

Article 14

Service de piquet

a. Principe

(art. 6, 9 à 31 et 36 LTr)

- ¹ Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues.
- ² Le temps que le travailleur consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant n'excède pas sept jours par période de quatre semaines. Le travailleur ne peut être affecté à aucun service de piquet au cours des deux semaines consécutives à son dernier service de piquet.
- ³ Le service de piquet peut, à titre exceptionnel, s'élever pour un travailleur à un maximum de quatorze jours par intervalle de quatre semaines, pour autant que :
 - a. l'entreprise, eu égard à sa taille et à sa structure, ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer le service de piquet selon l'al. 2 ; et que
 - b. le nombre d'interventions réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois en moyenne par année civile.
- ⁴ Une modification à bref délai du plan ou de l'horaire du service de piquet et des interventions qui en découlent n'est possible qu'avec le consentement des travailleurs concernés ayant des responsabilités familiales, et en l'absence de toute autre solution acceptable pour l'entreprise.

Remarque liminaire

Le service de piquet n'est que l'un des éléments de la permanence, qui englobe également d'autres systèmes de temps de travail, très différents du service de piquet, tels que le travail sur appel. La multiplicité des contraintes supplémentaires qu'engendrent et la propagation du service de piquet et son accomplissement en sus du travail ordinaire exigeait un approfondissement de sa réglementation.

Les autres aspects de la permanence ne sont traités de façon spécifique ni dans la loi ni dans la présente ordonnance. Il convient donc de les aborder sous l'angle des principes généraux sur la protection de la santé (art. 6 LTr et art. 2, al. 1, let. c et d, OLT 3) et sur le temps de travail (art. 13, OLT 1, en particulier).

La rémunération de la permanence s'opère selon le code des obligations et sur la base de la jurisprudence correspondante (cf. arrêt du Tribunal fédé-

ral du 14 décembre 1998 dans la cause Travail sur appel) ou selon les prescriptions de service relevant du droit public. Toutefois, la loi n'aborde pas cette question, puisqu'elle regroupe également sous la définition de rapports de travail ceux qui ne prévoient ou ne laissent attendre aucune rémunération, comme le travail bénévole, par exemple. En revanche, la question déterminante ici est celle des répercussions de cette forme de travail sur la santé.

Alinéa 1

La définition du service de piquet est claire : il s'agit d'un travail à effectuer en sus du travail habituel, par un travailleur qui doit se tenir prêt à intervenir le cas échéant. Il sert essentiellement, grâce à cette disponibilité, à remédier ou à faire face à des événements indésirables, que ce soit dans l'entreprise ou chez un client, ou encore à effectuer des visites de contrôle sporadiques.

Il est essentiel de distinguer le service de piquet des autres types d'engagement – tel le travail sur appel – exigeant en effet que le travailleur se tienne exclusivement ou principalement à la disposition de l'employeur pour faire face aux fluctuations normales du volume de travail. Or il ne peut aucunement être fait usage du service de piquet dans cet objectif. D'autres solutions s'offrent ici à l'employeur : prolonger la durée maximale du travail hebdomadaire (art. 22 OLT 1), faire effectuer un travail supplémentaire (art. 25 OLT 1), voire prendre des mesures sur le plan organisationnel ou encore engager plus de personnel.

L'employeur est tenu de solliciter un permis concernant la durée du travail si le service de piquet se révèle nécessaire de nuit ou le dimanche (jours fériés légaux y compris). Sont réservées, d'une part, les interventions effectuées en cas de circonstances exceptionnelles selon l'article 26, et, d'autre part, les interventions effectuées dans les entreprises et par les catégories de travailleurs soumis aux prescriptions spéciales de l'ordonnance 2, pour autant que le travail effectué de nuit ou du dimanche n'y soit pas soumis à autorisation.

Alinéa 2

La planification du service de piquet couvre une période de 4 semaines. Pendant cette période, le travailleur ne peut effectuer de service de piquet – donc se tenir prêt à intervenir – que pendant un maximum de 7 jours (consécutifs ou non). Bien que le nombre d'interventions à effectuer au cours de ces journées ne soit soumis à aucune limite, l'observation des prescriptions sur la durée du repos s'impose (cf. commentaire de l'art. 19, al. 3, OLT 1) : les services de piquet accomplis doivent immédiatement être suivis de la part de repos restante, voire d'une période intégrale de repos.

Le travailleur ne peut être appelé à effectuer aucun autre service de piquet pendant les deux semaines qui suivent son dernier service de piquet, même s'il n'y a pas eu d'intervention effective. Sont réservées les circonstances exceptionnelles selon l'article 26.

Alinéa 3

Une dérogation à la règle de principe exposée à l'alinéa 2 est prévue pour les entreprises dont la taille et la structure ne permettent pas de disposer des ressources nécessaires en personnel. Elles peuvent appeler un travailleur à effectuer un maximum de 14 jours de service de piquet par tranche de 4 semaines, mais sont tenues de restreindre ses interventions effectives par rapport à ce que le prévoit l'alinéa 2 : le travailleur ne peut effectuer plus de 5 interventions par mois en moyenne par année civile. A souligner que, pour le calcul de cette moyenne de 5 interventions par mois, la durée des vacances prescrites par la loi doit être déduite. La moyenne se calcule en divisant le nombre d'interventions par le nombre de mois de travail.

Malgré cet assouplissement, il faut dans la mesure du possible veiller à ce que les travailleurs affectés à de tels services de piquet puissent également bénéficier de semaines entières lors desquelles ils ne sont pas de piquet.

Alinéa 4

Planification et répartition du service de piquet ne vont pas sans changements à court terme. Les raisons sont nombreuses : accidents, maladies, reports des dates de vacances ou des loisirs, etc. Toutefois, lorsque le plan d'intervention n'est pas modifié à la demande des travailleurs mais en raison d'une nécessité pour l'entreprise, les travailleurs ayant des responsabilités familiales (cf. art. 26 LTr) ne peuvent être appelés à effectuer un service de piquet que s'ils y consentent expressément et que l'entreprise ne dispose d'aucune autre solution acceptable. Dans ce contexte, il convient de rappeler l'obligation qu'a l'employeur d'intégrer les travailleurs à la planification du service de piquet (art. 69 OLT 1).