



Le retour de la pointeuse...

Faudra-t-il bientôt ressortir la pointeuse des cartons où on l'avait placée, puisqu'il est question actuellement de ressusciter des outils de gestion du travail qui ont fait la gloire du taylorisme. En des temps, l'organisation liée à la fabrication de produits industriels était au centre de notre économie.

Il existe en effet dans la loi sur le travail, à laquelle la majorité des entreprises est soumise, un article (LTr 46) qui impose à l'employeur de tenir à disposition des autorités de surveillance des registres. Ceux-ci doivent comporter les durées quotidiennes et hebdomadaires du travail effectivement fourni, ainsi que les heures supplémentaires, pour les cinq dernières années.

Le contrôle de cette exigence est confié par le SECO aux cantons et ce sont les services cantonaux d'inspection du travail qui ont la passionnante charge de s'assurer que ces registres soient bel et bien tenus. Evidemment, les pratiques cantonales divergent et si Genève semble rester assez laxiste en la matière, ce n'est de loin pas le cas du canton de Vaud qui a la réputation de faire respecter la loi fédérale à la lettre. Le constat est implacable: la pointeuse n'aurait jamais dû prendre la direction de la cave dans une entreprise ou une organisation qui voudrait respecter la loi.

Conscient du décalage existant entre cette exigence légale désuète et les réalités du marché, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a lancé fin 2012 un projet de révision législatif dans l'objectif d'assouplir cette obligation d'enregistrement. Mais il a été contraint de l'abandonner l'été dernier devant l'impossibilité de mettre d'accord les partenaires sociaux. Il travaille aujourd'hui sur un nouveau modèle qu'il présentera l'année prochaine. En attendant, dans le souci de faire respecter la loi de manière uniforme par les cantons, il leur a adressé fin décembre dernier une missive précisant la pratique à adopter dans le contrôle des entreprises. Cette dernière prévoit que seuls les hauts dirigeants (CEO, DG, membres de direction ou équivalents) sont exemptés de cette obligation d'enregistrement.

Pour les cadres ayant un rôle hiérarchique ou fonctionnel, qui sont autonomes dans l'aménagement de leur temps de travail et leur organisation, un enregistrement simplifié est prévu. Mais ce point devra faire l'objet d'un accord spécifique et un entretien relatif à la question de la charge de travail, consigné par écrit, devra être impérativement organisé chaque année. Enfin, pour tous les autres travailleurs, un enregistrement intégral du temps de travail est nécessaire.

On ne peut que déplorer cette remise au pas qui va à l'encontre des grandes tendances du moment. Si on adhère volontiers à l'objectif fondamental de cette disposition, qui est de préserver la santé des travailleurs, on peut s'interroger sur la pertinence d'imposer cette contrainte à toutes les entreprises, quelles que soient leurs activités. Il n'y a plus guère que dans le secteur secondaire, et encore, que l'on achète au travailleur des heures de travail. C'est un *résultat* que l'on attend aujourd'hui et qu'on rémunère. Là où c'est possible, les nouvelles générations veulent travailler quand ils le souhaitent et dans le lieu le plus approprié, qui n'est plus forcément l'entreprise. Et c'est tant mieux. Plutôt que d'imposer une bureaucratie encore plus lourde, pensons aux employés des RH qui passent leurs journées à vérifier et ressaisir des pointages erronés. Pourquoi - plutôt - ne pas punir plus sévèrement les employeurs qui abusent ?

Laissons aux employés et aux collaborateurs le soin de décider ensemble comment ils veulent s'organiser, en fonction des spécificités de leur domaine d'activité, de leurs enjeux et de leurs envies. Seules les heures supplémentaires justifiées devraient être documentées, pour des raisons évidentes. Evitons ces dérives « à la française » et parions plutôt sur la confiance et le partenariat pour soutenir notre compétitivité, en respectant les valeurs qui la sous-tendent, sans oublier de sanctionner ceux qui trichent.

Steeves Emmenegger, fondateur de
emmenegger | compétences | conseils et de
SCAN swiss competencies assessment network