

Berne, le 29 mars 2017

IGS
Secrétariat général
Case postale 5236
3001 Berne

AIDE-MEMOIRE A L'ATTENTION DES ENTREPRISES IGS : Mise en œuvre des conditions d'emploi modifiées

1. Situation initiale

Par décision des parties contractantes, on prévoit d'adapter certains points de la "convention sur les conditions d'emploi" (ci-après appelée "conditions d'emploi") pour la branche de la géomatique et de la gestion du territoire. Les associations recommandent à leurs membres l'approbation des changements suivants :

- Augmentation de la durée de la semaine de travail de 41 à 41,5 heures en même temps que l'augmentation du droit aux vacances à 6 / 5 / 6 semaines ;
- Définition du solde des heures en plus ou en moins au nombre d'heures équivalant à 2 semaines de travail (en lieu et place du nombre d'heures fixé actuellement à 82) ;
- Introduction d'une demi-journée de congé par an servant à la participation à l'assemblée générale d'une association nationale.

A l'exception du canton de Vaud, les " conditions d'emploi" ont un caractère obligatoire pour tout emploi dans les domaines de la géomatique et de la gestion du territoire. Conformément à l'article 1, elle est également applicable à d'autres emplois dans les entreprises IGS : par exemple au personnel administratif (de bureau) et au personnel de nettoyage, sauf accord individuel contraire pour ces postes (par exemple en vertu d'un contrat de travail écrit déclarant inapplicable le contenu de ces conditions d'emploi ou régissant différemment certains aspects tels la durée du travail, le salaire, le droit aux vacances, les indemnités journalières en cas de maladie etc.).

2. Considérations juridiques en matière de droit du travail

Du point de vue des salariés, tous les effets des changements proposés sont neutres, voire positifs.

La décision d'augmenter la durée de la semaine de travail (de 41 heures à 41,5 heures) est directement liée à l'augmentation, plus avantageuse, du droit aux vacances. Il en résulte globalement une amélioration d'environ 1 % sous forme de temps libre supplémentaire payé.

Alors que l'introduction d'une demi-journée de congé supplémentaire représente également un changement positif pour les collaboratrices et les collaborateurs, on peut considérer comme étant neutres les effets de la "limitation des heures en plus ou en moins aux heures résultant du taux d'occupation sur deux semaines".

Cette évaluation est déterminante eu égard aux principes en matière de droit du travail :

Si la situation des collaboratrices et collaborateurs est péjorée (même si elle ne concerne que des aspects isolés ou des personnes individuelles), son introduction n'est possible que moyennant accord réciproque (consentement de chaque personne concernée) ou alors par voie de procédure dite de congé sous réserve de modification (en respectant le délai de congé).

Si la situation des collaboratrices et collaborateurs n'est pas péjorée (ce qui vaut pour le présent cas, pour autant que tous les changements soient adoptés), les changements peuvent être mis en vigueur à tout moment, sans accord et sans congé sous réserve de modification.

3. Mise en œuvre dans les entreprises

Les "conditions d'emploi" représentent des conditions minimales. Plusieurs possibilités sont à la disposition des employeurs pour les mettre en œuvre et ils jouissent – en faveur des salariés – d'une certaine liberté d'action (par exemple en ce qui concerne les salaires, la durée de la semaine de travail, les vacances etc.). Le plus souvent, ces libertés d'action se manifestent dans les contrats de travail ; cependant, elles peuvent également être consignées dans un règlement du personnel. Les changements proposés peuvent avoir des incidences diverses sur les entreprises concernées, en fonction de leur manière de les mettre en œuvre.

(1) Entreprises qui n'ont pas introduit de réglementation particulière

Les entreprises qui n'ont instauré aucune réglementation particulière ou qui ont déclaré applicables telles quelles les "conditions d'emploi" dans leur intégralité n'ont pas besoin de changer quoi que ce soit sur le plan du droit du travail, à la suite de l'introduction des changements proposés (bien entendu, elles devraient au moins informer les collaboratrices et collaborateurs de ces changements – qui leur sont favorables) :

En cas d'approbation par toutes les parties contractantes, les conditions d'emploi modifiées seraient automatiquement applicables, dans leur nouvelle teneur, dès la date de leur mise en vigueur. Cela signifie en particulier qu'après acceptation des propositions, le droit aux vacances passerait à 6 / 5 / 6 semaines et la durée de la semaine de travail à 41 heures ½ (pour les emplois à plein temps).

(2) Entreprises qui ont introduit une réglementation particulière (différente) pour leurs collaboratrices et collaborateurs

Les accords particuliers convenus oralement ou par contrat individuel de travail écrit restent valables pour autant qu'ils ne se situent pas en dessous des minimaux définis par les "conditions d'emploi". S'ils étaient moins favorables aux collaboratrices et collaborateurs, la réglementation des "conditions d'emploi" s'appliquerait.

Un exemple : Si un contrat individuel de travail prévoit un droit (actuel) aux vacances de 5 / 4 / 5 semaines, ce droit passera automatiquement au minimum des "conditions d'emploi", à savoir 6 / 5 / 6 semaines après la mise en vigueur des adaptations (prévues pour le 1^{er} janvier 2018). Toute réglementation qui restera plus favorable, par exemple 6 / 5 / 6 / 7 semaines, restera en vigueur.

Attention – en cas de péjoration de la situation globale des collaboratrices et collaborateurs :
Si une entreprise connaît déjà un régime du droit aux vacances de 6 / 5 / 6 semaines, elle n'a pas le droit de relever le temps de la semaine de travail à 41,5 heures ! En effet, étant donné que ce changement aurait un effet négatif pour ses collaboratrices et collaborateurs (plus de temps travaillé, droit aux vacances inchangé), l'entreprise en question devrait solliciter l'accord de chaque personne concernée. Sans ce consentement exprès (de préférence par écrit), la durée de la semaine de travail restera fixée à 41 heures (bien que le contrat se réfère aux "conditions d'emploi" qui prévoient désormais 41,5 heures).

(3) Entreprises désireuses d'introduire une future réglementation particulière (différente) pour leurs collaboratrices et collaborateurs

Aussi longtemps qu'une entreprise ne contrevient pas aux minimaux prévus dans les "conditions d'emploi", elle est en droit d'introduire des solutions qui en diffèrent. Dès lors, moyennant le consentement exprès de toutes les personnes concernées, il sera possible de péjorer une réglementation qui était jusqu'alors plus favorable.

Un exemple : Le contrat individuel de travail d'un(e) spécialiste qualifié(e) prévoit ce qui suit :

- *Salaires annuels : 80'000 francs ("conditions d'emploi" actuelles : 75'000 francs)*
- *Durée de la semaine de travail : 40 heures ("conditions d'emploi" actuelles : 41 heures)*
- *Droit aux vacances : 5/4/5 semaines (correspondant aux "conditions d'emploi" actuelles)*
- *Jours fériés : 14 ("conditions d'emploi" actuelles : 9 jours)*

En raison des modifications des conditions d'emploi, le nombre des semaines de vacances passera (en 2018) à 6 / 5 / 6 semaines, les autres accords restant inchangés. Si une entreprise ne peut plus se permettre d'offrir une telle solution plus avantageuse (salaires plus élevés, moins d'heures de travail par semaine, plus de jours fériés), elle est libre de proposer, moyennant le consentement du collaborateur concerné (ou en imposant un congé sous réserve de modification) des éléments moins favorables (qui dépassent les minimaux des conditions d'emploi), par exemple :

- *Baisse du salaire (qui doit toutefois rester supérieur au minimum de 75'000 francs)*
- *Majoration de la durée de la semaine de travail (par exemple aux 41,5 heures)*
- *Abaissement du droit aux jours fériés (dont le seuil doit rester au minimum égal aux 9 jours payés).*

4. En résumé : les effets des changements sur les entreprises

Pour les entreprises n'ayant pas convenu de dispositions particulières individuelles avec leurs collaboratrices et collaborateurs en matière de durée de la semaine de travail et de droit aux vacances ou qui se réfèrent globalement aux conditions d'emploi, les adaptations seront automatiques – en d'autres termes, la nouvelle réglementation prévue à partir du 1^{er} janvier 2018 sera applicable (notamment en termes de droit aux vacances de 6 / 5 / 6 semaines et de la durée de la semaine de travail de 41,5 heures pour un emploi à plein temps).

Si une entreprise avait convenu avec ses collaboratrices et collaborateurs de certaines dispositions moins favorables aux nouvelles conditions d'emploi, celles-ci subiraient une amélioration en vertu de la mise en vigueur des nouvelles "conditions d'emploi" (à titre d'exemple, si on avait convenu globalement d'un droit aux vacances de 5 semaines dès l'âge de 21 ans, ce droit passerait automatiquement à 6 semaines dès l'atteinte de l'âge des 50 ans).

Si une entreprise a accordé certaines améliorations en faveur de ces collaboratrices et collaborateurs qui dépassent les nouvelles conditions d'emploi, elles seront toujours applicables (un régime du droit aux vacances généreux de 6 / 5 / 7 semaines restera inchangé).

Attention : Si on accorde déjà un droit aux vacances minimal de 6 / 5 / 6 semaines, désormais

identique aux nouvelles "conditions d'emploi", ce droit restera inchangé mais l'employeur n'est pas en droit de relever, sans consentement explicite de toutes les personnes concernées, la durée de la semaine de travail de 41 heures à 41,5 heures car ce faisant, les conditions d'emploi seraient globalement péjorées.

Si une entreprise veut compenser les améliorations introduites grâce aux nouvelles conditions d'emploi modifiées, elle est dans l'obligation de solliciter le consentement de toutes les personnes concernées, par rapport aux aspects dont elle veut réduire l'avantage (et elle ne peut le faire que pour ceux des aspects offrant actuellement des conditions dépassant les conditions minimales).

Centre Patronal Bern

lic.iur. Christian Streit, avocat