

Suisse

Renonciation à l'enregistrement du temps de travail : quelles mesures de protection de la santé ?

Nicola CIANFERONI

En Suisse, la renonciation à l'enregistrement du temps de travail implique pour les employeurs l'obligation, d'une part, de négocier avec les partenaires sociaux des mesures compensatoires visant à garantir la protection de la santé ; et, d'autre part, de mettre en place un service interne chargé des questions relevant de la durée du travail. Cet article propose une discussion critique de ces dispositifs tels qu'ils apparaissent dans les conventions collectives de travail en vue de proposer quelques pistes pour une protection de la santé plus efficace.

In Switzerland, the waiver of the recording of working time entails obligations for employers to, on the one hand, negotiate with social partners as to compensation measures aimed at guaranteeing the protection of employee health; and, on the other hand, establish an internal department to handle questions relating to working time. This article offers a critical evaluation of these arrangements as they appear in the collective labour agreements in order to suggest a number of pathways to more effective health protection.

Nicola Cianferoni est collaborateur scientifique dans le centre de prestations Conditions de travail - Protection de la santé au travail du Secrétariat d'État à l'économie SECO, Suisse, et chercheur associé à l'Institut de recherches sociologiques (IRS) à Université de Genève.

Depuis plusieurs années, les milieux patronaux suisses exercent des pressions pour faire assouplir certains dispositifs de la législation sur le travail¹. Ces pressions portent entre autres sur l'obligation pour les employeurs d'enregistrer le temps de travail de leurs salariés. C'est dans ce contexte que le gouvernement fédéral s'est activé pour rechercher une solution de compromis auprès des partenaires sociaux, permettant à la fois d'assurer la protection de la santé des travailleuses et travailleurs et de prendre en compte l'évolution des exigences de flexibilité dans l'entreprise. Une révision récente de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT 1)

en est le résultat. Depuis le 1^{er} janvier 2016, deux nouveaux articles de cette ordonnance permettent l'instauration d'un régime dérogatoire à l'obligation d'enregistrer le temps de travail. Cela signifie concrètement que les travailleuses et travailleurs peuvent renoncer à la saisie, intégrale ou simplifiée, de leur temps de travail pour autant qu'ils remplissent certains critères. Ces deux articles ne remplacent pourtant pas l'obligation de l'employeur de protéger la santé du personnel (encadré 1).

C'est pourquoi, comme l'indique le rapport explicatif du Conseil fédéral relatif à

Encadré 1 - L'enregistrement du temps de travail en Suisse

La loi sur le travail (LTr) a pour objectif de protéger la santé de la travailleuse ou du travailleur de tout préjudice imputable au poste de travail. En principe, elle est applicable à toutes les entreprises privées et publiques ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs qui y sont occupés. Ses prescriptions s'articulent autour de deux axes : premièrement, celui de la protection de la santé au sens large ; deuxièmement, celui des durées du travail et du repos¹. L'article 46 de la loi fédérale sur le travail (LTr, RS 822.11) et l'article 73 de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT 1, RS 822.111) exigent que le temps de travail soit enregistré dans des pièces et registres indiquant « les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fournies, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles », « les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche », ainsi que « l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure ». L'enregistrement des heures est une obligation qui incombe à l'employeur, lequel doit ensuite conserver les pièces et registres pour les mettre à disposition des inspections du travail en cas de contrôles. Cependant, un régime permettant de déroger à cette obligation est en vigueur depuis 2016 avec les nouveaux articles 73a OLT 1 (renonciation à l'enregistrement) et 73b OLT 1 (enregistrement simplifié).

1. Loi sur le travail et ordonnances, <http://bit.ly/3JxDiNj>.

1. Mentionnons à titre d'exemple les initiatives parlementaires 16.442 : « Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail » (<http://bit.ly/3HT5Rnb>) ; 16.414 : « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés » (<http://bit.ly/3Wp847k>) ; 14.423 : « Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail » (<http://bit.ly/3YeG6Tz>).

Encadré 2 - Méthodologie et liste des conventions collectives du travail (CCT)

Les informations ont été récoltées *via* une prise de contact avec les représentants et/ou secrétariats des partenaires sociaux et des inspections du travail¹ : 32 syndicats membres de l'Union syndicale suisse (USS), TravailSuisse et/ou d'organisations indépendantes ; 174 faitières patronales membres d'économiesuisse et/ou de l'Union patronale suisse (UPS), 127 associations membres de l'Union suisse des arts et des métiers (USAM) et 25 inspectorats du travail cantonaux (y compris du Liechtenstein). Les personnes contactées étaient appelées à indiquer les CCT et les entreprises concernées par ces dispositions, le nombre de travailleurs couverts, ainsi qu'à transmettre les documents pertinents à l'équipe de recherche. La collecte des informations s'est effectuée entre mai et juin 2018. Les CCT dont nous avons pu prendre connaissance concernent les secteurs de l'industrie (machines-outils, textile, papier, graphique), de l'industrie pharmaceutique, des transports, du bâtiment, des télécommunications, de l'informatique, du commerce de détail ainsi que de la presse et des médias. Ce relevé n'est pas suffisamment précis pour connaître le nombre d'entreprises concernées, le personnel couvert par la CCT et celui concerné par la renonciation à l'enregistrement du temps de travail.

1. Cette collecte a été effectuée dans le cadre d'une étude réalisée sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) qui peut être téléchargé librement ici : <http://bit.ly/3kXlJeZ>.

la révision de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT 1), les entreprises doivent prévoir l'adoption de mesures particulières visant à garantir la protection de la santé au travail² : « La convention collective de travail doit prévoir des mesures particulières pour garantir la protection de la santé et assurer le respect de la durée du repos fixée par la loi (alinéa 4, lettre a). »

Par quelles mesures particulières les entreprises envisagent-elles de renforcer la protection de la santé pour le personnel qui n'enregistre plus l'intégralité de ses heures ? Quelle est l'implication des partenaires sociaux dans leur mise en œuvre ? Comment peuvent-elles faire l'objet d'une amélioration ? Cet article se propose d'apporter des

éléments de réponse à ces questions à partir d'une analyse de 15 conventions collectives de travail (CCT) de branche ou d'entreprise (encadré 2). L'attention sera focalisée sur les dispositifs en matière de santé et sécurité au travail requis pour renoncer à l'enregistrement du temps de travail. Ce choix découle du fait que peu d'entreprises sont concernées par l'enregistrement simplifié.

Possibilité de renonciation à l'enregistrement du temps de travail et dispositions prévues dans la convention collective

La renonciation à l'enregistrement du temps de travail est régie par l'article

2. Le rapport peut être téléchargé librement ici : <http://bit.ly/3Rh2Y2p>.

73a OLT 1. Cet article prévoit la possibilité de ne plus enregistrer le temps de travail pour les travailleuses et travailleurs touchant un salaire brut annuel de plus de 120 000 francs suisses (primes éventuelles comprises) et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, ce qui comprend l'aménagement des horaires. Ces dispositions doivent cependant être inscrites dans une CCT et bénéficier de l'accord écrit des travailleuses et travailleurs concernés. Il n'est donc pas possible pour l'entreprise de bénéficier du régime dérogatoire si elle n'est pas engagée dans un partenariat social avec au moins un syndicat. Bien que la somme des conditions requises soit restrictive, la renonciation à l'enregistrement du temps de travail peut concerner une proportion non négligeable de travailleurs, notamment dans les secteurs où les salaires sont élevés comme la finance. Une étude non représentative menée dans huit entreprises (hors secteurs financiers) estime qu'environ 18 % du personnel est concerné par cette disposition (Bonvin *et al.*, 2019).

L'employeur a l'obligation de prévoir des mesures particulières visant à garantir la protection de la santé compte tenu du fait qu'une partie du personnel ne saisit plus son temps de travail. L'ordonnance mentionne le principe de mesures particulières sans pour autant donner des indications sur leur contenu. L'idée sous-jacente est de laisser aux partenaires sociaux la négociation de ces mesures. Ainsi, par cette obligation légale, toutes les CCT qui prévoient la renonciation à l'enregistrement du temps de travail doivent indiquer de manière explicite quelles mesures particulières ont fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux. De surcroît, l'entreprise doit désigner un service interne chargé des

questions relevant de la durée du travail. Le Rapport explicatif du Conseil fédéral relatif à la révision de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) précise à ce sujet que « ce service [interne] a pour mission de sensibiliser les supérieurs hiérarchiques au temps de travail et de repos, de déterminer à intervalles réguliers le niveau de la charge de travail des travailleurs, d'apporter un soutien aux travailleurs qui rencontrent des difficultés en raison de leurs horaires de travail et de proposer à un stade précoce des mesures, si nécessaire. Ce service est aussi l'interlocuteur des partenaires sociaux de la CCT pour ces questions. »

Renonciation à l'enregistrement du temps de travail et durée excessive du travail

Il existe peu d'études qui évaluent l'impact de la renonciation à enregistrer les heures sur les pratiques et la santé des personnes concernées. L'une d'elles porte sur l'évaluation du projet-pilote « Temps de travail basé sur la confiance dans le secteur bancaire », réalisée sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Il s'agit d'une étude empirique pionnière dans ce domaine. Les auteurs estiment que les facteurs de risque pour la santé sont davantage liés aux longues journées de travail (plus de 10 heures et heures supplémentaires régulières) qu'à la manière dont le temps de travail est enregistré (Bonvin *et al.*, 2011). Ce constat est également confirmé par une étude qualitative sur les gérants des magasins de la grande distribution suisse, dont la plupart n'enregistrent pas le temps de travail. L'allongement de la durée du travail que connaît cette catégorie du personnel apparaît comme étant liée au fonctionnement des magasins et à la coordination des

flux de clients et de marchandises. Si l'abolition de la pointeuse n'apparaît pas comme étant la cause directe de l'allongement du temps de travail, il n'en reste pas moins que cet outil de mesure n'est pas sans enjeux, car son absence permet d'occulter ce phénomène (Cianferoni, 2020).

Une étude plus récente sur l'enregistrement du temps de travail, elle aussi réalisée sur mandat du SECO, observe un lien direct entre la modalité d'enregistrement du temps de travail et le temps de travail effectif. La renonciation à l'enregistrement et, dans une moindre mesure, l'enregistrement simplifié coïncident avec un nombre d'heures de travail effectif en moyenne plus élevé. La probabilité d'une durée hebdomadaire du travail très élevée (au-delà de 55 heures) est également plus grande pour qui ne saisit pas ses heures (Bonvin *et al.*, 2019). Un lien entre renonciation à l'enregistrement et durée excessive du travail est un phénomène également observé dans les données statistiques administratives autrichiennes de 2015 (Astleithner, Stadler, 2019). Enfin, si une enquête sur le temps de travail réalisée en Allemagne en 2019 estime que les formes de flexibilité ne sont pas en contradiction avec l'enregistrement du temps de travail (Backhaus *et al.*, 2021), il n'en reste pas moins que la saisie des heures semble jouer un rôle dans la prévention du surmenage et la garantie d'un temps de récupération dans le cas du télétravail (Lott, Ahlers, 2021).

Négociation de mesures particulières pour prévenir les risques pour la santé des salariés

En Suisse, les limitations de la durée du travail fixées par la LTr sont de 45 ou

50 heures par semaine selon le type d'entreprise et de secteur. La loi prévoit toutefois la possibilité de dépasser ces limites sous certaines conditions. Ainsi, les mesures particulières du Conseil fédéral suivent un principe de précaution compte tenu du fait qu'il n'est plus possible de vérifier le respect des limitations horaires de la durée du travail. Ces mesures sont censées être une garantie à ce que la renonciation à l'enregistrement du temps de travail ne conduise pas à une hausse des risques pour la santé. Nous venons de mentionner que d'après les études émergentes, la renonciation à l'enregistrement du temps de travail semble être corrélée à des longues heures de travail, bien que les pressions découlent davantage d'une organisation du travail flexible et placée sous tension. Il convient aussi de relever que d'après la documentation scientifique existante, plus la durée du travail est longue, plus les risques pour la santé augmentent. Par exemple, selon une étude basée sur un échantillon de 603 838 personnes, une hausse du risque associé à des maladies cardiovasculaires est observée pour les personnes qui travaillent 55 heures hebdomadaires ou plus (Kivimäki *et al.*, 2015).

La négociation de mesures particulières est une obligation pour les entreprises. Il s'agit ainsi d'éviter qu'en l'absence d'un encadrement approprié, la renonciation à l'enregistrement du temps de travail puisse conduire à des effets néfastes pour la santé. En effet, l'inspection du travail n'est pas en mesure de vérifier le respect des dispositifs légaux concernant la durée du travail en l'absence d'un relevé systématique des heures. Cela peut se révéler problématique dans un contexte général caractérisé par une hausse de la pression ressentie par les travailleuses et travailleurs en emploi. Les données de

Tableau 1 - Mesures particulières des CCT encadrant la renonciation à l'enregistrement du temps de travail

Mesures visant à renforcer la prévention dans la protection de la santé	
Information et sensibilisation	L'entreprise s'engage à organiser une information et sensibilisation régulières sur les questions relevant de la durée du travail, de la protection de la santé et des risques psychosociaux. Cette mesure s'adresse à la fois aux cadres ayant des fonctions de conduite et aux travailleuses et travailleurs qui renoncent à l'enregistrement du temps de travail. Les cadres de proximité jouent un rôle important dans la mise en œuvre de cette mesure par l'information qu'ils transmettent et reçoivent auprès de leurs subordonnés.
Relevé informel du temps de travail	L'entreprise met à disposition un outil permettant à la travailleuse ou au travailleur de continuer à enregistrer son temps de travail de manière informelle*. Le but de cette mesure est de permettre une meilleure gestion des horaires sur le plan individuel et de la prise des congés en cas d'heures supplémentaires.
Directive sur la joignabilité	L'entreprise peut émettre une directive indiquant les horaires pendant lesquels la travailleuse ou le travailleur n'est pas tenu d'être joignable, tout comme les délais de réponse auxquels il doit se tenir quand il est sollicité.
Prise des pauses	La travailleuse ou le travailleur dispose de la possibilité de prendre occasionnellement des pauses supplémentaires. Aucune indication n'est donnée sur les modalités pour l'obtention de ces pauses.
Compensations forfaitaires	L'entreprise prévoit une compensation forfaitaire des heures supplémentaires sous la forme de congé sabbatique, de vacances ou d'une rémunération supplémentaire.
* La personne qui a décidé de renoncer à l'enregistrement de son temps de travail ne peut pas faire valoir un décompte informel de ses heures pour prétendre à des dommages aux Prud'hommes. Ces relevés ne constituent pas non plus une preuve éventuelle d'infractions à la loi sur le travail.	
Mesures visant la détection d'éventuels risques psychosociaux ou problèmes de santé	
Auto-évaluation de la santé	La travailleuse ou le travailleur a la possibilité d'effectuer une fois par an une auto-évaluation de son état de santé, afin de pouvoir détecter des éventuelles situations problématiques. Cette démarche est volontaire. Certaines CCT mentionnent que la personne concernée peut demander, sur la base des résultats obtenus, à effectuer un bilan de santé auprès d'un prestataire de soins agréé par l'employeur.
Entretien consigné	Un entretien est organisé entre la travailleuse ou le travailleur et son responsable hiérarchique au moins une fois par année, ainsi qu'en cas d'apparition de signes laissant entendre une exposition à des risques psychosociaux. Cet entretien doit permettre un échange sur le volume et la durée du travail, les facteurs de stress et les risques pour la santé. Le plus souvent l'entretien doit être consigné par écrit.
Mesures visant à organiser une intervention en cas d'une dégradation des conditions de travail	
Médecine du travail	La travailleuse ou le travailleur peut faire appel à un médecin du travail, un médecin de famille et/ou d'autres spécialistes sur demande. Les CCT indiquent que les médecins du travail peuvent être mis à disposition de l'entreprise avec la garantie de l'anonymat ou qu'ils peuvent intervenir dans le cadre du dispositif MSST (encadré 3). Ce dispositif est déjà censé exister dans les entreprises puisque c'est une obligation légale en matière de santé et sécurité. Il est par ailleurs indépendant de la modalité d'enregistrement du temps de travail adopté par l'entreprise.

Encadré 3 - La santé et sécurité au travail dans les entreprises en Suisse¹

La mise en œuvre de la santé et sécurité au travail en Suisse est basée sur un dispositif dit MSST. Cet acronyme est l'abréviation d'« Appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail ». Il s'agit d'un dispositif qui fait référence à la directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Depuis le 1^{er} janvier 2000, les entreprises doivent appliquer les prescriptions de cette directive qui rassemble les exigences essentielles en matière de sécurité au travail et de protection de la santé dans une logique systémique.

1. Pour plus d'informations : <https://guide.cfst.ch/survol-des-directives/directive-msst>.

L'Enquête suisse sur la santé (ESS) montrent, par exemple, que la proportion des personnes déclarant être stressées « la plupart du temps » ou « toujours » a augmenté entre 2012 et 2017. Tous les secteurs de l'économie sont concernés avec des proportions de personnes stressées qui varient entre 15 et 30 % (Krieger, Arial, 2020).

Les mesures particulières que l'on retrouve dans les CCT visant à encadrer la renonciation à l'enregistrement du temps de travail peuvent être regroupées en trois catégories (tableau 1).

Mise en place d'un service interne aux entreprises sur les questions de durée du travail

Un certain nombre de CCT renseignent également sur l'organisation du service interne chargé des questions relatives à la durée du travail qui n'est pas une mesure particulière, mais une obligation à part entière. Sur ce point, les CCT diffèrent considérablement : certaines mentionnent l'existence d'un service interne sans donner plus de

précisions sur son fonctionnement, tandis que d'autres prévoient l'intégration de ce service dans le département des ressources humaines et sa coordination avec les dispositifs de management existants (gestion des absences, management de la santé en entreprise, etc.). Parfois, le service interne est pris en charge directement par le responsable des ressources humaines de l'entreprise. Lorsqu'elles sont mentionnées, les missions du service interne comprennent la formation des supérieurs hiérarchiques, le soutien aux travailleuses et travailleurs en difficulté, le traitement des demandes du personnel, le renseignement des partenaires sociaux, le recours à des spécialistes en santé au travail et/ou l'organisation d'un service externe.

Les CCT ne mentionnent pas toujours de garanties en termes de protection de l'anonymat des travailleuses et travailleurs qui s'adressent au service interne, ce qui peut se révéler problématique dans les cas où la personne doit fournir des données sensibles concernant sa personnalité et sa santé. Cependant, certaines CCT prévoient, en plus d'un service interne, la mise à disposition d'un service externe, un prestataire

Encadré 4 - Le rôle des partenaires sociaux

La surveillance de mesures particulières exigées en cas de renoncement à l'enregistrement du temps de travail est de la compétence de la commission paritaire incluant respectivement une représentation patronale et syndicale. Cette commission peut être dotée d'une capacité d'initiative et de moyens pour s'assurer que les mesures particulières soient adaptées et mises en œuvre de manière adéquate. Parfois, elle peut aussi organiser et financer des campagnes d'information et/ou un examen des lieux de travail, y compris en faisant recours à des spécialistes en santé au travail. Elle peut également charger le service interne de vérifier la mise en place de mesures de prévention de la santé. Certaines CCT évoquent aussi la possibilité, pour l'instance paritaire compétente, de prendre des mesures extraordinaires ou ciblées à certains lieux de travail, que ce soit sur la base d'une évaluation des risques psychosociaux (effectuée par la commission paritaire avec l'appui éventuel de partenaires externes) ou à la suite des résultats de l'enquête sur la satisfaction du personnel.

de services indépendant par exemple, ou la possibilité de faire appel au syndicat. Le service externe n'est pas une obligation requise par l'ordonnance, mais peut précisément apporter des garanties supplémentaires sur la protection des données. À titre d'exemple, une entreprise met à disposition de son personnel un service de « chat » géré par un prestataire indépendant afin de traiter les demandes en lien avec la santé au travail. Les partenaires sociaux peuvent également jouer un rôle analogue au service externe du fait qu'ils sont externes à l'entreprise, bien qu'ils soient associés à la surveillance des mesures particulières indiquées dans la CCT (encadré 4).

Conclusion : quelques réflexions sur la négociation des mesures particulières

La négociation de mesures particulières pour encadrer le renoncement à l'enregistrement du temps de travail semble avoir globalement renforcé les aspects

liés à la prévention, alors que les dispositifs permettant de détecter l'émergence des risques psycho-sociaux ou de problèmes de santé, tout comme les interventions prévues en cas d'une dégradation des conditions de travail, n'apparaissent pas comme étant conçues et appliquées dans un système cohérent et articulé. Cette lacune est observée dans un contexte où, comme nous l'avons vu précédemment, il existe déjà dans les entreprises un dispositif de santé et sécurité MSST conçu selon une logique systémique. Cela montre que dans la négociation et la mise en œuvre des mesures particulières, il n'y a pas que leur contenu à considérer, mais aussi leur articulation en considérant les différents aspects de la prévention de la santé et sécurité au travail, c'est-à-dire en clarifiant le rôle qu'elles peuvent jouer entre prévention, détection et intervention.

De plus, si la négociation et la mise en œuvre des mesures particulières est une compétence des partenaires sociaux, il

n'en reste pas moins que la loi sur le travail (art. 6 LTr) et l'ordonnance 3 (OLT 3, RS 822.113) accordent un droit de consultation pour toutes les questions concernant la protection de la santé au travail. Or cet échelon n'est pas explicitement prévu dans l'élaboration et l'application des mesures particulières. Il serait intéressant de connaître la manière dont le personnel peut s'impliquer de façon concrète dans la définition de ces mesures au niveau de l'entreprise, afin que les enjeux posés par la protection de la santé au travail ne soient pas uniquement du ressort des employeurs.

Notre analyse des conventions collectives a enfin mis en évidence le rôle clef joué par le service interne dans les entreprises où le temps de travail n'est plus systématiquement enregistré. Il est en effet censé renforcer le dispositif de protection de la santé face à l'émergence d'éventuels risques psychosociaux ou autres problèmes de santé. Il doit notamment assurer

la coordination et la mise en œuvre des mesures particulières, y compris la mise à disposition des ressources nécessaires. Notre démarche méthodologique ne nous permet pas d'évaluer l'efficacité du service interne selon la manière dont il est organisé, mais les lacunes observées en matière de garanties sur la protection de l'anonymat nous semblent problématiques en l'absence d'une instance indépendante de la hiérarchie. C'est d'autant plus le cas lorsque le service interne est intégré au département des ressources humaines ou pris en charge par le responsable du personnel, comme nous l'avons observé dans certaines conventions collectives. Le renouvellement des conventions collectives constitue l'occasion de faire un bilan de la mise en œuvre des mesures particulières et de l'organisation du service interne. Il sera intéressant de voir comment les différents aspects soulevés dans notre contribution seront pris en compte par les partenaires sociaux.

Sources :

- Astleithner F., Stadler B. (2019), « Arbeitszeidlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? », *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, vol. 73, n° 4, p. 355-368, <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00174-x>.
- Backhaus N., Stein L.-K., Entgelmeier I. (2021), « Arbeitszeiterfassung und Flexibilität Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 », *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*, <https://doi.org/10.21934/BAUA:FOKUS20211001>.
- Bonvin J.-M., Cianferoni N., Gaberel P.-E. (2011), *Étude d'accompagnement du projet-pilote « Temps de travail basé sur la confiance » conduit par le SECO dans le secteur bancaire*, SECO/EESP, août, <https://bit.ly/3JseaY0>.
- Bonvin J.-M., Cianferoni N., Kempeneers P. (2019), *Évaluation des effets des modifications aux règles concernant l'enregistrement du temps de travail (art. 73a et 73b OLT 1) entrées en vigueur le 1.1.2016*, Université de Genève, <http://bit.ly/3kXlJeZ>.
- Cianferoni N. (2020), « La pointeuse à l'épreuve de la dilatation des temps dans la grande distribution », *Temporalités*, n° 31-32, <https://doi.org/10.4000/temporalites.7685>.
- Kivimäki M., Jokela M., Nyberg S. T., Singh-Manoux A., Fransson E. I., Alfredsson L., Bjorner J. B., Borritz M., Burr H., Casini A., Clays E., De Bacquer D., Dragano N., Erbel R., Geuskens G. A., Hamer M., Hooftman W. E., Houtman I. L., Jöckel K.-H., ... Virtanen M. (2015), « Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals », *The Lancet*, n° 386(10005), p. 1739-1746, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1).
- Krieger R., Arial M. (2020), *Conditions de travail et santé : Stress - Sélection de résultats issus de l'Enquête suisse sur la santé 2017*, SECO, <http://bit.ly/3WSzybU>.
- Lott Y., Ahlers E. (2021), « Flexibilisierung der Arbeitszeit. Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind », *WSI-Report*, n° 68, November, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008176/p_wsi_report_68_2021.pdf.