

Convention collective de travail

**relative à la renonciation à l'enregistrement
de la durée du travail (CCT REDT)**

Traduction: En cas de différend, le texte allemand fait foi.

Préambule

Par la présente CCT REDT, les parties visent à mettre en oeuvre l'article 73a de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1), qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et prévoit des exceptions à l'obligation d'enregistrer la durée du travail conformément à l'article. 73 OLT 1. Les autres dispositions de la loi sur le travail et de ses ordonnances ne sont pas affectées par la présente CCT REDT.

1. Champ d'application

La présente CCT REDT se base sur l'article 73a OLT 1 et réglemente les rapports de travail entre, d'une part, les employeurs qui sont membres de Arbeitgeber Zürich et qui n'ont pas déposé de déclaration écrite selon laquelle ils ne se soumettent pas à la convention collective pour les employés de commerce, les employés technico-commerciaux et le personnel de vente dans le commerce de détail (CCT) («opting-out») et, d'autre part, les employés de commerce et les employés technico-commerciaux au bénéfice d'une formation qu'occupent ces employeurs, de même que les employés disposant d'une formation académique de quelque faculté que ce soit.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention collective de travail le commerce de détail ainsi que les rapports de travail qui sont soumis à une convention collective de travail d'entreprise, de branche ou d'une convention collective de travail dont le champ d'application est étendu relative à la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail.

2. Conditions pour la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

a) Autonomie

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail est admise pour les employés qui jouissent d'une grande autonomie en matière d'organisation et peuvent dans l'ensemble définir eux-mêmes leurs horaires de

travail ainsi que leur joignabilité. Il s'agit notamment des employés assumant une part élevée de tâches de direction et/ou des employés qui, dans une large mesure, sont personnellement responsables de l'organisation et de l'aménagement de leur domaine de compétences.

Dans chaque cas, l'autonomie est évaluée en tenant compte de l'ensemble des circonstances du rapport de travail et de l'environnement de travail.

b) Limite de revenu

Pour la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail, un revenu annuel brut (bonus inclus) de plus de 120'000 francs est requis.

Dans le cas d'un emploi à temps partiel, cette limite de revenu est réduite proportionnellement.

c) Accord de renonciation

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail doit être consignée dans un accord individuel écrit entre l'employeur et l'employé. L'accord de renonciation doit décrire l'étendue de l'autonomie dont jouit l'employé en matière de travail, d'organisation et d'emploi du temps, ainsi que la façon dont cette autonomie est aménagée. Dans l'accord de renonciation l'employé confirme, par ailleurs, avoir reçu les informations sur les dispositions légales en matière de durée du travail et temps de repos ainsi que sur les risques de santé et psychosociaux visés au chiffre 3 ci-dessous et les avoir comprises.

Si, au cours d'une année civile, le revenu annuel brut d'un employé n'excède effectivement plus 120'000 francs, la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail n'est pas valable pour l'année suivante.

Les employés qui remplissent les conditions pour la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail mais qui ne signent pas d'accord de renonciation ne doivent subir aucun préjudice. L'accord peut être révoqué par les deux parties pour la fin d'une année, moyennant un préavis d'un mois avec effet pour l'année suivante.

3. Mesures de protection de la santé

a) Information relative aux dispositions légales en matière de durée du travail et temps de repos

Avant de conclure l'accord de renonciation, l'employeur doit informer les employés (en accordant une attention particulière aux employés à temps partiel) au sujet des droits et obligations légaux et contractuels concernant la durée du travail et le temps de repos et la protection de la santé.

Cette information doit inclure au moins les points suivants:

- Durée du travail hebdomadaire contractuelle ou durée réglementaire du travail hebdomadaire et temps de travail annualisé,
- Durée maximale de travail légale et travail supplémentaire maximal autorisé,
- Informations sur les exigences légales concernant le travail de nuit et le travail du dimanche, les pauses et les temps de repos ainsi que
- Interlocuteur interne et éventuellement aussi externe pour les questions afférentes au temps de travail.

La commission paritaire visée à l'article 5 CCT (Commission paritaire) fournit les informations pertinentes et peut être appelée à titre consultatif.

b) Prévention

L'employeur informe tous les employés, avant la conclusion de l'accord de renonciation et, par la suite, au moins une fois par an, sous une forme appropriée, des risques psychosociaux possibles et de leurs effets sur la santé.

Des informations doivent notamment être données sur les points suivants:

- Causes, manifestations et effets des risques psychosociaux et des maladies,
- Obligation des employés d'agir de façon responsable,
- Activités et mesures préventives de l'employeur ainsi que points de contact et centres de conseil (en particulier dans le domaine de la protection de la santé).

Les cadres doivent être informés d'une manière particulière de leur responsabilité dans le domaine de la durée du travail et du temps de repos et sensibilisés en ce qui concerne la protection de la santé en général et les risques psychosociaux sur le lieu de travail en particulier.

c) Entretien annuel

L'employeur procède une fois par an à un entretien avec tous les employés qui ont signé un accord de renonciation qui doit être inscrit au procès-verbal et se référer au moins aux points suivants:

- Volume de travail,
- Durée du travail, travail supplémentaire, travail du dimanche et de nuit, pauses ainsi que
- Facteurs de stress.

4. Interlocuteur et obligations d'information

a) Interlocuteur interne

L'employeur doit désigner un interlocuteur interne pour les questions afférentes au temps de travail et le doter des compétences nécessaires à la mise en oeuvre correcte de l'article 73a OLT 1.

b) Déclaration annuelle à la commission paritaire

Les employeurs qui concluent des accords de renonciation conformément à la présente CCT REDT sont tenus d'informer annuellement la commission paritaire jusqu'au 31 mars quant au nombre d'employés ayant conclu un accord de renonciation et au pourcentage du personnel total qu'ils représentent.

c) Obligation de documentation

L'employeur doit mettre les documents suivants à la disposition de l'inspection du travail compétent:

- CCT et CCT REDT,
- les accords de renonciation individuels conclus avec les employés,

- une liste de tous les employés ayant renoncé à l'enregistrement de la durée du travail, y compris la confirmation que la limite de revenu requise en vertu du chiffre 2.b) est atteinte.

5. Sanctions en cas de violation de la CCT REDT

La commission paritaire veille à l'application de la présente CCT REDT et procède à des échanges réguliers sur les questions d'enregistrement de la durée du travail et de protection de la santé. En cas de violation grave ou systématique de la CCT REDT, elle somme l'employeur fautif de mettre en oeuvre correctement la CCT REDT dans un délai raisonnable.

Si la commission paritaire constate que l'employeur continue à enfreindre la CCT REDT de façon grave et systématique en dépit de la sommation et de la fixation d'un délai, elle peut imposer les sanctions suivantes:

- Avertissement,
- Exclusion de la CCT REDT.

En tout état de cause, l'exclusion doit être précédée d'un avertissement et l'avertissement d'un rappel à l'ordre. La commission paritaire informe l'inspection du travail compétente de la sanction imposée.

6. Entrée en vigueur et durée

La présente CCT REDT entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle peut être résiliée par les deux parties contractantes pour le 31 décembre de chaque année, moyennant un délai de résiliation de trois mois.

Zurich, en décembre 2015 (mis à jour en mai 2026)

Arbeitgeber Zürich

C. Bucheli Ruffieux
Présidente

H. Strittmatter
Directeur

Kaufmännischer Verband Zürich

A. Kuhn-Senn
Présidente

A. Zurkirchen
Directrice

Arbeitgeber Zürich
Löwenstrasse 11
8001 Zürich
+41 44 267 40 30
info@arbeitgeber-zh.ch
arbeitgeber-zh.ch

Kaufmännischer Verband Zürich
Pelikanstrasse 18
8001 Zürich
+41 44 211 33 22
info@kfmv-zuerich.ch
kfmv-zuerich.ch