



Référence du dossier : BAV-520.0-3/26/11

État le 6 mars 2025

---

# Commentaire de la LDT dans des situations exceptionnelles (par ex. crise, pandémie)

---

Le maintien de la desserte de base de transport public et la sécurité du personnel, des passagers et des marchandises sont une priorité absolue en cas de situation exceptionnelle. Une situation exceptionnelle est une situation non planifiable ayant des effets à long terme sur le personnel, généralement sur plusieurs ou sur toutes les entreprises de transport public.

Ces objectifs ne peuvent être atteints qu'avec un personnel en bonne santé et performant. Il convient donc d'éviter la défaillance de personnel due à la surcharge de travail. En raison d'une situation inhabituelle, il se peut que le personnel d'exploitation des transports publics soit également soumis à un stress psychique en plus de sa charge de travail normale. Le risque de défaillance de personnel ou d'accident est donc d'autant plus élevé.

Il convient donc de noter que la LDT continue de s'appliquer en principe et doit être respectée, en particulier dans une situation exceptionnelle.

C'est pourquoi, en cas de doute, il vaut mieux, exceptionnellement, supprimer une liaison que de surcharger durablement le personnel.

L'autorité de surveillance est consciente que des situations peuvent malgré tout se présenter dans lesquelles le respect de la LDT est difficile et que des problèmes peuvent survenir lors de la mise en œuvre.

S'il n'est pas possible de respecter la LDT en prenant d'autres mesures (par ex. suppression régulière de courses en accord avec le gestionnaire du système ou au cas par cas sous la responsabilité de l'entreprise), il y a lieu d'agir selon la procédure suivante en ménageant le personnel concerné et dans l'ordre de priorité ci-après :

## 1. Appliquer les dérogations prévues

La LDT prévoit des possibilités concrètes de dérogation en cas de service militaire, civil ou de la protection civile, de maladie ou d'accident dont résulte un manque de personnel. Ces dérogations peuvent être appliquées si le manque de personnel est dû à l'une des raisons mentionnées (par ex. art. 15, al. 3, et 18, al. 2, OLDT).

Par « manque de personnel », on entend l'absence d'un nombre important de travailleurs. Cette situation est envisageable par exemple lors d'une épidémie de grippe. Un déploiement non planifiable de l'armée ou de la protection civile en cas d'urgence peut également entraîner un manque de personnel.



La LDT prévoit des dispositions dérogatoires pour de nombreux autres cas, qui ne sont normalement pas appliqués par l'entreprise : par exemple, des tours de service prolongés pour des constellations d'horaires spéciales. Ces dispositions spéciales peuvent être appliquées dans les cas prévus.

## **2. Suspendre les dispositions supra légales internes à l'entreprise relatives au temps de travail**

La CCT, les règlements du personnel, les directives internes et les contrats de travail contiennent parfois des dispositions pour le personnel concerné qui sont plus favorables que les dispositions de la LDT ; par exemple, la longueur des tours de service, l'attribution de jours de repos et des jours de compensation et de jours de vacances supplémentaires. Nous recommandons d'envisager et, le cas échéant, de convenir avec les travailleurs concernés ou avec leurs représentants, que les dispositions allant au-delà de celles de la LDT seront temporairement suspendues. Le cas échéant, la durée légale du travail peut même être augmentée, en tenant compte de la durée maximale du travail possible en moyenne annuelle (art. 4, al. 1, LDT en liaison avec l'art. 9, al. 1, OLD).T).

## **3. Demander une dérogation aux dispositions**

Dans des circonstances extraordinaires, une dérogation peut être demandée à l'OFT (art. 21, al. 2, LDT). La demande doit être justifiée et remplir les conditions suivantes :

- Il faut indiquer clairement quelles sont les dérogations demandées, à quelle fréquence et quand elles doivent être appliquées. Par exemple, une réduction du tour de repos à 8 heures au lieu de 9 heures une fois entre deux jours sans service, ou une augmentation du temps de travail à 14 heures le dimanche et les jours fériés.
- Si nécessaire, des mesures compensatoires doivent être prévues. Si ces mesures sont proposées par le requérant lui-même et si elles sont admissibles, elles ne doivent pas être prescrites unilatéralement par l'OFT.
- Toute circonstance exceptionnelle doit être justifiée (par ex. constellations d'horaires, conflits d'intérêts avec les recommandations ou les instructions d'autorités, le manque de ressources).
- La consultation des travailleurs concernés ou de leurs représentants doit également être assurée dans la mesure du possible, car le personnel concerné est le mieux à même d'évaluer les répercussions concrètes. Il est souhaitable qu'une preuve minimale de la consultation accompagne la demande. L'OFT peut apporter son soutien lors de la consultation des travailleurs ou de leurs représentants, le cas échéant par l'intermédiaire de la Commission fédérale de la loi sur la durée du travail (art. 22 LDT).

Si plusieurs entreprises sont concernées par une situation similaire, l'OFT peut analyser la demande avec les gestionnaires du système (CFF SA pour le transport ferroviaire et CarPostal SA pour le transport public régional de voyageurs, pour le transport public local et pour le transport public sur l'eau et par installations à câbles) ou avec la Commission fédérale de la loi sur la durée du travail et, si nécessaire, établir une autorisation inter-entreprises. Ces autorisations seront communiquées publiquement sur le site Internet de l'OFT.

#### **4. Dérogations pour raisons impérieuses telles que les cas de force majeure ou les perturbations de l'exploitation**

Dans certains cas, s'il n'y a pas d'autre solution, les dispositions dérogatoires relatives aux raisons impérieuses, telles que les cas de force majeure ou les perturbations de l'exploitation, peuvent être appliquées temporairement en plus des dispositions dérogatoires relatives au manque de personnel.

Toutefois, du point de vue de la protection de la santé et de la sécurité, cela n'a de sens que de manière ponctuelle et pour une très courte durée. La compensation du travail supplémentaire doit avoir lieu dans les 3 jours ouvrables suivants (art. 5, al. 3, LDT). Par conséquent, cette disposition n'a de sens que dans des situations très urgentes et de courte durée, ainsi que dans des cas dûment justifiés où il n'y a pas d'autre solution. L'intervention doit être documentée en conséquence et le travail supplémentaire doit être compensé conformément aux dispositions.

Définition du terme « raisons impérieuses » : les perturbations de l'exploitation, les cas de force majeure et les autres situations qui ont une influence similaire sur les processus d'exploitation de l'entreprise.

Définition du terme « cas de force majeure » : généralement un événement externe imprévisible, extraordinaire et inéluctable.

Définition du terme « perturbation de l'exploitation » : généralement un événement inattendu au sein d'une entreprise, qui interrompt, retarde ou perturbe les prestations de service.

Il convient de noter que, dans tous les cas, les entreprises restent responsables de la protection de la santé, de la sécurité au travail, de la protection de la vie et de l'intégrité personnelle de leurs travailleurs ([art. 328 CO](#), [art. 2 OLT 3](#), [art. 82 LAA](#)). De même, il est interdit d'employer du personnel qui est épuisé ou qui, pour toute autre raison, ne se sent pas en mesure de conduire ou d'assurer le service. Les prescriptions suisses de circulation des trains ([PCT R 300.1 ch. 2.7.1](#)), de la loi fédérale sur la circulation routière ([art. 31 LCR](#)), de la loi sur les installations à câbles ([art. 24a LICa](#)) et de la loi fédérale sur la navigation intérieure ([art. 17a LNI](#)) doivent être respectées. Selon la circonstance extraordinaire, il y a lieu de prendre en compte d'autres recommandations ou les instructions d'autorités ou de procéder à ses propres évaluations des risques.

Les questions concernant la mise en œuvre et l'interprétation ainsi que les demandes de dérogation à la LDT peuvent être adressées à l'OFT à l'adresse électronique [ldt@bav.admin.ch](mailto:ldt@bav.admin.ch).

Nous demandons aux entreprises de veiller avec respect et discernement sur l'affectation du personnel et souhaitons aux employés des transports publics de rester en bonne santé et de circuler en sécurité à tout moment.