



16 juin 2005 (Corr. 1)

LEGISLATIONS SUISSE ET FRANCAISE EN MATIERE DE DEROGATIONS D'HORAIRE DE TRAVAIL PRESENTATION DU 3 MAI 2005

L'objet de cette présentation est d'informer les membres du personnel du CERN impliqués des types de règles applicables aux personnels d'entreprises intervenant au CERN.

LEGISLATION SUISSE

Monsieur Jacques MALLERET, de l'Office cantonal de l'Inspection et des Relations du Travail (OCIRT) de Genève, présente un résumé de la législation fédérale applicable en l'espèce ainsi que la procédure genevoise de demande de dérogation d'horaire.

La Loi fédérale sur le Travail (LTr) découle du droit public impératif applicable à l'ensemble des travailleurs suisses par opposition au droit privé qui régit les relations de travail entre un employeur et un ou des salariés (i.e. code des obligations et/ou convention collective). La LTr régleme les horaires de travail (durée du travail et du repos) et contient des dispositions de protection de la santé physique et psychique des travailleurs. Elle ne s'applique pas notamment aux secteurs suivants :

- Administrations publiques (sauf prescriptions de santé)
- Agriculture, horticulture
- Transports publics
- Ménages privés
- Entreprises familiales
- Administration publique d'un Etat étranger – Organisations internationales
- Fonction dirigeante élevée (sauf prescriptions de santé)

Il existe des dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs en matière de durée du travail et du repos dans l'ordonnance 2 d'application, p. ex. :

- Hôpitaux – cliniques
- Hôtels - restaurants
- Kiosques, services aux voyageurs
- Boulangeries – pâtisseries
- Journaux – radios – TV – cinémas
- Surveillance – gardiennage
- Congrès, foires
- Stations-service
- Centraux téléphoniques, etc.

Travail du jour et du soir

Il y a travail de jour entre 6h00 et 20h00 et travail du soir entre 20h00 et 23h00, soit un intervalle de 17 heures pour l'entreprise non soumis à autorisation. Le travail de jour et de soir de chaque travailleur doit rester cependant compris dans un intervalle maximum de 14 heures. Un employeur ne peut introduire le travail du soir qu'après audition des travailleurs.

Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire maximale de travail est en principe de 50 heures. Elle est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail.

Les conventions collectives (CCT) contiennent habituellement une durée du travail hebdomadaire inférieure à celle définie dans la LTr (41h en moyenne par ex. dans le second œuvre) !

Pauses

Les pauses obligatoires sont de :

- 15 minutes pour une journée de travail de plus de 5 h 30
- 30 minutes pour une journée de travail de plus de 7 h
- 1 heure pour une journée de travail de plus de 9 h

Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.

Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien est d'au moins 11 heures pour les hommes et les femmes.

Le repos hebdomadaire doit durer au moins 35 heures consécutives (= 24h du dimanche + 11 repos quotidien) et inclure l'intervalle du samedi 23h00 au dimanche 23h00. Il peut être réduit une seule fois à 24 h les semaines avec jour férié.

Demi-journée de congé hebdomadaire

Si le travail hebdomadaire est réparti sur plus de 5 jours, alors une demi-journée de congé par semaine doit être accordée, sauf durant les semaines comprenant un jour chômé. Le cumul est possible sur 4 semaines au plus.

Travail en équipes

Le travail de jour/soir en 2 équipes est autorisé dans un intervalle de 17 h et pour un maximum de 11 heures, pauses comprises, par équipe.

Le travail posté en 3x8 est autorisé pour un maximum de 10 heures, pauses comprises et le sens de la rotation des travailleurs doit respecter l'ordre matin -> soir -> nuit.

Travail de nuit

La « nuit » commence à 23h00 et se termine à 6h00 du matin. Pour tout travail entre 20 heures et 23 heures (travail du « soir »), l'employeur doit consulter les travailleurs, mais il n'y a pas d'obligation de dérogation. La durée du travail de nuit ne peut normalement excéder 9 heures comprises dans un espace de 10 heures, pauses incluses.

Le travail de nuit reste en principe interdit. Il est accordé des dérogations selon des critères et des conditions précises, selon qu'il est temporaire ou régulier (respectivement besoin urgent dûment établi et indispensabilité).

Une majoration de salaire de 25% au moins doit être accordée au travailleur qui effectue du travail de nuit temporaire (les CCT prévoient généralement plus !). Par contre, une compensation en temps équivalent à 10% de la durée du travail tombant dans l'espace nuit doit être accordée pour un travail régulier de nuit (c'est-à-dire plus de 24 nuits par année et par travailleur).

Travail supplémentaire

Il faut distinguer les heures supplémentaires au-delà de l'horaire contractuel, des heures de travail supplémentaire qui se calculent au-delà de la durée hebdomadaire maximale.

Le travail supplémentaire est autorisé, sans autorisation préalable, dans la limite :

- de 2 h/jour – 140 h / an pour les employés soumis à la semaine de 50 h (rémunération + 25% ou repos compensateur) ;
- et à 2 h/jour – 170 h/an pour les employés soumis à la semaine de 45 h (rémunération + 25% ou repos compensateur).

Il doit répondre à une urgence, un surcroît extraordinaire de travail (inventaire, clôture de comptes, prévention ou suppression de perturbations).

Travail du dimanche :

Le travail du dimanche (du samedi 23 h au dimanche 23 h) est aussi interdit en principe. Les dérogations sont données dans des conditions similaires à celles du travail de nuit.

Le besoin urgent est établi lorsque s'imposent :

- a. des travaux supplémentaires imprévus qui ne peuvent être différés et qu'aucune planification ou mesure organisationnelle ne permet d'exécuter de jour, pendant les jours ouvrables ; ou
- b. des travaux que des raisons de sûreté publique ou de sécurité technique exigent d'effectuer la nuit ou le dimanche ; ou
- c. des interventions de durée limitée dans le cadre d'événements de société ou de manifestations d'ordre culturel ou sportif...

Un inventaire ou un retard de chantier n'est pas reconnu par exemple comme besoin urgent.

A noter que les partenaires sociaux du bâtiment, via leurs commissions paritaires, sont également très restrictifs sur les possibilités de travailler en

dehors des heures normales. Dans ce secteur, les entreprises doivent également obtenir l'accord de la commission paritaire pour occuper des travailleurs les jours ouvrables après 20h00 et la journée du samedi.

Tout travail dominical temporaire doit être majoré de 50% et compensé en temps. Si sa durée n'excède pas 5 heures, il sera compensé par un temps libre équivalent. S'il dure plus de 5 heures, il sera compensé pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le repos quotidien par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.

Une fois toutes les 2 semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet.

Un travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler plus de 6 jours consécutifs.

Jours fériés

Les jours fériés sont assimilés à des dimanches. En plus du 1^{er} août (férié et payé), le canton de Genève a défini 8 jours fériés : le 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, le Jeûne genevois, Noël et le 31 décembre.

Un travailleur peut interrompre son travail à l'occasion de fêtes religieuses, à condition d'aviser 3 jours à l'avance. L'employeur peut faire compenser ce temps dans un délai raisonnable.

Demandes de dérogation d'horaire

Il convient de se renseigner auprès de l'OCIRT (022/388.29.29) pour toute demande de dérogation d'horaires (possibilité de demande en ligne : http://www.ge.ch/ocirt/sante_securite_travail/derogations_horaires.asp).

Dans le secteur du bâtiment, les requêtes sont adressées uniquement à la commission paritaire concernée, laquelle se charge de les transmettre aux autres services : inspection des chantiers (DAEL) et OCIRT principalement.

LEGISLATION FRANCAISE

Madame Agnès GRANDJEAN, inspectrice du Travail (Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de l'Ain), présente la réglementation française (n° de téléphone 04.74.45.91.06).

Durée du travail :

La durée hebdomadaire de travail maximale et absolue est de 48 heures, quelle que soit la branche.

La durée moyenne de travail maximale sur 12 semaines consécutives est de 44 heures.

La durée quotidienne maximale de travail est de 10 heures. Une pause de 20 minutes est obligatoire toutes les 6 heures.

La durée légale hebdomadaire est de 35 heures, au-delà, les heures sont majorées à raison de + 25% les huit premières heures supplémentaires, puis + 50% pour les heures suivantes jusqu'à 48 heures maximum.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, à défaut de convention ou d'accord collectif, chacune des heures supplémentaires est majorée :

- de 10 % pour les 4 premières heures jusqu'au 31 décembre 2008 (de 35 à 39 heures)
- de 25 % pour les 4 heures suivantes (de 39 à 43 heures)
- de 50 % au-delà de 43 heures

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures par semaine, **dans le cadre du contingent annuel**, dans les entreprises de plus de 20 salariés, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire d'une durée égale à 50% du temps de travail accompli.

Au-delà du contingent annuel, toutes les heures supplémentaires donnent lieu à un repos compensateur de 50 % pour les entreprises de moins de 20 salariés et à un repos compensateur de 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Dans la mesure où la durée du travail hebdomadaire sera inférieure ou égale à 48 heures, il n'y a aucune dérogation nécessaire pour le travail du samedi, mais on ne peut travailler plus de 6 jours par semaine.

Le repos quotidien obligatoire est de 11 heures, et le repos hebdomadaire est de 24 heures + 11 heures = 35 heures (en France, le dimanche commence à 0 h et se termine à 24 h).

Jours fériés :

Il y a 11 jours fériés :

Le 1^{er} mai (interdiction absolue de travailler), le 8 mai, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre, le 25 décembre, le 1^{er} janvier.

Travail de nuit :

Le travail de nuit (de 21 h à 6 h du matin) est interdit en principe, sauf pour les entreprises qui travaillaient de nuit avant mai 2002. Les autres entreprises doivent demander une dérogation, sauf accord de branche ou d'entreprise (ce genre d'accord doit être signé par un délégué syndical en France et n'est donc pas accessible pour une entreprise étrangère).

C'est l'Inspection du Travail du département de l'Ain qui accorde les dérogations. Celles-ci ne sont délivrées que pour une raison valable (le retard de chantier n'est pas accepté en France non plus). Par contre, des questions de coactivité impliquant la sécurité des salariés, de continuité de l'activité économique, un service d'utilité sociale le seraient.

La contrepartie du travail de nuit est le repos compensateur. Il peut y avoir des compensations pécuniaires en plus de ce repos compensateur.

Travail du dimanche :

Le dimanche est un jour de repos obligatoire, sauf pour certaines activités.

La dérogation est délivrée par le Préfet du département, dans un délai d'un mois.

Il est possible de demander à l'Inspection du Travail une dérogation, afin de mettre en place des équipes de fin de semaine (équipes de suppléance sur deux ou trois jours, sans chevauchement avec les équipes de semaine).