



AIDE-MÉMOIRE SUR LE SERVICE DE PIQUET

LTr:	Loi sur le travail, RS 822.11
OLT 1:	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, RS 822.111
OLT 2:	Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, RS 822.112
Art.:	Article
Al.:	Alinéa

Note préliminaire

Le service de piquet dans les cliniques et les hôpitaux (art. 15 et 8a OLT 2) est traité dans [l'Aide-mémoire sur l'application de la Loi sur le travail dans les hôpitaux et les cliniques](#) disponible sur le site du SECO.

Aspects généraux

Définition (Art. 14, al. 1^{er}, OLT 1)

Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir 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.

Délimitations

Il est essentiel de distinguer le service de piquet des autres types de permanence, tel que le *travail sur appel*. En effet, ce dernier exige que le travailleur se tienne principalement à la disposition de l'employeur pour faire face aux fluctuations normales du volume de travail. Par contre, le service de piquet répond à un besoin extraordinaire et urgent, aucunement planifiable ni prévisible. Lorsque le volume du travail augmente, d'autres solutions s'offrent à l'employeur : prolonger la durée maximale du travail hebdomadaire (art. 22 OLT 1), faire effectuer un travail supplémentaire (art. 12 et 13 LTr et 25 OLT 1), prendre des mesures sur le plan organisationnel ou encore engager plus de personnel ou faire appel à du personnel auxiliaire.

Le service de piquet oblige le travailleur à se tenir prêt à intervenir en tout temps. Il représente donc une intrusion dans la vie privée du travailleur et a des conséquences importantes sur la santé de ce dernier. Cette affirmation est indéniable, tout particulièrement lorsque le degré d'urgence est tel qu'il est demandé au travailleur de se tenir prêt à intervenir dans des brefs délais.

Les *visites de contrôle* dont il est fait référence à l'art. 14, al. 1^{er}, OLT 1 représentent des visites en principe non planifiables, se déroulant dans un contexte d'urgence et n'ayant pas de caractère régulier. D'une manière générale, les activités couvertes par le piquet sont celles visant à remédier à des perturbations extraordinaires. Si le travailleur intervient et effectue un travail habituel, il ne s'agit alors pas d'un service de piquet.

Permis

L'employeur doit solliciter un permis lorsque le service de piquet se révèle nécessaire de nuit ou le dimanche, les jours fériés légaux étant compris (art. 16, 17, 18, 19, 20a LTr). Demeurent réservées les dispositions spéciales de l'ordonnance 2 dispensant certaines catégories d'entreprises et de travailleurs de l'obligation de requérir une autorisation pour travail de nuit ou dominical.

Rémunération

Le régime de la LTr ne touche pas la question de la rémunération qui relève essentiellement du droit privé du travail. A titre informatif, nous rappelons que le Tribunal fédéral (cf. ATF 124 III 249) a admis que le temps pendant lequel le travailleur reste à disposition de son employeur prêt à intervenir doit être indemnisé. Le montant de l'indemnisation ne doit pas forcément correspondre au salaire versé pour l'activité principale. Il peut résulter d'un accord entre le travailleur et l'employeur, voire d'une convention collective de travail (CCT). Il se peut également que l'indemnisation pour le service de piquet soit déjà intégrée dans le salaire principal. Ainsi, lorsque la question de la rémunération se pose, il est pertinent de vérifier notamment le contrat de travail, le règlement du personnel ou une éventuelle CCT.

Compensation selon la LTr

Si le travailleur doit intervenir pendant la nuit ou le dimanche, il aura également droit aux suppléments de salaire et aux compensations en temps prévus par la loi, notamment selon les art. 17b, 19, 20 LTr (pour plus de détails, cf. p. 6 de ce document et l'aide-mémoire [Compensation en temps de 10% à accorder en cas de travail de nuit régulier](#) disponible sur le site du SECO).

Organisation et planification du service de piquet

Principe (art. 14, al. 2, OLT 1)

La planification du service de piquet couvre une période de 4 semaines. Pendant cette période, le travailleur ne peut effectuer du service de piquet (= se tenir prêt à intervenir) que pendant un maximum de 7 jours (consécutifs ou non). Le nombre d'interventions possibles pendant ces journées n'est pas limité. Ensuite, une période sans piquet doit obligatoirement être prévue. En effet, le travailleur ne peut être appelé à effectuer aucun autre service de piquet au cours des deux semaines qui suivent son dernier service de piquet, même s'il n'y a pas eu d'intervention effective. Ces deux semaines libres ne doivent donc pas forcément être incluses dans les 4 semaines servant de base à la planification.

Exception (art. 14, al. 3, OLT 1)

La règle qui suit ne s'applique qu'exceptionnellement. On retiendra que les conditions fixées aux points 1) et 2) doivent être remplies de manière cumulative.

Le travailleur peut être appelé à effectuer jusqu'à 14 jours de service de piquet dans un intervalle de 4 semaines si les deux conditions suivantes sont remplies :

- 1) 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'art. 14, al. 2, OLT 1, et
- 2) Le travailleur n'effectue pas plus que 5 interventions effectives par mois en moyenne par année civile.

Remarques :

La taille de l'entreprise à prendre en compte au sens de l'art. 14, al. 3, OLT 1 est celle de l'entreprise dans son ensemble et non celle du département qui effectue le piquet. L'entreprise doit apporter la preuve qu'elle ne dispose pas des ressources en personnel suffisantes et qu'il n'est objectivement pas possible de recruter du personnel en plus. La définition des petites entreprises artisanales énoncée à l'art. 2 OLT 2 peut servir de référence.

Si le service de piquet requiert une qualification professionnelle particulière et que seule une petite partie du personnel employé en dispose, la dérogation prévue à l'art. 14, al. 3, OLT 1 peut exceptionnellement s'appliquer à une entreprise de plus grande taille. Dans un tel cas, l'entreprise doit prouver que la formation correspondante d'autres employés ou le recrutement d'autres collaborateurs qualifiés est objectivement impossible.

La durée des vacances prescrites par la loi doit être déduite pour le calcul de la moyenne annuelle du nombre mensuel de jours d'interventions effectives. Celle-ci, qui ne doit pas dépasser cinq jours, se calcule en divisant le nombre d'interventions par le nombre des mois de travail.

La règle des deux semaines sans service de piquet prévue à l'art. 14, al. 2, OLT 1 n'est pas applicable dans les cas soumis à l'art. 14, al. 3, OLT 1. Toutefois, il convient de rappeler qu'il faut, dans la mesure du possible, veiller à ce que les travailleurs puissent également dans ces cas d'espèce travailler pendant des semaines entières sans piquet.

La possibilité d'appliquer la dérogation prévue à l'art. 14, al. 3, OLT 1 doit être indiquée sur l'autorisation pour les entreprises qui sont soumises à l'obligation d'obtenir une autorisation pour le travail de nuit et du dimanche. En cas de doute concernant l'application de cette disposition, l'entreprise prendra contact avec le SECO avant de déposer la demande d'autorisation.

Collaboration à l'établissement des horaires (art. 48 LTr) et communication en temps utile (art. 69, al. 1^{er}, OLT 1)

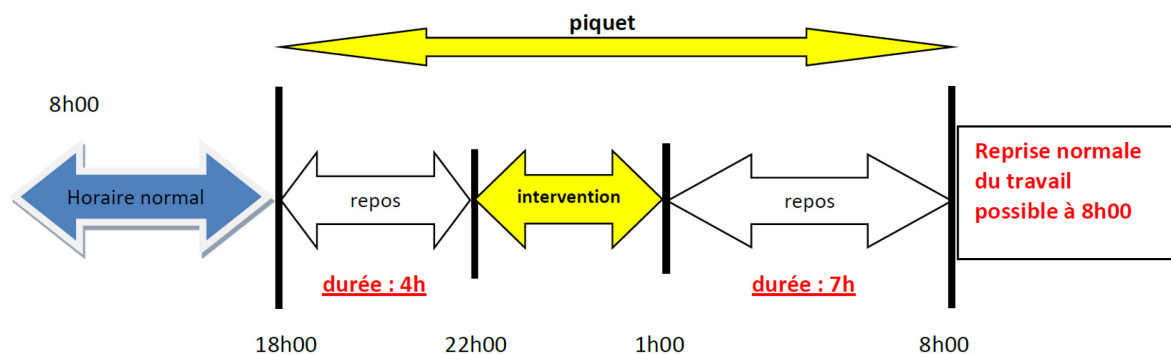
D'une manière générale, la participation des travailleurs à la planification s'étend à l'organisation du temps de travail et à l'aménagement des horaires de travail (art. 48 LTr). Les travailleurs sont donc entendus lors de la planification et de la modification des horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, pour les horaires usuels, tout comme pour les services de piquet, les plans d'intervention et les horaires bénéficiant d'un permis. À ce sujet, nous rappelons qu'un horaire, même établi avec la collaboration des travailleurs, doit rester dans le cadre des dispositions légales. L'affichage des horaires se fait suffisamment tôt, en règle générale au plus tard deux semaines avant l'intervention prévue sur la base des nouveaux horaires (art. 69, al. 1^{er}, OLT 1). Sans raison impérative ce délai ne peut être raccourci.

Respect du repos quotidien (art. 19, al. 3, OLT 1)

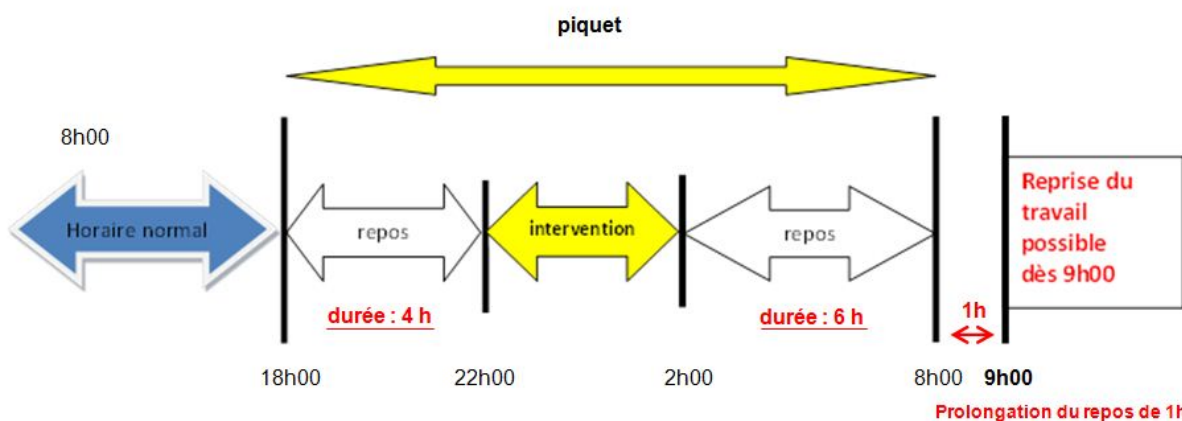
La durée du repos quotidien de onze heures (art. 15a, al. 1^{er}, LTr) doit être respectée, mais dans le cadre du service de piquet elle peut être interrompue par des interventions. Lorsque la durée du repos s'en trouve réduite à moins de 4 heures consécutives, le travailleur doit bénéficier d'une période intégrale de repos (de 11 heures).

Concrètement, les cas de figures peuvent être les suivants :

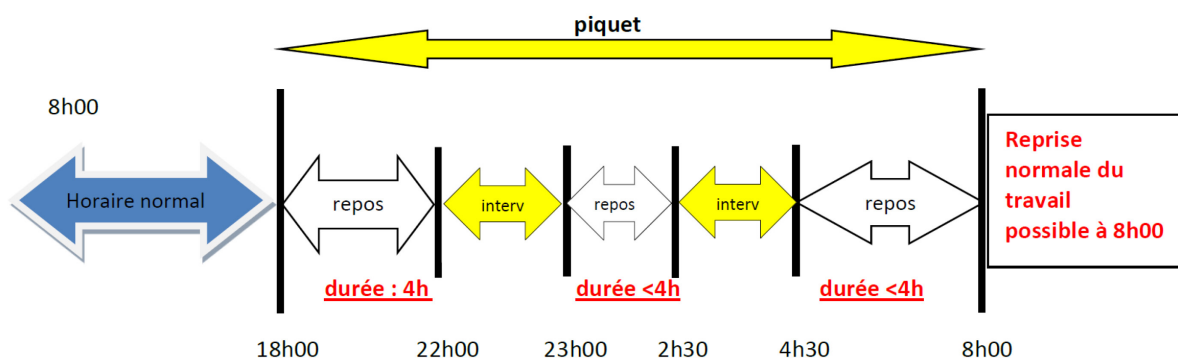
Une seule intervention : le cumul des temps de repos avant et après l'intervention atteint le minimum légal de 11 heures de repos. La reprise normale du travail est possible.



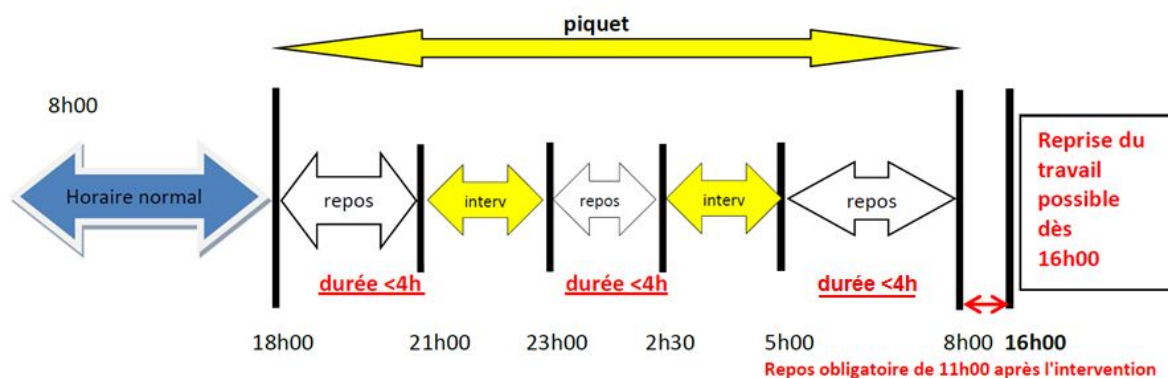
Une seule intervention : le cumul des temps de repos avant et après l'intervention n'atteint pas le minimum légal de 11 heures de repos (mais en l'occurrence 10 heures). Le repos doit alors être prolongé d'une heure, afin d'atteindre la durée minimale de 11 heures.



Le collaborateur a pu bénéficier d'au moins une tranche de repos de 4 heures et le cumul des différents moments de repos atteint le minimum légal de 11 heures. La reprise normale du travail est possible.



En raison des interventions, aucune des tranches de repos n'atteint une durée de 4 heures et le cumul des différentes « pauses » n'atteint pas le minimum légal de 11 heures de repos. A la fin de l'intervention (en l'occurrence à 5h00) le collaborateur a droit à son repos quotidien dans son intégralité, c'est-à-dire 11 heures consécutives.



Prise en compte en tant que temps de travail (art. 15 OLT 1)

Principe

Le service de piquet compte intégralement comme temps de travail lorsqu'il est effectué dans l'entreprise (art. 15, al 1^{er}, OLT 1). Il faut ainsi en déduire que l'art. 19, al. 3, OLT 1 n'est pas applicable dans ce cas de figure. Puisque l'intégralité du service de piquet équivaut à du temps de travail, l'employé doit pouvoir bénéficier d'un repos quotidien complet (art. 15a, al. 1^{er}, LTr) à la suite du piquet. Nous rappelons également, que dans un tel contexte, il y a lieu d'évaluer s'il s'agit bien de piquet ou de travail *habituel*. Les inspections cantonales sont compétentes pour de telles décisions (art. 41, al. 3, LTr).

Par contre, lorsque le service de piquet est effectué en dehors de l'entreprise, seules les interventions effectivement réalisées et les trajets requis comptent comme temps de travail (art. 15, al. 2, OLT 1). Dans ce cas, l'art. 19, al. 3, OLT 1 déploie tous ses effets.

Lorsque le service de piquet exige des délais d'intervention très brefs (par ex. 15 minutes après l'appel), le travailleur n'est en pratique pas en mesure de quitter l'entreprise et ne peut donc profiter de ses loisirs. Dans ce genre de situations, les Cantons sont compétents pour décider s'il s'agit bien d'un service de piquet ou de temps de travail habituel (Art. 41, al. 3, LTr).

Relation avec d'autres dispositions sur la durée du travail

Les dispositions générales relatives à l'amplitude de travail (art. 10 LTr pour le travail de jour et de soir, art. 17a LTr pour le travail de nuit) ne sont pas applicables dans le cadre d'un service de piquet. En effet, ce dernier représente par définition le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir (art. 14, al. 1^{er}, OLT 1). Or, pour le service de piquet dans l'entreprise, comme pour celui en dehors, une application stricte des articles 10 et 17a LTr signifierait qu'en pratique il ne pourrait jamais y avoir de véritable service de piquet. Par ailleurs, l'art. 21, al. 3, OLT 1 qui prévoit un maximum de six jours consécutifs de travail n'est pas non plus applicable en cas de service de piquet.

Toutefois, d'autres dispositions restent valables, notamment celles relatives à la durée maximale du travail hebdomadaire (art. 9 LTr) et au travail supplémentaire (art. 12 LTr). A ce sujet, il faut préciser que seules les interventions dans le cadre du service de piquet peuvent occasionner une prolongation de la durée maximale du travail hebdomadaire (art. 9 LTr) dont l'excédent doit être considéré comme du travail supplémentaire (art. 12 LTr). Ce dernier devra, par conséquent, être compensé selon les règles de l'art. 13 LTr et 25 OLT 1. Il y

a lieu de rappeler, que le travail supplémentaire engendré par des interventions dans le cadre du service de piquet la nuit ou le dimanche est admis par l'art. 26, al. 1^{er}, lit. b, OLT 1. A ce propos une remarque concernant le travail de piquet en entreprise s'impose : le temps passé dans l'entreprise compte avant tout comme temps de travail (art. 15, al. 1, OLT 1) et doit rester dans les limites de l'art. 9 LTr. Il faut donc tenir compte du temps de travail engendré selon l'art. 15, al. 1^{er}, OLT 1 lors de la programmation d'un service de piquet en entreprise. Uniquement une intervention pourrait dépasser la durée hebdomadaire maximale et donner lieu à du temps supplémentaire.

Comment compenser le service de piquet pendant un dimanche ?

Il n'est pas nécessaire d'octroyer un jour de repos compensatoire au travailleur de piquet hors entreprise pendant le dimanche sans qu'il ait à intervenir. Toutefois, ce dimanche ne compte pas comme dimanche libre accordé. Cela signifie donc qu'il est impossible pour un travailleur d'être de piquet tous les dimanches de l'année, mais qu'en principe un dimanche toutes les deux semaines doit être libre (Art. 20, al. 1^{er}, LTr). Par contre, le temps occasionné par les interventions devra être compensé selon les règles usuelles des articles 20 LTr et 21 OLT 1.

Le piquet effectué dans l'entreprise génère du temps de travail et doit, par conséquent, dans tous le cas être compensé selon les articles 20 LTr et 21 OLT 1. Les cas d'espèces soumis au régime de l'OLT 2 sont réservés.

Protection accrue des travailleurs ayant des responsabilités familiales

Changements à court terme (art. 14 al. 4 OLT 1)

Lorsque la planification du piquet n'est pas modifiée à la demande des travailleurs mais en raison d'une nécessité de l'entreprise, les travailleurs ayant des responsabilités familiales (Art. 36 LTr) bénéficient d'une protection accrue. Ils peuvent être appelés à effectuer un service de piquet que s'ils donnent expressément leur consentement et que l'entreprise ne dispose d'aucune autre solution acceptable.

Protection spéciale des travailleuses - Maternité

Selon l'art. 60, al. 1^{er}, OLT 1 il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail pour les femmes enceintes et mères qui allaitent. Cette catégorie de travailleuses ne peut donc pas être appelées à effectuer des services de piquets.