

Le thème actuel

La nouvelle CCNT 2010: Saisie des heures de travail obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2010 – risque d’amendes immédiates

Ce commentaire clôturera pour l’instant la série d’informations sur la nouvelle CCNT. L’ensemble des commentaires publiés dans les éditions précédentes d’InfoService en 2009 se trouvent sur le site Internet de GastroSuisse où ils sont regroupés sous la rubrique «Nouvelle CCNT» et peuvent être consultés à tout moment.

1. L’absence du registre des heures de travail entraînera des conséquences radicales à partir du 1^{er} janvier 2010

Dès le 1^{er} janvier 2010, le respect de l’obligation (déjà existante) de saisir la durée du travail revêtra une importance nettement plus grande. D’un côté, en cas d’absence du registre des heures de travail, des amendes dites «immédiates» (amendes conventionnelles) seront prononcées et, d’autre part, une telle absence entraînera la perte du privilège de ne devoir payer les heures supplémentaires qu’à 100%. Ces mesures sont radicales et ont pour effet que l’absence de saisie des heures de travail ne peut plus être considérée comme simple «peccadille», mais qu’il sera désormais primordial, pour ses propres intérêts économiques, de tenir un registre des heures de travail.

Sous le chiffre 3 ci-après, vous trouverez des indications d’outils potentiels permettant une tenue simple et correcte du registre des heures de travail.

a) Amende conventionnelle dès la première constatation d’absence du registre des heures de travail (art. 35 lit. g chiffre 1 CCNT 2010)

L’article 21 chiffre 2 CCNT constitue la base pour la saisie du temps de travail.

Si, lors du contrôle d’un établissement (par échantillonnage ou suite à une plainte), il est constaté qu’il n’existe aucune saisie des heures de travail pour tout ou partie de ses effectifs, cette négligence sera (désormais) immédiatement sanctionnée par une amende conventionnelle (amende) sans octroi d’un délai supplémentaire. Cela signifie qu’il n’existe plus de «délai de grâce» accordant une possibilité d’amélioration en matière de saisie des heures de travail avant que l’amende conventionnelle ne soit appliquée. Ainsi, le système de sanctions concernant la saisie des heures de travail se différencie du système de sanctions des autres manquements relevant de la CCNT, selon lequel une amende conventionnelle n’est appliquée qu’après expiration du délai supplémentaire non respecté (autre exception: Un «délai de grâce» n’est pas non plus accordé en cas de recours non justifié des privilèges de saison).

Si un manquement est constaté, une amende dite «immédiate» est appliquée et l'établissement aura la possibilité de procéder aux améliorations correspondantes. Un nouveau contrôle concernant les saisies manquantes des heures de travail sera effectué dans un délai de 4 mois. Si, au moment de ce nouveau contrôle, tout est réglementaire, aucune autre amende ne sera infligée.

En revanche, si le nouveau contrôle révèle qu'il existe toujours des manquements, cette négligence (répétée) sera sanctionnée par une deuxième amende conventionnelle plus élevée. Dans ce cas aussi, le manquement entraîne une amende immédiate et aucun délai supplémentaire offrant une nouvelle possibilité de rectification avant l'application de l'amende n'est accordé.

L'amende conventionnelle est établie principalement en fonction du nombre de collaborateurs concernés par l'absence de saisie des heures de travail. Concernant la première amende conventionnelle, s'applique alors un tarif plus clément que pour les manquements constatés (encore) lors d'un nouveau contrôle. Lorsqu'un établissement ne tient pas de registre des heures de travail et qu'il ne peut présenter aucune saisie du temps de travail à l'occasion du nouveau contrôle, cela signifie que l'établissement devra payer au total deux amendes conventionnelles.

Nous recommandons donc vivement d'accorder la plus grande attention à une tenue correcte du contrôle du temps de travail de l'ensemble des collaborateurs à compter du 1^{er} janvier 2010.

b) Privilèges relatifs aux heures supplémentaires liés à la saisie du temps de travail

Comme le stipule la nouvelle CCNT, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées à 100% (au lieu de 125%), lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies (cf. art. 15 chiffre 5 CCNT 2010):

- l'établissement tient un registre des heures du travail conformément à l'art. 21,
- le collaborateur est informé mensuellement par écrit de son solde d'heures supplémentaires et
- le paiement des heures supplémentaires s'effectue avant le paiement du dernier salaire.

À présent, il est important de savoir que la saisie des heures de travail conformément à l'art. 21 CCNT 2010 ne doit pas seulement exister pour les collaborateurs à qui on souhaite payer les heures supplémentaires à 100%, mais pour l'ensemble des collaborateurs de l'établissement. Ceci signifie donc que dans un cas concret (p. ex. pour le collaborateur A) on ne peut recourir au privilège du paiement à 100% que lorsque l'établissement tient correctement un registre du temps de travail pour tout le personnel (pour le collaborateur A et l'ensemble des autres collaborateurs).

Ainsi, la saisie du temps de travail devient un facteur extrêmement influent sur les coûts et nous recommandons vivement, ne serait-ce que pour l'aspect de l'indemnisation plus avantageuse des heures supplémentaires, de tenir un registre des heures de travail correspondant.

2. L'arrière-plan de l'obligation et de l'utilité de la saisie du temps de travail

Bien que l'obligation de saisir le temps du travail conformément à la Loi sur le travail fasse partie, dans toutes les branches, des obligations des employeurs, les entrepreneurs de l'hôtellerie-restauration ont par expérience beaucoup de mal à respecter cette obligation. Il est pourtant clair que personne n'aime remplir des obligations «importunes» dont le but n'est peut-être pas immédiatement compréhensible. Etant donné que le fait de négliger la saisie du temps de travail peut avoir des conséquences négatives pour l'employeur, les détails des bases correspondantes seront expliqués ci-après.

a) Obligation de la tenue d'un registre du temps de travail et d'un contrôle conformément à la Loi sur le travail

Selon l'art. 45 de la Loi sur le travail (LTr), tout entrepreneur, entre autres, est obligé de fournir aux autorités d'exécution et de surveillance tous les renseignements dont ceux-ci ont besoin pour exécuter leurs tâches.

Selon l'art. 46 LTr, l'employeur doit tenir à la disposition des autorités d'exécution l'ensemble des dossiers et documents permettant de consulter les informations nécessaires à l'application de la Loi sur le travail et de ses ordonnances.

Les dossiers qui, conformément à l'art. 46 LTr, doivent être tenus par l'employeur sont détaillés dans l'art. 73 de l'Ordonnance 1 sur la loi sur le travail (OLT 1) et comprennent, entre autres, des enregistrements

- sur le temps de travail quotidien et hebdomadaire effectué, y compris la durée du travail compensatoire et supplémentaire ainsi que son placement,
- les jours de repos accordés par semaine ou les jours de repos de remplacement,
- le placement et la durée des pauses d'une durée d'une demi-heure et plus
- les écarts de l'entreprise par rapport à la définition d'une journée, d'une nuit et d'un dimanche conformément aux art. 10, 16 et 18 de la LTr.

Une éventuelle infraction à ces prescriptions entraîne, dans un premier temps, une admonition administrative, puis – en cas de non-observation – une ordonnance administrative associée à une menace de sanction conformément à l'art. 292 du Code pénal (insoumission à décision d'autorité).

Si, par contre, un employeur ne respecte pas volontairement les temps de travail et de repos ou, de manière négligente ou intentionnelle, les prescriptions particulières en matière de protection des salariés jeunes ou féminins, il est selon l'art. 59 LTr directement passible d'une peine. Ceci s'applique également lorsqu'un employeur enfreint intentionnellement les prescriptions concernant la protection de la santé (art. 60 LTr.). Dans ce contexte, il convient de noter que les prescriptions concernant les temps de travail et de repos servent en fin de compte aussi à la protection de la santé.

b) La saisie du temps de travail comme outil de maîtrise des coûts

Outre son importance juridique, la saisie du temps de travail est également un facteur à forte valeur économique permettant à l'employeur d'effectuer un contrôle strict de son poste de coûts le plus important: dans l'hôtellerie-restauration, selon le Reflet économique de la branche de GastroSuisse de 2009, les charges du personnel (salaires et cotisations sociales) représentent en moyenne 46% (hôtellerie 43,6%, restauration 48,2%). Ceux qui ne relèvent donc pas systématiquement les heures de travail, risquent littéralement de «naviguer dans le brouillard» par rapport aux coûts les plus importants et de ne disposer d'aucun moyen de détection des heures effectuées inutilement ou des absences trop nombreuses. Nous leur conseillons donc vivement, ne serait-ce que pour leurs propres intérêts économiques, d'effectuer un contrôle de la durée du travail en tant qu'outil de gestion.

c) La saisie des heures de travail évite, en cas de litige de «faire entrer le loup dans la bergerie»

Au point de jonction entre l'utilité économique pour l'entreprise et l'obligation juridique de contrôler les heures de travail se trouvent des aspects de preuves juridiques. Si, en cas de litige, les enregistrements de l'employeur manquent (art. 21 chiffres 2 et 3 CCNT 2010, c'est-à-dire la saisie effectuée par l'employeur lui-même et signée par le collaborateur ou la saisie tenue par le collaborateur et signée par l'employeur), c'est la saisie ou le contrôle de la durée de travail du collaborateur qui selon l'art. 21 chiffre 4 CCNT 2010 est admis comme preuve devant le tribunal. Bien que la CCNT le stipule ainsi explicitement, il ne s'agit pas, là, d'une réglementation spécifique pour l'hôtellerie-restauration, mais d'une réglementation générale de l'appréciation des preuves.

Bilan: l'employeur qui ne peut prouver combien et à quel moment ses collaborateurs ont travaillé risque, en cas de litige, de faire entrer le loup dans la bergerie, car on ne s'appuie dans ce cas que sur les enregistrements du collaborateur lui-même. Bien entendu, c'est une situation extrêmement fâcheuse pour l'employeur qu'il doit et peut éviter dans toutes les circonstances tout simplement en tenant lui-même un registre des heures de travail.

d) L'absence de saisie de la durée de travail nuit à l'image du restaurateur comme employeur moderne et fiable

C'est finalement le nombre important de cas dans lesquels, lors d'une vérification par échantillonnage, l'absence d'un contrôle de la durée de travail est constatée qui nuit à l'image de l'hôtellerie-restauration auprès du public, et qui fournit aux syndicats un prétexte bienvenu pour exiger sans cesse une augmentation des vérifications. Dans ce contexte aussi, la lutte contre l'absence de contrôles de la durée de travail n'est que le moyen juridique pour atteindre des objectifs économiques: les syndicats craignent que l'absence de saisie des heures de travail conduise généralement à des volumes de travail «moindres» et que, par conséquent, les salaires dus subissent ainsi une baisse réelle.

Si cet argument est juste – ce que nous laissons ici expressément en suspens – cela signifie cependant aussi, que certains établissements, via l'absence de saisie de la durée de travail, s'octroient des avantages non justifiés par rapport à leur concurrence, et qu'ils ne respectent pas le devoir de l'égalité de traitement.

3. Outils

L'importance nettement accrue d'un contrôle correctement effectué de la durée de travail nécessite des outils correspondants ayant pour but de faciliter le plus possible la tâche des restaurateurs.

Des outils correspondants existent à la fois sous forme de document papier et sous forme informatique et électronique:

a) **Formulaires «Contrôle de la durée de travail pour l'hôtellerie-restauration»**

Les établissements qui effectuent la saisie de la durée de travail à l'aide des formulaires mentionnés ci-dessus, remplissent automatiquement les exigences de la Loi sur le travail et de la CCNT.

Le bloc de formulaires correspondants commence par une explication détaillée et contient des exemples fortement instructifs. Vous pouvez le commander pour CHF 25.50 auprès des éditions spécialisées GastroEdition, Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zurich en appelant l'InfoCenter au 0848 377 111.

b) **Solution logicielle «GastroTime»**

La solution logicielle «GastroTime» est basée sur le formulaire «Contrôle de la durée de travail pour l'hôtellerie-restauration», et permet la planification, la saisie et le contrôle rationnels de la durée de travail. La solution logicielle est conforme à la Loi sur le travail et à la CCNT et peut être achetée au prix de CHF 900.— hors TVA auprès de Gastroconsult SA, Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zurich ou sur le site www.gastroconsult.ch.

Le prix de CHF 900.— comprend une journée de formation ainsi que la mise à jour relative à la nouvelle CCNT 2010.