de services, Swiss Leaders assure la représentativité requise.

6 Quels sont les coûts à prévoir ?

Les coûts varient selon le secteur et les mesures de santé existantes. En principe, les coûts suivants sont à prévoir :

- 1.
2. Coûts pour la conclusion et l'exécution de l'accord (cotisations forfaitaires aux associations)

Coûts pour des mesures de santé concrètes (information, prévention)

- Ces coûts sont supportés par les entreprises concernées. En contrepartie, il y a des économies grâce à :
- moins de maladies et d'absences
- réduction des coûts liés aux accidents et aux erreurs
- éviter les amendes, les cas de responsabilité et les pertes d'image

Un accord AZE réduit les risques et soutient la conformité aux exigences du droit du travail.

7 Qui est Swiss Leaders ?

Swiss Leaders accompagne et soutient les cadres en Suisse tout au long de leur parcours professionnel. L'organisation s'engage activement pour un monde du travail durable, sain et performant.

Au cours des dernières années, Swiss Leaders s'est engagé à plusieurs reprises en faveur de la modernisation de la loi sur le travail et a joué un rôle déterminant dans l'initiative parlementaire Graber. L'objectif est d'adapter les modèles de travail à la réalité du management moderne.

En tant que partenaire de recherche et de mise en œuvre, Swiss Leaders développe des instruments et des programmes pratiques pour l'organisation du travail, notamment :

- **wecoach.ch** – accompagnement individuel au développement
- **employability.ch** – modèles organisationnels et de travail innovants

En tant que partenaire social, Swiss Leaders assume la responsabilité des conventions collectives de travail (CCT) concernant la renonciation au contrôle du temps de travail et associe ainsi :

- sécurité juridique,
- protection de la santé,
- flexibilité entrepreneuriale,
- et responsabilité managériale.

8 Quelle conception de la santé Swiss Leaders défend-il ?

Swiss Leaders représente une conception élargie de la santé : la santé n'est pas seulement une affaire individuelle, mais constitue une mission stratégique pour les organisations et les dirigeants. La santé influence directement :

- La performance
- La motivation
- La capacité d'innovation
- La fidélisation des collaborateurs

La gestion de la santé devient ainsi une responsabilité managériale. Les dirigeants jouent un rôle de modèle et agissent comme des « gestionnaires de la santé » au sein de leurs équipes. Pour cela, ils ont besoin de:

- Rôles clairement définis
- Compétences pratiques d'action
- Systèmes de soutien

9 Quels objectifs Swiss Leaders poursuit-il en tant que partenaire social?

Swiss Leaders poursuit les objectifs suivants avec le partenariat social:

Pour les employeurs

- Mise en œuvre conforme à la loi des exigences légales
- Soutien lors de l'introduction de modèles de travail flexibles
- Réduction des risques (surcharge, burnout, conflits)
- Renforcement de l'attractivité de l'employeur

Accompagnement professionnel par un partenaire social expérimenté

- Pour les salarié·e·s
- Plus de flexibilité dans le temps de travail et de compensation
- Protection de la santé
- Interlocuteurs clairs et possibilité de rétractation

Prestations supplémentaires optionnelles grâce à l'adhésion à Swiss Leaders

- Pour Swiss Leaders
- Positionnement en tant que représentation intersectorielle des cadres
- Fonction de pont entre employeurs et salarié·e·s
- Financement par les adhésions ou les partenariats d'entreprise

10 Que signifie concrètement «renonciation à la saisie du temps de travail» ?

Selon l'OLT 1 art. 73 al. 1–4, la renonciation à la saisie du temps de travail n'est autorisée que si les conditions suivantes sont remplies:

- Conclusion d'une convention collective de travail (CCT)
- Existence d'une représentation des travailleurs indépendante de l'entreprise et représentative (Swiss Leaders)
- Mise en place d'un point de contact
- Possibilité de révocation individuelle

La renonciation signifie :

- Augmentation de l'autonomie concernant les horaires de travail et de repos
- Plus de flexibilité pour les cadres et les spécialistes
- Modification du contrat psychologique entre l'entreprise et les collaborateurs

Pour que les contributions et les incitations restent équilibrées, il faut :

- des règles claires,
- une communication transparente,
- une prévention active de la santé.

11 Quel est le profil de prestations de Swiss Leaders?

Prévention et culture

- Ancrage culturel de la santé et de la responsabilité individuelle
- Introduction optionnelle d'un outil numérique avec fonction feu tricolore pour évaluer la charge de travail
- Sensibilisation au rôle de modèle des cadres

Suivi

- Évaluation régulière de la situation de charge
- Détermination des besoins d'action

- Contrôle de qualité des systèmes utilisés

Soutien et développement

- Swiss Leaders propose un point de contact central (optionnel)
- Conseil pour les cadres et les entreprises
- Utilisation de l'offre wecoach
- Accompagnement lors de situations de charge individuelle
- Développement de mesures de promotion de la santé

Qualification

- Formations sur les responsabilités dans le cadre de la CCT
- Développement de compétences opérationnelles:
 - Identification des facteurs de stress
 - Conduite d'entretiens
 - Accompagnement des collaborateurs
 - Prévention de la surcharge

12 Comment la CCT est-elle mise en œuvre structurellement dans l'entreprise ?

Entretien annuel

Avec tous les collaborateurs couverts par la CCT, l'employeur mène au moins une fois par an un entretien structuré avec des contenus minimaux définis :

- Charge de travail
- Périodes de récupération
- Perspectives de développement
- Situation de santé

Représentativité

Swiss Leaders répond aux exigences légales :

- Présence dans toute la Suisse
- Représentant des cadres dirigeants
- Intégration par l'adhésion
- Exemples de partenariats d'entreprise existants : NZZ, BLS Cargo

13 Comment la mise en œuvre est-elle financée et organisée?

Le financement du partenariat social s'effectue par:

Variante A

- Adhésions annuelles des collaborateurs couverts par la CCT (CHF 298.-/collaborateur) dans le cadre d'un partenariat d'entreprise
- Prestations de conseil, d'information et, le cas échéant, de points de contact

Variante B

- Partenariat d'entreprise avec une cotisation annuelle (CHF 298.- par collaborateur couvert par la CCT)
- Remise de 10 % en raison de la simplification administrative
- Prestations de conseil, d'information et, le cas échéant, de points de contact

Swiss Leaders prend en charge :

- Gestion de la CCT
- Fonction d'information et de conseil
- Coordination des mesures de santé

14 Qui élabore la CCT?

Swiss Leaders accompagne les entreprises dans:

- l'adaptation des CCT existantes
- la clarification juridique en collaboration avec le service juridique de Swiss Leaders
- la définition du groupe cible selon des critères clairs:
 - Niveau de salaire : salaire annuel brut (y compris bonus) supérieur à CHF 120'000
 - Fonction
 - Responsabilité
 - Degré élevé d'autonomie

15 Conclusion: Quels sont vos avantages en tant qu'employeur?

Avec Swiss Leaders comme partenaire social, vous bénéficiez de:

- Sécurité juridique
- Mise en œuvre pratique
- Dirigeants en bonne santé et performants
- Modèles de travail attrayants
- Accompagnement professionnel
- Amélioration de l'image en tant qu'employeur moderne

Swiss Leaders allie flexibilité et responsabilité – pour un monde du travail durable.
