



Septembre 2019

Rapport explicatif

Modification de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)

Remarque préliminaire

La présente révision contient différentes précisions et adaptations formelles de l'OLT 1 qui simplifient l'application de la loi sur le travail pour les entreprises et les inspections.

1 Art. 13, al. 3^{bis}, OLT1 : Voyages professionnels à l'étranger

Lors de voyages professionnels à l'étranger, il se pose toujours la question de savoir comment le temps de travail doit être comptabilisé. En principe, est réputé temps de travail le temps durant lequel l'employé doit se tenir à disposition de l'employeur.

La loi sur le travail relève du droit public, le principe de territorialité s'applique donc. Cela signifie que l'exécution de la loi sur le travail et de ses ordonnances est limitée au territoire de la Suisse, et qu'ainsi seul le temps du voyage professionnel effectué en Suisse tombe dans le champ d'application de cette loi. Pour le temps consacré à l'employeur en dehors du territoire suisse, il faut se référer au contrat conclu entre les parties, sous réserve d'une réglementation impérative du droit étranger.

La nouvelle disposition exprime clairement qu'au moins la partie des voyages aller et retour effectuée en Suisse dans le cadre de voyages professionnels à l'étranger sont intégralement réputées temps de travail quel que soit le moyen de transport utilisé et même en l'absence de toute activité professionnelle effective. Comme c'est le cas dans le cadre des trajets effectués uniquement sur le territoire Suisse, la durée du trajet doit s'en trouver rallongée par rapport au

trajet pour se rendre au lieu habituel du travail, pour qu'uniquement le surplus de temps ainsi occasionné soit réputé temps de travail (cf. art. 13, al. 2 OLT 1).

Pour plus de clarté en ce qui concerne les exigences en matière d'autorisation, la nouvelle disposition stipule qu'aucune autorisation n'est nécessaire pour que les voyages aller et retour dans le cadre de voyages professionnels à l'étranger soient effectués un dimanche ou un jour férié. Les dispositions de la loi sur le travail relatives aux majorations de salaires et aux suppléments en temps ainsi qu'au repos compensatoire doivent être respectées. Selon celles-ci, les employeurs doivent verser une majoration de salaire de 50% (uniquement en cas de travail du dimanche temporaire) aux travailleurs qui doivent effectuer des voyages professionnels un dimanche ou un jour férié et leur accorder un temps de repos compensatoire (cf. art. 20 LTr). Conformément à l'art. 17b LTr, une majoration de salaire de 25% doit être versée au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire, et une compensation de 10% du temps pendant lequel il a fourni du travail de nuit doit lui être accordée en cas de travail de nuit régulier ou périodique.

Comme pour les autres temps de voyage à l'intérieur de la Suisse, le repos quotidien de 11 heures ne commence qu'après l'arrivée du travailleur à son domicile. Ce temps de repos minimum vise à limiter l'impact sur la santé et sert au repos.

2 Art. 16 al. 1 OLT 1 : Définition de la semaine de travail

La disposition à l'art. 16, al. 1, OLT 1 sur la définition du début et de la fin de la semaine a jusqu'ici entraîné différentes interprétations dans la pratique. La disposition actuellement en vigueur prévoit que la semaine de travail commence le lundi, la nuit du dimanche au lundi pour les systèmes d'organisation du travail en plusieurs équipes et se termine le dimanche. Elle ne définit pas une heure précise de début de la semaine et, en cas de travail en équipe, il n'est pas clair si le temps de travail de l'équipe qui intervient la nuit du dimanche à lundi peut être réparti sur deux semaines voir si l'intégralité est à comptabiliser sur la première voire sur la deuxième semaine de travail.

Pour apporter plus de clarté, la nouvelle disposition prévoit qu'en règle générale, la semaine de travail commence le lundi à 0h et se termine le dimanche suivant à 24h. Tous les temps de travail entre les deux constituent ainsi le temps de travail hebdomadaire. Il n'est désormais plus non plus prévu de distinction entre les entreprises dont le travail est organisé en deux équipes ou plus.

3 Art. 32a OLT 1 : Supplément de salaire et temps de repos supplémentaire en cas de travail le dimanche ou un jour férié

Le travail du dimanche et les jours fériés ne doit être autorisé qu'avec beaucoup de retenue et, conformément aux exigences du législateur, de manière plus restrictive encore que le travail de nuit. La définition du travail du dimanche temporaire ainsi que régulier et périodique découle actuellement de l'art. 40 OLT 1 relatif à la répartition des compétences entre la Confédération et les cantons en matière de délivrance de permis concernant la durée du travail. L'art. 32a OLT 1 nouveau règle désormais, comme c'est le cas pour le travail de nuit à

l'art. 31 OLT 1, de manière spécifique la majoration de salaire et le temps de repos supplémentaire (compensation en temps) en cas de travail du dimanche et les jours fériés.

Les travailleurs engagés le dimanche à plus de six reprises sur une année fournissent un travail du dimanche régulier ou périodique. Une compensation en temps doit leur être accordée au sens de l'art. 20 LTr : le travail du dimanche pour une durée n'excédant pas 5 heures doit être compensé par la même durée de temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Le jour de repos compensatoire compte ainsi 35 heures au total.

Les travailleurs qui ne sont par contre engagés que jusqu'à six dimanches fournissent un travail du dimanche temporaire. Selon l'art. 19, al. 3, LTr, ils ont dans ce cas droit à une majoration de salaire de 50% en plus de la compensation en temps selon l'art. 20 LTr.

Lorsqu'il s'avère dans le courant de l'année qu'un travailleur, contre toute attente, doit fournir du travail du dimanche pendant plus de six dimanches par année civile, la majoration de salaire de 50% reste due pour les six premiers dimanches travaillés.

4 Art. 39, al. 2, let. b, OLT 1 : Précision concernant le travail continu atypique

Selon l'art. 17a, al. 2, LTr, en cas de travail de nuit, la durée de travail quotidien n'excédera pas dix heures sur une période de douze heures pour un maximum de trois nuits consécutives sur sept nuits. En cas de travail continu atypique, il est possible d'engager les travailleurs par équipes de weekends entre le jeudi soir et le lundi matin. Cela signifie que quatre nuits au total peuvent être concernées. L'art. 17a, al. 2, LTr est prioritaire sur l'art. 39, al. 2, let. b, OLT 1. Cela signifie que dès lors que le travailleur travaille 10 heures de nuit sur une période de 12 heures dans le cadre d'une équipe de weekend, il peut travailler trois nuits au maximum, ce même lorsque la durée de travail au cours des autres nuits est inférieure à 10 heures. Cette précision figurait jusqu'ici déjà dans le commentaire de l'OLT 1 et est désormais reprise dans l'ordonnance.

5 Art. 45 OLT 1 : Examen médical et conseils obligatoires

Selon l'art. 45 OLT 1 actuel, l'examen médical est notamment obligatoire pour les jeunes gens occupés de nuit de manière régulière ou périodique, entre 1 h et 6 h. La restriction prévue pour les jeunes est supprimée pour aligner cette disposition au contenu de l'art. 12 de l'Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (RS 822.115), selon lequel l'examen médical et conseil d'un médecin sont obligatoires dès que le jeune travaille dans l'espace de nuit, c'est-à-dire entre 22h00 du soir et 06h00 du matin.

L'examen médical a lieu normalement tous les deux ans. Avec le nouvel al. 2 de l'art. 45, cette durée peut être adaptée si le travailleur doit déjà être soumis à un autre examen dans le cadre d'un contrôle relevant de la médecine du trafic selon l'art. 27 de l'Ordonnance réglant l'admission à la circulation routière (RS 741.51). L'objectif étant d'harmoniser les différentes dispositions légales.

Les règlements actuels selon l'art. 45, al. 3 et 4, OLT 1, selon lesquels le médecin, outre à l'employeur et au travailleur, communique aussi à l'autorité compétente les conclusions

concernant l'aptitude ou l'inaptitude, et selon lesquels l'autorité peut autoriser le travail sous certaines conditions en cas d'aptitude conditionnelle, se sont avérés impossibles à mettre en pratique.

D'une part, le SECO n'est pas en mesure de vérifier, sur la seule base des formulaires reçus, si les examens médicaux ont été faits dans toutes les entreprises. Il n'y a en outre aucun cas connu dans lequel le SECO ou le médecin du travail aurait rendu à distance une décision concernant l'activité d'un travailleur apte seulement sous conditions. Seul le médecin qui effectue l'examen médical peut prendre une telle décision.

D'autre part, de nombreuses entreprises ont envoyé au SECO des formulaires d'aptitude médicale. La gestion administrative de ces montagnes de papier a demandé beaucoup de ressources sans réelle valeur ajoutée pour la prévention. En effet, dans le cas concret, on ne peut pas voir si les travailleurs pour lesquels les formulaires ont été envoyés correspondent (encore) au personnel actuel de l'employeur ou s'il s'agit effectivement de ceux qui effectuent du travail de nuit.

Le SECO a déjà demandé par écrit aux entreprises et aux médecins de ne plus envoyer les formulaires au SECO, mais de les garder à la disposition des organes d'exécution et de surveillance en cas de contrôle d'entreprise. La présente révision apporte ainsi une adaptation à la situation déjà existante. Il a été décidé lors de la réunion de la Commission fédérale du travail du 27 août 2015 d'entreprendre la présente révision.

6 Autres adaptations rédactionnelles de l'OLT 1

a) Art. 12 OLT 1 : adaptation du titre

L'appellation médecin-assistant a été définie en 2005 à l'art. 4a, al. 3, OLT 1. Les médecins-assistants doivent par conséquent être rayés du titre de l'art. 12 OLT 1.

b) Articles 41 et 42 OLT 1 : suppression de la distinction hommes, femmes dans les demandes de permis

Certaines données sont nécessaires pour les demandes de permis relatifs à la durée du travail et pour les permis eux-mêmes. Ces données comprenaient jusqu'ici notamment la liste du nombre de travailleurs, séparés en femmes et hommes. Cette liste aurait dû servir à l'exploitation de statistiques. La classification dans les catégories correspondantes a entretemps été supprimée parce qu'il n'était pas possible d'exploiter les informations correspondantes sur le plan statistique. Des permis distincts, pour lesquels des conditions spéciales s'appliquent, sont en outre délivrés pour les jeunes au sens des art. 29 et 32 LTr. Dans ce dernier cas, la demande de permis doit contenir aussi des indications supplémentaires découlant de l'art. 12 al. 1 et 13, al. 1, OLT 5 (notamment la preuve que l'occupation du jeune la nuit ou le dimanche est indispensable pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale).