

# Temps de travail : sans contrôle, la loi est inefficace : exemple dans les banques

Autor(en): **Chervet, Denise**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **69 (2011)**

Heft 1: **Peurs et espoirs dans le monde du travail**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-283603>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# TEMPS DE TRAVAIL: SANS CONTRÔLE, LA LOI EST INEFFICACE. EXEMPLE DANS LES BANQUES

DENISE CHERVET

Association suisse des employés de banque  
denise.chervet@aseb.ch

> Les banques ont souvent développé des conditions de travail qui ont ensuite été copiées dans d'autres entreprises. Il en est ainsi par exemple des bonus, de l'annualisation du temps de travail, du travail basé sur la confiance. Pour cette raison, il vaut la peine de suivre les derniers développements en matière de politique du personnel dans les banques et d'examiner leurs conséquences sur la santé et le bien être des employés ainsi que les stratégies pour promouvoir des *best practices* ou au contraire lutter contre les *worst practices*.

## PRÉSENTATION DU CONTEXTE

Plus de 100'000 personnes travaillent dans des banques en Suisse. Les trois grands centres sont Zurich (50'000 salariés), Genève (35'000 salariés) et Lugano (8'000 salariés). Les deux grandes banques, UBS et Crédit suisse, occupent 40'000 personnes et ont une influence déterminante sur le développement des conditions de travail. Selon une étude menée au Tessin en 2004 par le Professeur Domenighetti, le personnel bancaire se caractérise par à un recours bien plus aux fréquents que les salariés des autres secteurs économiques aux somnifères (72% des employés contre 39% dans les autres secteurs), tranquillisants (25% contre 10% dans les autres secteurs) et stimulants.

Entretemps la situation ne s'est pas améliorée: la crise financière de 2008 a secoué le secteur et a eu des répercussions importantes sur le personnel: la crainte de perdre son emploi et l'inquiétude concernant l'avenir et la pression sur les employés ont fortement augmenté.

Le secteur bancaire est soumis à une convention collective de travail: la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire. Cette convention n'est pas de force obligatoire, mais comme les deux principaux instituts bancaires y sont soumis et plusieurs banques cantonales, la majorité du personnel bancaire en bénéficie. Sur les 327 instituts bancaires, une cinquantaine sont soumis à la convention et une quinzaine ont des commissions d'entreprise qui sont plus ou moins dynamiques, selon les moyens qui leur sont accordés. Moins de 10% des employés sont organisés syndicalement.

## CONTEXTE LÉGAL

Selon la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises – Loi sur la participation, la représentation des travailleurs dispose de droits de participation

dans le domaine de la sécurité au travail et la protection de la santé. Elle a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches (art. 10 et 9 de loi sur la participation). Cela signifie que les commissions du personnel devraient être consultées pour toutes les questions ayant un impact sur la santé et la sécurité au travail: horaires de travail, nouvelles technologies, conditions de travail (bruits, chaleur, etc.), mesures de prévention des pandémies... Pour permettre une intervention efficace, il faudrait aussi leur fournir les statistiques sur les absences pour cause de maladie et d'accident afin qu'elles connaissent la situation et l'évolution de l'état de santé des salariés.

Dans les entreprises, les commissions du personnel s'occupent rarement de la santé au travail. Elles n'ont ni le temps, ni les moyens de s'en occuper. Souvent la prévention de la santé est déléguée à un spécialiste. Ils mettent sur pied des programmes plus ou moins ambitieux afin de sensibiliser les employés au sport, à la nutrition, à la gestion du stress. La question de l'organisation du travail est beaucoup plus rarement abordée, même si elle est à l'origine de beaucoup de souffrance et de maladie.

Il faut en outre souligner qu'une majorité de banques, et non des moindres, n'ont pas de commission du personnel. La participation en matière de prévention de la santé au travail y est donc totalement inexistante. Une enquête menée par le syndicat Unia dans le commerce de détail démontre que quand il n'y a pas de participation, 38,3% des salariés ont le sentiment que le travail nuit à leur santé, ce pourcentage tombe à 21,6% dans les magasins avec une participation des salariés.

#### PROBLÈMES DE SANTÉ AU TRAVAIL DANS LES BANQUES

Les employés de banque travaillent trop longtemps et accomplissent un nombre élevé d'heures supplémentaires (voir tableau1). Ils sont toujours accessibles via leur ordinateur portable et leur téléphone mobile, doivent être toujours plus performants et sont mesurés à leurs collègues. Cette pression constante les épuise. Pour tenir le coup ils ont recourt à des stimulants et des somnifères. Nombreux sont celles et ceux qui cherchent un autre emploi ou craquent après plusieurs années de souffrance.

Le travail basé sur la confiance est particulièrement développé dans les milieux financiers: les employés peuvent théoriquement organiser leur travail comme ils le veulent, c'est le résultat qui compte. Non seulement ils ne doivent pas saisir leur temps de travail, mais ils ont quelquefois l'interdiction de le faire. Il n'y a alors plus de pauses, d'heures supplémentaires, de travail de nuit ou du dimanche. La limite entre le travail et la vie privée devient de plus en plus floue: on termine un projet le soir à la maison, on organise ses prochaines vacances à son lieu de travail, on consulte régulièrement ses mails même en vacances...

A ce problème récurrent, s'ajoute une pression accrue suite à la crise financière qui a exacerbé la concurrence entre les instituts financiers et augmenté le nombre de fusions et de rachats. Pour les employés cela se traduit par une insécurité concernant leur place de travail, exacerbée encore par des méthodes de gestion qui mettent les employés en concurrence les uns contre les autres afin d'augmenter leur productivité. Le temps de travail devient alors secondaire dans ce combat pour être le meilleur ou au moins pour ne pas être le moins bon: seul le résultat compte.

## PROJET PILOTE SUR LA SAISIE DU TEMPS DE TRAVAIL

Ces pratiques ont pu se développer, car selon un accord tacite, dans de nombreux cantons, les inspecteurs du travail n'ont plus mené de contrôles de temps de travail dans les banques depuis plusieurs années. Non seulement il y avait inégalité de traitement avec d'autres entreprises, mais aussi violation de l'art 46 de la LTr et de l'art. 73 de l'Ordonnance relative à la loi sur le travail OLT1 qui exigent que le temps de travail soit enregistré dans des pièces et registres indiquant les durées (quotidiennes et hebdomadaires) du travail effectivement fourni, les jours de repos, l'horaire et la durée des pauses égale ou supérieure à une demi-heure... Ce laxisme ne pouvait être toléré plus longtemps mais face aux habitudes acquises, il n'était pas possible de réintroduire le timbrage obligatoire. Un projet pilote a été négocié entre les partenaires sociaux et le Seco, dans le but d'examiner si de nouvelles formes de saisie du temps de travail permettaient de répondre aux exigences de la loi sur le travail.

Le projet a débuté en juillet 2009 et se termine en juillet 2011. Il permet aux banques participant au projet une saisie allégée du temps de travail: seuls les temps de travail excessifs sont notés. Ainsi l'employé doit seulement consigner les heures lorsque la journée de travail excède 11h, lorsque plus de 50 heures de travail supplémentaires risquent d'être effectués ou si les heures supplémentaires dépassent le maximum de 326 heures par an... Les banques pilotes font l'objet d'un contrôle accru des inspecteurs du travail dans le but d'évaluer si cette nouvelle procédure permet de contrôler le respect des dispositions légales. Parallèlement une étude est menée sur l'incidence de la saisie du temps de travail sur la santé des salariés.

## EVALUATION INTERMÉDIAIRE

La question du temps de travail est de grande actualité dans d'autres secteurs que les banques. Ce projet aura donc une influence qui dépassera le milieu financier. L'enjeu pour les salariés est la réappropriation de leur temps libre et une Work-life balance qui leur permette de mener une vie sociale active et préserve leur santé. Pour les employeurs, le temps de travail est une limitation qu'il s'agit d'assouplir afin d'augmenter la productivité des salariés en flexibilisant l'horaire de travail et en l'élargissant. Les nouveaux moyens électroniques ont permis de supprimer la barrière géographiques – on peut travailler partout –, la globalisation relativise les rythmes sociaux – nécessité de travailler la nuit ou le dimanche pour collaborer avec des partenaires à l'autre bout du monde -. L'influence de ces changements sur les conditions de travail des employés de banque et particulièrement des employés travaillant pour des instituts internationaux est énorme et d'autant plus pesante que l'individualisation accrue des conditions de travail les isole. La loi sur le travail est un faible rempart contre les sollicitations accrues de leurs employeurs, dans un cadre de concurrence exacerbée et un marché de l'emploi incertain.

## SENSIBILISATION COLLECTIVE SUR LES ENJEUX DU TEMPS DE TRAVAIL

La question du temps de travail ne doit pas être une préoccupation individuelle. C'est un problème de société de par son impact sur la santé, mais aussi sur la vie sociale. Des règles doivent être définies afin de protéger les salariés contre les exigences des employeurs et les possibilités infinies offertes par les nouvelles technologies. Ces règles doivent faire l'objet d'un consensus et définir un cadre général à respecter aussi bien par les entreprises que par

les salariés. En effet, la pression ne vient pas seulement des chefs mais aussi des collègues plus jeunes, plus libres, plus ambitieux qui sont pris en exemple.

#### UNE LOI DU TRAVAIL EFFICACE

La loi sur le travail doit assurer aux partenaires sociaux un rôle décisif aussi dans le contrôle de l'application de la loi. Celle-ci est en effet trop souvent ignorée et violée impunément. Elle est aussi devenue obsolète et à bien des égards ne répondent plus à son objectif de protection de la santé des employés. Les intérêts économiques à court terme prévalent fréquemment sur la défense de conditions de travail saines et les autorités sont souvent très (trop) réceptives aux arguments économiques. Un rééquilibrage n'est possible qu'en permettant défense collective des intérêts des salariés. Celle-ci est en partie possible: les syndicats ont la qualité pour agir pour s'opposer à une autorisation de travailler le dimanche ou le soir. Ils peuvent aussi informer les autorités de violations dont ils auraient la connaissance. Ils ne reçoivent cependant pas d'informations sur les visites des inspecteurs du travail et ne peuvent intervenir pour faire cesser et/ou sanctionner des violations de la loi sur le travail. Les commissions du personnel bénéficient de davantage de droit: elles peuvent participer aux visites des inspecteurs du travail, elles sont informées du résultat de la visite. Composées de salariés, elles ont cependant peu de moyens pour exiger l'application des recommandations de l'inspecteur ou pour demander la cessation des violations.

Sans contrôle efficace de la loi sur le travail, elle restera une loi ignorée et même bafouée. Les autorités cantonales chargées de ce contrôle n'ont pas pu assurer ce contrôle de manière efficace, les syndicats sont d'accord de relever ce défi, dans un souci de santé publique.

2008, Concept intérieur, en heures par emploi

	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>Sections économiques NOGA</b>			
Agriculture, sylviculture	33	36	(21)
Industries; production d'énergie	49	53	30
Construction	33	33	(53)
Commerce et réparations	55	66	32
Hôtellerie et restauration	37	42	29
Transports et communications	41	42	37
Activités financières; assurances	99	121	53
Immobilier, informatique, R&D	64	72	42
Administration publique	34	38	21
Enseignement 1)	...	...	...
Santé et activités sociales	38	55	27
Services collectifs et personnels	52	62	32
Services domestiques	25	(34)	21
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>58</b>	<b>35</b>

Tableau 1

*Activité professionnelle et temps de travail – Indicateurs Heures supplémentaires*

*Durée annuelle d'heures supplémentaires des salariés occupés à plein temps selon le sexe et la section économique*

*(Source office fédéral de la statistique)*