

Article 13

Définition de la durée du travail

(art. 6, al. 2, art. 9 à 31, LTr)

- ¹ Est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ; le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé durée du travail. Sont réservées les dispositions concernant l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent ainsi que l'art. 15, al. 2.
- ² Lorsque le travailleur doit exercer son activité ailleurs que sur son lieu de travail habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire est réputé temps de travail.
- ³ Le trajet de retour à partir d'un autre lieu de travail au sens de l'al. 2 peut excéder les limites du travail quotidien ou la durée maximale du travail hebdomadaire ; dans ce cas, le repos quotidien de 11 heures ne commence qu'à l'arrivée du travailleur à son domicile.
- ⁴ Le temps qu'un travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, soit sur ordre de l'employeur, soit, en vertu de la loi, parce que son activité professionnelle l'exige, est réputé temps de travail.

Alinéa 1

Est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel le travailleur se tient à la disposition de l'employeur, indistinctement de l'endroit où il se trouve : qu'il s'agisse de l'entreprise, d'un train ou de tout autre endroit, le lieu en soi n'est pas pris en considération. Ce principe est en outre explicité par la disposition fixée à l'article 18, alinéa 5, OLT 1.

Toutes les activités et mesures qui doivent être effectuées ou prises, par exemple pour des raisons de sécurité ou d'hygiène au travail, avant que l'acte de travail à proprement dit puisse débuter comptent comme temps de travail. L'habillement et le changement de vêtements nécessaires au processus de travail en font partie : enfilage d'un équipement de protection dans un but de protection de la santé et contre les accidents, enfilage d'une tenue de travail par-dessus les vêtements de ville ou d'une tenue de travail stérile ou encore passage dans un sas pour des raisons d'hygiène, etc..

Selon l'art. 28 OLT 3, l'employeur est tenu de se

charger à intervalles réguliers du nettoyage des vêtements de travail fortement souillés par des matières nauséabondes ou par d'autres matières utilisées dans l'entreprise.

Quant au trajet que le travailleur effectue pour se rendre à son travail et en revenir, il n'est pas considéré comme temps de travail, sous réserve du temps consacré au trajet en cas de service de piquet. En cas de maternité, se référer à l'article 60, alinéa 2, OLT 1.

Les règles prescrites par la loi et ses ordonnances en matière de temps de travail ont pour finalité la prévention des atteintes à la santé, notamment grâce à l'observation des durées maximales du travail quotidien et du travail hebdomadaire et de la durée minimale du temps de repos. Il convient de préciser ici que la rémunération du temps de travail est régie par le code des obligations ou par les prescriptions de droit public sur les conditions d'engagement.

Alinéa 2

Le cas des travailleurs devant également exercer leur activité ailleurs qu'à leur lieu de travail habituel et de ceux dont le lieu de travail change régulièrement soulève la question de la définition du trajet. Sont d'ordinaire considérés comme lieu de travail l'entreprise mère, le lieu d'affectation ou, dans le secteur de la construction, les locaux de l'entreprise (ateliers ou dépôt). Une question restait à régler dans ce contexte : celle d'un trajet d'une durée plus longue que le trajet habituel. Puisque le travailleur se rend à un autre emplacement de travail sur l'ordre de l'employeur, le surplus de temps ainsi consacré au trajet est considéré comme temps de travail à la charge de l'employeur.

La présente disposition ne règle que le cas du travailleur occupé à un poste de travail fixe, d'où il doit se rendre vers d'autres lieux d'intervention. Dans le cas des apprentis, par exemple, on considère l'école professionnelle comme lieu d'intervention : le trajet pour s'y rendre et en revenir est donc considéré comme temps de travail. Par contre, la question n'est pas réglée pour le trajet qu'effectue un monteur du service d'entretien ou un représentant, qui n'est affecté à aucun lieu de travail fixe ni déterminé.

La disposition concernant le trajet en cas de dislocation sur ordre de l'employeur est une disposition de principe. Il y a toutefois lieu de la soumettre à une certaine réserve : elle se base en effet sur les caractéristiques des trajets et de leur durée sur territoire suisse. Elle n'est donc pas réellement appropriée aux trajets vers l'étranger. Lors de trajets dans les régions frontalières, il est conseillé d'appliquer la loi sur le travail par analogie. Les détails doivent être réglés contractuellement.

Alinéa 3

Il est fréquent que le retour vers le domicile occasionne un dépassement de l'espace du travail quotidien lorsque l'activité s'effectue ailleurs que sur le lieu de travail habituel. Un tel dépassement est

autorisé dans ce cas bien précis, même s'il excède la durée maximale de travail hebdomadaire, mais est dès lors considéré comme travail supplémentaire : il donne par conséquent droit à un supplément de salaire selon l'article 13 LTr ou, si le travailleur le souhaite, à un temps de repos supplémentaire.

Le repos quotidien d'une durée de 11 heures ne commence qu'à l'arrivée du travailleur à son domicile, indistinctement de son lieu de travail. D'où l'interdiction, dans ce contexte précis, d'abaisser la durée du repos à 8 heures.

Pour les jeunes, l'espace de travail quotidien de 12 heures peut aussi être dépassé pour le trajet de retour à domicile. Un repos quotidien de 12 heures doit être garanti à l'arrivée du jeune à son domicile (cf. art. 16, al. 1, OLT 5). Sauf pour les jeunes en formation initiale (cf. art. 17, al. 2, OLT 5), un dépassement de la durée maximale du travail hebdomadaire est aussi autorisé.

Alinéa 4

Le temps consacré à une formation complémentaire ou continue, suivie soit sur ordre formel de l'employeur soit en respect d'une obligation légale subordonnant l'activité du travailleur à cette formation, est considéré comme temps de travail. Il en va par exemple ainsi pour les membres du service professionnel du feu, les responsables des toxiques, les responsables du trafic aérien, etc. Cette disposition s'applique aussi à l'enseignement professionnel obligatoire, auquel le maître d'apprentissage est, aux termes de la loi, tenu d'astreindre les apprentis.