Commentaire

sur la loi sur la durée du travail et sur l'ordonnance relative à la loi sur la durée du travail

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Office fédéral des transports OFT

Editeur :

Office fédéral des transports OFT
3003 Berne

www.bav.admin.ch

Photo de couverture :

© SBB CFF FFS

Utilisation des contenus du commentaire autorisée en mentionnant la source

Pour une meilleure lisibilité, le texte du présent document utilise des termes épicènes ou, à défaut, le masculin générique pour les désignations de toutes les personnes.

Table des matières 3

Liste des abréviations 5

Remarques introductives concernant le commentaire 7

Explication de termes 8

Participation des travailleurs dans le domaine de la LDT 10

Commentaire concernant la loi sur la durée du travail 12

Section 1 : Champ d'application 12

Article 1 : Entreprises 12
Article 2 : Travailleurs 14

Section 2 : Durée du travail et du repos 15

Article 3 : Jour de travail 15
Article 4 : Durée du travail 16
Article 4*a* : Bonification en temps 18
Article 4*b* : Service de piquet 19
Article 4*c* : Jours de compensation 20
Article 5 : Travail supplémentaire 21
Article 6 : Tour de service 22
Article 7 : Pauses 24
Article 8 : Tour de repos 26
Article 9 : Travail de nuit 27
Article 10 : Jour de repos 28
Article 11 : Conducteurs de véhicules 29
Article 12 : Tableaux de service et de répartition des services 30
Article 13 32

Section 3 : Vacances 33

Article 14 : Vacances 33

Section 4 : Hygiène, prévention des accidents et protection spéciale 34

Article 15 : Hygiène, prévention des accidents et des maladies professionnelles 34
Article 16 : Jeunes travailleurs 35
Article 17 : Autres catégories de travailleurs 36

Section 5 : Exécution 37

Article 18 : Surveillance 37
Article 19 : Mesures destinées à empêcher l'application de décisions et de dispositions illégales 38
Article :20 : Obligation de renseigner 39
Article 21 : Dérogations aux prescriptions légales 40
Article 22 : Commission de la loi sur la durée du travail 42
Article 23 : Dispositions d'exécution 43

Section 6 : Dispositions pénales 44

Article 24 : Responsabilité pénale 44
Article 25 : Poursuite pénale. Réserve concernant le code pénal 46
Article 26 47

Section 7 : Dispositions finales 48

Article 27 : Dispositions transitoires 48
Article 28 : Abrogation et modification de dispositions légales 49
Article 29 : Entrée en vigueur 50

Commentaire concernant l'ordonnance relative à la loi sur la durée du travail 51

Chapitre 1 : Services accessoires, services d'exploitation et d'administration, travailleurs 51

Article 1 : Services accessoires 51
Article 2 : Services d'exploitation et d'administration 52
Article 3 : Travailleurs au sens de l'art. 2, al. 1, LDT 55
Article 4 : Travailleurs au sens de l'art. 2, al. 3, LDT 56

Chapitre 2 : Temps de travail et de repos 57

Article 5 : Durée du travail sans prestation de service visée à l'art. 4, al. 5, LDT 57
Article 6 : Extension de la durée maximale du travail 58
Article 7 : Bonification en temps pour le service entre 22 heures et 6 heures 59
Article 8 : Jours de compensation 60
Article 9 : Calcul de la durée quotidienne moyenne du travail 61
Article 10 : Attribution au service de piquet 62
Article 11 : Durée du travail en cas d'intervention durant le service de piquet 64
Article 12 : Imputation des interventions durant le service de piquet 66
Article 13 : Tour de repos interrompu par une intervention durant le service de piquet 67
Article 14 : Travail supplémentaire 68
Article 15 : Tour de service 69
Article 16 : Pauses 70
Article 17 : Bonification en temps pour pauses 72
Article 18 : Tour de repos 73
Article 19 : Droit aux dimanches de repos 75
Article 20 : Attribution des jours et dimanches de repos 76
Article 21 : Déplacement de jours de repos 78

Article 22 : Jours de repos en cas d'absence 79
Article 23 : Jours de repos en cas de changement des rapports de service 80
Article 24 : Conducteurs de véhicules au sens de l'art. 11, al. 1, LDT 81
Article 25 : Tableaux de service 82
Article 26 : Répartition des services 84

Chapitre 3 : Vacances 86
Article 27 : Droit aux vacances 86
Article 28 : Jouissance des vacances 87
Article 29 : Vacances en fonction des absences 88

Chapitre 4 : Protection de la santé et prévention des accidents 89
Article 30 : Protection de la santé et prévention des accidents 89

Chapitre 5 : Dispositions exceptionnelles 90

Section 1 : Entreprises d'automobiles 90
Article 31 : Entreprises d'automobiles 90

Section 2 : Entreprises de transport à câbles 91
Article 32 : Durée de travail ininterrompue 91
Article 33 : Interruptions de travail 92
Article 34 : Nombre de jours de repos et de dimanches de repos 93
Article 35 : Exceptions durant les saisons estivales et hivernales 94
Article 36 : Services accessoires d'entreprises de transport à câbles 95
Article 37 : Autres exceptions 96

Section 3 : Chemins de fer exclusivement à crémaillère 97
Article 38 : Durée de travail ininterrompue 97
Article 39 : Nombre de jours de repos 98
Article 40 : Exceptions durant les saisons estivales et hivernales 99
Article 41 : Autres exceptions 100

Section 4 : Entreprises de navigation 101
Article 42 : Durée de travail ininterrompue 101
Article 43 : Pauses à bord 102
Article 44 : Nombre de jours de repos 103
Article 45 : Exceptions durant la saison estivale 104
Article 46 : Autres exceptions 105

Section 5 : Services de restauration réguliers dans les trains 106
Article 47 : Durée du travail 106
Article 48 : Tour de service 107
Article 49 : Nombre de dimanches de repos 108

Section 6 : Entreprises de voitures-lits et de voitures-couchettes 109
Article 50 : Entreprises de voitures-lits et de voitures-couchettes 109

Section 7 : Services de construction 110
Article 51 : Tour de repos 110
Article 52 : Travail de nuit 111
Article 53 : Charge de travail extraordinaire 112
Article 54 : Compensation des heures de travail supplémentaire 113
Article 55 : Nombre de dimanches de repos pour les travailleurs affectés à la construction et à l'entretien des tunnels de base ferroviaires à travers les Alpes 114

Section 8 : Ateliers de construction et d'entretien de véhicules 115
Article 56 : Ateliers de construction et d'entretien de véhicules 115

Section 9 : Centres d'intervention et de coordination en cas de perturbations de l'exploitation 116
Article 57 : Centres d'intervention et de coordination en cas de perturbations de l'exploitation 116

Section 10 : Manifestations sportives et grandes manifestations 117
Article 58 : Manifestations sportives 117
Article 59 : Grandes manifestations 118

Section 11 : Communication des exceptions autorisées par l'OFT 119
Article 60 : Communication des exceptions autorisées par l'OFT 119

Chapitre 6 : Commission fédérale de la loi sur la durée du travail 120
Article 61 : Commission fédérale de la loi sur la durée du travail 120

Chapitre 7 : Dispositions finales 121
Article 62 : Surveillance et exécution 121
Article 63 : Abrogation d'un autre acte 122
Article 64 : Entrée en vigueur 123

Répertoire des modifications 124

Liste des abréviations

Al. **Alinéa**

Art. **Article**

CCT **Convention collective de travail**

CIT **Contrat individuel de travail**

CO **Code des obligations**
Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations)
*(*RS *220)*

CP **Code pénal suisse**
*(*RS *311.0)*

LAA **Loi fédérale sur l'assurance-accidents**
(RS *832.20*)

LCR **Loi fédérale sur la circulation routière**
(RS *741.01*)

LDT **Loi sur la durée du travail**
Loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics
*(*RS *822.21)*

Let. **Lettre**

LICa **Loi sur les installations à câbles**
Loi fédérale sur les installations à câbles transportant des personnes
*(*RS *743.01)*

LNI **Loi fédérale sur la navigation intérieure**
(RS *747.201*)

LOGA **Loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration**
*(*RS *172.010)*

LTr **Loi sur le travail**
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
*(*RS *822.11)*

LTV **Loi sur le transport de voyageurs**
*(*RS *745.1)*

OARF **Ordonnance sur l'accès au réseau ferroviaire**
*(*RS *742.122)*

OASF **Ordonnance sur les activités déterminantes pour la sécurité dans le domaine ferroviaire**
(RS *742.141.2*)

OFT **Office fédéral des transports**

OICa **Ordonnance sur les installations à câbles**
Ordonnance sur les installations à câbles transportant des personnes
*(*RS *743.011)*

OLDT **Ordonnance relative à la loi sur la durée du travail**
Ordonnance sur le travail dans les entreprises de transports publics
*(*RS *822.211)*

OLT 1 **Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**
(RS *822.111*)

OLT 3 **Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail**
Protection de la santé
*(*RS *822.113)*

OLT 5 **Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs**
Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail
*(*RS *822.115)*

OTR 1 **Ordonnance sur les chauffeurs**
Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles
*(*RS *822.221)*

OTR 2 **Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes**
(RS *822.222*)

OTV **Ordonnance sur le transport de voyageurs**
(RS *745.11*)

par ex. **par exemple**

PCT **Prescriptions de circulation des trains**
Chemin de fer, Prescriptions suisses de circulation des trains
*(*RS *742.173.001)*

SECO **Secrétariat d'État à l'économie**

Remarques introductives concernant le commentaire

Pourquoi un commentaire ?

La LDT et son ordonnance découlent d'un processus politique. Cette circonstance ainsi que la complexité de la matière à réglementer sont principalement à l'origine du besoin d'explications et d'interprétation en matière de systématique, de transparence et de compréhensibilité. C'est dans ce but que le présent commentaire a été rédigé. Conçu comme un manuel et un ouvrage de référence pour la pratique, il sert d'instruction à l'autorité chargée de surveiller l'exécution de la LDT et garantit ainsi une procédure uniforme et égalitaire. Il s'adresse également aux employeurs, aux travailleurs et aux associations professionnelles ainsi qu'à d'autres personnes et groupes d'intérêts qui, dans leur travail quotidien, doivent se pencher sur des questions relevant de la LDT. Il vise à faciliter à tous ces acteurs l'application de la loi et de l'ordonnance. Il suit la systématique de la loi et de l'ordonnance et commente article par article les actes législatifs dans l'ordre de la loi et de l'ordonnance. En fonction des besoins, les différents commentaires contiennent, outre des principes et des explications générales, des remarques de fond et des explications juridiques plus approfondies ainsi que des exemples pratiques.

Il convient également de mentionner que les commentaires de la présente édition ne sont pas gravés dans le marbre. Ils correspondent avant tout à l'état actuel des connaissances et de la pratique. Étant donné que le présent commentaire doit toujours correspondre aux connaissances et aux besoins les plus récents il est prévu de le mettre à jour régulièrement. Il est disponible sous forme numérique sur le site Web de l'OFT.

Termes	LDT OLDT	Explication de termes

Terminologie

La loi et l'ordonnance font usage d'une certaine terminologie. Les termes utilisés sont définis plus précisément ci-après.

Tâches extraordinaires, charge de travail extraordinaire, tâches passagères

Il s'agit de circonstances spéciales durant lesquelles, il s'agit de fournir des prestations qui ne peuvent pas être réalisées avec les moyens habituels : par exemple une demande accrue de prestations de transport à court terme lors d'un grand événement local. Les fluctuations annuelles et connues liées aux conditions météorologiques ou saisonnières ainsi que les cas de force majeure et les perturbations de l'exploitation n'entrent pas dans cette catégorie.

Perturbations de l'exploitation

Par perturbation d'exploitation, on entend généralement un événement inattendu au sein d'une entreprise, qui interrompt, retarde ou perturbe les prestations de services.

Exemples : panne de véhicule, panne de poste d'enclenchement, coupure de courant, accident du travail, suicide, panne de machine, panne de moyens de communication ou de moyens techniques.

Lorsque des installations sont disponibles de manière limitée en raison de chantiers prévus, de maintenance planifiée, d'absences de personnel, d'un manque de personnel etc., cela n'est pas considéré comme des perturbations de l'exploitation. Il faut y faire face de manière anticipative et réactive par la planification et la disposition.

Les dispositions applicables en cas de perturbation de l'exploitation s'appliquent à toutes les entreprises de transports publics qui participent à la maîtrise directe de l'événement.

Force majeure

Par force majeure, on entend généralement un événement extérieur, imprévisible et exceptionnel qui survient de manière inévitable.

Exemples : conditions météorologiques extrêmes inhabituelles, catastrophe naturelle, incendie, accident de la circulation, prise d'otages, troubles sociaux, sabotage et terrorisme.

Un volume du trafic important, un événement prévu, une manifestation connue, des conditions météorologiques habituelles, un afflux saisonnier de personnes, etc. ne sont pas considérés comme des cas de force majeure. Il faut y faire face de manière anticipative et réactive par la planification et la disposition.

Les dispositions applicables en cas de force majeure s'appliquent à toutes les entreprises de transports publics qui participent à la maîtrise directe de l'événement.

Manque de personnel pour cause de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile, de maladie ou d'accident

Par manque de personnel, on entend l'absence d'un nombre substantiel de travailleurs pour au moins une des raisons susmentionnées, due par exemple à une épidémie de grippe ou à une intervention imprévisible de l'armée ou de la protection civile en cas d'urgence. Il ne s'agit pas d'un manque de personnel découlant d'autres raisons tel qu'un sous-effectif général de personnel.

Raisons impérieuses

Cela comprend :

- 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.

Participation des travailleurs dans le domaine de la LDT

La loi et l'ordonnance contiennent plusieurs dispositions qui requièrent la participation des travailleurs concernés. Ce thème est défini plus précisément ci-après.

Formes de la participation

L'entreprise concernée constitue toujours un partenaire contractuel et n'est donc pas mentionnée dans les dispositions. Le deuxième partenaire contractuel est défini dans chacune des dispositions. Il existe trois possibilités :

- Au choix avec le travailleur individuel ou avec le représentant des travailleurs
- Exclusivement avec le travailleur individuel directement
- Seulement avec un représentant des travailleurs

Communication

L'entreprise informe spontanément le travailleur.

Demande

Le travailleur sollicite spontanément l'entreprise de prendre en compte une demande. L'entreprise doit en tenir compte dans la mesure où le service le permet et que cela est économiquement possible ou le justifier si elle n'est pas en mesure de le faire. En principe, ladite justification doit être retraçable en adoptant la forme de la demande (par ex. forme écrite).

Consultation

L'entreprise demande au travailleur d'exposer son opinion sur le sujet. L'entreprise doit en tenir compte dans la mesure où le service le permet et que cela est économiquement possible ou le justifier si elle ne peut pas tenir compte d'un retour. En principe, ladite justification doit être retraçable en adoptant la forme de la réponse du travailleur (par ex. forme écrite).

Convention

L'entreprise et le travailleur doivent être d'accord avec les arrangements. Si la forme écrite n'est pas explicitement exigée, l'arrangement peut être conclu de manière informelle. Il est toutefois recommandé, pour des raisons de traçabilité, que la conclusion d'une convention soit prouvable et signée par les parties.

Une convention doit couvrir l'état des faits ; elle est insuffisante si elle ne fait que citer ou copier le texte de loi. Il s'agit par exemple de définir dans quelle mesure la pause est réduite, si un dédommagement est éventuellement versé et, le cas échéant, dans quelles circonstances une affectation est possible. Il ne faut donc pas seulement convenir de la dérogation possible, mais aussi des modalités précises de la dérogation.

Lors de l'élaboration d'une convention, le droit contractuel général est toujours déterminant, car les conventions font partie du contrat de travail. Par exemple, il s'agit d'agir selon le principe de la « bonne foi », la constitution de la convention doit être correcte et la convention doit protéger la personnalité du travailleur et sa santé.

En fonction de l'objet sur lequel elles portent, les conventions peuvent être conclues à différents niveaux d'une entreprise.

- L'ensemble de l'entreprise : par ex. CCT
- Domaine ou groupe professionnel : par ex. réglementation spécifique à un domaine, convention réglant le déroulement des tours de service (succession des types de service, roulement, rotation, succession des tours de service) ou convention concernant le tableau de service
- Personne individuelle : par ex. CIT, avenant au contrat de travail ou réalisation du souhait en matière de répartition des services

Convention écrite

Ces conventions ne peuvent pas être conclues de manière informelle, elles doivent être explicitement établies sous forme écrite et comprendre les signatures de tous les partenaires contractuels.

Représentants des travailleurs

Sont considérés comme représentants des travailleurs :

- Les personnes désignées par les travailleurs concernés. La traçabilité doit être assurée par une description du processus d'élection, un règlement, une liste de signatures, une norme de délégation convenue par les partenaires sociaux ou tout autre document similaire. Il doit être évident que le représentant a été désigné par les travailleurs et non par un supérieur hiérarchique. L'affiliation à un syndicat n'est pas une condition préalable.
- Les responsables détachés par des syndicats sont considérés comme des représentants des travailleurs même s'ils n'en apportent pas la preuve spécifique.

Entreprises

1 Sont soumises à la présente loi :
   a. …
   b. les entreprises de chemins de fer et de trolleybus concessionnaires ;
   c. les entreprises d'automobiles concessionnaires ;
   d. les entreprises de navigation concessionnaires ;
   e. les entreprises de transport à câbles concessionnaires et les entreprises exploitant des ascenseurs concessionnaires ;
   f. les entreprises qui sont chargées par une entreprise mentionnée aux let. b à e d'effectuer régulièrement des courses à titre professionnel.

1bis Sont réputées concessionnaires les entreprises de chemins de fer qui disposent d'une concession en vertu de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1957 sur les chemins de fer ou d'une concession ou d'une autorisation en vertu des art. 6 à 8 de la loi du 20 mars 2009 sur le transport de voyageurs. Sont assimilées aux entreprises concessionnaires les entreprises de chemins de fer dont les véhicules ont accès au réseau ou qui empruntent l'infrastructure d'une entreprise concessionnaire sur une base contractuelle.

2 Si certaines parties seulement d'une entreprise servent aux transports publics, seules celles-ci sont soumises à la présente loi.

3 Les entreprises ayant leur siège à l'étranger sont soumises à la présente loi dans la mesure où les travailleurs qu'elles occupent ont, sur le territoire suisse, une activité soumise à la présente loi. Les concessions peuvent préciser les prescriptions qui doivent être observées dans chaque cas.

4 Les services accessoires qui constituent un complément nécessaire ou utile à l'une des entreprises mentionnées à l'al. 1 peuvent être soumis à la présente loi par ordonnance.

Alinéa 1

Lettre a

Cette lettre a été abrogée.

Lettre b

Les entreprises ferroviaires concessionnaires sont décrites à l'art. 1, al. 1bis, LDT.

Les entreprises de trolleybus concessionnaires disposent d'une concession de transport de voyageurs selon l'art. 6 LTV en relation avec l'art. 6 OTV ou d'une concession selon l'ancien droit.

Lettre c

Les entreprises d'automobiles concessionnaires disposent d'une concession de transport de voyageurs selon l'art. 6 LTV en relation avec l'art. 6 OTV ou d'une concession selon l'ancien droit.

Lettre d

Les entreprises de navigation concessionnaires disposent d'une concession de transport de voyageurs selon l'art. 6 LTV en relation avec l'art. 6 OTV ou d'une concession selon l'ancien droit.

Lettre e

Les entreprises de transport à câbles concessionnaires disposent d'une concession de transport de voyageurs selon l'art. 6 LTV en relation avec l'art. 6 OTV ou d'une concession selon l'ancien droit.

Les entreprises qui exploitent des ascenseurs soumis à concession disposent d'une concession de transport de voyageurs selon l'art. 6 LTV en relation avec l'art. 6 OTV ou d'une concession selon l'ancien droit.

Lettre f

Il arrive régulièrement que les titulaires de concessions confient des courses à des mandataires de transport dans le cadre d'un rapport contractuel. Dans ce contexte, peu importe que l'ensemble de l'exploitation, certaines lignes ou seulement quelques courses soient confiées. Les mandataires de transport sont, par nature, également soumis à la LDT.

Cela inclut l'exploitation de bus de remplacement circulant sous la concession de l'entreprise ferroviaire.

Alinéa 1bis

Il doit ressortir clairement de la disposition que tant le gestionnaire d'infrastructure concessionnaire que l'entreprise de transport concessionnaire sont soumis à la LDT. En outre, il faut s'assurer que les entreprises de transport qui n'ont pas besoin de concession pour exercer leur activité sont également soumises aux dispositions de la LDT. Le fait déterminant est qu'elles participent à la concurrence sur le marché des transports publics. Dans ce contexte, toutes les entreprises en concurrence doivent être soumises aux mêmes conditions en matière de droit du travail.

Alinéa 3

Les entreprises étrangères qui effectuent des courses en Suisse sont soumises à la LDT et à son ordonnance en ce qui concerne l'activité de leurs travailleurs en Suisse. Concernant le tour de service individuel, il s'agit de respecter les dispositions dès le début du tour de service et jusqu'à une éventuelle sortie de la Suisse. Le tour de repos avant le début du tour de service doit être conforme à la LDT. Jusqu'à la sortie de la Suisse, la répartition des services doit respecter les valeurs moyennes et les heures de compensation prescrites, comme si l'engagement était effectué en permanence en Suisse. La LDT s'applique intégralement pendant le séjour en Suisse, que le service commence ou finisse à l'étranger ou non.

Alinéa 4

Cette disposition permet notamment d'appliquer aux travailleurs d'une entreprise les mêmes règlementations en matière de droit du travail, aussi bien pour la partie concessionnaire que pour les services accessoires.

Les services accessoires sont mentionnés dans l'ordonnance.

Travailleurs

1 La présente loi s'applique aux travailleurs qui sont occupés dans l'une des entreprises visées à l'art. 1 et qui sont tenus à un service exclusivement personnel. Elle est également applicable aux travailleurs qui exercent leur activité à l'étranger ; des conventions entre Etats ou des dispositions plus sévères de législations étrangères restent réservées.

2 La présente loi s'applique aux entrepreneurs de cars postaux et aux autres sous-traitants, ainsi qu'aux propriétaires d'entreprises de transport concessionnaires, dans la mesure où ils effectuent eux-mêmes des courses soumises à concession.

3 L'ordonnance règle l'applicabilité de la présente loi aux travailleurs qui, dans une période de 28 jours, ne travaillent pas plus de trois heures par jour en moyenne.

4 Elle ne s'applique pas aux travailleurs des services administratifs.

Alinéa 1

La LDT s'applique à tous les travailleurs employés par l'entreprise. C'est pourquoi la LDT traite tous les travailleurs de la même manière, indépendamment de leur rapport de travail avec l'entreprise. Il suffit qu'une personne soit employée dans une entreprise qui entre dans le champ d'application de la loi.

Les travailleurs des entreprises suisses restent soumis à la LDT même s'ils exercent leur activité à l'étranger. Dans le cadre d'une activité de surveillance, il s'agit également d'indiquer de manière transparente les temps de travail et de repos effectués à l'étranger.

Alinéa 3

Les détails concernant les travailleurs qui, dans une période de 28 jours, ne travaillent pas plus de trois heures par jour en moyenne sont réglés à l'art. 4 OLDT.

Alinéa 4

L'ensemble du personnel des services administratifs est ainsi exclu du champ d'application de la LDT. Dans la plupart des cas, le personnel des services administratifs est régi par la LTr.

Jour de travail

Le jour de travail au sens de la présente loi comprend :
a. le tour de service et le tour de repos, ou
b. le tour de service et le temps de repos avant le premier jour de repos.

Généralités

Etant donné que, dans une entreprise de transport avec une exploitation en continu, la journée de travail ne coïncide pas nécessairement à une journée standard de 24 heures, il convient de définir ladite journée de travail. Ainsi, une journée de travail ne correspond pas forcément à un jour civil et peut s'étendre sur plus d'un jour civil.

Durée du travail

1 En moyenne annuelle, la durée quotidienne du travail est de sept heures au plus.

2 …

3 La durée du travail ne doit pas dépasser dix heures dans un même tour de service, ni neuf heures en moyenne dans un groupe de sept jours de travail consécutifs.

4 L'ordonnance règle les circonstances spéciales justifiant que la durée maximale du travail visée à l'al. 3 puisse être augmentée du temps de déplacement sans prestation de service.

5 L'ordonnance règle la durée du travail sans prestation de service et les bonifications en temps imputables lors du calcul de la durée maximale du travail.

Généralités

La LDT ne prévoit pas de durée minimum de travail devant être garantie par jour.

Est considérée comme durée du travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'entreprise. Cela inclut toutes les activités et dispositions qui, par exemple pour des raisons de sécurité, doivent être prises en tant que mesures préparatoires avant que l'activité de travail proprement dite puisse être effectuée.

La LDT a pour but de garantir la sécurité de l'exploitation et la protection de la santé. C'est pourquoi elle détermine les durées maximales de travail qui ne doivent pas être dépassées. Elle ne règle pas les heures de travail réglementaire ni les heures de travail supplémentaire en plus du travail réglementaire. Les détails en la matière font partie intégrante du contrat de travail et sont fixés par exemple dans une CCT, un CIT oule règlement du personnel. La rémunération ne fait pas non plus partie de la LDT. Elle est régie par le CO ou par les conditions d'engagement de droit public.

Alinéa 1

Les détails concernant le calcul de la durée quotidienne du travail en moyenne annuelle sont réglés à l'art. 9 OLDT.

Alinéa 2

Cet alinéa a été abrogé.

Alinéa 3

La LDT prévoit une durée maximale du travail pour un seul jour de travail, une durée maximale du travail pour sept jours de travail consécutifs et une durée quotidienne du travail moyenne (al. 1). Il n'existe pas de durée maximale hebdomadaire de travail au sens d'une semaine civile.

L'intervalle de sept jours de travail consécutifs doit être appliqué en permanence, c'est-à-dire qu'il se répète toujours avec un décalage d'un jour de travail. Il importe peu que les sept jours de travail soient directement consécutifs ou qu'ils soient par exemple interrompus par des jours de repos ou de compensation. La période dans laquelle se situent les sept jours de travail consécutifs peut donc s'étendre sur plus de sept jours civils (arrêt du Tribunal administratif fédéral B-5775/2009 du 23 mars 2010).

Alinéa 4

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant l'extension de la durée maximale du travail à la durée du voyage sans prestation de travail sont réglés à l'art. 6 OLDT.

Alinéa 5

Il s'agit de créer ici la base légale permettant de fixer au niveau de l'ordonnance les périodes de travail sans prestation de travail et les bonifications en temps qui doivent être prises en compte dans le calcul de la durée maximale du travail au

cours d'un seul tour de service et en moyenne sur sept jours de travail consécutifs conformément à l'al. 3. Les détails concernant les temps de travail sans prestation de travail sont réglés à l'art. 5 OLDT. Les détails concernant les bonifications en temps sont réglés à l'art. 7, al. 3, OLDT et à l'art. 17, al. 2, OLDT.

Bonification en temps

Le travail fourni entre 22 heures et 6 heures donne droit en principe à une bonification en temps. Le Conseil fédéral fixe les taux de bonification et les tranches de temps auxquelles ils s'appliquent ; il règle la compensation.

Généralités

Cet article constitue la base légale pour la réglementation au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant l'octroi d'une bonification en temps sont réglés à l'art. 7 OLDT.

Service de piquet

1 Est considéré comme service de piquet le service durant lequel, en dehors du temps de travail planifié, le travailleur est à disposition pour d'éventuelles interventions destinées à remédier à des pannes ou à des événements spéciaux du même genre, ainsi que pour les contrôles y afférents.

2 Le service de piquet ne peut être exigé que si l'entreprise et les travailleurs ou leurs représentants sont convenus par écrit qu'il peut l'être. La convention règle notamment l'indemnité à verser pour les heures de piquet fournies.

Généralités

Le service de piquet est une permanence qui s'ajoute au travail normal pendant les pauses, pendant le tour de repos ou au cours d'un jour de compensation. Un service de piquet se compose de la permanence et d'éventuelles interventions non planifiées.

Il convient de distinguer le service de piquet des interventions de travail dont le contenu n'est pas défini en substance, mais qui ont été convenues dans le cadre de la planification du travail. Ces interventions peuvent éventuellement être modifiées, mais elles sont considérées comme des interventions normales. Par exemple, une conductrice de locomotive qui se tient prête à effectuer des prestations reprogrammées à court terme pendant son temps de travail ou d'un mécanicien qui remorque un bus en panne pendant son temps de travail.

Alinéa 1

Il importe peu que le travailleur se tienne prêt à intervenir directement pour remédier à la panne ou à un événement spécial similaire, par exemple une réparation, ou indirectement, par exemple pour organiser ou disposer du matériel et du personnel. Ces deux cas sont considérés comme des services de piquet.

Sont considérés comme contrôles les contrôles non planifiables et irréguliers dans des situations d'urgence, tels que le contrôle d'une digue après des intempéries.

Alinéa 2

La question de l'indemnisation n'est pas traitée dans la LDT, car elle relève essentiellement du droit privé du travail. Le Tribunal fédéral a toutefois admis que le temps de permanence, à savoir le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir prêt à intervenir en cas de besoin, doit être indemnisé (ATF 124 III 249). Le montant de cette indemnité ne doit toutefois pas nécessairement correspondre au salaire de l'activité principale. Il doit être réglé dans un accord entre l'entreprise et le travailleur ou son représentant. L'indemnité pour le service de piquet peut également être incluse dans le salaire de l'activité principale, si cela a été convenu ainsi.

L'intensité des restrictions en dehors du temps de travail doit notamment être prise en compte dans l'indemnisation. La restriction est notamment influencée par le délai convenu dans lequel l'intervention doit avoir lieu. Pendant la permanence et lors d'une intervention, il faut par exemple s'assurer que la condition physique et l'environnement personnel permettent à tout moment de travailler. La fréquence d'un service de piquet, la probabilité de survenance d'une intervention et d'autres indicateurs peuvent également exercer une influence sur le montant de l'indemnité.

Jours de compensation

Sont considérés comme jours de compensation les jours sans service qui doivent être accordés au travailleur pour respecter les prescriptions sur la durée du travail. L'ordonnance règle les modalités.

Généralités

La LDT suit la systématique d'une semaine de six jours avec une durée moyenne du travail de sept heures par jour. Dans la mesure du possible, il est préférable de travailler selon une semaine de cinq jours, comme l'exige l'art. 8, al. 4, OLDT. Dans ce cas, la durée moyenne du travail des jours ouvrables est supérieure à sept heures. Cette durée du travail plus élevée donne lieu à des jours de compensation.

Un jour de compensation est un jour libre de toute obligation de service, à l'exception du service de piquet.

Les jours de compensation sont donc des jours sans service qui doivent être attribués pour atteindre les dispositions relatives à la durée quotidienne moyenne du travail. Sans l'attribution de jours de compensation, le temps de travail moyen ne peut pas être calculé ni contrôlé correctement. Ces jours doivent donc être désignés comme tels dans la répartition du travail.

Les jours de repos et les jours de compensation doivent être distingués les uns des autres dans la répartition des services et être signalés en conséquence.

Cet article constitue la base légale pour la réglementation au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant le jour de compensation sont principalement réglés à l'art. 8 OLDT.

Travail supplémentaire

1 Lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée pour des raisons de service, l'excédent est considéré en principe comme travail supplémentaire.

2 En règle générale, le travail supplémentaire doit être compensé par un congé de même durée. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai convenable, le travail supplémentaire est payé. L'indemnité correspond au salaire majoré de 25 % au moins. Il ne peut être payé plus de cent cinquante heures de travail supplémentaire par année civile.

3 Lorsque d'impérieuses raisons, tels le cas de force majeure ou des perturbations de l'exploitation, obligent à dépasser de plus de dix minutes la durée maximum du travail fixée à l'art. 4, al. 3, le temps de travail au-delà de dix ou de soixante-trois heures doit être compensé par un congé de même durée dans les trois jours de travail suivants ; en outre, une indemnité calculée selon l'al. 2 est versée.

Alinéa 1

Le temps qui dépasse la durée du travail prévu dans le tableau de service est considéré comme du travail supplémentaire. Si le temps de travail additionnel est planifié, il n'est pas considéré comme du travail supplémentaire au sens de la LDT.

Le travail supplémentaire doit être analysé en permanence sous une forme appropriée. Si du travail supplémentaire est régulièrement effectué dans un tour de service, il convient d'adapter le tableau de service.

Alinéa 2

En règle générale, le travail supplémentaire doit être compensé par un congé de même durée. La compensation du travail supplémentaire par une rémunération en espèces avec une majoration de 25 % doit rester une exception et est limitée à 150 heures par an.

Alinéa 3

En cas de force majeure ou de perturbations de l'exploitation, la durée maximale du travail peut être dépassée. La loi ne cite pas d'autre limite maximale. Il faut impérativement compenser le temps qui dépasse la durée maximale du travail par un congé dans les trois jours de travail suivants. Il n'est pas permis de se contenter d'augmenter le nombre (compte) du travail supplémentaire, il faut adapter la prestation de travail déjà planifiée pour les trois prochains jours de travail. Pour qu'il y ait compensation, il doit y avoir un congé supplémentaire par rapport à la planification. Cela peut prendre la forme d'un jour sans service supplémentaire, d'un service débutant plus tard ou s'achevant plus tôt, ou encore d'un tour de service moins long.

Si moins de trois jours de travail sont attribués jusqu'aux prochains jours sans service, la compensation peut également se faire après ceux-ci. Exemple :

1er jour : tour de service avec dépassement de la durée maximale du travail

2e jour : premier jour de travail planifié avec possibilité de compenser

3e jour : jour de compensation planifié

4e jour : jour de repos planifié

5e jour : jour de repos planifié

6e jour : deuxième jour de travail planifié avec possibilité de compenser

7e jour : troisième et dernier jour de travail planifié avec possibilité de compenser

En plus de la compensation en congés, une rémunération en espèces doit être versée sur la base du salaire moyennant un supplément de 25 %. Il n'est pas permis de compenser en espèces la totalité du travail supplémentaire résultant du dépassement de la durée maximale du travail.

Tour de service

1 Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses ; il ne doit pas dépasser douze heures en moyenne sur 28 jours. Le tour de service peut être prolongé une fois jusqu'à une durée de treize heures entre deux jours sans service.

2 Lorsqu'il existe des circonstances spéciales, le tour de service peut être prolongé jusqu'à une durée de quinze heures, mais il ne peut cependant dépasser douze heures dans la moyenne calculée avec les deux jours de travail suivants. L'ordonnance règle les modalités.

3 Lorsque d'impérieuses raisons, tels le cas de force majeure ou des perturbations de l'exploitation, obligent à dépasser de plus de dix minutes la durée maximum du tour de service fixée à l'al. 2, la compensation doit avoir lieu dans les trois jours de travail suivants.

Alinéa 1

Le tour de service moyen est calculé en additionnant la durée des tours de service sur une période de 28 jours et en la divisant par le nombre de tours de service. La période de 28 jours doit être appliquée de manière continue, c'est-à-dire qu'elle se répète toujours avec un décalage d'un jour.

Alinéa 2

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant la prolongation du tour de service jusqu'à 15 heures sont réglés à l'art. 15, al. 3, OLDT.

Alinéa 3

En cas de force majeure ou de perturbation de l'exploitation, il est possible de dépasser la durée maximale du tour de service. La loi ne fixe pas d'autre seuil maximal. Toutefois, il faut accorder une compensation au cours des trois jours de travail suivants.

Si moins de trois jours de travail sont attribués jusqu'aux prochains jours sans service, la compensation peut également se faire après ceux-ci. Exemple :

1er jour : tour de service avec dépassement de la durée maximale du tour de service

2e jour : premier jour de travail planifié avec possibilité de compenser

3e jour : jour de compensation planifié

4e jour : jour de repos planifié

5e jour : jour de repos planifié

6e jour : deuxième jour de travail planifié avec possibilité de compenser

7e jour : troisième et dernier jour de travail planifié avec possibilité de compenser

Un dépassement de la durée maximale du tour de service, implique généralement aussi un dépassement plus important de la durée maximale du travail. Dans ces cas, la compensation exigée par l'art. 5, al. 3, LDT pour le temps effectué au-delà de la durée maximale du travail s'accompagne également de la compensation du temps de travail effectué au-delà du tour de service maximal. Dans quelques cas particuliers, il n'y a qu'un dépassement de la durée maximale du tour

de service sans dépassement de la durée maximale du travail. Exemple :

- Tour de service planifié de douze heures (06h30 à 18h30)
- Temps de travail planifié de six heures (06h30 à 09h30 et 15h30 à 18h30)
- Quatre heures de travail supplémentaire (18h30 à 22h30)

Le temps de travail planifié et le travail supplémentaire durent dix heures dans l'ensemble. Il n'y a donc pas de dépassement de la durée maximale du travail. Le tour de service dure 16 heures. Le tour de service maximal est donc dépassé d'une heure. Cette heure doit être compensée dans les trois jours de travail suivants. Cela peut se faire par un jour sans service supplémentaire, un début du service plus tardif ou une fin de service anticipée.

Pauses

1 Vers le milieu du temps de travail, une pause permettant de prendre un repas doit être accordée. En règle générale, elle doit durer une heure au moins et, si le service le permet, le travailleur doit pouvoir la prendre à son domicile ou à son lieu de service.

2 Le nombre de pauses à accorder au cours d'un tour de service est réglé dans l'ordonnance. Une pause doit durer au moins 30 minutes.

3 L'ordonnance règle les bonifications en temps à accorder pour les pauses au lieu de service et à l'extérieur de celui-ci ; les bonifications sont fonction du nombre de pauses ou de la durée totale de pause.

4 Après avoir consulté les travailleurs ou leurs représentants, l'employeur peut supprimer la pause si le tour de service ne dépasse pas neuf heures et si le travailleur a la possibilité de prendre une collation ; il y a lieu alors de prévoir à cet effet une interruption du travail de 20 à 29 minutes, à considérer comme temps de travail.

5 Si un tour de service dure plus de neuf heures, des interruptions de travail peuvent être prévues en sus des pauses. Les pauses ne doivent avoir lieu ni durant les deux premières heures ni durant les trois dernières heures du tour de service.

Alinéa 1

Une pause doit permettre de prendre un repas et, si le besoin s'en fait sentir, des lieux de repas et de séjour séparés des postes de travail doivent être mis à disposition. Il doit être possible d'accéder à des installations sanitaires.

Une pause est libre de toute obligation de service, à l'exception du service de piquet.

En cas de perturbation de l'exploitation ou de force majeure, la loi n'offre pas la possibilité de renoncer à une pause. Si l'exploitation l'exige, la pause peut être retardée jusqu'à la fin de la phase de perturbation.

Aucune pause ne peut être accordée pendant une course de service, car le temps de déplacement sans prestation de travail est considéré comme du temps de travail. Une pause ne compte pas comme temps de travail. En outre, si une pause était accordée pendant une course de service, les exigences en matière de protection de la santé ne seraient pas remplies.

Alinéa 2

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant le nombre de pauses au cours d'un tour de service sont réglés à l'art. 16, al. 4, OLDT.

La pause doit être accordée en une seule fois. Il n'est pas possible d'accorder des pauses en unités plus courtes que 30 minutes, même si les unités atteignent ensemble 30 minutes, par exemple deux fois 15 minutes.

La LDT ne limite pas la durée maximale d'une pause. Pour les pauses d'une durée supérieure à neuf heures, il convient de vérifier si elles remplissent les conditions d'un tour de repos.

Alinéa 3

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant les bonifications en temps pour les pauses sont réglés à l'art. 17 OLDT et à l'art. 16, al. 5, let. b, OLDT.

Alinéa 4

En cas d'interruption de travail, la durée est comptée comme temps de travail. Une interruption de travail dure au moins 20 minutes et ne peut excéder 29 minutes. La durée de l'interruption de travail compte comme temps de travail au sens de l'art. 4 LDT. L'interruption de travail doit être accordée en une seule fois. Il n'est pas possible de fractionner l'interruption de travail en plusieurs interruptions plus courtes (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-309/2014 du 7 juillet 2014).

Aucune obligation de service n'est prévue pendant une interruption du travail.

Il n'est pas nécessaire de prévoir des lieux de repas et de séjour séparés des postes de travail pour une interruption de travail, si celle-ci peut être passée sur le poste de travail. Une interruption de travail ne doit pas nécessairement permettre de prendre un repas principal. L'employeur est libre d'offrir des lieux de repas et de séjour séparés des postes de travail également pour les interruptions de travail.

Une interruption de travail peut être attribué pendant une course de service en tant que passager ou à bord d'un navire.

Au cours d'une interruption de travail, il doit être possible d'atteindre des installations sanitaires.

Alinéa 5

Cette disposition s'applique lorsque, dans un tour de service de plus de neuf heures, des interruptions de travail doivent être attribuées en plus des pauses, afin de respecter les dispositions relatives au temps de travail ininterrompu. La limitation de l'horaire des pauses permet de garantir une durée de cinq à huit heures maximum sans possibilité de pause ordinaire ni donc de restauration. Cette disposition ne s'applique pas si le tour de service est inférieur à neuf heures ou si les tours de service de plus de neuf heures ne comportent que des pauses.

Cette disposition ne permet pas d'attribuer exclusivement des interruptions de travail lors de tours de service de plus de neuf heures.

Tour de repos

1 Le tour de repos est l'intervalle entre deux tours de service. Il doit être d'au moins douze heures en moyenne sur une période de 28 jours. Le tour de repos peut être réduit une fois à onze heures entre deux jours sans service.

2 Lorsqu'il existe des circonstances spéciales, la durée du tour de repos peut être réduite à neuf heures, mais elle doit être d'au moins douze heures dans la moyenne calculée avec les deux tours de repos suivants ; en règle générale, la compensation doit se faire au plus tard avant le prochain jour sans service ; l'ordonnance :

a. définit les circonstances spéciales ;

b. règle les modalités de la compensation.

2bis L'ordonnance définit les conditions dans lesquelles une entreprise de transport peut prévoir que la durée du tour de repos est inférieure à la durée minimale en cas de raisons impérieuses telles que les cas de force majeure ou des perturbations de l'exploitation en son sein ou au sein d'une autre entreprise de transport.

3 Lorsque le service le permet, le tour de repos doit pouvoir être passé au lieu de domicile.

Alinéa 1

Le tour de repos moyen est calculé en additionnant la durée des tours de repos sur une période de 28 jours et en la divisant par le nombre de tours de repos. La période de 28 jours doit être appliquée de manière continue, à savoir qu'elle se répète toujours avec un décalage d'un jour.

Conformément à cette disposition, le tour de repos peut être réduit une fois entre deux jours sans service. Cela signifie qu'il dure moins de 12 heures, mais au moins 11 heures.

Il est possible qu'entre les deux jours sans service, d'autres tours de repos soient réduits en vertu d'autres dispositions, par exemple de l'art. 8, al. 2, LDT.

Alinéa 2

Un tour de repos réduit au sens de cette disposition dure moins de 12 heures, mais au moins 9 heures.

Un tour de repos réduit doit être compensé dans les deux tours de repos suivants, mais au plus tard avant le premier jour sans service. La moyenne du tour de repos réduit et des deux tours de repos suivants doit être d'au moins 12 heures. Si le tour de repos réduit n'est plus suivi de deux tours de repos avant le premier jour sans service, la compensation manquante doit avoir lieu après la fin du dernier tour de service. Ce n'est qu'ensuite que commence le jour de compensation ou le temps de repos précédant le premier jour de repos.

Lettre a

Les conditions spéciales sont réglées à l'art. 18, al. 2, OLDT.

Alinéa 2*bis*

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant la réduction du nombre minimal de tours de repos sont réglés à l'art. 18, al. 3 à 4, OLDT.

Travail de nuit

1 L'occupation entre minuit et 4 heures est réputée travail de nuit.

2 …

3 Le travailleur ne peut être astreint au travail de nuit plus de sept fois de suite, ni plus de quinze nuits, sur une période de 28 jours.

4 Les prescriptions de l'al. 3 ne s'appliquent pas aux travailleurs engagés exclusivement pour le travail de nuit.

5 Lorsque les nécessités de l'exploitation obligent à exécuter des travaux de construction pendant la nuit uniquement, il peut être exceptionnellement dérogé aux dispositions fixées à l'al. 3.

Alinéa 1

Un tour de service qui commence ou s'achève entièrement ou partiellement entre 24h00 et 04h00 est réputé travail de nuit (service de nuit selon l'art. 25, al. 3, let. d, OLDT).

Alinéa 2

Cet alinéa a été abrogé.

Alinéa 3

Le nombre de services de nuit de 15 jours permet par exemple trois semaines de travail de nuit de cinq jours.

Il s'agit de veiller à une alternance appropriée des services entre les travailleurs, pour des raisons de protection de la santé notamment (art. 26, al. 9, OLDT).

Alinéa 4

Les travailleurs engagés exclusivement pour le travail de nuit peuvent effectuer plus de sept nuits de travail consécutives. Ils peuvent également être affectés au travail de nuit plus de 15 jours par période de 28 jours. Toutes les autres dispositions relatives à la durée du travail et du repos continuent de s'appliquer à ces travailleurs. Par exemple, un jour de repos peut être suivi d'un maximum 13 jours sans jour de repos. Ainsi, les travailleurs engagés exclusivement pour le travail de nuit ne peuvent pas travailler plus 13 fois de suite la nuit.

Les travailleurs engagés uniquement pour le travail de nuit n'effectuent en principe que des services de nuit. Il n'y a donc en principe pas d'alternance avec le service du matin, du milieu du jour ou du soir (art. 26, al. 9, OLDT).

Pour les travailleurs qui ne sont engagés que pour le travail de nuit, l'affectation est liée à une aptitude médicale. Les détails à ce sujet sont réglés à l'art. 17, al. 2, LDT en relation avec l'art. 30, al. 1, deuxième phrase, OLDT.

Alinéa 5

Vu la nécessité croissante d'effectuer les travaux de construction de nuit en raison de la densité du trafic, une solution plus flexible est prévue pour ce type de travaux.

Les détails sont réglés à l'art. 52 OLDT.

Jour de repos

1 Le travailleur a droit à 63 jours de repos payés par année civile. Ces jours doivent être répartis judicieusement sur l'ensemble de l'année.

2 L'ordonnance règle le nombre de jours de repos qui doivent tomber sur un dimanche.

3 Le jour de repos est de vingt-quatre heures consécutives et doit pouvoir être passé au domicile.

4 Le jour de repos doit être précédé d'un temps de repos qui doit être d'au moins douze heures en moyenne sur 42 jours ; le temps de repos ne doit pas être inférieur à neuf heures. Lorsque deux jours de repos consécutifs ou plus sont accordés, cette disposition ne s'applique qu'au premier de ces jours.

5 L'ordonnance règle l'imputation sur les jours de repos des absences pour cause de maladie, d'accident, de service militaire, de service civil ou de protection civile, de congé ou pour d'autres motifs.

Alinéa 1

Un jour de repos est libre de toute obligation de service.

Alinéa 2

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant le nombre de dimanches de repos sont réglés aux art. 19 et 20 OLDT.

Alinéa 3

Un jour de repos comprend toujours précisément 24 heures et ne doit pas forcément coïncider avec une journée civile.

Alinéa 4

Le premier jour de repos doit être précédé d'un temps de repos qui ne doit jamais être inférieur à neuf heures. Le temps de repos doit être d'au moins douze heures en moyenne sur 42 jours. La période de 42 jours doit être appliquée de manière continue, c'est-à-dire qu'elle se répète toujours avec un jour de décalage. Le premier jour de repos et la période de repos qui le précède doivent donc durer au moins 33 heures. Cela n'est toutefois possible que si tous les temps de repos précédant les premiers jours de repos dans l'intervalle de 42 jours durent en moyenne douze heures. Le cas échéant, la période de repos précédant le premier jour de repos devrait être plus longue. Chaque jour de repos suivant ne doit pas être précédé d'une période de repos.

Alinéa 5

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant l'imputation des jours de repos en cas d'absences sont réglés à l'art. 22 OLDT.

Conducteurs de véhicules

1 Le service de conducteur d'un véhicule à moteur, d'un trolleybus ou d'un conducteur de tramway sera réglé par ordonnance.

2 Les conducteurs de véhicules à moteur qui assurent d'autres transports en plus de ceux qui relèvent d'une concession peuvent être assujettis à des dispositions particulières figurant dans une ordonnance relevant de la législation fédérale sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules à moteur.

Alinéa 1

Contrairement au temps de travail, qui englobe toutes les activités pour l'entreprise, la LDT mentionne encore les termes de « service de conducteur d'un véhicule à moteur et d'un trolleybus » et de « service de conducteur de tramways ». La LDT ne connaît pas le terme de « temps de conduite ».

Les détails concernant le service de conducteur d'un véhicule à moteur, d'un trolleybus ou d'un conducteur de tramway sont réglés à l'art. 24 OLDT.

Alinéa 2

Il n'est pas simple de délimiter les champs d'application de la LDT et de l'ordonnance sur les chauffeurs, car de nombreuses entreprises assurent, outre les courses prévues à l'horaire, d'autres transports non soumis à la régale du transport de voyageurs. Selon l'art. 1, al. 2, seule la partie d'une entreprise mandatée pour effectuer des courses soumises à concession est soumise à la loi. Les dispositions de l'ordonnance sur les chauffeurs doivent donc être appliquées en plus de celles de la LDT. Cet alinéa donne au Conseil fédéral la possibilité de fixer cette réglementation au niveau de l'ordonnance.

Le Conseil fédéral a fixé ces règlementations dans l'OTR 1 et l'OTR 2. Pour plus de détails, il convient de consulter les ordonnances respectives.

Tableaux de service et de répartition des services

1 Les entreprises fixent la répartition des jours de travail, de repos et de vacances conformément à un modèle arrêté par ordonnance.

2 Les travailleurs ou leurs représentants doivent être entendus avant l'établissement définitif des tableaux de service et de répartition des services.

Généralités

Les dispositions de cet article et celles des art. 25 et 26 OLDT ne constituent qu'un cadre. Les tableaux de service et les répartitions des services exercent une grande influence sur l'attrait d'une entreprise et la satisfaction des travailleurs. Il est donc essentiel que toutes les personnes impliquées au sein de l'entreprise sachent exactement comment se déroulent les processus de planification et de répartition des services. Cela comprend par exemple :

- les délais exacts ;
- les canaux de communication ;
- la définition du déroulement et de l'aboutissement des consultations et des conventions ;
- la définition des tâches, des compétences, des responsabilités de toutes des personnes impliquées, par exemple des supérieurs hiérarchiques, des personnes chargées de la répartition du personnel, les personnes chargées de la disposition du personnel, des représentants des travailleurs, de même que les travailleurs ;
- les réglementations concernant les adaptations de la planification (par ex. remplacements en cas d'absences) ;
- les réglementations concernant les modifications à très court terme en matière d'affectation (perturbations de l'exploitation etc.).

Une communication respectueuse entre l'entreprise et le travailleur ainsi qu'un échange de bons procédés entre les deux parties conduisent à une satisfaction mutuelle.

Alinéa 1

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant la présentation des tableaux de service et des répartitions des services sont réglés aux art. 25 et 26 OLDT.

Alinéa 2

Lors de l'élaboration des plans de service et des répartitions des services, il convient d'une part de respecter les dispositions de la LDT. D'autre part, il convient de veiller à ce que la santé physique et psychique des travailleurs ainsi que la sécurité soient garanties. Il n'est donc pas toujours judicieux d'utiliser pleinement les limites minimales et maximales de la LDT. Cela est d'autant plus important en présence de raisons impérieuses, telles que les cas de force majeure ou les perturbations de l'exploitation, car les limites minimales et maximales de la LDT sont parfois supprimées ou fortement étendues. La consultation permet également à l'entreprise d'obtenir un retour des travailleurs concernant la charge de travail de l'affectation prévue.

Lors de l'élaboration des tableaux de service et des répartitions des services, il s'agit également

de respecter les dispositions légales suivantes, qui ne sont pas exhaustives :

- Art. 328 CO (devoir d'assistance)
- Art. 2 OLT 3 (protection de la santé)
- Art. 31 LCR (aptitude à la conduite dans le trafic routier)
- PCT R 300.1 ch. 2.7.1 (aptitude à la conduite dans l'exploitation ferroviaire)
- Art. 24*a* LICa (aptitude à travailler dans le domaine des transports à câbles)
- Art. 17*a* LNI (aptitude à la navigation)
- Art. 82 LAA (prévention des accidents et maladies professionnels)

Même après avoir fixé définitivement les tableaux de service ou les répartitions des services, il se peut, pour des raisons impérieuses, que des modifications soient encore nécessaires et possibles. L'entreprise doit pouvoir réagir dans ces cas qui exercent une influence sur l'affectation, par exemple en cas d'absences pour cause de maladie. Il convient de noter à cet égard que les formes de participation prévues entrent à nouveau en ligne de compte. L'employeur a le droit de donner des instructions (art. 321*d* CO) dans le cadre de ce qui peut être raisonnablement exigé (devoir d'assistance, art. 328 CO).

La LDT ne règle pas explicitement la procédure à suivre pour les modifications après la fixation définitive des tableaux de service ou des répartitions des services. Ces modifications doivent être effectuées dans le cadre des possibilités respectives et avec la plus grande implication possible des travailleurs concernés. En fonction de la situation, il faut trouver un compromis entre les besoins du service et les possibilités d'organisation du temps libre. La manière exacte de procéder doit être réglée au sein de l'entreprise. Voir également les généralités concernant cet article.

Les tableaux de service et les répartitions des services doivent être actualisés en permanence et correspondre à la planification la plus récente. Une fois l'intervention effectuée, elle doit être représentée telle qu'elle a eu lieu. Il peut s'avérer judicieux de documenter les étapes d'adaptation pendant la planification. Tout écart entre l'intervention et la planification doit également être visible. Cette documentation doit être conservée conformément aux art. 18 et 20 LDT en relation avec l'art. 62 OLDT. Pendant toute la durée de conservation, il doit être possible de voir comment les conditions d'application des dispositions exceptionnelles ont été remplies. Il s'agit notamment de savoir quelles étaient les raisons impérieuses telles qu'un cas de force majeure ou des perturbations de l'exploitation.

Si l'affectation documentée ne correspond pas à l'affectation effective, cela pourrait être considéré comme une infraction de faux dans les titres, ce qui peut entraîner une peine privative de liberté ou une peine pécuniaire.

…

Généralités

Cet article a été abrogé.

Vacances

1 Le travailleur a droit, chaque année civile, à quatre semaines au moins de vacances payées. L'ordonnance fixe l'âge à partir duquel le travailleur a droit à cinq ou six semaines de vacances payées.

2 Pour les travailleurs du service de l'exploitation, chaque période de sept jours de vacances comprend un jour de repos payé.

3 …

4 L'ordonnance règle l'imputation sur les vacances des absences pour cause de maladie, d'accident, de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile, de congé ou pour d'autres motifs.

Alinéa 1

Une semaine de vacances correspond à sept jours. Le droit aux vacances exact est réglé à l'art. 27 OLDT.

Alinéa 3

Cet alinéa a été abrogé.

Alinéa 4

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant l'imputation des vacances en cas d'absences sont réglés à l'art. 29 OLDT.

Hygiène, prévention des accidents et des maladies professionnelles

1 L'application et l'exécution des prescriptions fédérales sur l'hygiène et la prévention des accidents et des maladies professionnelles seront réglées par ordonnance.

2 Des dispositions spéciales dérogeant à ces prescriptions ou les complétant pourront être édictées par ordonnance s'il y a lieu de tenir compte des conditions particulières des entreprises.

Alinéas 1 et 2

Ces alinéas constituent la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Les détails concernant la prévention des accidents et des maladies professionnelles sont réglés à l'art. 30 OLDT.

Jeunes travailleurs

1 Les jeunes travailleurs sont assujettis aux dispositions spéciales de protection prévues par la loi du 13 mars 1964 sur le travail et les ordonnances qui en découlent.

2 Les autorités chargées de l'exécution de la présente loi sont compétentes pour la surveillance et l'octroi de dérogations. Elles sont également compétentes pour la participation technique prévue par les dispositions relatives à la protection des jeunes que le Conseil fédéral édicte en vertu de la loi sur le travail.

Alinéa 1

Les spécificités des transports publics ne nécessitent pas de dispositions distinctes et partiellement différentes de la LTr pour les jeunes. C'est pourquoi les dispositions correspondantes de la LTr et des ordonnances édictées sur la base de celle-ci s'appliquent. Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- Art. 29 à 32 LTr ;
- Art. 45, al. 1, et art. 74 OLT 1 ;
- OLT 5 ;
- Ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes (RS *822.115.2*) ;
- Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale (RS *822.115.4)*.

Les explications relatives aux dispositions légales susmentionnées se trouvent dans les commentaires et informations du SECO (www.seco.admin.ch).

Alinéa 2

L'exécution des dispositions relatives à la protection des jeunes au travail n'est pas assurée par les autorités de surveillance et d'exécution compétentes selon la LTr (SECO et cantons), mais par l'OFT, l'autorité compétente selon la LDT.

L'OFT délivre notamment les autorisations exceptionnelles, tant au cas par cas que par catégorie. Il collabore étroitement avec le SECO sur le plan technique et bénéficie du soutien de ce dernier afin que la protection spéciale des jeunes soit mise en œuvre selon des critères aussi uniformes que possible.

Autres catégories de travailleurs

1 La protection de la santé, l'emploi, le travail de remplacement et le paiement du salaire en cas de maternité sont régis par les dispositions de la loi du 13 mars 1964 sur le travail

2 Pour des raisons de santé, il est possible d'interdire ou de soumettre à des conditions particulières l'exercice de certains travaux par des femmes enceintes ou par d'autres catégories de travailleurs. L'ordonnance règle les modalités.

Alinéa 1

Les spécificités des transports publics ne nécessitent pas de dispositions distinctes et partiellement différentes de la LTr pour les cas de maternité. C'est pourquoi les dispositions correspondantes de la LTr et des ordonnances édictées sur la base de celle-ci s'appliquent. Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- Art. 35 à 35*b* LTr ;
- Art. 60 à 66 OLT 1 ;
- Art. 34 OLT 3 ;
- Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (ordonnance sur la protection de la maternité).

Les explications relatives aux dispositions légales susmentionnées se trouvent dans les commentaires et informations du SECO (www.seco.admin.ch).

L'exécution dans le domaine de la protection de la maternité n'est pas assurée par les autorités de surveillance et d'exécution compétentes selon la LTr (SECO et cantons), mais par l'OFT, l'autorité compétente selon la LDT.

Alinéa 2

Le Conseil fédéral est compétent pour fixer les règles relatives à l'exclusion des femmes enceintes ou d'autres groupes de travailleurs de certaines activités pour des raisons de santé ou pour faire dépendre ces activités d'une autorisation spéciale.

Cet alinéa constitue la base légale pour la réglementation des détails au niveau de l'ordonnance. Actuellement, aucune disposition supplémentaire concernant le travail des femmes enceintes n'est nécessaire au niveau de l'OLDT. L'al. 1 de cet article prévoit une protection suffisante de la santé pour les affectations pendant la maternité. Il en va de même pour l'affectation des jeunes (art. 16 LDT).

L'affectation de travailleurs engagés exclusivement pour le travail de nuit (art. 9, al. 4, LDT) dépend d'une aptitude médicale Les détails sont réglés à l'art. 30, al. 1, 2e phrase OLDT.

Surveillance

1 Les offices du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication et auxquels incombent la surveillance et l'exécution de la présente loi sont désignés par ordonnance.

2 Les autorités de surveillance statuent sur l'assujettissement à la présente loi de certaines entreprises, parties d'entreprise ou services accessoires ainsi que sur son application à certains travailleurs ; elles statuent aussi lors de différends entre entreprises et travailleurs au sujet de l'application de la présente loi, de l'ordonnance et des décisions prises en application de ces dispositions. Les entreprises ainsi que les travailleurs et leurs représentants sont habilités à présenter des propositions.

3 Les tableaux de service et de répartition des services ainsi que les documents complémentaires contenant les indications requises pour l'exécution de la présente loi et de son ordonnance doivent être tenus à la disposition des organes d'exécution et de surveillance.

Alinéa 1

La LDT est une loi fédérale adoptée par le Parlement. La surveillance et l'exécution de la loi incombent aux services du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication désignés dans l'ordonnance.

Les détails concernant l'autorité de surveillance désignée sont réglés à l'art. 62 OLDT.

Alinéa 3

Les détails concernant la disponibilité des documents sont réglés à l'art. 62, al. 2, OLDT.

Mesures destinées à empêcher l'application de décisions et de dispositions illégales

Les autorités de surveillance sont tenues d'annuler, de modifier ou d'empêcher l'exécution de décisions et de dispositions prises par les organes ou services d'une entreprise lorsqu'elles sont contraires à la présente loi, à l'ordonnance, aux instructions, à la concession ou à des conventions internationales.

Généralités

Peu importe qu'une plainte pénale soit déposée ou non, l'OFT exige une correction, à savoir le rétablissement de la situation légale.

Obligation de renseigner

Les entreprises et les travailleurs sont tenus de fournir aux organes de surveillance les renseignements nécessaires concernant l'exécution de la présente loi et de son ordonnance et de mettre à leur disposition les tableaux de service et de répartition des services.

Généralités

L'OFT, en tant qu'autorité compétente, est autorisé à vérifier à tout moment sur place le respect des dispositions. Les entreprises sont tenues de présenter tous les documents aux autorités sur demande. Les détails concernant la disponibilité des documents sont réglés à l'art. 62, al. 2, OLDT.

Dérogations aux prescriptions légales

1 Dans des circonstances particulières, des exceptions aux prescriptions de la présente loi peuvent être autorisées pour des catégories d'entreprises ou des catégories de travailleurs déterminées, après consultation des entreprises et des travailleurs ou de leurs représentants. L'ordonnance règle les modalités.

2 Afin de tenir compte de circonstances extraordinaires, les autorités de surveillance, après avoir consulté les entreprises et les travailleurs ou leurs représentants, peuvent autoriser dans des cas isolés et pour une durée limitée des dérogations à la présente loi.

2bis Les dispositions applicables pour des raisons impérieuses, telles que les cas de force majeure ou des perturbations de l'exploitation, le sont à toutes les entreprises de transports publics qui participent à la maîtrise directe de l'événement.

3 Avant d'autoriser des exceptions et des dérogations, il faut tenir compte des exigences relatives à la sécurité du trafic et de l'exploitation ainsi qu'à celles de la protection du travailleur.

Alinéa 1

Dans des circonstances particulières, le Conseil fédéral peut ordonner des dérogations permanentes aux dispositions légales au niveau de l'ordonnance. Cela eu égard à l'évolution des besoins dans le domaine des transports, mais aussi aux différences structurelles et de taille considérables entre les entreprises de transport soumises à la LDT. Cela implique que le Conseil fédéral décrit les caractéristiques des entreprises dans l'ordonnance et que les dérogations peuvent être invoquées par toutes les entreprises qui présentent ces caractéristiques. Le Conseil fédéral applique cette disposition lorsqu'il s'agit de prendre en considération les spécificités d'une branche qui ne sont pas suffisamment prises en compte par la loi. Ces modifications de l'ordonnance ne peuvent être fixées qu'après consultation des entreprises concernées et des travailleurs ou de leurs représentants.

Il est par exemple possible d'accorder des dérogations pour certaines catégories de personnel, certaines catégories professionnelles, certains modes de transport ou certaines configurations d'horaires. Il n'est pas possible d'accorder des dérogations pour l'ensemble d'une entreprise sur la base de cette disposition.

Les dérogations basées sur cette disposition se trouvent principalement dans le chap. 5 « Dispositions exceptionnelles » de l'ordonnance (art. 31 à 59 OLDT). Certaines dérogations dans le chap. 2 (art. 5 à 26 OLDT) se fondent également sur cette disposition.

Alinéa 2

Les autorités de surveillance doivent également pouvoir accorder des dérogations dans certains cas. Cette compétence est toutefois fortement limitée. Ainsi, des autorisations ne peuvent être accordées par les autorités de surveillance que pour des circonstances exceptionnelles, après consultation des entreprises et des travailleurs et uniquement pour des cas individuels limités dans le temps. Les circonstances sont exceptionnelles lorsque l'entreprise n'est temporairement plus en mesure de fournir les prestations demandées dans le cadre d'une exploitation normale, comme : l'absence de personnel nécessaire pendant une certaine période, les fluctuations importantes de personnel ou les grands événements limités dans le temps. Les fluctuations saisonnières ou météorologiques récurrentes et connues n'entrent pas dans cette catégorie.

En vue d'une dérogation, il faut présenter une demande à l'OFT, qui est responsable de la surveil-

lance et de l'exécution. La demande peut être déposée de manière informelle et devrait contenir les informations suivantes :

- description de la situation ;
- les raisons pour lesquelles la prestation envisagée ne peut être fournie sans une dérogation ;
- les domaines de l'entreprise ainsi que les catégories de personnel concernés ;
- la date ou la période pour la dérogation ;
- les dispositions de la loi ou de l'ordonnance pour lesquelles des dérogations sont demandées et dans quelle ampleur concrète (de quelle valeur) ;
- la manière dont la charge supplémentaire sera compensée ; et
- une preuve appropriée que la consultation des travailleurs concernés ou de leurs représentants a eu lieu et les conclusions qui en découlent.

Les prescriptions légales ont des effets réciproques. Il faut en tenir compte lors de la fixation de l'étendue des dérogations. Ainsi, par exemple, une prolongation du temps de travail quotidien influe sur la durée maximale du travail sur sept jours de travail, sur la durée du tour de service, sur le tour de service moyen sur trois jours de travail et éventuellement sur le tour de repos etc. Une éventuelle autorisation exceptionnelle est accordée par une décision sujette à recours et à émolument.

Alinéa 2bis

La LDT autorise différentes dérogations en cas de force majeure ou de perturbation de l'exploitation. Afin que l'offre de transports publics puisse être maintenue dans la mesure du possible, les entreprises impliquées dans la levée des perturbations peuvent également faire usage des possibilités offertes par la LDT. Par exemple, ces entreprises mandatées fournissent des prestations de remplacement des trains. Ces interventions représentent également pour les autres entreprises impliquées une prestation supplémentaire à court terme et non planifiée.

Alinéa 3

Lors de la réglementation des exceptions dans l'ordonnance et lors de l'octroi de dérogations par les autorités de surveillance, il convient de veiller en premier lieu à la préservation de la sécurité du trafic et de l'exploitation ainsi qu'à la protection des travailleurs.

Commission de la loi sur la durée du travail

1 Après avoir pris connaissance des propositions des entreprises et des travailleurs, le Conseil fédéral institue une Commission fédérale de la loi sur la durée du travail. Elle se compose d'un président et de représentants des entreprises et des travailleurs en nombre égal.

2 La commission de la loi sur la durée du travail se prononce, à l'intention des autorités fédérales, sur les questions de législation et d'exécution qu'elle suscite. Elle peut faire des suggestions de son propre chef.

Alinéa 1

La Commission fédérale de la loi sur la durée du travail est une commission extraparlementaire. En tant qu'organe instauré par le Conseil fédéral elle remplit des tâches de service public pour le Conseil fédéral et l'administration.

Le nombre de ses membres est fixé à l'art. 61, al. 2, OLDT.

Alinéa 2

La Commission fédérale de la LDT se prononce, à l'intention des autorités fédérales, sur les questions de législation et d'exécution de la LDT.

Il s'agit en premier lieu de compléter ou de modifier la loi ou l'ordonnance. L'OFT, qui est compétent pour la LDT, élabore des projets en vue de la révision de la loi et de l'ordonnance. La commission examine ces projets à l'intention du Parlement (en ce qui concerne la loi) ou du Conseil fédéral (en ce qui concerne l'ordonnance).

L'examen des questions d'exécution englobe toutes les questions relatives à l'application de la LDT et de l'OLDT.

La commission traite aussi bien des thèmes proposés par l'OFT que ses propres suggestions.

Dispositions d'exécution

Le Conseil fédéral édicte :
a. des ordonnances d'exécution dans les cas expressément prévus par la présente loi ;
b. des dispositions d'exécution destinées à préciser certaines prescriptions de la présente loi.

Généralités

L'ordonnance est un acte législatif subordonné à la LDT. Elle détaille les dispositions de la LDT si nécessaire et les complète lorsque cela s'avère approprié.

Responsabilité pénale

1 Sont punissables les employeurs, ou les personnes qui agissent ou auraient dû agir pour eux, qui, intentionnellement ou par négligence, enfreignent une prescription de la présente loi ou de l'ordonnance, ou encore une décision prise par les autorités compétentes en application de ces dispositions, sur :

a. la durée du travail et du repos ;

b. les vacances ;

c. l'hygiène, la prévention des accidents et la protection spéciale.

2 Est punissable le travailleur qui, intentionnellement ou par négligence, enfreint une prescription de la présente loi ou de l'ordonnance, ou encore une décision prise par les autorités compétentes en application de ces dispositions, sur la durée du travail et du repos et sur l'hygiène et la prévention des accidents.

3 La peine est l'amende.

4 Si le travailleur commet une infraction à cette loi sous l'influence de son employeur ou de son supérieur ou si ceux-ci n'ont pas fait leur possible pour empêcher cette infraction, ils sont passibles de la même peine que le travailleur. La peine du travailleur peut être atténuée ou supprimée lorsque les circonstances le justifient.

Généralités

Une loi qui sert en premier lieu à garantir la sécurité des transports publics et la protection de la santé des travailleurs employés par les entreprises de transport doit être exécutée, si nécessaire, à l'aide de moyens de coercition, raison pour laquelle des dispositions pénales ont été introduites.

Les prescriptions découlant des dispositions forment une limite supérieure ou inférieure. Il n'existe aucune tolérance. Tout excès ou non-respect est en principe punissable, car non autorisé.

Alinéa 1

L'employeur doit veiller à ce que la loi soit respectée, car il décide de l'organisation du travail et de l'aménagement des postes de travail. Il se rend punissable s'il enfreint des dispositions intentionnellement ou par négligence. Les infractions peuvent être sanctionnées même si elles n'ont pas été commises intentionnellement, à savoir en raison d'une imprévoyance coupable. Selon la définition de l'art. 12, al. 3, CP, cela signifie que la partie fautive n'a pas suffisamment usé des précautions commandées par les circonstances et par sa situation personnelle.

Alinéa 2

L'employé est également responsable du respect de la loi. Il se rend punissable s'il enfreint les dispositions intentionnellement ou par négligence. Les infractions peuvent être sanctionnées même si elles n'ont pas été commises intentionnellement, à savoir en raison d'une imprévoyance coupable. Selon la définition de l'art. 12, al. 3, CP, cela signifie que la personne fautive n'a pas suffisamment usé des précautions commandées par les circonstances et par sa situation personnelle.

Alinéa 4

Si des sanctions s'avèrent nécessaires, il est essentiel de punir ceux qui sont réellement responsables et non ceux qui apparaissent comme les auteurs de l'infraction. C'est pourquoi cette prescription prévoit une sanction moins sévère voire l'exemption de peine pour le travailleur qui a agi directement ou indirectement sur ordre d'un em-

ployeur ou d'un supérieur ; ces derniers sont soumis à la menace de sanction applicable au travailleur s'ils ont provoqué ou toléré la contravention commise par le travailleur ou ne l'ont pas empêchée dans la mesure de leurs possibilités.

Poursuite pénale. Réserve concernant le code pénal

1 Lorsque le tort causé ou la faute de l'auteur sont de peu d'importance, l'autorité compétente renonce à le poursuivre, à le renvoyer devant le tribunal ou à lui infliger une peine.

2 Les dispositions spéciales du code pénal suisse sont réservées.

3 La poursuite pénale incombe aux cantons.

Alinéa 1

La LDT dispose que le moindre écart est déjà punissable. Toutefois, les autorités compétentes, en général l'OFT, peuvent renoncer à déposer une plainte pénale en cas d'infraction mineure. À l'inverse, cela signifie qu'une plainte pénale doit être déposée si l'écart ne s'avère pas minime. Qu'une plainte pénale soit déposée ou non, l'OFT exige une correction, à savoir le rétablissement de l'état légal.

…

Généralités

Cet article a été abrogé.

Dispositions transitoires

1 …

2 Le salaire annuel global que le travailleur touchait avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut être réduit par suite de l'application de celle-ci.

Alinéa 1

Cet alinéa a été abrogé.

Abrogation et modification de dispositions légales

1 Sont abrogées dès l'entrée en vigueur de la présente loi toutes les dispositions qui sont contraires à celle-ci, notamment :

- la loi fédérale du 6 mars 1920 concernant la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer et autres entreprises de transport et de communications ;
- l'art. 66 de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce.

2 …

Entrée en vigueur

Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Date de l'entrée en vigueur : 28 mai 1972

Généralités

La loi est entrée en vigueur le 28 mai 1972. Depuis lors, plusieurs révisions partielles ont eu lieu. Pour connaître l'évolution exacte de la loi, il est possible de consulter le recueil systématique du droit fédéral.

Services accessoires

1 Les services accessoires ci-après sont assujettis à la LDT :
   a. entreprises de voitures-lits et de voitures-couchettes ;
   b. services de restauration réguliers dans les trains ;
   c. installations et transports soumis à autorisation cantonale exploités par une entreprise visée à l'art. 1, al. 1, LDT ;
   d. services de sauvetage sur pistes et services chargés de la préparation, de la maintenance, de la surveillance et de l'exploitation d'installations de sport touristiques, qui sont exploités par une entreprise visée à l'art. 1, al. 1, LDT.

2 Lorsque la présente ordonnance fait état d'entreprises, les services accessoires au sens de l'al. 1 y sont inclus.

Alinéa 1

Lettre c

Les installations et les transports soumis à une autorisation cantonale sont des parties d'une entreprise qui effectuent des transports de voyageurs de moindre importance au sens de l'art. 7 LTV. Elles ne nécessitent pas une concession fédérale, mais une autorisation cantonale. Il s'agit :

- des téléskis et des petits téléphériques et funiculaires sans fonction de desserte (art. 7, al. 1, LTV), et
- d'autres offres de transport de moindre importance qui sont listées dans l'OTV tels que les transports d'écoliers (art. 7, al. 2 LTV en relation avec l'art. 7 OTV).

Lettre d

Hormis les services de sauvetage sur pistes, il s'agit de services :

- chargés de la préparation des pistes ;
- chargés de l'enneigement ;
- chargés de la préparation et de l'encadrement de *snowparks* ;
- d'exploitation d'accrobranches ;
- de location de luges et de trottinettes ;
- d'exploitation de pistes de luge.

Services d'exploitation et d'administration

1 Une entreprise est subdivisée en services d'exploitation et en services d'administration.

2 Les services d'exploitation incluent les unités de service chargées :

a. du transport et de la gestion des voyageurs ainsi que de la gestion des installations et véhicules destinés audit transport ;
b. de la vente et du contrôle des titres de transport ;
c. du change ;
d. de la réception, du stockage, du transport, de la gestion et de la livraison de marchandises ;
e. des travaux de nettoyage ;
f. de la sécurité ;
g. de la construction et de l'entretien des installations, des équipements, des véhicules et des composants ;
h. de la production, de la conversion, de la gestion et du transport d'énergie dans les centrales électriques, les sous-stations ou les convertisseurs de l'entreprise ;
i. des prestations de services accessoires visés à l'art. 1 ;
j. de la surveillance permanente des systèmes utilisés par les unités de service fournissant les prestations visées aux let. a à i.

3 Les services d'administration incluent la direction de l'entreprise et les services administratifs et techniques de l'entreprise et des services accessoires.

Alinéa 1

La subdivision permet de clarifier quels travailleurs font partie du service administratif et ne sont pas soumis selon l'art. 2, al. 4, LDT. Dans tous les cas, l'affectation se fait individuellement par travailleur. Une affectation sur la base d'un organigramme n'est possible que dans une certaine mesure. C'est toujours le travail effectif du travailleur qui est déterminant. L'OFT statue en cas de doute sur l'affectation au service d'exploitation ou au service d'administration.

Les personnes affectées au service d'exploitation et au service d'administration sont soumises à la LDT au moins pendant leur affectation au service d'exploitation ou pour leurs activités dans les deux domaines. Les détails en la matière sont réglés à l'art. 2, al. 3, LDT en relation avec l'art. 4 OLDT.

Alinéa 2

Il s'agit d'activités qui sont en principe directement liées à l'exploitation. L'engagement est commandé par l'horaire, les horaires d'exploitation, le programme d'entretien ou des aspects similaires. L'énumération dans cette disposition doit aider à l'affectation au service d'exploitation ou au service d'administration. Elle n'est pas exhaustive.

Lettre a

Il s'agit par exemple des conducteurs de locomotives, des chauffeurs de bus, du personnel chargé de la disposition du personnel, des personnes chargées de l'information à la clientèle, du personnel nautique, des personnes travaillant dans les centres de gestion et du personnel chargé de la surveillance de l'embarquement et du débarquement au niveau des installations à câbles et de l'assistance pour les voyageurs en situation de handicap.

Lettre b

Il s'agit par exemple des personnes travaillant aux guichets de vente dans les gares, des personnes chargées de l'accompagnement des trains, des personnes travaillant aux guichets

d'installations à câbles et des personnes vendant des titres de transport par téléphone ou via Internet.

Lettre c

Il s'agit par exemple du personnel du guichet de change de la gare.

Lettre d

Il s'agit par exemple des conducteurs de locomotives dans le transport de marchandises, des personnes transportant des bagages, du personnel des postes de centres de gestion et du personnel transportant des marchandises par installation à câbles ou par rail dans des lieux ne bénéficiant pas d'accès routier.

Lettre e

Il s'agit principalement du nettoyage des véhicules, comme les voitures ferroviaires et les bus, ainsi que des espaces aux clients, comme les gares et les quais.

Lettre f

Il s'agit des personnes chargées de tâches de sécurité, comme les agents de la police des transports et les protecteurs.

Lettre g

Il s'agit par exemple du personnel chargé de l'entretien des installations d'infrastructure et des véhicules, tels que les voies ferrées, les installations de sécurité et télématiques, les bus, les voitures ferroviaires, les installations à câbles et les bateaux.

Lettre h

Il s'agit par exemple du personnel des centrales électriques et des centres de gestion du courant de traction.

Lettre i

Il s'agit par exemple des *stewards* dans les voitures-restaurants et les trains de nuit.

Lettre j

Il s'agit de systèmes utilisés directement pour l'exploitation. Il s'agit par exemple du personnel chargé de la surveillance des dispositifs de contrôle des trains, des centres de surveillance, des centres de gestion, de la surveillance des systèmes de conduite autonomes et de la surveillance des applications informatiques pour le service d'exploitation.

Alinéa 3

Il s'agit d'activités qui se déroulent en principe pendant les heures de bureau. L'activité n'est pas directement nécessaire à l'exploitation. Cela signifie par exemple que les temps de travail sont flexibles, que des ponts sont possibles et que les absences ne doivent pas être remplacées dans tous les cas. Dans les entreprises ferroviaires ou d'installations à câbles, il ne s'agit en général pas non plus d'une activité déterminante pour la sécurité selon l'OASF ou l'OICa.

Il s'agit par exemple du personnel de la comptabilité et du service du personnel. Les activités de direction de projets, le personnel de nettoyage des bureaux et de l'entretien des bâtiments administratifs font également partie de cette catégorie. Alors que la disposition (par ex. du personnel) relève du service d'exploitation en raison de son intervention dans l'exploitation courante, une activité de planification à long terme (par ex. l'établissement de l'horaire) relève normalement du service d'administration, car elle ne nécessite pas d'occupation en dehors des heures de bureau.

Si des personnes du service d'administration travaillent la nuit, le dimanche ou les jours fériés, il convient de distinguer si l'intervention découle d'une activité de service d'administration ou de service d'exploitation :

- Service d'administration : il s'agit par exemple de suivis d'audits et d'interventions de services des médias. Dans la plupart des cas, ces interventions sont soumises aux dispositions de la LTr. Des autorisations peuvent s'avérer nécessaires pour des interventions de nuit, les dimanches et les jours fériés. Le SECO ou les cantons sont compétents en la matière.
- Service d'exploitation : il s'agit par exemple d'interventions pour guider les clients lors de manifestations ou de chantiers ainsi que lors de toutes les autres activités du service d'exploitation au sens de l'art. 2, al. 2, OLDT. Aucune autorisation n'est nécessaire à cet égard. Les dispositions de la LDT s'appliquent.

La LDT ne s’applique pas aux personnes travaillant exclusivement dans les services d’administration (art. 2, al. 4, LDT).

Travailleurs au sens de l'art. 2, al. 1, LDT

1 Les travailleurs sont considérés tenus à un service exclusivement personnel conformément à l'art. 2, al. 1, LDT lorsque, du fait de leurs rapports de service, ils ne sont habilités à déléguer leur travail ni partiellement ni intégralement à des tiers.

2 Sont également considérés comme travailleurs au sens de l'art. 2, al. 1, LDT :

a. les apprentis, les stagiaires, les bénévoles et les autres personnes en formation au sein de l'entreprise ;

b. les personnes qui exercent gratuitement leur activité au sein de l'entreprise.

3 L'Office fédéral des transports (OFT) détermine dans quelle mesure la LDT est applicable aux travailleurs qui sont occupés dans une entreprise pour le compte d'un tiers.

Alinéa 3

Il peut être ambigu de déterminer dans quelle mesure la LDT s'applique à des tiers travaillant pour une entreprise soumise à la LDT. L'OFT peut trancher en la matière dans le cadre des compétences qui lui sont conférées par les art. 18 LDT et 62 OLDT. La marge de manœuvre est donnée par les dispositions relatives au champ d'application de la LDT et de l'ordonnance. Cet alinéa ne confère donc pas de droits supplémentaires à l'OFT, mais lui permet d'interpréter et d'appliquer la LDT et l'ordonnance en conséquence.

Travailleurs au sens de l'art. 2, al. 3, LDT

1 Le temps de travail journalier visé à l'art. 2, al. 3, LDT est exclusivement le temps passé au service d'exploitation.

2 Les dispositions suivantes sont applicables aux travailleurs visés par l'art. 2, al. 3, LDT :

a. le tour de repos avant le début du tour de service incluant un service d'exploitation doit durer au moins 12 heures ;

b. le jour de travail incluant un service d'exploitation, les dispositions des art. 3 à 12 LDT relatives à la durée du travail et du repos doivent être respectées.

Alinéa 1

Pour calculer la durée quotidienne du travail selon l'art. 2, al. 3, LDT, on additionne toutes les activités du service d'exploitation effectuées pendant 28 jours (4 semaines) et on les divise par le nombre de jours de travail.

Si le résultat est supérieur à 3 heures, le travail est entièrement soumis à la LDT. Les dispositions de la LDT s'appliquent à l'ensemble des activités (services d'exploitation et d'administration). L'OFT est compétent pour toutes les questions relatives à la durée du travail.

Si le résultat est inférieur ou égal à 3 heures, il n'y a pas d'assujettissement complet à la LDT. Il convient d'appliquer cette dernière aux jours d'intervention dans le service d'exploitation. Les détails sont réglés à l'art. 4, al. 2, OLDT.

Alinéa 2

Le tour de repos précédant le début du tour de service au cours duquel une intervention dans le service d'exploitation est effectuée doit être d'au moins 12 heures.

Cette règle s'applique également si un service d'administration est d'abord effectué au cours de cette journée de travail avec affectation au service d'exploitation.

Durée du travail sans prestation de service visée à l'art. 4, al. 5, LDT

La durée du travail sans prestation de service visée à l'art. 4, al. 5, LDT est comptée dans la durée maximale du travail comme suit :

a. le temps de déplacement sans prestation de service et la durée du trajet nécessaire pour exécuter le service de manière réglementaire ;
b. le temps qui doit être passé sans prestation de service au poste attribué ;
c. les interruptions de travail visées à l'art. 7, al. 4 et 5, LDT ;
d. le temps de formation initiale ou continue accomplie sur ordre de l'entreprise ou de par la loi en raison de l'activité professionnelle.

Généralités

Il est interdit, lors du calcul du temps de travail, d'établir une compensation forfaitaire des heures de travail sans prestation de travail, sans tenir compte du tour de service ou du tour de repos.

Lettre a

Par temps de déplacement sans prestation de service, on entend les transferts planifiés pendant un tour de service entre différents lieux de service et d'affectation en tant que passager. Par temps de trajet, on entend les déplacements prévus pendant un tour de service sur le lieu de service ou d'affectation.

Le temps consacré au trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de service (trajet domicile-travail) n'est en principe pas considéré comme du temps de travail.

Ni la LDT ni son ordonnance ne précisent expressément combien de temps de travail est pris en compte pour le trajet jusqu'à un lieu d'intervention extérieur. Comme le début et la fin de service doivent en principe se faire sur le lieu de service, le travailleur n'est pas tenu d'assumer un surcroît de travail pour effectuer sa prestation de service sur un autre lieu. Par conséquent, le temps supplémentaire du trajet du domicile vers un lieu d'intervention extérieur par rapport au trajet normal du domicile au lieu de service (aller-retour) doit être imputé comme temps de travail. Le temps de travail supplémentaire effectif doit être planifié dans le tableau de service et dans la répartition des services conformément aux dispositions en vigueur. Ne pouvant pas être compensé ou indemnisé de manière forfaitaire, il est pris en compte dans le calcul de la durée maximale du travail. Voir également l'arrêt du Tribunal administratif fédéral B-2722/2010 du 26 novembre 2010.

Lettre b

Les périodes sans prestations de service sont par exemple des temps d'attente entre deux prestations ou tours de service, qui sont destinés à disposer d'effectifs de réserve pour la planification à court terme.

Lettre d

Il convient de distinguer les formations obligatoires des formations facultatives. Les formations initiales ou continues ordonnées expressément par l'entreprise ou prescrites par la loi sont considérées comme des formations obligatoires. Celles qui ne sont ni ordonnées par l'entreprise ni prévues par la loi en raison de l'activité professionnelle sont facultatives. Les formations obligatoires et les temps de déplacement et de trajet éventuellement nécessaires sont considérés comme du temps de travail et doivent être planifiés au sein d'un service conformément aux réglementations en vigueur. Les formations facultatives se déroulent en principe pendant le temps libre et ne doivent donc pas être planifiées dans un tour de service. Si l'employeur rémunère le travailleur sous forme de temps de travail également pour des formations facultatives, il le fait indépendamment de la LDT et de l'OLDT.

Extension de la durée maximale du travail

1 La durée maximale du travail visée à l'art. 4, al. 3, LDT peut être prolongée comme suit du temps de déplacement sans prestation de service après un tour de service :

a. pour se rendre à une réunion ou à une formation initiale ou continue : 120 minutes au plus ;

b. pour des activités exercées, pour des motifs de service, en dehors du lieu de service attribué : 60 minutes au plus ou, moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants, 120 minutes au plus.

2 Si la prolongation dépasse 60 minutes et est suivie d'un tour de repos, ce dernier doit durer au moins 11 heures.

Alinéa 1

Le fait que l'extension de la durée maximale du travail ne soit possible que pour le temps de déplacement à la fin du tour de service garantit que, dans tous les cas, la prestation de service effective se situe dans le cadre de la durée maximale du travail de 10 heures fixée à l'art. 4, al. 3, LDT.

Il n'est possible d'étendre la durée maximale du travail que dans le cadre de la planification du service. Si des raisons de service nécessitent d'adapter cette dernière pendant le tour de service, il faut procéder selon les dispositions relatives au travail supplémentaire. Dans ce cas, un dépassement de la durée maximale du travail n'est possible que pour des raisons impérieuses, telles que la force majeure ou des perturbations de l'exploitation.

Alinéa 2

Si la durée maximale du travail est prolongée de plus de 60 minutes et que le jour suivant est également un jour de travail, le tour de repos doit être d'au moins 11 heures entre la fin du voyage de retour et le début du service. Il n'est pas possible de réduire davantage le tour de repos. Cette disposition protège le travailleur d'une charge de travail trop importante.

Bonification en temps pour le service entre 22 heures et 6 heures

1 Le service entre 22 heures et 6 heures (art. 4*a* LDT) donne droit aux bonifications en temps suivantes :

a. au moins 10 % pour le service entre 22 heures et 24 heures ;

b. au moins 30 % pour le service entre 24 heures et 4 heures et pour le service entre 4 heures et 5 heures, si le travailleur a commencé son service avant 4 heures.

2 La bonification en temps visée à l'al. 1, let. b, est de 40 % à partir du début de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 55 ans.

3 Les bonifications en temps visées au présent article ne sont pas comptées dans la durée maximale du travail.

4 Les bonifications en temps doivent être compensées par des congés. Le type de la compensation fait l'objet d'une convention avec les travailleurs ou leurs représentants.

Alinéa 1

Aucune bonification en temps ne doit être accordée entre 05h00 et 06h00.

Alinéa 3

Il s'agit de la durée maximale du travail dans un même tour de service et en moyenne dans un groupe de sept jours de travail consécutifs selon l'art. 4, al. 3, LDT.

Alinéa 4

Les bonifications en temps servent essentiellement à compenser l'effort accru dû à l'occupation de nuit. C'est pourquoi il faut offrir une compensation sous forme de temps libre dans un délai raisonnable.

Aucun paiement en espèces n'est prévu, car cela ne tiendrait pas compte de l'aspect du repos supplémentaire pour compenser la charge accrue.

Jours de compensation

1 En règle générale, les jours de compensation sont attribués avec des jours de repos.

2 Un jour de compensation compte au moins 24 heures consécutives.

3 Des dérogations aux al. 1 et 2 peuvent être convenues avec les travailleurs ou leurs représentants, mais le jour de compensation doit compter au moins 22 heures consécutives.

4 Si les conditions de l'exploitation le permettent, il y a lieu de respecter la semaine de cinq jours. Dans les autres cas, les jours de compensation sont attribués de manière à atteindre, autant que possible, une solution équivalente à la semaine de cinq jours.

Alinéa 3

Une convention doit préciser quand, dans quelles circonstances et comment il peut être dérogé aux al. 1 et 2. Voir également les généralités concernant la structuration de conventions.

Alinéa 4

En principe, il est possible de travailler sur le modèle d'une semaine de six jours, ce qui implique d'accorder 63 jours de repos par an. Au sens des besoins sociaux actuels et de la protection de la santé, il convient d'attribuer si possible davantage de jours sans service. Le modèle de la semaine de cinq jours est à privilégier. Les jours sans service accordés en plus des jours de repos sont des jours de compensation.

Il est possible de convenir d'un nombre minimum de jours de compensation garantis.

Calcul de la durée quotidienne moyenne du travail

1 La durée quotidienne moyenne du travail visée à l'art. 4, al. 1, LDT se calcule en divisant le temps de travail total fourni en 365 jours par le nombre de jours de travail et de compensation.

2 La structuration du temps de travail au sein de la période de 365 jours fait l'objet d'une convention écrite avec les travailleurs ou leurs représentants. Les travailleurs engagés sur la base d'un salaire horaire peuvent être exclus de la convention.

Alinéa 1

Dans une période de 365 jours, la durée du travail est additionnée et divisée par le nombre de jours de compensation (art. 4*c* LDT) et de travail (art. 3 LDT). La période de 365 jours doit être appliquée de manière continue, c'est-à-dire qu'elle se répète avec un décalage d'un jour.

La LDT ne mentionne pas expressément de durée annuelle maximale de travail. Cette disposition, en relation avec l'art. 4, al. 1, LDT et l'art. 10, al. 1, LDT, permet de la calculer par analogie.

(365 - 63) x 7 heures = 2114 heures

Après avoir accordé 63 jours de repos, il est encore possible d'attribuer 302 jours de travail sur une période de 365 jours. Pendant ces jours, il est possible d'effectuer en moyenne 7 heures de travail au maximum, d'où une valeur de 2114 heures. Il s'agit d'un calcul individuel par travailleur, qui se base sur la répartition effective des services.

Alinéa 2

La LDT autorise de fortes variations du temps de travail sur 365 jours, par exemple pour maîtriser les variations saisonnières de la charge de travail. Il convient de convenir par écrit si le temps de travail doit être plutôt régulier ou fluctuant. Le cas échéant, il est possible de convenir d'un nombre minimum de jours de compensation garantis et de la durée moyenne du travail quotidien à compter.

La LDT ne prévoit pas de dispositions spéciales pour les travailleurs à temps partiel. Les dispositions légales de la LDT s'appliquent à tous les travailleurs. Le taux d'occupation et le paiement du salaire (par ex. salaire horaire, salaire mensuel) ne sont pas pris en compte. Le temps sans service supplémentaire des employés à temps partiel doit être conforme aux dispositions de la LDT.

Lors de la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel, il est recommandé que les entreprises et les travailleurs concernés se mettent d'accord sur les conditions exactes relatives au temps de travail et au temps sans service supplémentaire à fournir.

Attribution au service de piquet

1 Durant une période de 28 jours, un travailleur ne peut être attribué au service de piquet que pendant sept jours au maximum. Dès que ce chiffre est atteint, le travailleur ne peut plus être attribué au service de piquet pendant les quatorze jours qui suivent.

2 Durant une période de 28 jours, un travailleur peut être attribué au service de piquet pendant quatorze jours au maximum si, en raison de la taille ou de la structure de l'entreprise, il n'y a pas suffisamment de personnel pour le service de piquet selon l'al. 1 et si pour le travailleur :

a. 20 périodes, au maximum, de l'année civile sont touchées par le service de piquet et si chacune de ces périodes est suivie d'au moins sept jours sans piquet, ou si

b. durant l'année civile, 90 jours au maximum sont touchés par le service de piquet.

3 Afin de faire face aux conditions hivernales, un travailleur peut être attribué au service de piquet durant 16 périodes sur une durée de six mois, mais pas durant plus de 20 périodes sur toute l'année civile et au plus pour 77 jours au total.

4 Les périodes visées à l'al. 2, let. a, et à l'al. 3 peuvent compter sept jours au plus.

5 Lorsque les travailleurs ont des charges de famille, les modifications à court terme de la répartition pour les services de piquet ne peuvent être opérées que si elles ont été convenues.

6 Un travailleur ne peut être attribué au service de piquet ni pendant un jour de repos, ni pendant le temps de repos visé par l'art. 10, al. 4, LDT, ni le jour où il a un service de nuit.

Généralités

Le service de piquet doit en principe être organisé de manière à limiter au maximum les restrictions du temps libre du personnel.

À partir du moment où le service de piquet est pris en charge, les 24 heures suivantes sont comptées comme un jour de service de piquet. Si le service de piquet dure moins de 24 heures, il est néanmoins considéré comme un jour de service de piquet au sens des dispositions.

Alinéa 1

Le nombre maximal de 7 jours de service de piquet peut également être atteint par des jours isolés de service de piquet. Par exemple, le lundi et le dimanche de la semaine 1, le mardi, le jeudi et le samedi de la semaine 2 et le mercredi et le vendredi de la semaine 3. Les 14 jours sans possibilité de service de piquet commencent après le service de piquet du vendredi de la semaine 3.

Pour calculer le nombre maximal de 7 jours de service de piquet, la période de 28 jours doit être appliquée de manière continue, c'est-à-dire qu'il se répète avec un décalage d'un jour.

Alinéa 4

Cet alinéa définit le terme « période » exclusivement pour les dispositions susmentionnées :

- Art. 10, al. 2, let. a, OLDT :
  - 20 périodes, au maximum, (...);
  - (...) chacune de ces périodes (...).
- Art. 10, al. 3, OLDT :
  - (...) durant 16 périodes (...);
  - (...) pas durant plus de 20 périodes (...).

Cette définition ne vaut en revanche pas le terme « période » est utilisé dans d'autres dispositions

de la LDT ou de l'OLDT, comme dans le même article :

- art. 10, al. 1, OLDT : Durant une période de 28 jours (...);
- art. 10, al. 2, première phrase, OLDT : Durant une période de 28 jours (...).

Une période peut comprendre 1 à 7 jours consécutifs de service de piquet au maximum. Les périodes peuvent commencer n'importe quel jour de la semaine. Par exemple, du lundi au dimanche, du mercredi au mardi ou du lundi au vendredi.

Alinéa 5

La planification et la répartition du service de piquet peuvent souvent faire l'objet de changements de dernière minute. Les raisons en sont multiples : accidents, maladies, modification de la planification des vacances et du temps libre des travailleurs, etc. Si une modification de la planification du service de piquet ne résulte pas d'une demande expresse des travailleurs, mais d'une nécessité pour l'entreprise, les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne peuvent être affectés que s'ils y consentent expressément et s'il n'existe pas d'alternative raisonnable pour l'entreprise.

Les responsabilités familiales comprennent l'éducation et la prise en charge des enfants mineurs jusqu'à l'âge de 15 ans révolus. Les responsabilités familiales comprennent toutes les tâches qui nécessitent ou rendent souhaitable la présence de la personne qui a la charge de l'enfant, parce que les enfants ne peuvent pas encore les assumer seuls ou parce qu'on ne peut pas encore leur demander de prendre suffisamment de responsabilité propre : envoyer les enfants à l'école à temps, leur fournir un repas chaud pendant la pause de midi ou le soir, les accompagner lors d'événements particuliers, etc. La prise en charge de parents ou d'autres personnes proches nécessitant des soins fait également partie des responsabilités familiales.

Durée du travail en cas d'intervention durant le service de piquet

1 Lors d'une intervention durant le service de piquet, tout le temps de l'intervention, ainsi que la durée du trajet du et vers le lieu d'intervention sont considérés comme temps de travail. Les bonifications en temps selon les art. 7 et 17 sont accordées.

2 Lorsqu'un tour de service est suivi d'une intervention durant le service de piquet, la durée de travail ininterrompue peut dépasser cinq heures.

3 Si la durée maximale du temps de travail est dépassée à cause d'interventions durant le service de piquet, la compensation est régie par l'art. 5, al. 3, LDT.

Généralités

Les dispositions de cet article s'appliquent exclusivement aux interventions effectuées pendant un service de piquet durant le temps libre au sens de l'art. 4*b* LDT. Les interventions effectuées pendant le tour de service planifié ne constituent pas un service de piquet ni une intervention de piquet. Si, dans ces cas, la durée du travail prescrite dans le tableau de service est dépassée, les dispositions relatives au travail supplémentaire selon l'art. 5 LDT s'appliquent.

Alinéa 1

Les interventions de piquet peuvent également être effectuées depuis le lieu de séjour. Si toutefois une intervention sur place s'avère nécessaire, la durée du trajet vers et depuis le lieu d'intervention est considéré comme temps de travail.

Alinéa 3

En vertu de l'art. 12, al. 1, OLDT, seuls, la durée des interventions du service de piquet (proprement dite) et les trajets nécessaires, sont pris en compte pour le calcul du temps de travail pendant le service de piquet. Le temps de travail d'un éventuel tour de service le même jour de travail n'est pas pris en compte. Si le temps de travail des interventions au cours du service de piquet dépasse les durées maximales de travail fixées à l'art. 4, al. 3, LDT, le temps de travail excédentaire doit être compensé et indemnisé conformément aux dispositions relatives au travail supplémentaire de l'art. 5, al. 3, LDT.

Exemple 1

Une personne travaille :

- de 7h30 à 17h00 avec une pause d'une heure à midi (12h00 à 13h00) dans un tour de service planifié ;
- de 17h00 à 7h30 le jour suivant dans le cadre d'un service de piquet ;
- de 19h00 à 22h00 dans le cadre d'une intervention au cours du service de piquet avec trajets.

Temps de travail en dehors du service de piquet	**Temps de travail Intervention durant le service de piquet**	**Total du temps de travail**
8,5 heures	3 heures	11,5 heures

La personne effectue ce jour-là un total de 11 heures et 30 minutes de travail. La durée maximale du travail n'est cependant pas dépassée dans un seul tour de service. Ni le temps de travail du tour de service planifié ni l'intervention au cours du service de piquet ne dépassent à eux seuls 10 heures.

Exemple 2

Une personne travaille :

- de 8h00 à 17h00 avec une pause d'une heure à midi (12h00 à 13h00) dans un tour de service planifié ;
- de 17h00 à 8h00 le jour suivant dans le cadre d'un service de piquet ;
- de 18h00 à 23h00 dans le cadre d'une intervention au cours du service de piquet avec trajets ;
- de 1h30 à 7h30 dans le cadre d'une intervention au cours du service de piquet avec trajets.

Temps de travail en dehors du service de piquet	**Temps de travail Intervention durant le service de piquet**	**Total du temps de travail**
8 heures	11 heures (5 + 6 heures)	19 heures

Ce jour-là, la personne effectue 19 heures de travail au total. Le temps de travail du seul tour de service planifié, est inférieur à 10 heures et respecte donc les prescriptions relatives à la durée maximale du travail dans un seul tour de service. Les interventions au cours du service de piquet durent au total plus de 10 heures. La durée maximale du travail est dépassée d'une heure. La compensation de cette heure est régie par l'art. 5, al. 3, LDT. Même si, dans cet exemple, seule une heure doit être compensée en temps réel, il faut toujours tenir compte de l'aspect de la protection de la santé. Plus les interventions au cours du service de piquet sont longues et pénibles pour les travailleurs, plus il est nécessaire de prévoir un remplacement. Le cas échéant, il faut adapter les tours de service planifiés suivants, à moins qu'une adaptation ne s'impose de toute façon en raison des dispositions relatives au tour de repos minimal selon l'art. 13 OLDT. Voir également à ce sujet les explications relatives à l'art. 12, al. 2, LDT.

Imputation des interventions durant le service de piquet

1 Les interventions durant le service de piquet ne sont pas comptées dans le tour de service ni dans la journée de travail.

2 Une intervention durant le service de piquet lors d'un jour de compensation ne transforme pas celui-ci en jour de travail.

Alinéa 1

Les interventions durant le service service de piquet ne sont pas comptabilisées avec le temps de travail ou un tour de service ordinaire le même jour de travail.

Cela influe par exemple sur le calcul de la durée du travail (durée maximale du travail). Voir également les explications relatives à l'art. 11, al. 3, OLDT.

Tour de repos interrompu par une intervention durant le service de piquet

Le tour de repos peut être interrompu par des interventions durant le service de piquet. Le tour de repos restant avant et après les interventions doit en tout atteindre au moins onze heures, dont au moins six consécutives.

Généralités

Un tour de repos peut être interrompu par une ou plusieurs interventions durant le service de piquet. À noter que l'ensemble des segments du tour de repos restant doit en tout atteindre au moins onze heures, et un des segments au moins six heures consécutives.

Si ces deux conditions ne sont pas remplies, le tour de repos doit être prolongé et le début du tour de service suivant doit être reporté.

Travail supplémentaire

1 Le travail supplémentaire fourni doit être attesté mensuellement et compensé par des congés de durée équivalente au cours des deux mois suivants. Ce délai peut être prolongé de dix mois au plus et porté à douze mois au plus moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants.

2 Le moment de la compensation est convenu avec le travailleur.

3 En cas de faible dépassement du temps de travail prévu au tableau de service, une autre forme de compensation peut être convenue avec les travailleurs ou leurs représentants.

4 L'indemnité en espèces pour travail supplémentaire (art. 5, al. 2 et 3, LDT) est calculée sur la base du salaire horaire. Celui-ci est calculé sur la base de 2100 heures par année au plus.

5 Si la durée maximale du travail est prolongée en vertu de l'art. 6, le temps de la prolongation ne compte pas comme heures de travail supplémentaire.

Alinéa 1

La plupart des entreprises appliquent un décompte mensuel. Une fois par mois, les heures de travail supplémentaire effectuées doivent être communiquées au travailleur. Selon la période de décompte, cela peut se faire par exemple à la fin du mois ou toujours le 20e jour du mois. C'est à partir de ce moment-là que commence à courir le délai de deux mois pour la compensation.

En cas de prolongation du délai de compensation du travail supplémentaire, il faut tenir compte du fait que la compensation doit avoir lieu rapidement au sens de la protection de la santé. C'est pourquoi le délai peut être prolongé jusqu'à un an au plus à compter de la notification mensuelle.

Alinéa 3

Par faible dépassement, on entend de courtes périodes. Un exemple d'un des nombreuses conventions possibles pourrait être : en matière de dépassement du temps de travail prévu, les 15 premières minutes peuvent être considérées comme du temps de travail et non comme des heures de travail supplémentaire.

Tour de service

1 Les jours de compensation qui sont attribués pour que la durée moyenne du travail prescrite soit atteinte ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée moyenne du tour de service.

2 Pour les travailleurs en service sur une des lignes ci-après, le tour de service peut être étendu, moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants, à treize heures au plus et une fois à 14 heures au plus entre deux jours sans service, à condition que la durée moyenne du tour de service ne dépasse pas treize heures sur 28 jours :

a. lignes à durée d'exploitation de plus de douze heures mais de quatorze heures au plus ;

b. lignes sujettes à du trafic de pointe le matin et le soir ;

c. lignes sans cadence horaire intégrale.

3 Moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants, le tour de service peut être exceptionnellement prolongé jusqu'à quinze heures :

a. en cas de manque de personnel par suite de service militaire, de service civil ou de protection civile, de maladie ou d'accident ;

b. afin d'accomplir des tâches extraordinaires ou passagères.

4 Les bonifications en temps visées aux art. 7 et 17 ne sont pas prises en compte lors du calcul du tour de service.

Alinéa 2

Indépendamment du mode de transport ou de la zone d'intervention, les entreprises doivent pouvoir prolonger les tours de service aux conditions restrictives mentionnées.

Les conditions citées aux let. a à c ne sont pas cumulatives. Cela signifie qu'une seule condition doit être remplie.

Lettre a

Par durée d'exploitation, on entend plus de 12 et au maximum 14 heures consécutives sur une période de 24 heures. Par exemple, tous les jours de 06h00 à 19h00.

Lettre b

Par trafic de pointe le matin et le soir, on entend qu'un nombre plus élevé de travailleurs est nécessaire sur la ligne pour gérer le trafic, tant le matin que le soir, que le reste du temps. Cela peut être le cas par exemple en raison de courses doublées ou cadence plus dense.

Lettre c

Par lignes sans cadence horaire intégrale, on entend des liaisons rurales avec des interruption de cadence de plus d'une heure.

Pauses

1 Les pauses peuvent être réduites à moins d'une heure aux conditions suivantes :
a. les travailleurs ou leurs représentants ont été consultés : jusqu'à 45 minutes ;
b. la réduction a été convenue avec les travailleurs ou leurs représentants : jusqu'à 30 minutes.

2 A la demande des travailleurs ou de leurs représentants, les pauses doivent être, si possible, portées à plus d'une heure et planifiées aux heures de repas usuelles.

3 La durée de travail ininterrompue ne doit pas dépasser cinq heures. Entre deux jours sans service, la durée de travail ininterrompue peut être dépassée une seule fois et de dix minutes au plus. En cas de force majeure ou de perturbation de l'exploitation, de même que pour le temps de déplacement sans prestation de service après un tour de service visé à l'art. 6, la durée de travail ininterrompue peut dépasser cinq heures.

4 Deux pauses sont admissibles dans un tour de service. Moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants, le nombre de pauses peut être porté à quatre.

5 Pour les pauses qui ont intégralement lieu entre 22 heures et 6 heures, les conditions suivantes doivent être remplies :
a. les pauses servent à respecter la durée de travail ininterrompue visée à l'al. 3 ou il existe une convention avec les travailleurs ou leurs représentants ;
b. des locaux de pause pourvus de places de repos sont disponibles lorsqu'il n'est pas raisonnablement possible de passer la pause à domicile et que celle-ci dure plus de 90 minutes ; en l'absence de place de repos, le temps de pause dépassant 60 minutes est compté comme bonification en temps.

6 Est réputé lieu de service au sens de l'art. 7, al. 3, LDT, le lieu que l'entreprise assigne au travailleur. Moyennant convention avec les représentants des travailleurs, les entreprises où les rapports de travail sont régis par des conventions collectives ou par des contrats de droit public peuvent désigner plusieurs lieux de service.

Alinéa 1

Les pauses de 30 à 59 minutes sont considérées comme réduites. Il s'agit de respecter cet alinéa pour l'ensemble des pauses d'un tour de service.

Lettre a

Une consultation est nécessaire si le tour de service prévoit des pauses d'une durée de 45 à 59 minutes.

Lettre b

Une convention est nécessaire si le tour de service prévoit des pauses d'une durée de 30 à 44 minutes.

Alinéa 2

Si des pauses de plus d'une heure ou des pauses durant les heures de repas usuelles sont demandées, ces souhaits sont à pondérer davantage que d'autres, par exemple dans le cadre de la consultation sur les tableaux de service.

Alinéa 3

Aucune partie du service avant ou après une pause ainsi qu'avant ou après une interruption du travail ne doit dépasser une durée de travail ininterrompue de plus de 5 heures.

Entre deux jours sans service, une seule des parties de service peut être prolongée de dix minutes au plus pour atteindre 5 heures et 10 minutes.

En cas de force majeure ou de perturbations de l'exploitation, la loi n'offre aucune possibilité de renoncer à une pause. Si l'exploitation l'exige, la pause peut être retardée, car la durée maximale de travail ininterrompue peut être dépassée. Il convient néanmoins d'accorder une pause dès que possible. Le cas échéant, il faut envisager de remplacer la personne plus tôt. Voir également les explications relatives à l'art. 12, al. 2, LDT à cet égard.

Si à la fin du tour de service, la durée maximale du travail est prolongée par un trajet sans prestation de travail, celui-ci ne doit pas être pris en compte dans le calcul du temps de travail ininterrompu.

Alinéa 5

Les pauses durant la nuit étant pénibles pour les travailleurs, il s'agit de prendre davantage en compte l'aspect de la protection de la santé à ce niveau.

Lettre a

Si le temps de travail ininterrompu sans pause dépasse 5 heures ou 5 heures et 10 minutes, une pause peut être attribuée. Si le temps de travail ininterrompu sans pause est plus court, une pause ne peut être attribuée que si une convention a été conclue.

Lettre b

En plus des dispositions à respecter en matière de locaux de pause (art. 30, al. 2, OLDT en relation avec l'OLT 3), des places de repos (art. 33, al. 3, OLT 3) doivent être mises à disposition pour ces pauses, faute de quoi il convient d'accorder une bonification en temps de 100 % à partir de la 61e minute.

Alinéa 6

Les dispositions prévoient que l'entreprise n'attribue qu'un seul lieu de service au travailleur. Les descriptions qui définissent une zone géographique comme lieu de service ne sont pas autorisées. Le lieu de service doit correspondre à une indication claire et précise d'un lieu. Un lieu de service présuppose en outre une infrastructure d'entreprise. Il n'est pas permis d'attribuer systématiquement un nouveau lieu de service à intervalles rapprochés afin de contourner les dispositions interdisant d'attribuer plusieurs lieux de service.

L'attribution de plusieurs lieux de service requiert une disposition de droit public ou une convention collective de travail prévoyant plusieurs lieux de service possibles. La convention qui en découle doit les désigner. Les lieux non mentionnés ne peuvent pas être considérés comme des lieux de service.

Bonification en temps pour pauses

1 Une bonification en temps d'au moins 30 % est accordée :
   a. lors d'un tour de service comprenant une ou deux pauses : pour le temps de pause passé en dehors du lieu de service et qui, au total, dépasse 60 minutes ;
   b. lors d'un tour de service comprenant plus de deux pauses : pour le temps de pause qui, au total, dépasse 60 minutes.

2 Les bonifications en temps visées au présent article ne sont pas comptées dans la durée maximale du travail.

3 Les bonifications en temps doivent être compensées par des congés. Le type de la compensation est convenu avec les travailleurs ou leurs représentants.

Alinéa 1

Lettre a

Les temps de toutes les pauses passées en dehors du lieu de service sont additionnés. Si le résultat dépasse 60 minutes, une bonification en temps de 30 % doit être accordée à partir de la 61e minute.

Lettre b

Les temps de toutes les pauses sont additionnés. Si le résultat dépasse 60 minutes, une bonification en temps de 30 % doit être accordée à partir de la 61e minute.

Alinéa 2

Il s'agit de la durée maximale du travail dans un seul tour de service et en moyenne sur 7 jours de travail consécutif, conformément à l'art. 4, al. 3, LDT.

Alinéa 3

Les bonifications en temps servent essentiellement à compenser la charge accrue due à la perte qualitative de temps libre pendant les pauses en dehors du lieu de service ou pendant de nombreuses pauses. Pour cette raison, une compensation sous forme de temps libre est nécessaire dans un délai raisonnable.

Il n'est pas prévu de versement en espèces, car cela ne tiendrait pas compte de l'aspect du repos supplémentaire pour compenser la charge accrue.

Tour de repos

1 Les jours de compensation qui sont attribués pour que la durée moyenne du travail prescrite soit atteinte ne sont pas pris en compte dans le calcul du tour de repos moyen.

2 Moyennant convention avec les employés participants ou leurs représentants, le tour de repos peut, dans les cas suivants, être réduit jusqu'à neuf heures :

a. une fois entre deux jours sans service lors du passage :
   1. du service de nuit au service du milieu du jour ou du soir, si le service de nuit ne s'achève pas après 2 heures du matin,
   2. du service du soir au service du matin, du milieu du jour ou du soir,
   3. du service du milieu du jour au service du matin ou du milieu du jour, ou
   4. du service du matin au service du matin ;

b. en cas de tours de repos qui ne peuvent se dérouler ni au lieu de service ni au domicile ;

c. en cas de manque de personnel par suite de service militaire, de service civil ou de protection civile, de maladie ou d'accident ;

d. afin d'accomplir des tâches extraordinaires ou passagères.

3 Si le tour de repos est réduit en raison de force majeure ou de perturbation de l'exploitation, une convention n'est pas nécessaire.

4 Si la durée du tour de repos est inférieure à la durée minimale en vertu de l'art. 8, al. 2bis, LDT, le tour de repos doit durer au moins huit heures.

5 Si le tour de service est prolongé conformément à l'art. 15, al. 2, le tour de repos moyen peut être réduit à onze heures sur une période de 28 jours et être réduit une fois à dix heures entre deux jours sans service.

6 Si le tour de service est prolongé conformément à l'art. 15, al. 2, et le tour de repos réduit conformément à l'al. 2, le tour de repos et les trois tours de repos suivants doivent durer au moins douze heures en moyenne.

Alinéa 2

Les situations listées aux let. a à d sont les cas particuliers visés à l'art. 8, al. 2, let. a, LDT.

Toute réduction en vertu des let. a à d doit être compensée conformément à l'art. 8, al. 2, LDT.

Lettre a

Il est possible de réduire le tour de repos entre les deux jours sans service en vertu d'autres dispositions, telles que l'art. 8, al. 1, LDT ou l'art. 18, al. 2, let. b à d, OLDT.

Les définitions des tours de service sont réglées à l'art. 25, al. 3, OLDT. Il est uniquement possible de réduire des tours de service à 9 heures pour les cas visés aux ch. 1 à 4. Ainsi cette disposition ne prévoit par exemple pas de réduction lors du passage du service du matin au service de nuit.

Pour les services de nuit qui durent au-delà de 02h00, la fin du service tombe dans la période après 02h00 et avant 24h00.

Lettres b à d

Il est possible que le tour de repos suivant, mais aussi d'autres tours de repos entre deux jours sans service subissent plusieurs réductions au sens de l'art. 18, al. 2, let. b à d OLDT.

Alinéa 5

En cas de tour de service prolongé au sens de l’art. 15, al. 2, OLDT, il est possible de déroger à la disposition relative au tour de repos prévue à l’art. 8, al. 1, LDT. En moyenne, la durée du tour de repos peut être de onze heures au lieu de douze. Entre deux jours sans service avec un tour de service prolongé, le tour de repos peut être réduit à dix heures au lieu de onze. Cela signifie que le tour de repos dure au minimum 10 heures, mais moins de douze heures.

Alinéa 6

En cas de tour de service prolongé au sens de l’art. 15, al. 2, OLDT et de réduction du tour de repos au sens de l’art. 18, al. 2, OLDT durant la même période, il est possible de déroger à l’art. 8, al. 2, LDT. Le tour de repos doit être d’au moins douze heures en moyenne avec les trois tours de repos suivants au lieu de deux.

Droit aux dimanches de repos

1 Au moins 20 jours de repos doivent être attribués un dimanche. Le jour du Nouvel An, l'Ascension, le jour de la fête nationale, le jour de Noël et jusqu'à sept jours fériés cantonaux assimilés à des dimanches. Les jours fériés cantonaux comptant comme un dimanche sont convenus avec les travailleurs ou leurs représentants.

2 Sur demande du travailleur, il peut être convenu que le nombre de dimanches de repos soit réduit à 16 ; cela étant, au moins un week-end sans service, constitué du samedi et du dimanche entiers, doit être attribué par mois civil.

3 Si tout ou partie du tour de service tombe sur un dimanche ou un jour férié, celui-ci ne compte pas comme dimanche de repos.

4 Les dimanches et les jours fériés qui tombent sur les vacances ne comptent pas comme dimanches de repos.

Généralités

La LDT ne prévoit pas de bonification en temps pour le travail du dimanche. Le travail le dimanche et les jours fériés est autorisé.

Alinéa 1

En principe, un travailleur ne peut pas renoncer volontairement à l'attribution d'au moins 20 dimanches de repos. Font exception les dispositions d'exception prévues à l'al. 2 ou les dispositions spécifiques du chapitre 5 « Dispositions exceptionnelles ».

Les dimanches de repos minimum à attribuer sont contraignants pour les employeurs comme pour les travailleurs. Il ne peut y avoir de dérogation, même si les partenaires sociaux se mettaient d'accord sur ce point.

Sont considérés comme jours fériés cantonaux les jours désignés comme tels par le canton concerné.

Alinéa 2

Si une réduction des dimanches de repos est convenue avec le travailleur, on entend par samedis et dimanches entiers la période comprise entre 00h00 et 24h00 des deux jours. Aucun temps de travail ne peut être attribué durant cette période. Ce n'est qu'ainsi qu'il compte comme un week-end sans service.

Les éléments qui composent le week-end sans service (par ex. jour de compensation, jour de repos) sont sans importance.

Alinéa 3

Pour que le dimanche ou le jour férié soit considéré comme un dimanche de repos, aucun temps de travail ne peut être attribué dans la période comprise entre 00h00 et 24h00.

Peu importe si la période entre 00h00 et 24h00 comprend, outre le jour de repos lui-même, d'autres éléments sans service, tels que des parties d'un jour de compensation ou d'un temps de repos.

Alinéa 4

Par dimanches et jours fériés tombant pendant les vacances, on entend les jours compris dans les sept jours d'une semaine de vacances. Ils ne font pas partie des 20 jours de repos qui doivent tomber sur un dimanche.

Attribution des jours et dimanches de repos

1 Au moins quatre jours de repos, dont un dimanche de repos, sont attribués par mois civil.

2 Un jour de repos peut être suivi d'au plus treize jours sans jour de repos.

3 Les jours et dimanches de repos doivent être attribués à l'avance dans le tableau de répartition des services.

4 Les mêmes dimanches de repos et, si possible, les mêmes autres jours de repos, sont attribués aux époux, aux partenaires enregistrés et aux concubins travaillant dans la même entreprise, à condition qu'ils en fassent la demande.

Alinéa 1

Si des vacances sont attribuées en même temps au cours d'un mois de l'année civile, cela soulève souvent des questions quant à l'attribution des jours et des dimanches de repos. Dans la pratique, il convient d'appliquer la disposition comme expliqué ci-après :

Le droit minimal de quatre jours de repos peut être réduit d'un jour par semaine de vacances dans le mois de l'année civile. Pour deux semaines de vacances dans le mois de l'année civile, il faut donc encore attribuer au moins deux jours de repos. Si une semaine de vacances empiète sur deux mois, une réduction du droit minimal de quatre jours de repos ne peut être effectuée que dans un seul des deux mois de l'année civile.

L'attribution d'une semaine de vacances satisfait au droit à un dimanche de repos par mois de l'année civile. La semaine de vacances doit toutefois être fixée de manière qu'aucun temps de travail ne soit attribué entre 00h00 et 24h00 le dimanche civil ou un éventuel jour férié. Si une semaine de vacances qui s'étend sur le mois suivant comporte, outre le dimanche, des jours fériés, seul l'un des dimanches civils ou des jours fériés du mois civil correspondant peut donner lieu à une réduction du droit minimal à un dimanche de repos.

Exemple d'une semaine de vacances (sa - ve)

Samedi 27 juillet	1er jour de vacances	
Dimanche 28 juillet	2e jour de vacances	Dimanche
Lundi 29 juillet	3e jour de vacances	
Mardi 30 juillet	4e jour de vacances	
Mercredi 31 juillet	5e jour de vacances	
Jeudi 1er août	6e jour de vacances	Jour férié
Vendredi 2 août	7e jour de vacances	

- Au choix, en juillet ou en août, seuls trois jours de repos doivent être attribués au lieu de quatre ;
- Au choix, en juillet ou en août, il n'est pas nécessaire d'attribuer un dimanche de repos.

Alinéa 2

Un jour de repos peut être suivi de treize jours au maximum pendant lesquels aucun jour de repos n'est attribué. Il convient toutefois de noter que le décompte des treize jours ne recommence qu'après un jour de repos. Un jour de compensation n'interrompt pas le décompte et correspond à un des treize jours.

Exemple

Mercredi	Jour de repos	
Jeudi	Tour de service	1er jour
Vendredi	Tour de service	2e jour
Samedi	Tour de service	3e jour
Dimanche	Tour de service	4e jour
Lundi	Tour de service	5e jour
Mardi	Jour de compensation	6e jour
Mercredi	Tour de service	7e jour
Jeudi	Tour de service	8e jour
Vendredi	Tour de service	9e jour
Samedi	Tour de service	10e jour
Dimanche	Tour de service	11e jour
Lundi	Tour de service	12e jour
Mardi	Tour de service	13e jour
Mercredi	Jour de repos	

Dans cet exemple, les 13 jours maximum possibles suivent le jour de repos.

Alinéa 3

Après la communication de la répartition selon les délais fixés à l'art. 26 OLDT, un jour de travail ou un jour de compensation ne peut être transformé en jour de repos que si cela a été convenu. L'art. 21, al. 2, OLDT demeure réservé.

Alinéa 4

Il s'agit de mariages, de partenariats enregistrés, de concubinages et d'autres relations fixes. L'existence ou non d'un ménage commun n'a pas d'importance à cet égard.

Déplacement de jours de repos

1 Il est fait droit à la demande d'un travailleur visant à déplacer des jours de repos attribués, si :
a. le déplacement pour motifs de service est possible, et que
b. les dispositions sur l'attribution des jours de repos sont respectées.

2 Si, pour des motifs de service attestés, des jours de repos fixés ne peuvent pas être accordés, ceux-ci seront remplacés conformément aux dispositions sur l'attribution des jours de repos et, si possible, compte tenu des préférences du travailleur.

Alinéa 2

Une entreprise peut déplacer un jour de repos attribué uniquement pour motifs de service.

Jours de repos en cas d'absence

1 En cas d'absence du travailleur pour cause de maladie, d'accident, en cas de congé non payé ou de maternité, et en cas d'absence de plus de six jours consécutifs par suite de service militaire, de service civil ou de protection civile, son droit aux jours de repos est réduit comme suit :

a. d'un jour de repos pour chaque tranche de sept jours d'absence au cours de l'année civile ; à partir de 33 jours d'absence au cours de l'année civile, ce droit est réduit d'un jour de repos supplémentaire pour chaque tranche de 33 jours d'absence ;

b. les dimanches compris dans l'absence, ainsi que les jours fériés qui sont assimilés à des dimanches conformément à l'art. 19, al. 1, sont considérés comme jour de repos pris.

2 Il y a lieu de convenir avec les travailleurs ou leurs représentants si la réduction du droit aux jours de repos se fait en vertu de l'al. 1, let. a, ou de l'al. 1, let. b.

3 Les entreprises où les rapports de travail sont régis par des conventions collectives ou par des contrats de droit public peuvent convenir d'autres solutions avec les représentants des travailleurs. La solution convenue doit être équivalente à celle de l'al. 1.

Alinéa 1

Lors de la détermination du droit aux jours de repos, il faut tenir compte du fait que chaque année civile doit être calculée et clôturée séparément. Si l'absence a lieu pendant le changement d'année, le calcul se termine à la fin de l'année et commence au début de la nouvelle année comme si l'absence venait également de commencer.

Alinéa 2

Les deux variantes sont équivalentes du point de vue de l'entreprise et des travailleurs. Selon la situation et la durée des absences, le résultat de la réduction est légèrement différent en faveur ou en défaveur du travailleur.

La variante a conduit plutôt à une réduction linéaire. Le jour de la semaine sur lequel tombe une absence n'a pas d'importance.

La variante b conduit à une réduction plus importante que la variante a lorsque l'absence tombe dans une période comprenant de nombreux dimanches et jours fériés. Les absences lors de jours ouvrables sont traitées différemment de celles des dimanches et des jours fériés. Les absences lors de jours ouvrables n'entraînent pas de réduction.

Alinéa 2 et 3

Lorsqu'il s'agit de décider comment procéder à la réduction, il faut également tenir compte de facteurs non couverts par la LDT. Par exemple, les possibilités de configuration du système de temps, les règlementations de l'entreprise concernant le maintien du salaire et l'imputation des absences au travail réglementaire. Ce dernier n'est pas réglementé par la LDT. Les détails à ce sujet font partie intégrante du contrat de travail et sont fixés par exemple dans une CCT, dans le CIT ou dans le règlement du personnel. La rémunération ne fait pas non plus partie de la LDT. Elle est régie par le CO ou par les conditions d'engagement de droit public.

Jours de repos en cas de changement des rapports de service

1 Pour les travailleurs entrant en service ou le quittant au cours de l'année civile, le droit aux jours de repos est réglé comme suit :
   a. le nombre des jours de repos est réduit compte tenu du temps passé au service de l'entreprise, ou
   b. le nombre de jours de repos correspond au nombre de dimanches et de jours fériés assimilés aux dimanches conformément à l'art. 19, al. 1.

2 Il y a lieu de convenir avec les travailleurs ou leurs représentants si le droit aux jours de repos est calculé selon l'al. 1, let. a, ou l'al. 1, let. b.

3 Lorsque le travailleur quitte le service, les jours de repos pris en trop ne peuvent être comptés dans les vacances qui n'ont pas encore été prises que si le travailleur quitte l'entreprise de son propre gré ou si les rapports de travail sont résiliés du fait d'une faute du travailleur.

4 Les jours de repos pris en trop ne donnent pas lieu à une réduction du salaire.

Alinéa 1

Lettre a

Le calcul du droit aux jours de repos en proportion de la durée d'engagement se fait en multipliant la durée d'engagement en jours par 63 puis en divisant le résultat par le nombre de jours de l'année concernée (365 ou 366). La LDT et son ordonnance ne se prononcent pas sur une règle d'arrondi des fractions de jours de repos. Il est recommandé, lors de ces calculs, d'arrondir au plus près vers le haut ou vers le bas au jour de repos entier.

Alinéa 2

Les deux variantes sont équivalentes du point de vue de l'entreprise et des travailleurs. En fonction de la date d'entrée ou de départ, le droit aux jours de repos est légèrement différent en faveur ou en défaveur du travailleur.

La variante a conduit plutôt à un droit linéaire, *pro rata temporis* aux jours de repos.

La variante b conduit à un droit plus important aux jours de repos que la variante a, si le nombre de dimanches et de jours fériés est proportionnellement plus élevé pendant les rapports de service que pendant le reste de l'année civile.

Lorsqu'il s'agit de choisir entre les deux types de calcul, il faut également tenir compte de facteurs non couverts par la LDT, comme les possibilités de configuration du système de temps, les réglementations de l'entreprise concernant la rétribution et le calcul du travail réglementaire. Le travail réglementaire n'est pas réglé par la LDT. Les détails à ce sujet font partie intégrante du contrat de travail et sont fixés par exemple dans une CCT, dans le CIT ou dans le règlement du personnel. La rémunération ne fait pas non plus partie de la LDT. Elle est régie par le CO ou par les conditions d'engagement de droit public.

Conducteurs de véhicules au sens de l'art. 11, al. 1, LDT

1 Le service des conducteurs de véhicules visés à l'art. 11, al. 1, LDT ne doit pas dépasser neuf heures par jour de travail.

2 Il peut être prolongé d'une heure en cas de force majeure ou de perturbation de l'exploitation.

Alinéa 1

Par « service des conducteurs de véhicules visés à l'art. 11, al. 1, LDT » on entend les périodes pendant lesquelles le conducteur doit porter son attention sur la circulation, telles que :

- la conduite ;
- les brefs arrêts aux stations intermédiaires ;
- les arrêts aux stations de rebroussement en vue de la stabilité de l'horaire (périodes tampons) ;
- le temps passé dans les embouteillages ; et
- le temps passé arrêté à des feux tricolores.

Ces activités peuvent être exercées pendant neuf heures au maximum au cours d'un tour de service. Ce dernier peut encore être complété par des activités jusqu'à ce que la durée maximale du travail soit atteinte, pour autant qu'il ne faille pas prêter attention à la circulation.

L'attention n'est pas accordée à la circulation, par exemple, pendant :

- les longs temps d'attente à la station de rebroussement ;
- le ravitaillement en carburant ;
- le nettoyage de l'intérieur du véhicule ;
- l'interruption du travail.

Tableaux de service

1 Pour tous les services régis par la LDT, l'entreprise établit un tableau de service. Celui-ci indique :
   a. l'heure du début et de la fin du travail ;
   b. la durée, le moment et le lieu des pauses et des interruptions de travail ;
   c. le lieu et le type d'activité ;
   d. le temps de travail ;
   e. les bonifications en temps ;
   f. la durée du tour de service.

2 Les tableaux de service des unités de service dont le temps d'exploitation et d'intervention dépasse douze heures par jour doivent présenter le service récurrent sous forme graphique.

3 Les tours de service sont répartis comme suit :
   a. service du matin : tour de service qui commence entre 4 heures et 6 heures ;
   b. service du milieu du jour : tour de service qui commence et s'achève entre 6 heures et 20 heures ;
   c. service du soir : tour de service qui s'achève entre 20 et 24 heures ;
   d. service de nuit : tour de service qui commence ou s'achève entièrement ou partiellement entre 24 heures et 4 heures.

4 Le projet de tableau de service doit être communiqué aux travailleurs ou à leurs représentants au moins 21 jours avant son application.

5 Lorsque le service permet une répartition autonome du temps de travail, des périodes fixes ou des modèles similaires peuvent être convenus par écrit avec les représentants des travailleurs. La convention doit être valable pour toute l'entreprise et également régler les heures de compensation et les heures de travail supplémentaire.

Généralités

En ce qui concerne l'établissement des tableaux de service et la participation nécessaire à cet effet, il est renvoyé aux explications visées à l'art. 12 LDT.

Alinéa 1

Cette disposition a notamment pour but de permettre au travailleur de se préparer de manière adéquate à son tour de service. Qu'il s'agisse par exemple de mettre les vêtements nécessaires ou d'emporter un repas approprié. Avec les indications demandées, toutes les informations nécessaires sont disponibles pour pouvoir assumer la responsabilité du respect de la LDT.

Lettre c

Par lieu et type d'activité, on entend par exemple l'installation, le numéro de ligne ou la ligne sur laquelle le service est effectué et si des tâches de préparation et de finition telles que le ravitaillement en carburant, les activités de contrôle ou le nettoyage sont nécessaires. Le lieu d'activité comprend également le fait qu'un tour de repos à l'extérieur soit toujours nécessaire après le service correspondant.

Alinéa 2

Les tableaux de service graphiques sont nécessaires lorsque plus de douze heures s'écoulent entre le début du premier tour de service et la fin du dernier tour de service. Les tableaux de service graphiques aident à assumer la responsabilité du respect de la LDT. Les écarts par rapport aux dispositions de la LDT sont plus faciles à

identifier dans une représentation graphique que dans une description écrite.

Alinéa 3

La catégorisation des tours de service est nécessaire pour vérifier les tours de repos réduits autorisés ou non selon l'art. 18, al. 2, OLDT. Le tableau de service ne doit pas nécessairement indiquer la catégorie à laquelle appartient le tour de service.

Alinéa 4

La communication du projet signifie que les travailleurs sont consultés et peuvent s'exprimer à cet égard.

Même après une fixation définitive des tableaux de service, des modifications peuvent encore s'avérer nécessaires et doivent être possibles pour des raisons impérieuses. Voir également les explications relatives à l'art. 12, al. 2, LDT.

Alinéa 5

Le service permet l'autonomie en matière de temps de travail lorsque les travailleurs jouissent de la liberté de pouvoir fixer eux-mêmes la plupart de leurs horaires de travail et donc de leur temps de repos.

La convention remplace le tableau de service pour ces travailleurs. La convention doit préciser clairement quand et comment les heures de travail peuvent être effectuées (par ex. horaires bloqués, plages horaires) et dans quels cas il y a travail supplémentaire (par ex. en dehors des horaires bloqués, en cas de dépassement d'un seuil).

Répartition des services

1 L'entreprise établit une répartition annuelle des services. Cette répartition indique :
a. le nom du travailleur ;
b. les dates des jours de repos, des dimanches de repos et des jours de compensation attribués ;
c. les dates des jours de travail à fournir.

2 Le projet de répartition annuelle des services doit être communiqué aux travailleurs au moins quatorze jours avant le début de l'année civile ou de l'année d'horaire.

3 Dans la répartition annuelle des services, les tours de service peuvent être planifiés, moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants, sous forme de périodes de douze heures au plus au lieu de travail à fournir.

4 Les jours auxquels il n'est pas possible d'attribuer des services dans la répartition annuelle pour des motifs de service doivent être attestés comme jours de travail.

5 Sur demande écrite du travailleur et moyennant convention, il peut être renoncé à une répartition annuelle des services. Le travailleur peut demander la répartition annuelle des services pour le début de l'année civile ou de l'année d'horaire.

6 Lorsque le type de service empêche une répartition annuelle des services, celle-ci n'est pas obligatoire.

7 Dans les cas visés aux al. 3 à 6, les indications ci-après sont communiquées aux travailleurs dans les délais suivants :
a. le nombre de jours de repos et de dimanches de repos pour l'année entière : avant le début de l'année civile ou de l'année d'horaire ;
b. les indications visées à l'al. 1, let. b et c, sous forme de répartition des services par mois :
1. 10 jours avant le début du mois civil, ou
2. en cas de planification permanente, 28 jours à l'avance.

8 Les dates des vacances doivent être communiquées aux travailleurs trois mois à l'avance, mais au plus tard lors de la communication de la répartition annuelle des services ou, à défaut de répartition annuelle, le 31 décembre de l'année précédente.

9 Les entreprises à services du matin, du milieu du jour, du soir et de nuit veillent à une alternance appropriée des services entre les travailleurs. La présente disposition n'est pas applicable aux travailleurs engagés exclusivement pour le travail de nuit ou avec lesquels d'autres modalités ont été convenues.

10 Dans les entreprises où les rapports de travail sont régis par des conventions collectives ou par des contrats de droit public, des délais différents de ceux visés aux al. 2, 7 et 8 peuvent être convenus.

Généralités

En ce qui concerne l'établissement de la répartition des services et la participation nécessaire à cet effet, il est renvoyé aux explications visées à l'art. 12 LDT.

Alinéa 1

Lettre a

En règle générale, le travailleur doit recevoir une répartition annuelle personnelle des services. Il est possible de renoncer totalement à la répartition annuelle uniquement si les exigences des al. 5 ou 6 sont remplies.

Lettre b

Il doit être possible de voir sur quels jours civils concrets tombent les jours de repos et les jours de compensation et quels jours de repos remplissent les exigences d'un dimanche de repos.

Lettre c

Des tours de service concrets doivent être attribués aux jours de travail conformément au tableau de service. Il doit être clair à quel moment chaque tour de service est prévu.

Alinéa 2

La communication en cours de projet signifie que les travailleurs sont consultés et peuvent s'exprimer à cet égard.

Même après une fixation définitive des tableaux de service, des modifications peuvent encore s'avérer nécessaires et doivent être possibles pour des raisons impérieuses. Cf. également les explications relatives à l'art. 12, al. 2, LDT.

Alinéa 3

Des périodes de plus de douze heures ne sont pas possibles, même si le tableau de service comporte des tours de service de plus de douze heures. Dans le cadre de la répartition mensuelle, les périodes sont remplacées par des tours de service. Le travailleur ne doit pas s'attendre à ce que des tâches lui soient attribuées en dehors des périodes. La convention devrait régler la manière de procéder lorsque des tours de service qui ne se situent pas ou pas entièrement dans la période définie sont attribués.

Alinéa 4

Le travailleur est informé dans sa répartition annuelle des services qu'il sera appelé à travailler ce jour-là. Les heures de travail exactes ne sont toutefois pas encore connues. À la rigueur, il est déjà possible d'indiquer une certaine assignation (par ex. service de nuit, période). Les raisons de service pourraient être un changement d'horaire important en cours d'année, dont les tableaux de service ne sont pas encore connus. Des travaux de construction planifiés, dont les conséquences ne sont pas encore connues, en font également partie ou la personne concernée est prévue ce jour-là en tant que réserve.

Alinéa 6

La plupart des travailleurs d'un domaine sont généralement concernés par des circonstances qui empêchent une répartition annuelle des services. Cela nécessiterait une adaptation répétée de la répartition des services pour presque tous les travailleurs. Il s'agit de circonstances qui influencent le service et qui empêchent de communiquer à l'avance au travailleur ses jours sans service et ses jours de travail pour l'année suivante. Ces circonstances sont par exemple :

- de fortes variations saisonnières de la charge de travail ;
- des données non influençables au quotidien, comme la météo, qui entraînent de fortes variations de la charge de travail ;
- un comportement en matière de loisirs difficilement prévisible des clients potentiels.

En revanche, les éléments ci-après, par exemple, ont une trop faible influence sur l'engagement du personnel pour pouvoir renoncer à une répartition annuelle :

- des prestations de travail supplémentaires dans une faible mesure ;
- la suppression ponctuelle de prestations prévues.

Alinéa 7

Les contenus de la répartition mensuelle à remettre selon la let. b sont identiques à ceux d'une répartition annuelle des services. Voir explications relatives à l'al. 1.

Alinéa 10

Aucune convention n'est nécessaire si la communication se fait avant les délais visés aux al. 2, 7 et 8.

Droit aux vacances

Le droit des travailleurs à au moins quatre semaines de vacances payées par année civile augmente à :

a. cinq semaines par année civile jusqu'à l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 20 ans ;

b. cinq semaines par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans ;

c. six semaines par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.

Généralités

Les dispositions relatives aux vacances partent d'une notion uniforme des vacances qui ne fait pas de distinction entre les vacances de nature obligatoire et celles de nature surobligatoire. Si l'entreprise accorde volontairement plus de vacances que le droit minimal, celles-ci sont soumises aux mêmes dispositions que le droit minimal aux vacances exigé par la loi.

Jouissance des vacances

1 Les travailleurs doivent pouvoir prendre leurs vacances dans les différentes saisons. Ils doivent être entendus avant la fixation des vacances et il doit être tenu compte de leurs préférences dans la mesure du possible. Pendant les périodes d'intense trafic, ils ne peuvent cependant faire valoir leur droit aux vacances que dans la mesure où les motifs de service le permettent.

2 Au moins deux semaines de vacances doivent être prises consécutivement. Sur demande du travailleur, une des autres semaines de vacances peut être répartie en jours entiers et en demi-jours, dans la mesure où les motifs de service le permettent.

3 Lorsque le travailleur entre en service ou quitte le service au cours de l'année civile, ses vacances sont proportionnelles à la période d'activité. Lorsqu'il quitte le service, les jours de vacances pris en trop peuvent être compensés par des jours de repos qu'il n'a pas encore pris ou par une retenue sur son salaire uniquement si les rapports de travail sont résiliés par la faute du travailleur.

4 Sur demande, les époux, les partenaires enregistrés et les concubins travaillant dans la même entreprise doivent, dans la mesure du possible, pouvoir prendre leurs vacances ensemble.

Alinéa 1

Lors de la fixation des vacances, il faut tenir compte du fait qu'elles doivent servir au repos. Une semaine de vacances se compose d'au moins sept fois 24 heures consécutives de temps sans service. La LDT ne règle pas explicitement la nécessité d'un tour de repos ou d'un temps de repos avant le premier jour de vacances.

Afin que les vacances puissent servir au repos, il convient, si les conditions de l'entreprise le permettent, d'attribuer les vacances de façon aussi équivalente que possible à celle d'une semaine classique de cinq jours (jours de travail du lundi au vendredi). Cela par analogie à la disposition de l'art. 8, al. 4, OLDT, qui vise en principe un objectif identique. Concrètement :

- la semaine de vacances s'oriente de manière générale sur une semaine civile ;
- il faut examiner l'attribution de jours sans service le samedi et le dimanche précédant la semaine civile, et
- la fin du service avant les vacances et le début du service après les vacances doivent avoir lieu à des heures appropriées. Les souhaits du travailleur concernant la fin du service avant les vacances et le début du service après les vacances doivent être respectés dans la mesure du possible.

Si les vacances sont prolongées par des jours de compensation ou de repos avant ou après la semaine de vacances, les dispositions relatives aux jours de compensation et de repos doivent être respectées pour ces jours sans service.

Alinéa 3

Le droit aux vacances par rapport au temps d'engagement est calculé en multipliant le temps d'engagement en jours par le droit aux vacances puis en divisant le résultat par le nombre de jours de l'année concernée (365 ou 366). La LDT et son ordonnance ne précisent pas la règle d'arrondi lorsqu'il s'agit de fractions de jours de vacances. Il est recommandé, pour ces calculs, d'arrondir au plus près à la demi-journée ou à la journée entière de vacances.

Alinéa 4

Il s'agit des mariages, des partenariats enregistrés, des concubinages et autres relations fixes. L'existence ou non d'un ménage commun n'a pas d'importance à cet égard.

Vacances en fonction des absences

1 Le droit aux vacances est réduit en proportion de la durée de l'absence du service si, en une année civile, le travailleur est absent au total :

a. plus de 90 jours par suite de maladie, d'accident, de service militaire, de service civil ou de protection civile ; pour la réduction des vacances, les 90 premiers jours d'absence n'entrent pas en ligne de compte ;

b. plus de 30 jours de congé non payé.

2 Si l'absence visée à l'al. 1, let. a, dure une année civile, le droit aux vacances peut être supprimé intégralement pour cette année.

Alinéa 1

Lors de la réduction du droit aux vacances, il faut tenir compte du fait que chaque année civile doit être calculée et clôturée individuellement. Même si une absence a lieu au cours du changement d'année, le calcul est clôturé à la fin de l'année. L'année civile suivante, une nouvelle réduction ne peut avoir lieu que si le nombre de jours d'absence est à nouveau supérieur à 90 selon la let. a ou supérieur à 30 selon la let. b.

La réduction du droit aux vacances est calculée en multipliant les jours d'absence imputables par le droit aux vacances puis en divisant le résultat par le nombre de jours de l'année concernée (365 ou 366). La LDT et son ordonnance ne précisent pas la règle d'arrondi lorsqu'il s'agit de fractions de jours de vacances. Il est recommandé, pour ces calculs, d'arrondir au plus près à la demi-journée ou à la journée entière de vacances.

Protection de la santé et prévention des accidents

1 Les entreprises et leurs travailleurs sont soumis à l'art. 6 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail (LTr) et à l'ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail. Les travailleurs engagés exclusivement pour le travail de nuit sont en outre soumis aux art. 17*c* et 17*d* LTr et aux art. 43 à 45 de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail.

2 Les entreprises sont tenues de mettre à la disposition des travailleurs qui ne peuvent pas prendre les pauses ou les tours de repos à leur domicile des locaux chauffables pourvus d'installations permettant de préparer des aliments dans la mesure où le besoin s'en fait sentir. Les locaux de séjour et appartements de service doivent répondre aux exigences de la protection de la santé et du confort moderne.

3 Les entreprises sont tenues de communiquer de façon appropriée aux travailleurs les prescriptions fédérales concernant la protection de la santé ainsi que la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Alinéa 1

En matière de protection de la santé, les spécificités des transports publics ne nécessitent pas d'adopter des dispositions distinctes et partiellement différentes de la LTr et des ordonnances qui en découlent.

Première phrase

Les dispositions suivantes s'appliquent à toutes les entreprises soumises à la LDT et à leurs travailleurs :

- Art. 6 LTr ;
- OLT 3.

Les explications relatives aux dispositions légales susmentionnées se trouvent dans les commentaires et informations du SECO (www.seco.admin.ch).

L'exécution dans ce domaine n'est pas assurée par les autorités de surveillance et d'exécution compétentes selon la LTr (SECO et cantons), mais par l'OFT, l'autorité compétente selon la LDT.

Deuxième phrase

Les travailleurs engagés exclusivement pour le travail de nuit selon l'art. 9, al. 4, LDT doivent se soumettre à un examen et à un conseil médicaux obligatoires. La situation visée à l'art. 45, al. 1, let. e, OLT 1 s'applique à ces travailleurs. Cette disposition ne s'applique pas aux autres travailleurs soumis à la LDT.

Les explications relatives aux dispositions légales susmentionnées se trouvent dans les commentaires et informations du SECO (www.seco.admin.ch).

L'exécution dans ce domaine n'est pas assurée par les autorités de surveillance et d'exécution compétentes selon la LTr (SECO et cantons), mais par l'OFT, l'autorité compétente selon la LDT.

Alinéa 2

Le besoin de locaux de pause est donné d'une part dès que le personnel en fait la demande et d'autre part, automatiquement en cas de service irrégulier, lorsque la pause ne peut pas être raisonnablement prise à la maison. En d'autres termes, dès que tous les travailleurs n'habitent pas à proximité du lieu de pause.

Entreprises d'automobiles

1 Les entreprises d'automobiles concessionnaires et les entreprises d'automobiles au sens de l'art. 1, al. 1, let. f, LDT peuvent réduire le nombre de dimanches de repos de 20 à seize pour :
   a. les unités de service dont l'effectif fixe de travailleurs ne dépasse pas trois postes à temps plein, ou
   b. les travailleurs fixes d'une unité de service à exploitation saisonnière.

2 Est considéré comme unité de service à exploitation saisonnière une unité de service qui doit fournir, au moins 20 week-ends par année, un net surcroît de trafic par rapport au trafic habituel.

Alinéa 1

Il est souvent difficile pour de très petites entreprises de bus, ou pour une partie d'entre elles, ainsi que pour celles dont les transports sont effectués principalement le week-end (par ex. à des fins touristiques) d'accorder suffisamment de dimanches de repos. C'est pourquoi il est possible de réduire le nombre de dimanches de repos.

Durée de travail ininterrompue

Les entreprises de transport à câbles concessionnaires peuvent porter de cinq heures à au plus cinq heures et 30 minutes la durée de travail ininterrompue, moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants.

Interruptions de travail

Moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants, il peut être renoncé à accorder une pause lorsque :

a. le tour de service n'excède pas dix heures ;

b. le temps de travail ininterrompu n'excède pas cinq heures, et que

c. des interruptions de travail sont accordées comme suit aux travailleurs afin qu'ils puissent prendre une collation :

   1. au moins deux interruptions lorsqu'un tour de service ne dépasse pas neuf heures et 30 minutes,
   2. au moins trois interruptions lorsqu'un tour de service ne dépasse pas dix heures.

Lettre b

L'application de cette disposition ne permet pas de prolonger le temps de travail ininterrompu à plus de cinq heures, par exemple selon l'art. 32 OLDT.

Nombre de jours de repos et de dimanches de repos

1 Dans un mois civil par année civile, le nombre de jours de repos peut être réduit de quatre à trois si des motifs de service l'exigent et en cas de manque de personnel par suite de service militaire, de service civil ou de protection civile, de maladie ou d'accident.

2 Pour les travailleurs des entreprises de transport à câbles dont les installations sont en exploitation au moins 46 dimanches par an, le nombre de dimanches de repos peut être réduit de 20 à seize.

Alinéa 1

Pour pouvoir réduire le nombre minimum de jours de repos de quatre à trois, les deux conditions mentionnées doivent être remplies de manière cumulative. Il doit y avoir à la fois un manque de personnel et des raisons de service qui empêchent d'accorder au personnel quatre jours de repos par mois de l'année civile.

Exceptions durant les saisons estivales et hivernales

Pour assurer la saison estivale du 1er mai au 31 octobre ou la saison hivernale du 1er novembre au 30 avril, des conventions écrites peuvent être conclues avec les représentants des travailleurs, selon lesquelles, pour le personnel concerné, durant une saison sur deux :

a. la durée maximale du travail lors d'un tour de service peut être portée de dix heures à treize heures au plus ; toutefois, sur une durée de sept jours de travail consécutifs, la durée maximale de travail ne peut dépasser 72 heures au total ; durant la saison concernée, il ne peut pas être fait usage de la possibilité de renoncer à l'octroi d'une pause conformément à l'art. 33 ;
b. le tour de service peut être prolongé de douze heures à quinze heures au plus ; avec les quatre jours de travail suivants, le tour de service ne doit toutefois pas dépasser douze heures en moyenne ;
c. si le tour de repos est réduit conformément à l'art. 18, al. 2, let. a, le tour de repos, avec les quatre tours de repos suivants, doit atteindre au moins douze heures en moyenne ;
d. le nombre de dimanches de repos par mois civil peut être réduit de un à zéro à condition qu'au moins quatre dimanches de repos soient attribués durant la saison concernée et au moins 20 dimanches de repos durant l'année civile ; durant l'année civile concernée, il ne peut pas être fait usage de la possibilité réduire à seize le nombre de dimanches de repos conformément à l'art. 34, al. 2.

Généralités

Une durée inférieure à six mois est autorisée. La convention doit indiquer la durée exacte de la saison estivale ou hivernale ou alors préciser, au moyen d'une norme de délégation, qui la détermine et la communique.

L'entreprise peut conclure des conventions pour la saison estivale et hivernale. Ces conventions peuvent concerner des travailleurs individuels, des groupes professionnels ou des secteurs de l'entreprise. Les conventions doivent indiquer clairement quel travailleur bénéficie d'une dérogation pour quelle saison. Chaque travailleur d'une entreprise ne peut prétendre à des exceptions que pendant une saison sur deux saisons consécutives. Cela s'applique également lorsqu'il n'y a pas d'activité au sein de l'entreprise entre les saisons.

Services accessoires d'entreprises de transport à câbles

1 Dans les services accessoires des entreprises de transport à câbles et moyennant convention avec les représentants des travailleurs, en cas de chute de neige et afin de préparer les pistes, le tour de service des conducteurs de véhicules d'entretien des pistes peut être porté à 17 heures au plus et le tour de repos subséquent réduit à sept heures, à condition qu'une pause d'au moins cinq heures soit accordée et qu'un local de pause pourvu de places de repos soit mis à disposition.

2 Moyennant convention avec les travailleurs chargés exclusivement de l'enneigement artificiel, ceux-ci peuvent être affectés au service 24 heures sur 24 durant au plus quatre semaines consécutives aux conditions suivantes :

a. la moitié du temps des tours de repos passés sur place est comptée comme bonification en temps ;
b. le tour de repos résiduel avant et après les interventions totalise au moins onze heures, dont six heures consécutives ;
c. la durée maximale du travail lors d'un tour de service peut être portée de dix heures à treize heures au plus ; la durée maximale du travail ne doit cependant pas dépasser 72 heures au total sur sept jours de travail consécutifs.

Autres exceptions

Dans les entreprises de transport à câbles concessionnaires et dans leurs services accessoires, des dérogations aux dispositions de la LDT et de la présente ordonnance qui concernent la durée du travail, les tours de service, les tours de repos et l'attribution des dimanches de repos sont admissibles au plus huit jours de travail par an. Ces dérogations doivent avoir été convenues à l'avance avec les représentants des travailleurs et approuvées par l'OFT. La durée maximale du travail lors d'un tour de service ne doit en aucun cas dépasser quinze heures par jour.

Généralités

L'entreprise peut demander d'autres dérogations pour un total de huit jours par an au maximum.

La convention conclue avec les représentants des travailleurs doit être remise à l'OFT pour autorisation. S'agissant de la forme et de la conclusion d'une convention, il convient de consulter le chapitre « Participation des travailleurs dans le domaine de la LDT » du présent commentaire. La convention devrait contenir les indications suivantes :

- les secteurs de l'entreprise et les catégories de personnel concernés ;
- les dates ou les périodes de dérogation ;
- la description des dispositions de la loi ou de l'ordonnance pour lesquelles des dérogations sont demandées et dans quelle mesure (de quelle valeur), et
- les modalités de compensation de la charge supplémentaire.

Les dispositions légales ont des effets réciproques. Il faut en tenir compte lors de la définition des dérogations. Si, par exemple, le temps de travail quotidien doit être prolongé, cela influe sur la durée maximale du travail sur sept jours, sur la durée du tour de service, sur le tour de service moyen sur trois jours, éventuellement sur le tour de repos etc. Une éventuelle dérogation est accordée par une décision payante et susceptible de recours.

Durée de travail ininterrompue

Au sein des entreprises de chemins de fer concessionnaires exclusivement à crémaillère, la durée de travail ininterrompue de cinq heures peut être portée à cinq heures et 30 minutes moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants.

Généralités

Les chemins de fer exclusivement à crémaillère ne sont pas tenus d'accorder l'accès au réseau conformément à l'OARF (art. 1, al. 3, let. a).

Nombre de jours de repos

Dans un mois civil par année civile, le nombre de jours de repos peut être réduit de quatre à trois si des motifs de service l'exigent et en cas de manque de personnel par suite de service militaire, de service civil ou de protection civile, de maladie ou d'accident.

Généralités

Pour pouvoir réduire le nombre minimum de jours de repos de quatre à trois, les deux conditions mentionnées doivent être remplies de manière cumulative. Il doit y avoir à la fois un manque de personnel et des raisons de service qui empêchent d'accorder au personnel quatre jours de repos par mois de l'année civile.

Exceptions durant les saisons estivales et hivernales

Pour assurer la saison estivale du 1er mai au 31 octobre ou la saison hivernale du 1er novembre au 30 avril, des conventions écrites peuvent être conclues avec les représentants des travailleurs, selon lesquelles, pour le personnel concerné, durant une saison sur deux :

a. la durée maximale du travail lors d'un tour de service peut être portée de dix heures à treize heures au plus ; toutefois, sur une durée de sept jours de travail consécutifs, la durée maximale de travail ne peut dépasser 72 heures au total ;
b. le tour de service peut être prolongé de douze heures à quinze heures au plus ; avec les quatre jours de travail suivants, le tour de service ne doit toutefois pas dépasser douze heures en moyenne ;
c. si le tour de repos est réduit conformément à l'art. 18, al. 2, let. a, le tour de repos, avec les quatre tours de repos suivants, doit atteindre au moins douze heures en moyenne.

Généralités

Une durée inférieure à six mois est autorisée. La convention doit indiquer la durée exacte de la saison estivale ou hivernale ou préciser, au moyen d'une norme de délégation, qui la détermine et la communique.

L'entreprise peut conclure des conventions pour la saison estivale et hivernale. Ces conventions peuvent concerner des travailleurs individuels, des groupes professionnels ou des secteurs de l'entreprise. Les conventions doivent indiquer clairement quel travailleur bénéficie d'une dérogation pour quelle saison. Chaque travailleur d'une entreprise ne peut prétendre à des exceptions que pendant une saison sur deux saisons consécutives. Cela s'applique également lorsqu'il n'y a pas d'activité au sein de l'entreprise entre les saisons.

Autres exceptions

Des dérogations aux dispositions de la LDT et de la présente ordonnance qui concernent la durée du travail, les tours de service, les tours de repos et l'attribution des dimanches de repos sont admissibles huit jours de travail par an. Ces dérogations doivent avoir été convenues à l'avance avec les représentants des travailleurs et approuvées par l'OFT. La durée maximale du travail lors d'un tour de service ne doit en aucun cas dépasser quinze heures par jour.

Généralités

L'entreprise peut demander d'autres dérogations pour un total de huit jours par an au maximum.

La convention conclue avec les représentants des travailleurs doit être remise à l'OFT pour autorisation. S'agissant de la forme et de la conclusion d'une convention, il convient de consulter le chapitre « Participation des travailleurs dans le domaine de la LDT » du présent commentaire. La convention devrait contenir les indications suivantes :

- les secteurs de l'entreprise et les catégories de personnel concernés ;
- les dates ou les périodes de dérogation ;
- la description des dispositions de la loi ou de l'ordonnance pour lesquelles des dérogations sont demandées et dans quelle mesure (de quelle valeur), et
- les modalités de compensation de la charge supplémentaire.

Les dispositions légales ont des effets réciproques. Il faut en tenir compte lors de la définition des dérogations. Si, par exemple, le temps de travail quotidien doit être prolongé, cela influe sur la durée maximale du travail sur sept jours, sur la durée du tour de service, sur le tour de service moyen sur trois jours, éventuellement sur le tour de repos etc. Une éventuelle dérogation est accordée par une décision payante et susceptible de recours.

Durée de travail ininterrompue

Au sein des entreprises de navigation, la durée de travail ininterrompue de cinq heures peut être prolongée à cinq heures et 30 minutes moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants.

Pauses à bord

Moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants, des pauses à bord totalisant une heure au plus peuvent être accordées durant un tour de service afin de permettre aux travailleurs de prendre un repas principal.

Généralités

En cas de réduction des pauses à 30 minutes selon l'art. 16, let. b, OLDT, il est possible de convenir au maximum de deux pauses à bord, de 30 minutes chacune et d'une heure au total.

Nombre de jours de repos

Dans un mois civil par année civile, le nombre de jours de repos peut être réduit de quatre à trois si des motifs de service l'exigent et en cas de manque de personnel par suite de service militaire, de service civil ou de protection civile, de maladie ou d'accident.

Généralités

Pour pouvoir réduire le nombre minimum de jours de repos de quatre à trois, les deux conditions mentionnées doivent être remplies de manière cumulative. Il doit y avoir à la fois un manque de personnel et des raisons de service qui empêchent d'accorder au personnel quatre jours de repos par mois de l'année civile.

Exceptions durant la saison estivale

Pour assurer la saison estivale du 1er avril au 31 octobre, des conventions écrites peuvent être conclues avec les représentants des travailleurs, selon lesquelles, pour le personnel concerné, pendant au plus six mois de suite :

a. la durée maximale du travail lors d'un tour de service peut être portée de dix heures à treize heures au plus ; toutefois, sur une durée de sept jours de travail consécutifs, la durée maximale de travail ne peut dépasser 72 heures au total ;
b. le tour de service peut être prolongé de douze heures à quinze heures au plus ; avec les quatre jours de travail suivants, le tour de service ne doit toutefois pas dépasser douze heures en moyenne ;
c. si le tour de repos est réduit conformément à l'art. 18, al. 2, let. a, il doit, avec les quatre tours de repos suivants, durer en moyenne au moins douze heures ;
d. le nombre de dimanches de repos par mois civil peut être réduit de un à zéro à condition qu'au moins quatre dimanches de repos soient attribués durant la saison estivale et au moins 20 dimanches de repos durant l'année civile.

Généralités

La saison estivale peut être déterminée exactement en fonction des besoins dans la période du 1er avril au 31 octobre. La saison estivale doit couvrir une période continue et ne pas dépasser six mois. Une durée inférieure à six mois est autorisée.

Exemples : 1er avril au 30 septembre, 16 avril au 15 octobre ou 1er mai au 8 octobre.

La convention doit également indiquer la période exacte et la durée de la saison estivale ou préciser, au moyen d'une norme de délégation, qui la détermine et la communique.

Autres exceptions

Des dérogations aux dispositions de la LDT et de la présente ordonnance qui concernent la durée du travail, les tours de service, les tours de repos et l'attribution des dimanches de repos sont admissibles huit jours de travail par an. Ces dérogations doivent avoir été convenues à l'avance avec les représentants des travailleurs et approuvées par l'OFT. La durée maximale du travail lors d'un tour de service ne doit en aucun cas dépasser quinze heures par jour.

Généralités

L'entreprise peut demander d'autres dérogations pour un total de huit jours par an au maximum.

La convention conclue avec les représentants des travailleurs doit être remise à l'OFT pour autorisation. S'agissant de la forme et de la conclusion d'une convention, il convient de consulter le chapitre « Participation des travailleurs dans le domaine de la LDT » du présent commentaire. La convention devrait contenir les indications suivantes :

- les secteurs de l'entreprise et les catégories de personnel concernés ;
- les dates ou les périodes de dérogation ;
- la description des dispositions de la loi ou de l'ordonnance pour lesquelles des dérogations sont demandées et dans quelle mesure (de quelle valeur), et
- les modalités de compensation de la charge supplémentaire.

Les dispositions légales ont des effets réciproques. Il faut en tenir compte lors de la définition des dérogations. Si, par exemple, le temps de travail quotidien doit être prolongé, cela influe sur la durée maximale du travail sur sept jours, sur la durée du tour de service, sur le tour de service moyen sur trois jours, éventuellement sur le tour de repos etc. Une éventuelle dérogation est accordée par une décision payante et susceptible de recours.

Durée du travail

Lors d’un tour de service, la durée maximale du travail quotidien des travailleurs employés dans les services de restauration réguliers dans les trains peut être portée de dix à treize heures au plus, à condition que la durée moyenne du travail quotidien calculée sur toute l’année soit respectée.

Tour de service

Le tour de service peut être porté de douze heures à 17 heures au plus, à condition de ne pas dépasser douze heures en moyenne calculée sur toute l'année.

Nombre de dimanches de repos

Le nombre de dimanches de repos peut être abaissé de 20 à seize ou, moyennant convention avec les travailleurs, à douze.

Entreprises de voitures-lits et de voitures-couchettes

Les dispositions de la LDT sur la durée maximale du travail (art. 4, al. 3, LDT) et sur les tours de service (art. 6 LDT) ne s'appliquent pas au personnel d'accompagnement des voitures-lits et des voitures-couchettes.

Tour de repos

Dans les services de construction, le tour de repos en dehors des passages visés à l'art. 18, al. 2, let. a, peut, entre deux jours sans service, être réduit une fois à dix heures, moyennant convention avec les travailleurs ou leurs représentants.

Généralités

Cette disposition concerne une circonstance spéciale au sens de l'art. 8, al. 2, let. a, LDT.

La réduction du tour de repos doit être compensée conformément à l'art. 8, al. 2, LDT.

Cette disposition permet par exemple de changer :

- du service du matin ou du milieu du jour au service de nuit (par ex. préparation du travail entre 07h00 et 11h00 et intervention de nuit dès 21h00) ; et
- du service de nuit au service du milieu du jour ou du soir, si le service de nuit va au-delà 02h00 (par ex. service de nuit jusqu'à 03h00 et service du soir dès 13h00).

Il est possible de réduire d'autres tours de repos entre les deux jours sans service, selon d'autres dispositions comme l'art. 8, al. 1, LDT ou l'art. 18, al. 2, let. a à d OLDT.

Travail de nuit

Pour les travaux de construction ou d'entretien de constructions qui ne peuvent être effectués que pendant la nuit pour des raisons d'exploitation, les travailleurs peuvent être affectés au travail de nuit pendant plus de quinze jours sur une période de 28 jours aux conditions suivantes :

a. chaque semaine, un jour de repos précédé ou suivi d'un jour de compensation leur sont attribués ;
b. les travailleurs sont informés, au moins trois semaines avant le premier tour de service de nuit, du début et de la fin présumée du travail de nuit prolongé, et
c. les travailleurs qui accomplissent un service de nuit prolongé ne sont pas affectés au travail de nuit pendant les quatorze jours qui suivent le service prolongé.

Lettre a

« Chaque semaine » signifie qu'un jour de repos et un jour de compensation sont accordés de manière consécutive par semaine civile. Ceux-ci ne doivent pas nécessairement correspondre aux mêmes jours de chaque semaine civile. Il est possible d'attribuer un maximum de sept services de nuit consécutifs entre ces jours sans service (art. 9, al. 3, LDT).

Charge de travail extraordinaire

1 La durée moyenne du travail de neuf heures par jour durant sept jours consécutifs peut être dépassée les 28 premiers jours d'une période de 56 jours si :

a. les travailleurs en ont été informés au moins cinq jours à l'avance, à moins qu'un délai plus court n'ait été convenu avec le travailleur ;

b. la durée maximale du travail lors d'un tour de service ne dépasse pas dix heures, et si

c. un jour de compensation et un jour de repos sont attribués après cinq jours de travail.

2 Le temps de travail dépassant la durée moyenne de travail de neuf heures durant sept jours consécutifs compte comme heures de travail supplémentaire. Il doit être compensé par un congé de durée équivalente dans les 28 jours qui suivent la période de charge de travail extraordinaire.

Alinéa 1

La disposition est conçue de manière que, dans une semaine de cinq jours, le travail soit prolongé pendant quatre semaines au maximum pour atteindre, par exemple du lundi au vendredi, dix heures au maximum par jour. Un jour de compensation est attribué le samedi et un jour de repos le dimanche.

Compensation des heures de travail supplémentaire

Si des raisons impérieuses telles qu'un cas de force majeure ou une perturbation de l'exploitation imposent un dépassement de plus de deux heures de la durée maximale du travail visée à l'art. 4, al. 3, LDT, la période dans laquelle doit avoir lieu la compensation par un congé peut être prolongée à sept jours de travail.

Généralités

La compensation doit normalement se faire dans les trois journées de travail. Cela vaut également pour le service de construction en cas de dépassement inférieur ou égal à deux heures. Si le service de construction nécessite un dépassement de plus de deux heures, la compensation exigée peut être effectuée dans un délai de sept jours de travail au lieu de trois.

Nombre de dimanches de repos pour les travailleurs affectés à la construction et à l'entretien des tunnels de base ferroviaires à travers les Alpes

Pour les travailleurs affectés principalement à la construction et à l'entretien des tunnels de base ferroviaires à travers les Alpes, moyennant convention avec leurs représentants, le nombre de dimanches de repos peut être réduit de 20 à douze si au moins un week-end, constitué du samedi et du dimanche entiers, leur est attribué par mois civil.

Généralités

La disposition d'exception s'applique aux tunnels de base du Loetschberg, du Saint-Gothard et du Ceneri.

Ateliers de construction et d'entretien de véhicules

1 En cas de charge extraordinaire de travail dans les ateliers de construction et d'entretien de véhicules, la durée moyenne du travail de neuf heures par jour durant sept jours consécutifs peut être dépassée les 28 premiers jours d'une période de 56 jours si :

a. les travailleurs en ont été informés cinq jours à l'avance, à moins qu'un délai plus court n'ait été convenu avec le travailleur ;

b. la durée maximale du travail lors d'un tour de service ne dépasse pas dix heures, et si

c. un jour de compensation et un jour de repos sont attribués après cinq jours de travail.

2 Le temps de travail dépassant la durée moyenne du travail de neuf heures durant sept jours consécutifs compte comme heures de travail supplémentaire. Il doit être compensé par un congé de durée équivalente dans les 28 jours qui suivent la période de charge de travail extraordinaire.

Alinéa 1

La disposition est conçue de manière que, dans une semaine de cinq jours, le travail soit prolongé pendant quatre semaines au maximum pour atteindre, par exemple, du lundi au vendredi, dix heures au maximum par jour. Un jour de compensation est attribué le samedi et un jour de repos le dimanche.

Centres d'intervention et de coordination en cas de perturbations de l'exploitation

1 Dans les centres d'intervention et de coordination en cas de perturbations de l'exploitation, la durée maximale du travail de dix heures lors d'un tour de service peut être prolongée du temps qui doit être passé sans prestation de service au poste attribué (art. 5, let. b).

2 La prolongation de la durée maximale du travail doit faire l'objet d'une convention écrite avec les représentants des travailleurs. La convention doit indiquer le temps de présence passé sans prestation de service à compter comme temps de travail.

3 Le temps de présence sans prestation de service comptant comme temps de travail n'est pas comptabilisé lors du calcul du tour de service.

Généralités

Outre les trains d'extinction et de sauvetage, cette disposition peut également s'appliquer aux autres services d'un centre d'intervention.

Manifestations sportives

Pour les organes de sécurité visés à l'art. 2 de la loi fédérale du 18 juin 2010 sur les organes de sécurité des entreprises de transports publics (organes de sécurité) et pour le personnel d'accompagnement de train affecté au transport de personnes à des manifestations sportives, des conventions écrites peuvent être conclues avec les représentants des travailleurs, selon lesquelles :

a. la durée de travail ininterrompue peut être portée de cinq heures à sept heures au plus ;
b. la durée maximale du travail lors d'un tour de service peut être portée de dix heures à quatorze heures et 30 minutes au plus ; toutefois, sur une durée de sept jours de travail consécutifs, la durée maximale de travail ne peut dépasser 72 heures au total ;
c. le tour de service entre deux jours sans service peut être porté de treize heures à quinze heures au plus.

Grandes manifestations

1 Pour les organes de sécurité affectés, lors de grandes manifestations, au service d'ordre destiné à la sécurisation de l'accès au périmètre ferroviaire et à la protection des personnes :

a. la durée maximale de travail lors d'un tour de service de dix heures peut être prolongée de quatre heures de voyage sans prestation de service ; la compensation est régie par l'art. 5, al. 2, LDT ;

b. le tour de service peut être porté de douze heures à quinze heures au plus.

2 Il est convenu avec les représentants des travailleurs quelles grandes manifestations sont régies par le présent article.

Communication des exceptions autorisées par l'OFT

Les entreprises communiquent aux travailleurs les exceptions autorisées par l'OFT.

Généralités

Si l'OFT autorise des exceptions concrètes au cas par cas par le biais d'une décision, l'entreprise doit en informer les travailleurs.

Commission fédérale de la loi sur la durée du travail

1 La Commission fédérale de la loi sur la durée du travail est une commission extraparlementaire au sens des art. 57*a* à 57*g* de la loi du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration.

2 Elle se compose :
a. du président ;
b. de six représentants des entreprises assujetties à la LDT ;
c. de six représentants des travailleurs ;
d. de six membres suppléants des représentants des entreprises et de six membres suppléants des représentants des travailleurs.

3 Elle peut édicter un règlement sur son organisation.

Alinéa 2

Les membres sont choisis en premier lieu en fonction de leurs compétences professionnelles. Conformément à l'art. 57*e* LOGA, les deux sexes, les langues, les régions, les groupes d'âge et les groupes d'intérêts doivent être équitablement représentés.

Surveillance et exécution

1 L'exécution de la LDT et de la présente ordonnance ainsi que la surveillance des entreprises incombent à l'OFT.

2 L'OFT peut vérifier en tout temps que la LDT et la présente ordonnance sont respectées. Les contrôles peuvent être effectués sur place. Ils peuvent porter sur les cinq dernières années.

3 L'OFT peut consulter les autorités fédérales et cantonales compétentes pour l'exécution de la législation sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ainsi que de l'ordonnance du 19 juin 1995 sur les chauffeurs.

Alinéa 2

Selon cette disposition, les enregistrements (tableaux de service et répartitions des services ainsi que les documents complémentaires) doivent être conservés pendant cinq ans. Les enregistrements doivent fournir des informations sur les interventions effectives.

Abrogation d’un autre acte

L’ordonnance du 26 janvier 1972 relative à la loi sur la durée du travail est abrogée.

Généralités

Pour connaître le déroulement exact, on peut consulter le recueil systématique du droit fédéral.

Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 9 décembre 2018.

Généralités

L'ordonnance est entrée en vigueur le 9 décembre 2018. Pour connaître le déroulement exact, il est possible de consulter le recueil systématique du droit fédéral.

Répertoire des modifications

Date	Disposition	Modification
1er décembre 2024		Première édition