Le Conseil fédéral flexibilise les dispositions sur la durée du travail et du repos pour certaines entreprises de services

Le 1^{er} juillet 2023, deux nouvelles dispositions[1] de l'Ordonnance relative à la loi sur le travail (OLT 2), adoptées par le Conseil fédéral entrent en vigueur[2]. Ces dernières flexibilisent massivement les conditions relatives à la durée du travail et du repos des travailleurs et travailleuses employé-e-s par les entreprises actives dans les technologies de l'information et de la communication (TIC) et par les entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal.

Modifications concernant la première catégorie d'entreprises (TIC) :

Dorénavant, les travailleurs et travailleuses de ce secteur d'activité peuvent être appelé-e-s à travailler dans un intervalle de 17 heures (typiquement entre 6h00 et 23h00). L'intervalle de 14 heures[3] est ainsi prolongé de 3 heures. La durée maximale de travail par jour est de 13 heures (sans compter les pauses obligatoires : 1 heure pour une journée de travail de plus de 9 heures).

Le repos quotidien (normalement de 11 heures) des travailleurs et travailleuses peut être réduit à 9 heures plusieurs fois par semaine pour autant qu'il atteigne 11 heures en moyenne sur une période de quatre semaines. En outre, ce repos quotidien peut être interrompu par des activités liées à un projet ou une échéance.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel administratif, aux mineurs ainsi qu'aux techniciens chargés d'activités artisanales (pose de câbles, etc.).

Modifications concernant la deuxième catégorie d'entreprises (audit, fiduciaire et conseil fiscal) :

Les supérieurs hiérarchiques ou les spécialistes du domaine, disposant d'une

grande autonomie dans leur travail, dont le revenu annuel est supérieur à CHF 120'000.- (bonus compris) ou bénéficiant d'un diplôme supérieur (type bachelor) peuvent être soumis au régime d'horaire annualisé.

Ce modèle annualisé du temps de travail implique que les règles générales relatives à la durée maximum de la semaine de travail et au travail supplémentaire[4] ne s'appliquent pas. La durée du travail hebdomadaire est fixée à 45 heures au maximum en moyenne annuelle. Cependant, il devient légal de travailler jusqu'à 63 heures par semaines. En outre, il est admis que le solde des heures dépassant la durée annuelle maximale du travail atteigne 170 heures, ces heures devant être compensées par un congé d'au moins la même durée ou par un supplément de salaire d'au moins 25%.

L'interdiction général du travail dominical n'est plus applicable en tant que telle à cette branche. Les entreprises peuvent ainsi demander à leurs employé-e-s de travailler neuf dimanches par an durant 5 heures au maximum sans requérir d'autorisation.

Par ailleurs, le repos quotidien des travailleurs et travailleuses est également réduit à 9 heures plusieurs fois par semaine, aux mêmes conditions que décrites ci-dessus.

L'application du régime d'horaire annualisé doit faire l'objet d'une convention écrite entre l'employé-e et l'employeur.

Commentaires SECO :

- [Art. 32b OLT 2](#) : Entreprises actives dans les technologies de l'information et de la communication.
- [Art. 34a OLT 2](#) : Entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal.

Sur le même sujet, voir notre dossier de veille [Durée de la journée et de la semaine de travail : quelle protection pour le personnel dirigeant et les spécialistes ?](#)

> Pour d'autres éclairages, voir notre rubrique [Travail >> Marché du travail](#)

[1] Art. 32b OLT 2 et art. 34a OLT 2.

[2] L'adoption de ces dispositions fait suite à l'initiative parlementaire [16.414](#) Graber : « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés ».

[3] Art. 10 al. 3 LTr.

[4] Art. 9, 12 et 13 LTr.