

CSTT

Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT)

Valable à compter du 1^{er} janvier 2023

Convention sur la saisie du temps de travail

A.	Dispositions générales	4
B.	Renonciation à la saisie du temps de travail	5
I.	Etendue et conditions	5
II.	Mesures de protection de la santé	6
III.	Autres mesures	8
C.	Saisie simplifiée du temps de travail	8
I.	Etendue et conditions	8
II.	Mesures de protection et de contrôle	9
D.	Exécution de la convention	10
E.	Dispositions finales	11

La présente convention sur la saisie du temps de travail (CSTT) constitue l'annexe I de la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB).

Les membres de l'Association patronale des banques en Suisse (Employeurs Banques) peuvent s'y soumettre même s'ils ne sont pas assujettis à la CPB.

A. Dispositions générales

1. Objet

La présente convention a pour objet :

- la mise en œuvre et l'application pratique des exceptions à l'obligation d'enregistrer la durée du temps de travail découlant de l'art. 73 OLT1, telles que prévues aux articles 73a et 73b OLT1 ;
- l'établissement de normes réglementaires adaptées aux particularités du secteur financier ;
- la prise en compte des impératifs de protection de la santé mais aussi des besoins et des réalités du monde du travail moderne.

2. Champ d'application

La présente convention s'applique à l'ensemble des rapports de travail dans les entreprises membres d'une partie contractante ou qui sont soumises à la présente convention par l'intermédiaire d'une convention d'affiliation, pour autant que les conditions de renonciation à la saisie du temps de travail ou les conditions de saisie simplifiée soient remplies.

Elle ne s'applique pas, en revanche, aux rapports de travail avec les apprentis et avec les stagiaires.

2a. Temps de travail et aménagement du temps de travail

Les entreprises soumises à la présente convention accordent à leurs employés au moins cinq semaines de vacances par an et prévoient une durée hebdomadaire normale moyenne du travail de 42 heures au maximum pour les employés d'un niveau hiérarchique inférieur à celui de personnel de direction.

Elles proposent une possibilité de travail mobile et flexible, dans la mesure où cela est compatible avec la situation de l'entreprise et l'activité.

Les conditions du travail mobile et flexible sont définies par un règlement ou une convention.

L'horaire flexible constitue la règle. Les banques encouragent, dans le cadre des possibilités de l'entreprise et en tenant compte des besoins des employés, des modèles de travail flexibles tels que l'horaire flexible, le temps partiel ou le travail partagé.

La conception des modèles de travail flexibles doit prendre en compte et respecter la vie privée des collaborateurs.

B. Renonciation à la saisie du temps de travail

1. Etendue et conditions

3. Etendue de la renonciation

Il est possible de renoncer à ce que les registres et pièces visés à l'art. 46 LTr contiennent les données prévues par l'art. 73, al. 1, let. c à e et h, OLT1, pour autant que les conditions fixées aux chiffres 4 à 7 de la présente convention soient remplies.

Les employés concernés par la renonciation à la saisie du temps de travail veillent eux-mêmes au respect des dispositions en matière de durée du travail et de repos.

4. Autonomie

La renonciation à la saisie du temps de travail n'est autorisée que pour les employés qui planifient eux-mêmes en grande partie leur travail et qui peuvent, dans la majorité des cas, fixer eux-mêmes leurs horaires de travail et de compensation ainsi que les horaires durant lesquels ils sont joignables.

Il s'agit notamment d'employés assumant un nombre important de tâches de direction et/ou d'employés dont le travail découle pour l'essentiel d'objectifs définis en commun et qui sont largement responsables de l'organisation et de l'exécution de leurs activités.

L'autonomie de l'employé est jugée au cas par cas, dans le cadre d'une évaluation du contexte de travail global ainsi que de l'environnement professionnel de l'employé.

Sont exclus de la renonciation à la saisie du temps de travail les employés qui effectuent un travail par équipes ou sont soumis à des horaires de travail fixes.

5. Salaire plancher

La renonciation à la saisie du temps de travail n'est autorisée que pour les employés dont le salaire de base annuel s'élève au moins à 120 000 francs (hors éléments de salaire variables, 13e mois de salaire compris) ou dont la rémunération totale (y compris les éléments de salaire variables et le 13e mois de salaire) s'est élevée au moins à 120 000 francs au cours des deux dernières années de service.

Toute adaptation du salaire plancher vise à l'art. 73a, al. 1, let. b, OLT1, entraîne une adaptation proportionnelle de la convention.

En cas de travail à temps partiel, le salaire plancher est abaissé en fonction du taux d'occupation.

6. Renonciation

La renonciation à la saisie du temps de travail doit être inscrite dans un accord individuel passé entre l'employeur et l'employé.

Cet accord contient, entre autres, une évaluation de l'autonomie conférée à l'employé en matière de travail et d'horaires ainsi qu'un renvoi aux droits et obligations relevant du droit du travail et aux mesures de protection de la santé visées au point II.

La renonciation à la saisie du temps de travail est facultative. Les employés qui remplissent les conditions de renonciation à la saisie du temps de travail mais qui ne signent pas d'accord de renonciation ne doivent subir aucun préjudices (par ex., discrimination dans le cadre de promotions) pour ce motif.

7. Révocation de l'accord de renonciation individuel

L'accord peut être révoqué par chacune des parties contractantes pour la fin de l'année, avec prise d'effet l'année suivante.

En cas de disparition en cours d'année des critères requis pour la renonciation à la saisie du temps de travail, l'employeur et l'employé peuvent convenir de mettre exceptionnellement fin à l'accord.

II. Mesures de protection de la santé

8. Informations sur les prescriptions en matière de durée du travail et de repos

À la conclusion de l'accord de renonciation, l'employeur doit remettre à chaque employé un document d'information rédigé par la commission paritaire, énonçant les droits et obligations de nature légale et contractuelle.

Ce document d'information doit contenir au moins les données suivantes:

- la durée contractuelle du travail hebdomadaire et annuel;
- la durée maximale légale du travail quotidien et du travail hebdomadaire;
- le travail de nuit et du dimanche;
- les pauses;
- les temps de repos;
- les heures supplémentaires et la durée maximale autorisée du travail supplémentaire;
- des indications sur le service interne et/ou externe chargé des questions relatives aux durées du travail;
- des indications sur les partenaires sociaux signataires de la présente convention, en leur qualité d'organes d'information et de conseil.

Lors de la conclusion de l'accord, l'employé confirme avoir reçu, lu et compris ces informations.

Toute modification des dispositions découlant de la loi, du contrat de travail ou de la convention collective concernant la durée du travail et les périodes de repos doit immédiatement être communiquée aux employés ayant conclu un accord de renonciation à la saisie du temps de travail.

9. Prévention

L'employeur informe régulièrement et au moins une fois par an tous les employés ayant conclu un accord de renonciation des risques psychosociaux sur le lieu de travail.

Ces informations doivent contenir les éléments suivants:

- les causes, symptômes et effets des risques et des troubles psychosociaux;
- les possibilités d'action relevant de la responsabilité des employés;
- les mesures de prévention des risques et des troubles psychosociaux prises par l'employeur;
- les services internes et externes de contact et de conseil.

La commission paritaire fournit, sous une forme appropriée, les éléments de base de ces informations.

L'employeur veille à ce que tous les employés ayant conclu un accord de renonciation reçoivent personnellement, au moins une fois par an, un questionnaire sur les facteurs de stress psychosociaux élaboré et mis à disposition par la commission paritaire.

Il contient des indications sur les partenaires sociaux signataires de la présente convention, en leur qualité d'organes d'information et de conseil.

La commission paritaire dépouille les questionnaires une fois par an. Elle peut faire appel à des experts externes.

La commission paritaire met à la disposition de l'employeur et de l'employé des informations sur les examens médicaux appropriés permettant d'identifier les symptômes induits par des facteurs de stress psychosociaux. Elle travaille également avec une sélection de prestataires proposant ces examens médicaux aux entreprises et aux employés à des conditions préférentielles dans le cadre de la présente convention.

10. Information et sensibilisation du personnel de direction

Dans le cadre des formations du personnel de direction, les employés sont informés de leurs droits et devoirs de direction en matière de durée de travail et période de repos. Ils sont aussi sensibilisés aux questions en relation avec la protection de la santé en général et les risques psychosociaux sur le lieu de travail en particulier.

11. Saisie des journées complètes d'absence

En cas d'incapacité de travail, les absences sont saisies dès le premier jour.

12. Prestations en cas d'incapacité de travail involontaire consécutive à une maladie

Dans les cas d'incapacité de travail involontaire consécutive à une maladie, l'employeur adopte une disposition prévoyant le versement de 80% du salaire brut pendant 720 jours ou, à défaut, une solution équivalente.

L'employeur veille également à ce que les prestations visées à l'alinéa 1 soient également versées en cas de licenciement par l'employeur lorsqu'aucune assurance privée et/ou sociale n'est tenue à indemnisation. Les prestations peuvent être diminuées ou suspendues si l'employé se soustrait d'une manière inexcusable à ses obligations d'information et de coopération lors du traitement de son dossier.

13. Entretien annuel

Une fois par an, l'employeur mène avec chaque employé ayant conclu un accord de renonciation un entretien qui devra être consigné par écrit et porter au moins sur les points suivants:

- le volume de travail;
- les horaires de travail, les heures supplémentaires, le travail supplémentaire, le travail le samedi et le dimanche, le travail de nuit et les pauses;
- les facteurs de stress et les risques pour la santé;
- des informations sur les modifications apportées par la loi, le contrat de travail ou la convention collective aux dispositions relatives à la durée du temps de travail.

III. Autres mesures

14. Service d'information et de conseil

L'employeur veille à ce qu'un service d'information et de conseil compétent soit mis à la disposition des employés au sein de l'entreprise ou à l'extérieur pour répondre à toute question concernant la durée du travail et les risques psychosociaux.

15. Registre

L'employeur tient un registre des employés qui ont conclu un accord de renonciation et le tient à la disposition des organes d'exécution.

Les entreprises affiliées informent chaque année la commission paritaire du nombre d'employés ayant conclu un accord de renonciation et du pourcentage qu'ils représentent au sein de leurs effectifs.

C. Saisie simplifiée du temps de travail

I. Etendue et conditions

16. Etendue de la simplification

Il est possible de renoncer à ce que les registres et pièces au sens de l'art. 46 LTr contiennent les données sur la saisie des horaires de travail, de la durée du travail et des pauses visées à l'art. 73, al. 1, let. c et e, OLT1, pour autant que les conditions énoncées au chiffre 17 de la présente convention soient remplies.

Il suffit alors pour les employés concernés de saisir la durée quotidienne du travail fourni. L'employeur met à disposition un outil de saisie approprié.

Les employés assujettis à la saisie simplifiée du temps de travail veillent eux-mêmes au respect des dispositions en matière de durée du travail et de repos.

17. Autonomie

La saisie simplifiée du temps de travail n'est autorisée que pour les employés qui planifient eux-mêmes en grande partie leur travail et disposent d'une grande autonomie dans la fixation de leurs horaires de travail.

Entrent dans cette catégorie les cadres qui disposent du pouvoir de donner des instructions ou tous autres employés responsables du résultat de leur activité, c'est-à-dire qui ont à exécuter certains mandats dans le cadre de leur travail et disposent d'une grande marge de manœuvre dans l'organisation et l'accomplissement de leurs tâches.

II. Mesures de protection et de contrôle

18. Informations sur les prescriptions en matière de durée du travail et de repos

L'employeur informe les employés assujettis à la saisie simplifiée du temps de travail de leurs droits et obligations sur le plan légal et contractuel en matière de durée du travail.

Ce document d'information doit contenir au moins les données suivantes:

- la durée contractuelle du travail hebdomadaire et annuel;
- la durée maximale légale du travail quotidien et du travail hebdomadaire;
- le travail de nuit et du dimanche;
- les pauses;
- les temps de repos;
- les heures supplémentaires et la durée maximale autorisée du travail supplémentaire;
- des indications sur le service vise au chiffre 14;
- des indications sur les partenaires sociaux signataires de la présente convention, en leur qualité d'organes d'information et de conseil.

19. Outil adéquat de saisie détaillée du temps de travail

Les employés assujettis à la saisie simplifiée du temps de travail peuvent, s'ils le souhaitent, effectuer un enregistrement intégral de leur temps de travail conformément à l'art. 73, al. 1, let. c à e, OLT1.

Pour ce faire, l'employeur met à leur disposition un outil de saisie approprié.

D. Exécution de la convention

20. Représentation des employés

Dans les entreprises dotées d'une représentation des employés, l'employeur procède chaque année, en concertation avec cette représentation, à une évaluation de la situation concernant la durée du travail et la santé des employés ainsi que l'exécution de la convention, notamment au regard de la saisie simplifiée du temps de travail au sens du point C de la présente convention.

En cas d'indices de violations graves ou systématiques de la convention, la représentation des employés informe la commission paritaire.

21. Commission paritaire

Les parties à la présente convention (l'Association suisse des employés de banque, la Société suisse des employés de commerce et l'Association patronale des banques en Suisse) forment une commission paritaire spécifiquement compétente aux fins de la présente convention et dotée d'une présidence tournante.

La commission paritaire surveille la bonne exécution de la présente convention et procède à des échanges réguliers sur les questions de saisie du temps de travail et de protection de la santé.

Elle peut adopter des mesures communes en matière de saisie du temps de travail et de protection de la santé dans un but d'information et de prévention, dans la mesure où elles sont appropriées à l'exécution de la présente convention.

En cas de violations graves ou systématiques de la convention, elle peut prononcer des sanctions.

22. Financement

Le financement du surcoût supporté par les parties contractantes dans l'exécution de la présente convention est régi par une convention séparée.

23. Sanctions en cas de violation de la convention

En cas d'indices de violations graves ou systématiques de la présente convention par une entreprise affiliée, la commission paritaire ouvre une enquête sur les modalités d'application de la convention.

Le résultat de cette enquête est consigné dans un rapport adressé à la commission paritaire.

Si une violation grave ou systématique de la convention est constatée, la commission paritaire somme l'entreprise de procéder aux rectifications nécessaires dans un délai raisonnable.

Si elle constate qu'en dépit de ses sommations et des délais fixés, l'entreprise continue d'enfreindre de manière grave ou systématique la convention, la commission paritaire peut prendre les sanctions suivantes:

- avertissement;
- exclusion de la convention.

L'exclusion est impérativement précédée d'un avertissement.

L'entreprise exclue peut s'adresser à l'organe d'arbitrage institué par la commission paritaire. Les décisions de cet organe sont définitives.

Les modalités relatives aux sanctions prononcées en cas de violation de la convention sont régies par un règlement de la commission paritaire.

La commission paritaire informe les autorités compétentes du marché du travail des sanctions qui ont été prononcées.

24. Tribunal arbitral

En cas de divergence sur l'interprétation de la présente convention, les parties contractantes peuvent recourir à un tribunal arbitral. Sauf stipulation contraire énoncée ci-après, les dispositions applicables sont celles du Code de procédure civile (CPC, art. 353 ss.). Avant de rendre sa décision, le tribunal arbitral peut proposer une conciliation.

Le tribunal arbitral se compose d'un président et de deux membres. Chaque partie a 30 jours pour désigner un membre et les deux membres ont ensuite 10 jours pour choisir un président. Lorsque les membres ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un président, la présidence est assurée par le président du Tribunal de commerce du canton de Zurich ou par une personne désignée par ses soins.

Le tribunal arbitral a son siège à Zurich. La procédure doit être la plus rapide possible.

Les décisions du tribunal arbitral sont définitives.

E. Dispositions finales

25. Entrée en vigueur et durée

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2023.

Elle peut être résiliée au plus tôt le 31 décembre 2026, moyennant un préavis de six mois.

La présente convention constitue une annexe à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). Les autres membres affiliés à Employeurs Banques en sa qualité d'organisation patronale contractante peuvent se déclarer soumis à la présente convention (opting in).

L'adhésion ou le rattachement d'autres organisations ou entreprises est soumis à la décision des parties contractantes.

Association patronale des banques en Suisse (Employeurs Banques)

Association suisse des employés de banque (ASEB)

Société suisse des employés de commerce

Association patronale des banques en Suisse (Employeurs Banques)
Barfüsserplatz 3, 4051 Bâle
T +41 58 330 62 95
info@arbeitgeber-banken.ch, www.employeurs-banques.ch

Association suisse des employés de banque
Beethovenstrasse 49
8002 Zurich
T 0848 000 885
info@aseb.ch, www.aseb.ch

Société suisse des employés de commerce
Rue de l'Hôpital 11
2000 Neuchâtel
T +41 32 721 21 37
info@secsuisse.ch, www.secsuisse.ch