

15.xxx

**Message
concernant la révision partielle de la loi
sur la durée du travail**

du ...

Messieurs les Présidents,
Mesdames, Messieurs,

Par le présent message, nous vous soumettons le projet d'une modification de la loi sur la durée du travail, en vous priant de l'adopter.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs les Présidents, Mesdames, Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

...

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Condensé

La loi sur la durée du travail en vigueur vise à garantir la sécurité de l'exploitation et la souplesse requise de l'organisation du travail, dans le respect de la protection des collaborateurs des transports publics. Sur bien des points, elle ne correspond plus à l'évolution actuelle. Il s'agit de l'adapter dans le cadre d'une révision partielle afin qu'elle réponde mieux aux besoins des entreprises et des employés.

Contexte

Les employés des CFF, des entreprises de transports publics concessionnaires et des entreprises bénéficiant de l'accès au réseau ferroviaire sont assujettis à la loi du 8 octobre 1971 sur la durée du travail. Aussi bien les entreprises que les employés considèrent que la loi doit être adaptée sur plusieurs points.

Contenu du projet

La présente révision partielle de la loi sur la durée du travail vise à adapter les bases légales à l'évolution économique et sociale et aux besoins actuels des agents des transports publics. Les exigences de sécurité dans les transports publics ne doivent pas être respectées au détriment des conditions de travail du personnel – et vice-versa. Les efforts de la branche afin d'accroître l'efficacité ne doivent pas être exagérément restreints par des prescriptions trop strictes en matière de temps de travail, de tableau de service etc. Dans l'ensemble, la loi sur la durée du travail et les actes normatifs d'exécution à adapter consécutivement formeront un cadre harmonisé et évolué du temps de travail dans les transports publics.

Cette option correspond aussi aux recommandations de la Commission fédérale de la loi sur la durée du travail, une commission extraparlamentaire constituée par le Conseil fédéral et formée de représentants des entreprises et des employés de la branche des transports publics. Une commission tripartite a discuté la problématique et élaboré les principes du présent projet de révision avec le concours de l'autorité compétente, l'Office fédéral des transports. Cette méthode assure que l'on appliquera dans les divers domaines des réglementations juridiquement correctes, adéquates, évoluées et acceptées par la branche.

Les principaux thèmes de la révision partielle sont la définition précise du champ d'application de la loi, un assouplissement adéquat de la durée maximale du travail, une réglementation des pauses judicieuse, la fixation des dimanches de repos, la forme de la documentation du temps de travail et les dispositions applicables en cas de perturbation de l'exploitation.

1.2.1

Uniformisation de l'assujettissement des employés des services administratifs

La LDT permet un horaire de travail flexible à toute heure de la journée et tous les jours de l'année, ce qui est en contradiction avec les modèles de travail courants et avec les besoins des services ou domaines administratifs des entreprises. Le champ d'application de la LDT inclut actuellement les employés des services administratifs qui ont un contrat de travail de droit privé. Or les dispositions de la LTr sont déjà applicables pour l'essentiel par analogie aux services administratifs (art. 13 LDT). Selon le droit actuel, les employés qui ont un contrat de travail de droit public sont entièrement exclus du champ d'application de la LDT (art. 2 LDT). Cette situation n'est ni claire ni satisfaisante; l'assujettissement ou non à la LDT ne doit pas dépendre de la nature juridique du contrat de travail, mais de la nécessité d'appliquer les dispositions spéciales de la LDT en vue d'une exploitation sûre et fiable.

C'est pourquoi il est prévu d'exclure les personnels administratifs de droit privé du champ d'application de la LDT. Cette adaptation n'a pas d'influence sur les employés de droit public des services administratifs.

Les entreprises sont favorables à cette adaptation. Certaines, comme les CFF, et de nombreux services de transports urbains, ont des rapports de travail à la fois de droit public et de droit privé. Elles souhaitent que tous les employés des services administratifs soient traités de la même manière suite à l'adaptation prévue. Par ailleurs, cela permettra aux employeurs d'adapter leurs domaines administratifs aux nouveaux modèles de travail tels que l'horaire flexible et le temps de travail sur l'ensemble de la vie active, tout en restant attractifs.

Les représentants des employés souhaitent conserver le statu quo, car les employés assujettis à la LDT ont droit à une semaine de vacances supplémentaire à partir de l'âge de 60 ans. Ils craignent que les employés du secteur administratif ne perdent une semaine de vacances. Or dans la pratique, les entreprises traitent tous les employés de la même manière sur ce point, les employés du service administratif ont donc le même droit aux vacances, ce qui relativise le problème. Les employés du service d'exploitation sont soumis à des exigences plus élevées du fait des horaires de travail variables au cours d'une journée entière (24h/24). Si le droit aux vacances doit pourtant être différent par rapport au personnel administratif, la raison précitée est suffisante pour justifier, notamment en fin de carrière, une semaine de vacances supplémentaire pour le personnel affecté à l'exploitation.

Dès lors que les personnels administratifs de droit privé ne sont plus inclus dans le champ d'application de la LDT mais dans celui de la LTr, l'autorité compétente pour ce groupe de personnel n'est plus le Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) (plus précisément l'OFT), mais le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) (plus précisément le Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO]) et les cantons.

Afin de soutenir la coordination de l'exécution et des contrôles, on peut au besoin faire appel à la plate-forme de dialogue CASIT (Coordination de la sécurité au travail des entreprises de transport). La CASIT pilote et coordonne actuellement déjà, auprès des entreprises de transports publics, l'activité de surveillance des organes d'exécution OFT, Suva et SECO en matière de protection sécuritaire et de protection de la santé des employés.

1.2.2

Assujettissement de tiers: des critères limpides

Le Conseil fédéral entend redéfinir l'assujettissement à la LDT. Les travaux de même type déterminants pour la sécurité dans les transports publics doivent offrir la même protection aux employés et les mêmes possibilités aux entreprises, compte tenu de la sécurité des transports publics. C'est pourquoi il faut inscrire au niveau de la loi des critères objectivement justifiés afin d'y assujettir les entreprises tierces, c'est-à-dire les entreprises qui ne sont pas concessionnaires mais qui exercent, à l'instar de celles-ci, des activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine des transports publics.

L'augmentation du nombre de mandats adjugés à l'externe a pour conséquence l'implication croissante de tiers dans les transports publics. Or ces tiers ne remplissent actuellement pas les conditions juridiques pour être assujettis à la LDT. La situation est particulièrement insatisfaisante en ce qui concerne les fournisseurs de services externes dans le trafic ferroviaire. Il s'agit par exemple d'activités de construction ou de sécurisation des chantiers. Lorsque ces tâches sont accomplies par des employés d'une entreprise de transport, elles sont régies par la LDT et elles ne le sont pas lorsqu'elles sont effectuées par des employés d'une société externe. En d'autres termes, une seule et même activité fait l'objet de différentes réglementations juridiques. Cet état de fait n'est pas compréhensible et peut entraîner des résultats contestables.

Par ailleurs, de plus en plus de sociétés de recrutement et des indépendants apparaissent sur le marché; ces sociétés ou personnes ne sont pas assujetties à la LDT bien qu'elles exercent leurs activités dans les transports publics. Ainsi, des conducteurs de véhicules moteurs ou des visiteurs (contrôleurs techniques des voitures et wagons) sont mis à disposition contre rémunération. Il y a quelques années, les activités en question étaient encore exclusivement accomplies par des employés des entreprises de transport concessionnaires. Or le recours aux services de personnel temporaire est une tendance qui va se renforcer.

Les employés ont demandé d'assujettir de manière générale les entreprises tierces à la LDT lorsqu'elles exercent leurs activités dans les transports publics. Cela concerne notamment les entreprises de construction des voies. Les employés des chemins de fer et des entreprises tierces seraient ainsi soumis aux mêmes dispositions légales sur le même chantier.

Cependant, si l'on satisfaisait à cette revendication d'assujettissement complet, les entreprises tierces devraient appliquer la LDT aussi en dehors du domaine ferroviaire, ce qui ne fait pas de sens. Le Conseil fédéral renonce par conséquent à assujettir les entreprises tierces de manière générale à la LDT. Il tient toutefois compte de la revendication en ce sens qu'il soumet à la LDT toutes les activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire, indépendamment de l'entreprise à laquelle les employés appartiennent. En d'autres termes, ce n'est plus l'entreprise qui est déterminante pour l'application des dispositions légales, mais la nature de ses activités. Cette démarche assure que les entreprises tierces soient assujetties à la LDT lorsqu'elles exercent des activités déterminantes pour la sécurité, mais pas pour leurs autres activités. Les entreprises ferroviaires approuvent cette solution.

Lors de la consultation, certains milieux ont argué du fait que la nouvelle réglementation compliquerait l'affectation du personnel, voire qu'elle rendrait impossible le respect des contrats collectifs de travail (CCT) en vigueur. Il a également été souli-

gné que l'application de deux régimes différents en matière de temps de travail au sein d'une seule et même entreprise entraîne des difficultés. Il se pourrait notamment que des employés soient soumis alternativement à la LDT et à la LTr selon l'activité qu'ils exercent.

On peut répondre qu'à l'heure actuelle déjà, les entreprises ferroviaires règlent les temps de travail de leurs employés selon deux régimes différents. Il n'y a pas de raison que les entreprises tierces n'y parviennent pas. Il serait encore moins compréhensible qu'une seule et même activité soit assujettie à la LDT dans un cas (lorsque la personne qui l'exerce est employée par une entreprise ferroviaire) et à la LTr dans un autre (lorsque ladite personne est employée par une entreprise tierce). Rien n'explique non plus d'ailleurs en quoi le respect des CCT en vigueur serait menacé. Par contre, il est indéniable que l'organisation entraîne un certain surcroît de travail. Mais celui-ci est supportable.

1.2.3 Adaptation à l'évolution sociale et économique

Les dispositions de la LDT se basent sur les circonstances socioéconomiques de l'année d'introduction de la LDT (1971). Depuis, les conditions ont changé dans le monde du travail: par exemple l'obligation d'habiter la commune du lieu de service, le déjeuner en famille ou le travail les dimanches et jours fériés. Dès lors les adaptations suivantes sont prévues:

- Une réglementation de principe plus souple des dimanches de repos répond mieux aux besoins des entreprises à vocation touristique, car les jours de forte affluence durant la haute saison correspondent essentiellement aux week-ends.
- Une réglementation de principe plus souple des pauses permet une affectation en fonction des besoins. Les entreprises comme les employés sont favorables en principe à une réglementation qui crée la possibilité d'attribuer aussi bien des interruptions du travail que des pauses dans le service et qui n'oblige pas à limiter le tour de service à neuf heures.
- L'évolution de la société vers une disponibilité 24 heures sur 24 a augmenté le nombre d'heures d'exploitation en général et le travail de nuit en trafic ferroviaire des marchandises en particulier. Le nombre des services nocturnes potentiels est donc adapté aux besoins, sans toutefois négliger les intérêts justifiés des employés en matière de protection.
- De plus, d'autres dispositions font l'objet de vérifications et, le cas échéant, d'adaptations dans la perspective de l'évolution sociale. Il s'agit de mieux pouvoir satisfaire aux besoins des employés et des entreprises. C'est pourquoi une partie des principes inscrits dans la loi sont formulés de manière générale, afin de permettre des réglementations plus souples au niveau de l'ordonnance.

1.3

Appréciation de la solution retenue et solutions rejetées

La présente solution se fonde sur des délibérations intensives de la Commission LDT et représente, dans une large mesure, un consensus entre entreprises et employés. Le point de vue de l'autorité de surveillance a également été pris en compte. Le présent projet conserve le degré de protection requis pour les employés de même que le haut niveau de sécurité des transports publics. Le degré de protection et le niveau de sécurité satisfont aux exigences respectives. Les modifications facilitent une affectation efficiente du personnel et confèrent davantage de souplesse aux entreprises. Les réglementations sont en outre axées de manière ciblée sur les besoins des différents modes de transport (rail, bus, bateau, etc.). D'autres variantes ont été étudiées lors de l'élaboration de la présente solution, mais elles ont été rejetées. Elles sont présentées succinctement ci-après.

1.3.1

Nouvelle réglementation des temps de déplacement jusqu'au lieu d'affectation en dehors du lieu de service

L'OFT avait demandé s'il fallait changer la réglementation des temps de déplacement jusqu'au lieu d'affectation en dehors du lieu de service.

Si les entreprises ne voient pas de raison de le faire, elles n'y voient pas non plus d'inconvénient. Le Tribunal administratif fédéral a confirmé dans un arrêt que la différence de temps de déplacement par rapport au trajet normal domicile-travail est comptée comme temps de travail sur les trajets pour se rendre à des lieux d'affectation extérieurs.

Les employés se prononcent contre l'introduction d'une formulation relative aux trajets pour se rendre sur des lieux de service extérieurs, car cela pourrait créer un précédent. A leur avis, ledit arrêt du Tribunal administratif fédéral ne concerne que l'aspect de la protection des employés, puisque leur santé n'est pas davantage compromise par un trajet de même longueur ou plus court que le trajet normal domicile-travail. La question de l'indemnisation de l'employé pour sa bonne volonté de se rendre à un autre lieu d'affectation que celui prévu reste ouverte. Si l'on introduit une réglementation et que la situation juridique s'en trouve profondément modifiée, il ne sera probablement plus possible de régler cette question avec davantage d'équité.

Cela étant, le Conseil fédéral renonce à introduire une réglementation des temps de déplacement jusqu'au lieu d'affectation en dehors du lieu de service attribué. La protection des employés et la sécurité sont garanties avec la réglementation actuelle; les questions qui vont au-delà sortent du champ de la LDT.

1.3.2

Prescriptions minimales relatives aux conventions de service de piquet

Au sujet des conventions requises pour le service de piquet, les employés ont proposé un complément. Ils exigeaient la définition des prescriptions minimales fixant les points à traiter.

Selon les entreprises, un service de piquet peut subir des changements fréquents. De plus, les exigences de chacune des branches sont trop variables pour pouvoir couvrir tous les besoins par une prescription uniformisée.

L'obligation de conclure une convention met déjà les employés dans une position favorable pour négocier les points essentiels. C'est pourquoi le Conseil fédéral renonce à préciser le contenu obligatoire des conventions de service de piquet.

1.3.3 Remplacement du calcul du tour de service moyen

L'OFT avait proposé de renoncer à établir une valeur moyenne pour le tour de service et de remplacer cette valeur par une prescription de principe qui fixe le tour de service en vigueur à une durée minimale de 12 heures, assortie de l'actuelle extension unique à 13 heures par semaine de travail.

Les entreprises apprécient la renonciation à calculer un tour de service moyen mais souhaitent simultanément augmenter la durée possible des tours de service.

Les employés craignent que ladite renonciation entraîne une augmentation générale de la durée des tours de service, c'est pourquoi ils souhaitent que les tours de service soient limités à un nombre d'heures plus faible.

Cela étant, le Conseil fédéral s'est résolu à maintenir le statu quo

1.3.4 Renonciation au calcul du tour de repos moyen et accomplissement en dehors du domicile

Comme pour le tour de service, l'OFT a proposé de renoncer à calculer un tour de repos moyen. Il proposait une prescription de principe fixant le tour de repos en vigueur à une durée minimale de 12 heures, assortie de l'actuelle réduction unique à 11 heures par semaine de travail. Cette prescription ne toucherait pas la possibilité additionnelle de réduire les tours de repos jusqu'à 9 heures.

Les entreprises apprécieraient de renoncer à calculer la moyenne, mais souhaitent augmenter le nombre autorisé de tours de repos réduits.

Les employés ne veulent pas d'un net accroissement du nombre de tours de repos d'une durée réduite. De leur point de vue, il faudrait plutôt envisager d'augmenter la durée du tour de repos, car la pénibilité du travail a fortement augmenté ces dernières années dans les transports publics.

Les employés ont demandé une réglementation plus détaillée des circonstances qui permettent un tour de repos en dehors du domicile, estimant la formulation actuelle trop vague.

Les entreprises ne voient pas de raison de restreindre sans nécessité la formulation en vigueur. Elles considèrent que la prescription est claire et que les tours de repos des employés en dehors du domicile sont déjà extrêmement rares.

Cela étant, le Conseil fédéral renonce à légiférer plus avant dans ce domaine.

1.3.5 Tour de repos lors de perturbations de l'exploitation

Conformément à l'art. 8, al. 2, LDT, la durée du tour de repos peut être réduite à neuf heures lorsqu'il existe des circonstances spéciales. Il est inscrit uniquement au niveau de l'ordonnance que le tour de repos peut encore être réduit si des motifs impérieux l'exigent, tels que des cas de force majeure ou des perturbations de l'exploitation. La Confédération et les employés ne voient pas la nécessité de pouvoir prévoir des tours de repos inférieurs à neuf heures du fait de ce type d'événements.

Les entreprises, les associations des employeurs et trois cantons demandent que cette possibilité soit conservée dans l'ordonnance et qu'une base légale ad hoc soit créée, arguant du fait que, dans des situations d'exception, les transports publics ne pourraient plus être assurés avec la qualité requise. Au vu de la complexité croissante des transports publics, il faudrait conserver la souplesse actuelle.

Selon les associations des employés, le tour de repos ne doit en aucun cas être inférieur à neuf heures. Si la revendication des employeurs devait être intégrée à la loi, les employés exigeraient qu'une limite minimale soit fixée dans l'ordonnance.

La LDT prévoit des possibilités de déroger aux dispositions relatives au temps de travail et aux tours de service en cas de perturbations de l'exploitation ou de force majeure. Il n'y a pas de base légale permettant de déroger aux prescriptions applicables au temps sans service. La LDT ne prévoit pas de possibilité de réduire davantage la durée minimale des jours de repos, des pauses, des vacances ni des tours de repos, peu importe pour quel motif.

Les entreprises craignent qu'en cas de perturbations, elles ne puissent pas rappeler les employés peu après que ceux-ci ont terminé leur service régulier. Pourtant la LDT le permet déjà; le temps de travail maximal et la durée du tour de service peuvent être dépassés en cas de perturbations d'exploitation ou de force majeure. La loi ne fixe pas de limite maximale, mais une compensation doit avoir lieu dans les trois jours de travail qui suivent. Si les employés sont donc rappelés au service, le temps passé sans service est considéré comme pause. Le temps de service additionnel est alors attribué au tour de service précédent, qui s'en trouve prolongé. Une fois un événement maîtrisé, il reste suffisamment de temps pour accorder un tour de repos ordinaire.

La loi répond déjà actuellement à l'exigence de durée minimale des tours de repos: celle-ci est fixée à 9 heures. Il n'y a pas besoin de prévoir de dérogation à la durée minimale du tour de repos en cas de perturbations. Si cette durée minimale n'est pas suffisante, il faudra appliquer les possibilités existantes d'extension du temps de travail et des tours de service.

Cela étant, il est possible de faire face aux perturbations sans base légale supplémentaire.

1.3.6 Protection des jeunes travailleurs

L'art. 16 LDT a été modifié dans le cadre de la loi fédérale sur la réforme des chemins de fer 2. Il dispose que les jeunes travailleurs sont assujettis aux dispositions spéciales de protection prévues par la loi du 13 mars 1964 sur le travail. Le législateur a voulu mettre en relief l'importance de la protection des jeunes travailleurs.

Cette dernière doit notamment peser davantage que les intérêts des entreprises. Le renvoi inscrit à l'art. 16 a toutefois créé des difficultés d'exécution dans la pratique. Comme il reliait deux univers différents du droit du travail, il en est résulté des lacunes dans la protection globale des jeunes travailleurs et des incertitudes quant à la compétence d'exécution.

La collaboration OFT-SECO a permis de discuter en détail les réglementations destinées à exprimer la volonté du législateur. Les discussions ont montré qu'il fallait surtout régler plus clairement l'exécution. Celle-ci, de même que l'exécution du reste de la LDT, relèvera de la compétence de l'OFT, qui bénéficiera de l'appui du SECO pour les questions relatives à la protection des jeunes travailleurs. En complément aux art. 29 à 32 LTr, le Conseil fédéral a édicté l'ordonnance du 28 septembre 2007 sur la protection des jeunes travailleurs³, dont l'art. 14 fournit la base sur laquelle se fonde l'ordonnance du DEFR du 21 avril 2011 concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale⁴. Cette ordonnance contient déjà une réglementation pour les constructeurs de voies ferrées (art. 11), par exemple. Les autres corps de métier entrant en ligne de compte sont notamment les agents de train, les logisticiens ou encore les spécialistes des transports publics.

1.4 Résultat de la procédure de consultation

Le Conseil fédéral a lancé la procédure de consultation le 22 janvier 2014. Les milieux intéressés ont pu prendre position sur le projet jusqu'au 1er mai 2014. Le rapport afférent⁵ tient compte de toutes les prises de position qui sont parvenues à l'OFT jusqu'au 15 mai 2014.

97 services ont été invités à participer à la procédure de consultation. 25 cantons, 4 partis politiques, 7 associations faîtières suisses et 12 organisations ont répondu. De plus, 27 prises de position spontanées d'autres milieux intéressés ont été remises. Le nombre total de réponses s'élève donc à 75.

Si la révision partielle de la LDT n'est pas contestée, les employeurs et les employés voient parfois d'un œil très différent l'orientation à donner à certaines révisions. Quatre thèmes sont au cœur des préoccupations, à savoir:

- les activités déterminantes pour la sécurité effectuées par des tiers;
- l'exemption des jeunes travailleurs du champ d'application de la LDT;
- la réglementation des pauses;
- le tour de repos après une perturbation de l'exploitation.

³ RS 822.115

⁴ RS 822.115.4

⁵ Téléchargeable sous: www.admin.ch > Droit fédéral > Procédures de consultation > Procédures de consultation terminées > 2014 > DETEC

1.5 Adéquation des moyens requis

Le projet n'entraîne pas de mesures à prendre en matière d'adéquation des tâches et des finances.

1.6 Comparaison avec le droit étranger, notamment européen

La législation sur le temps de travail fait l'objet de réglementations très spécifiques d'un pays à l'autre. Les Etats-membres de l'UE ont la possibilité d'édicter leurs propres lois, mais celles-ci doivent s'inscrire dans le cadre défini par la directive européenne concernant l'aménagement du temps de travail et les directives européennes spécifiques à la branche (directives sur l'aménagement du temps de travail 2003/88/CE⁶ et directives spécifiques à la branche 2005/47/CE⁷ et 2002/15/CE⁸). Ainsi, l'Allemagne a édicté la «Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (ArbZG)⁹», de portée générale, mais qui prévoit des exceptions pour certaines catégories de professions et des réglementations spéciales dans les domaines tels que la navigation intérieure ou les transports routiers. En Autriche, il existe une loi sur le temps de travail et une loi sur le temps de repos. Le droit français relatif au temps de travail est réglé dans le Code du travail¹⁰, tandis que l'Italie règle les principes applicables en la matière dans le «Codice civile¹¹» et a prévu de nombreuses solutions individuelles propres aux différents domaines.

1.7 Mise en œuvre

La présente révision partielle de la LDT sera mise en œuvre via une modification de de l'ordonnance du 26 janvier 1972 relative à la loi sur la durée du travail (OLDT)¹². Le Conseil fédéral est compétent pour en assurer l'exécution.

1.8 Classement d'interventions parlementaires

Le présent projet ne concerne aucune intervention parlementaire en cours.

⁶ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

⁷ Directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire, JO L 195 du 27.7.2005, p. 15.

⁸ Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, JO L 80 du 23.3.2002, p. 35.

⁹ Bundesgesetzblatt (BGBl) I S. 1170, 1171

¹⁰ www.legifrance.gouv.fr > les codes en vigueur > code du travail

¹¹ GU n. 79 del 4-4-1942

¹² RS 822.211

Préambule

Le préambule renvoie à la Constitution du 29 mai 1974 (aCst.), remplacée par la Constitution du 18 avril 1999 (Cst.). Il y a donc lieu de l'adapter en conséquence. Les art. 26, 34^{ter} et 36 aCst. correspondent aux art. 87, 92 et 110 Cst.

De manière générale, la version allemande a été remaniée dans l'optique de l'égalité de traitement des sexes. Dans la version française, déjà conforme aux instructions sur la formulation non sexiste, une expression est remplacée dans tout l'acte.

Art. 1 Entreprises

En ce qui concerne les installations de transport à câbles, la définition de la loi du 23 juin 2006 sur les installations à câbles¹³ est reprise, ce qui rend caduque la description qui a figuré jusqu'ici dans l'ordonnance. Toutefois, la nouvelle disposition doit mentionner les ascenseurs concessionnaires, qui apparaissent dans l'actuelle ordonnance mais pas dans la loi sur les installations à câbles.

Art. 2 Travailleurs

Aux *al. 1 à 3*, le texte est rendu plus compréhensible.

Aux termes de l'art. 3, *al. 3*, OLDT, les travailleurs qui, en raison de leurs rapports de service, ne peuvent faire exécuter leur travail entièrement ou partiellement par des tiers sont tenus à un service personnel.

Le nouvel *al. 3* assujettit à la LDT le personnel déterminant pour la sécurité dans le domaine ferroviaire employé par des sous-traitants. La définition de ce personnel figure dans l'ordonnance du 4 novembre 2009 sur les activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire¹⁴.

Le nouvel *al. 4* exclut désormais du champ d'application de la LDT tous les personnels administratifs, donc aussi ceux de droit privé. Le droit actuel exclut déjà actuellement les personnels administratifs de droit public de ce champ d'application, cette catégorie de personnel étant régie par le droit (public) déterminant pour la corporation à laquelle elle appartient (Confédération, cantons, communes). Les personnels administratifs de droit privé seront désormais assujettis à la LTr (cf. également commentaire de l'art. 13).

Art. 3 Jour de travail

Le complément apporté résulte des adaptations effectuées afin de différencier le tour de repos situé entre les tours de service et celui qui précède le premier jour de repos, lequel est désormais appelé «temps de repos».

¹³ RS 743.01

¹⁴ RS 742.141.2

Art. 4 Durée du travail

Il est renoncé à l'ancien *al. 2*, car les «heures de simple présence» (le temps passé au poste de travail sans prestation de travail proprement dite) peuvent être régies par l'ordonnance. Les entreprises ont optimisé les plans de service du personnel au moyen de diverses mesures, ce qui a notamment réduit le nombre d'heures de simple présence. Il n'est donc plus nécessaire d'étendre le temps de travail moyen journalier du fait de nombreuses heures de simple présence, comme c'était le cas pour les gardes-barrières. De plus, les heures de simple présence ne sont plus liées à la présence obligatoire au poste de travail.

L'*al. 4* crée une base juridique en vue d'une extension de la durée maximale du travail qui tienne compte de l'évolution. L'ordonnance en vigueur contient à ce sujet des réglementations qui étaient jusqu'ici partiellement en désaccord avec la base légale. La durée maximale du travail dans chaque tour de service ne peut toutefois être prolongée que du temps de déplacement. Ainsi, la limite supérieure fixée aux activités effectives déterminantes pour la sécurité est conservée.

L'*al. 5* crée une base légale qui régit de manière plus compréhensible et plus claire dans l'ordonnance les suppléments de temps et le temps de présence sans prestation de travail.

Art. 4b Service de piquet

Cet article crée la base légale de la réglementation du service de piquet au niveau de l'ordonnance.

Art. 4c Jours de compensation

Cette disposition instaure la base légale de la réglementation des jours de compensation au niveau de l'ordonnance.

Art. 6 Tour de service

L'effet de l'ancienne disposition est inchangé. Toutefois, la nouvelle formulation explique mieux comment appliquer la réglementation.

Art. 7 Pauses

L'*al. 1* contient un complément: le lieu de déroulement des pauses n'est plus exclusivement le domicile, mais aussi le lieu de service. Cette modification résulte d'un changement dans les habitudes: les pauses se déroulent de moins en moins souvent au domicile.

Les *al. 2 et 3* prennent la forme d'une base légale permettant de régler l'exécution au niveau de l'ordonnance, ce qui répond au besoin des entreprises de pouvoir s'adapter plus simplement aux futurs changements dans le monde du travail. Cela permet également d'obtenir des réglementations mieux adaptées aux besoins de chacune des catégories d'entreprise (chemins de fer de montagne, bateaux, bus etc.).

Du fait de la réorganisation des suppléments de temps et du temps de présence sans prestation de travail (cf. commentaire de l'art. 4), ce n'est plus la loi qui dispose que le supplément de temps pour pauses doit être compté comme temps de travail; ce point sera régi par l'ordonnance.

L'al. 4 régit désormais la durée maximale de l'interruption du travail.

Le nouvel al. 5 permet d'attribuer des pauses et des interruptions du travail pendant le même service, ce qui accroît la marge de manœuvre des entreprises dans l'organisation des tableaux de service. Un temps de travail ininterrompu de plus de cinq heures est interdit. En principe, le temps de travail doit être interrompu par des pauses. L'al. 4 crée la possibilité d'attribuer une (courte) interruption du travail au lieu d'une pause. Mais dans ce cas, le tour de service ne doit pas dépasser neuf heures. Les pauses font partie du tour de service. Si un temps de travail ininterrompu d'un tout petit peu plus de cinq heures est coupé par une interruption du travail, la durée du tour de service est limitée même si une pause supplémentaire est accordée. Les pauses servent aussi à se restaurer convenablement, ce qui n'est pas requis pour les interruptions du travail. La nouvelle réglementation garantit donc que le service prendra fin au plus tard au bout de neuf heures de travail s'il n'est pas possible de se restaurer convenablement du fait d'une interruption du travail. Si des pauses supplémentaires doivent être accordées, il faut garantir que la période sans possibilité de prendre un repas est limitée. Le nouvel al. 5 limite ladite période à une durée de cinq heures en règle générale et de huit heures au plus lorsque le temps de travail maximal atteint dix heures.

Art. 8 Tour de repos

L'effet de l'ancienne disposition est inchangé. Toutefois, la nouvelle formulation explique mieux comment appliquer la réglementation.

Art. 9 Travail de nuit

Le travail de nuit fréquent touche principalement les entreprises ferroviaires. L'évolution, notamment en transport des marchandises, va vers un transfert de la charge de travail principale sur les heures de nuit. Le week-end, la circulation diminue nettement. L'augmentation du nombre de services de nuit de 14 à 15 jours permet d'attribuer trois semaines de travail de nuit à cinq nuits par semaine. Comme le transport des marchandises est en règle générale en veilleuse le week-end, le personnel peut néanmoins avoir un repos suffisant. Quant aux entreprises, elles peuvent planifier avec beaucoup plus de souplesse et employer leurs ressources à meilleur escient et plus efficacement.

Art. 10 Jours de repos

Avec l'augmentation, à l'al. 1, des jours de repos de 62 à 63 jours, la LDT tient désormais compte de la fête nationale. Presque toutes les grandes entreprises garantissent déjà, par ex. par les CCT, 63 jours de repos à la majorité des employés des transports publics.

En même temps, une nouvelle réglementation des dimanches de repos est adoptée. Le nouvel al. 2 crée la base légale qui permettra d'inscrire les prescriptions nécessaires dans l'ordonnance.

Les exceptions au principe seront désormais déplacées, suivant la catégorie d'entreprise, dans les dispositions exceptionnelles de l'ordonnance. L'ancien contenu de l'al. 2 sera par conséquent attribué, dans l'ordonnance, aux catégories d'entreprise concernées.

Jusqu'ici, le terme de tour de repos a été utilisé pour deux réglementations d'application distinctes. Pour obtenir une meilleure différenciation à l'*al. 4*, l'expression «Le jour de repos sera précédé d'un tour de repos» est remplacée par «Le jour de repos doit être précédé d'un temps de repos».

Les réductions du droit au jour de repos se basent sur la disposition de l'*al. 5*. L'ordonnance mentionne aussi le service civil. Le complément du service civil à l'*al. 5* en réalise la condition légale.

Art. 11 Conducteurs de véhicules

Remaniement du texte allemand dans l'optique de l'égalité de traitement des sexes et remplacement d'une expression en français.

Art. 12 Tableaux de service et de répartition des services

Remaniement du texte allemand dans l'optique de l'égalité de traitement des sexes.

Art. 13 Travailleurs des services administratifs

Les employés du service administratif ne sont plus assujettis à la LDT. Par conséquent, l'art. 13 est abrogé.

Art. 14 Vacances

La teneur de l'art. 2, al. 4, exclut explicitement les travailleurs des services administratifs du champ d'application de la LDT, ce qui rend également obsolète la régulation de la compensation de jours de vacances pour cette catégorie de travailleurs.

Art. 16 Jeunes travailleurs

Sur le fond, la disposition reste la même; les jeunes travailleurs restent assujettis aux dispositions spéciales de la LTr (cf. ch. 1.3.1). Mais deux précisions sont introduites: l'*al. 1* est complété et dispose ainsi que les ordonnances édictées en vertu de la LTr sont applicables en sus de la LTr proprement dite. Ce principe va de soi, mais il clarifie la situation, notamment car les jeunes travailleurs sont assujettis à une ordonnance spéciale. L'*al. 2* précise que l'exécution des dispositions en question n'incombe pas aux autorités de surveillance et d'exécution visées par la LTr (SECO et cantons), mais à celles visées par la LDT, soit à l'OFT. Celui-ci accorde notamment les dérogations aussi bien pour les cas individuels que par catégorie. Il continuera d'œuvrer en étroite collaboration avec le SECO et bénéficiera de son soutien afin que la protection des jeunes travailleurs puisse être appliquée dans son intégralité et selon des critères aussi uniformes que possible.

Art. 17 Autres groupes de travailleurs

Remaniement du texte allemand dans l'optique de l'égalité de traitement des sexes et modification d'ordre rédactionnel.

Art. 18 Surveillance

Remaniement du texte allemand dans l'optique de l'égalité de traitement des sexes.

Le nouvel *al. 3* crée la base juridique de l'obligation d'archiver les documents relatifs à l'affectation du personnel.

Art. 21 Dérogations aux prescriptions légales

La base légale de l'*al. 1*, avec lequel le Conseil fédéral peut ordonner des dérogations à la LDT par voie d'ordonnance, se réfère aux entreprises particulières ou à des catégories d'entreprises. Or de plus en plus, des dérogations sont introduites pour certaines catégories de personnel au sein des entreprises (par ex. les services de construction). Jusqu'ici, la seule dérogation d'entreprise était prévue pour la Poste Suisse, et elle a été retirée du champ d'application de la LDT à l'entrée en vigueur de la révision de la loi du 17 décembre 2010 sur l'organisation de la Poste (LOP)¹⁵. Du moment que cette possibilité d'exception pour des entreprises particulières est superflue, la disposition est adaptée en faveur des groupes de personnel; ainsi, la base légale en vue de dérogations accordées à certains groupes de personnel est créée.

La LDT autorise diverses dérogations dans les cas de force majeure ou de perturbation d'exploitation. Jusqu'ici, seule l'entreprise directement concernée pouvait en faire usage. Les autres entreprises mandatées, qui fournissaient par exemple des services de remplacement de trains, ne le pouvaient pas. Or ce genre d'intervention est aussi une prestation supplémentaire imprévue pour les autres entreprises impliquées. L'*al. 2^{bis}* crée donc une base légale appropriée afin que la fourniture des prestations de transports publics puisse se poursuivre dans toute la mesure du possible. Les entreprises impliquées dans la réparation des pannes pourront s'y référer pour faire usage des possibilités qu'offre la LDT.

Art. 22 Commission de la loi sur la durée du travail

Remaniement du texte allemand dans l'optique de l'égalité de traitement des sexes.

Art. 24 Responsabilité pénale

Remaniement du texte allemand dans l'optique de l'égalité de traitement des sexes.

Art. 27 Dispositions transitoires

Remaniement du texte allemand dans l'optique de l'égalité de traitement des sexes.

Loi du 13 mars 1964 sur le travail (LTr)

Art. 2 Exceptions quant aux entreprises

L'*art. 2, al. 1, let. b*, LTr précise la délimitation par rapport à la LDT puisque, suivant la situation, seule une partie d'une entreprise de transports publics est assujettie à la LDT et l'autre à la LTr.

¹⁵ RS 783.1

3 Conséquences

3.1 Conséquences pour la Confédération

3.1.1 Conséquences financières

Le projet n'a pas de conséquences particulières pour la Confédération. Les personnels administratifs de droit privé sont exclus du champ d'application de la LDT. A l'inverse, les personnels de tiers exerçant des activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire y sont désormais inclus. Il en résulte quelques déplacements des compétences entre le DETEC (OFT) et le DEFR (SECO).

3.1.2 Conséquences sur l'état du personnel

Les modifications de la LDT n'ont pas de conséquences financières importantes pour la Confédération, ni d'effets sur son organisation ou son personnel.

3.1.3 Autres conséquences

Le projet n'a pas d'autres conséquences pour la Confédération.

3.2 Conséquences pour les cantons et les communes, ainsi que les centres urbains, les agglomérations et les régions de montagne

Du fait de l'abrogation de l'art. 13, les employés du service administratif ne seront plus assujettis à la LDT. Par conséquent, les personnels administratifs de droit privé passent du champ d'application de la LDT à celui de la LTr. De plus, les travailleurs n'entrent dans le champ d'application de la LDT qu'à 18 ans révolus. Auparavant, ils sont assujettis à la LTr.

En matière de surveillance et d'exécution après la révision, les cantons (inspections cantonales du travail) sont les premiers concernés par les modifications: ils accomplissent la plus grande partie des tâches. Environ 0,13 % des actifs et 0,12 % des entreprises de Suisse sont concernés par le passage au champ d'application de la LTr¹⁶.

En vertu de l'art. 2, al. 3, les employés de tiers chargés d'activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire seront assujettis à la LDT. L'OFT sera chargé de la surveillance et de l'exécution de la loi en ce qui concerne ces employés.

¹⁶ Source: Office fédéral de la statistique (OFS): Enquête suisse sur la population active 2012, chiffres des transports publics 2013, recensement fédéral des entreprises 2008

3.3 Conséquences économiques

Le projet constitue un compromis équilibré entre les revendications des entreprises et les aspirations des employés. Il n'a pas d'effets particuliers sur l'économie nationale. Les adaptations permettent aux entreprises de transports publics de planifier au mieux leurs plans de service du personnel et d'exploiter leurs ressources avec autant d'efficacité que possible. En contrepartie, la LDT révisée garantit aussi que les questions de sécurité des transports publics soient traitées avec tout le soin nécessaire.

3.4 Conséquences sociales

Le projet concerne les entreprises de transport et les employés des transports publics ainsi que ceux du transport de marchandises. La société au sens large n'est pas directement concernée. Les adaptations prévues du champ d'application de la LDT aux réalités garantissent le même traitement à toutes les activités qui se déroulent dans des circonstances comparables. Indirectement, cela contribuera aussi à la paix sociale en assurant l'égalité de traitement des catégories de personnel comparables non seulement au sein des entreprises, mais aussi au sein de la branche.

3.5 Conséquences environnementales

Le projet n'a pas de répercussion particulière sur l'environnement.

3.6 Autres conséquences

Il n'y a pas à s'attendre à d'autres effets particuliers.

4 Relation avec le programme de la législature et avec les stratégies nationales du Conseil fédéral

4.1 Relation avec le programme de la législature

Le projet a été annoncé dans le message du 25 janvier 2012 sur le programme de la législature 2011 à 2015¹⁷.

4.2 Relation avec les stratégies nationales du Conseil fédéral

Le projet s'inscrit dans la stratégie nationale du Conseil fédéral : La cohésion sociale est renforcée et les valeurs communes promues.

¹⁷ FF 2012 349, ici p. 481

5 Aspects juridiques

5.1 Constitutionnalité et légalité

Le projet de modification de la LDT se fonde sur les art. 87, 92, 123, 147 et 178 (anciennement art. 24^{ter}, 26, 34^{ter}, 36 et 64^{bis}) Cst. Les modifications prévues sont constitutionnelles. En comblant certaines lacunes apparues au cours du temps, le législateur assure une base légale claire à l'OLDT dans son ensemble.

5.2 Compatibilité avec les obligations internationales

La présente modification de loi est compatible avec les engagements que la Suisse a pris dans les accords sectoriels avec l'UE («Bilatérales 1»). La directive 2003/88/CE¹⁸ ne fait pas partie des acquis communautaires repris dans l'accord sur les transports terrestres¹⁹, mais la directive 2002/15/CE²⁰, spécifique à la branche, oui.

5.3 Forme de l'acte à adopter

Conformément à l'art. 164 Cst.²¹ et à l'art. 22, al. 1, de la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement²², l'Assemblée fédérale édicte sous la forme d'une loi fédérale toutes les dispositions importantes qui fixent des règles de droit. En l'occurrence, il s'agit de la modification d'une loi existante et, partant, d'une révision partielle. Celle-ci est sujette au référendum.

5.4 Frein aux dépenses

Le projet n'entraîne ni une nouvelle dépense unique de plus de 20 millions de francs ni de nouvelles dépenses périodiques de plus de 2 millions de francs; il n'est donc pas soumis au frein aux dépenses conformément à l'art. 159, al. 3, let. b, Cst.

5.5 Conformité à la loi sur les subventions

Le projet ne crée pas de bases légales en vue de subventions et ne contient ni arrêté allouant un crédit ni plafond de dépenses.

¹⁸ Cf. note de bas de page 6.

¹⁹ Accord du 21 juin 1999 entre la Communauté européenne et la Confédération suisse sur le transport de marchandises et de voyageurs par rail et par route; RS **0.740.72**

²⁰ Cf. note de bas de page 7.

²¹ RS **101**

²² RS **171.10**

5.6 Délégation de compétences législatives

Le projet contient uniquement des mandats de législation par le Conseil fédéral, qui lui confèrent le pouvoir d'édicter des ordonnances d'exécution conformément à l'art. 182, al. 2, Cst.

5.7 Conformité à la législation sur la protection des données

La mise en œuvre du projet ne requiert ni traitement de données personnelles ni d'autres mesures qui pourraient se répercuter sur la protection des données.