

## Adaptations du modèle de temps de travail de la CN Que faut-il prendre en compte?

### Contexte

Les délégations de la Société Suisse des Entrepreneurs SSE et des syndicats Unia et Syna sont parvenues à une nouvelle CN 2023 le 29 novembre 2022. Après l'approbation des délégués des deux syndicats le 10 décembre dernier, il faut encore le feu vert de l'Assemblée des délégués de la SSE du 13 janvier 2023.

L'une des principales adaptations concerne la période de décompte. Désormais, celle-ci ne correspond plus à l'année civile mais durera du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante. Des modifications seront également apportées au temps de temps de travail. Cela soulève des questions concernant la période transitoire auxquelles le présent aide-mémoire tâchera d'apporter des réponses.

### Les principales modifications du modèle de temps de travail

- ▶ **Période de décompte:** La période de décompte, qui s'étendait initialement du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, court désormais du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.
- ▶ **Remise du calendrier de la durée du travail:** Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise doit désormais être remis à la CPP jusqu'à la mi-mai.
- ▶ **Jours à zéro heure:** L'employeur a désormais le droit de prévoir jusqu'à cinq jours à zéro heure dans le calendrier de la durée du travail. La commission paritaire compétente reste cependant libre de prévoir plus que cinq jours à zéro heure. Dans ce cas, l'employeur peut prévoir autant de jours à zéro heure.
- ▶ **Variantes pour les heures supplémentaires:** En ce qui concerne les heures supplémentaires, l'employeur peut choisir entre deux variantes. Il est possible de changer de régime uniquement à la fin de la période de décompte en l'annonçant à la CPP. Faute de choix, c'est la variante A qui s'applique.
  - ▶ La variante A correspond au régime de la CN 2019 selon lequel l'employé peut accumuler jusqu'à 100 heures supplémentaires pendant la période de décompte. Les heures supplémentaires dépassant ce montant sont à indemniser 1 pour 1. À la fin de la période de décompte, le solde d'heures supplémentaires est à indemniser avec supplément.
  - ▶ La variante B prévoit le report du cadre d'heures supplémentaires. Pendant la période de décompte, le solde horaire peut aller de 20 heures négatives à 80 heures supplémentaires. 20 heures négatives peuvent être reportées mensuellement sur la période de décompte. À la fin de la période de décompte, le solde d'heures supplémentaires est à indemniser avec supplément.
- ▶ **Compensation à l'heure des heures supplémentaires:** Les heures supplémentaires peuvent être compensées à l'heure en cas de fortes chaleurs ou d'intempéries.
- ▶ **49<sup>e</sup> et 50<sup>e</sup> heure:** La 49<sup>e</sup> et la 50<sup>e</sup> heure peuvent désormais être ajoutées au solde d'heures supplémentaires. Le supplément d'indemnisation demeure de 25% et doit être versé à la fin du mois suivant.

## Calendrier de la durée du travail: réglementation pour la transition de la CN 2019 à la CN 2023

Bien que la CN 2023 soit entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la nouvelle période de décompte et le nouveau calendrier de la durée du travail ne s'appliqueront qu'à partir du 1<sup>er</sup> mai 2023. Il y a donc une période de transition de quatre mois (janvier - avril). Les parties contractantes ont renoncé à définir une réglementation transitoire, notamment car une solution transitoire peut être déduite des dispositions existantes de la CN.

La CN stipule qu'un total de 2'112 heures de travail est à répartir sur une durée de douze mois (ancienne CN: année civile, nouvelle CN: période de décompte, cf. art. 24 al. 2 CN). Avec une répartition uniforme des heures sur tous les mois, la moyenne mensuelle serait de 176 heures. Le CN stipule également que le salaire mensuel correspond à la rémunération de 176 heures travaillées (art. 41 CN).

En raison du report du début de la période de décompte au 1<sup>er</sup> mai 2023 et de la date de référence du 31 décembre 2023 au 30 avril 2024, la première période de décompte de la CN 2023 est prolongée et s'étendra sur 16 mois (de janvier 2023 à avril 2024). Pour éviter que ni l'employeur ni l'employé subissent des torts, 16 x 176 heures de travail, soit 2'816 heures de travail, sont à répartir à titre exceptionnel sur cette période de décompte lors de l'élaboration du calendrier de la durée du travail. Cela correspond essentiellement à une répartition au prorata du temps de travail annuel par mois civil.

Les commissions paritaires ont déjà publié les calendriers de la durée du travail pour l'année civile 2023 selon le régime de l'ancienne CN. La plupart des entreprises ont également élaboré et remis à la CPP compétente leurs calendriers de la durée du travail. Le début de l'année 2023 selon cette planification ne pose donc pas problème. Le 9 février 2023, la Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction (CPSA) s'est également penchée de manière approfondie sur les dispositions transitoires relatives au calendrier de la durée du travail et a confirmé que les variantes suivantes étaient admissibles.

En vue du 1<sup>er</sup> mai 2023, les entreprises et les CPP ont deux options:

### Solution 1

Les entreprises et les CPP maintiennent le calendrier de la durée du travail 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 et complètent la planification pour les quatre derniers mois de janvier à avril 2024 d'ici au 1<sup>er</sup> mai 2023. Il convient de noter qu'il faut répartir un total de 4 x 176 heures sur les quatre premiers mois de 2024 tout en respectant le cadre habituel de la durée hebdomadaire du travail de 37,5 à 45 heures, conformément à l'art. 25 al. 2 CN.

L'avantage est que la planification existante peut être maintenue, ce qui confère au travailleur une sécurité de planification concernant son plan de travail. De plus, les jours à zéro heure prévus en 2023 seront rattrapés et la planification pour les mois de janvier à avril 2024 est relativement simple. Par contre, il convient de noter qu'avec cette solution, il faudra planifier un plus grand nombre d'heures de travail entre janvier et avril 2024.

## Solution 2

Contrairement à la solution 1, un nouveau calendrier de la durée du travail 2023/2 sera soumis au 1<sup>er</sup> mai 2023 contenant la planification de la période de décompte de mai à avril. Il n'est pas possible de modifier la planification de janvier à avril 2023 avec effet rétroactif.

À titre exceptionnel, la nouvelle planification peut dépasser le solde habituel de 2'112 heures par période de décompte afin de tenir compte des jours à zéro heure prévus ou du nombre bas d'heures de travail hebdomadaires. Le total des heures de travail prévues entre janvier et avril 2023 ainsi que des heures du nouveau calendrier de la durée du travail 2023/2 est de 2'816 heures.

Il convient également de noter qu'il faut respecter les dispositions de l'art. 25 al. 2 CN relatives au cadre des heures de travail quotidiennes et hebdomadaires. Le dépassement exceptionnel des 45 heures hebdomadaires prévu à l'art. 25 al. 3 CN ne s'applique pas ici comme il ne s'agit pas d'une nouvelle planification en raison d'événements imprévisibles tels que les intempéries, les perturbations techniques ou le manque de travail.

La mise en œuvre de cette solution est légèrement plus complexe que celle de la solution 1, mais la meilleure répartition des heures de travail est un avantage, de même que le passage en douceur à la nouvelle période de décompte et la meilleure intégration de l'hiver 2024 dans la planification.

## Dispositions transitoires relatives au solde d'heures supplémentaires du 31 décembre 2022

Pendant une période transitoire, le passage de la date de référence du 31 décembre au 30 avril aura également des effets marginaux sur la compensation des heures supplémentaires. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, il n'y a plus aucune différence entre le solde des heures supplémentaires de l'année précédente et le nouveau solde des heures supplémentaires. Chaque travailleur n'a donc plus qu'un seul compte d'heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de la CN 2019 (selon lesquelles les entreprises n'étaient pas tenues d'indemniser les heures supplémentaires à la date de référence du 31 décembre, permettant en revanche une compensation jusqu'à la fin avril de l'année suivante), les heures supplémentaires au 31 décembre 2022 sont reportées à 2023 et doivent être compensées jusqu'à la nouvelle date de référence du 30 avril 2023.

Avec le changement de système, il convient toutefois de noter que les heures supplémentaires acquises au cours des quatre premiers mois de l'année **ne doivent pas** être récupérées avant le 30 avril 2023 ou faire l'objet d'un paiement avec majoration. Elles peuvent être emportées une fois au-delà de la période de décompte, c'est-à-dire au-delà du 30 avril 2023.

**Le service juridique de la SSE se tient à disposition pour toute information complémentaire :**  
Hotline: 058 360 76 76, [rechtsberatung@baumeister.ch](mailto:rechtsberatung@baumeister.ch)

Zürich, 24.02.2023