

Société pour la gestion du personnel

S E P

Section neuchâteloise

Procès-verbal N° 297

Séance du 8 janvier 2002, Hôtel Beau Rivage, Neuchâtel

Présents : 33

Thème : LA NOUVELLE LOI DU TRAVAIL, 2 ANS APRÈS

M^{me} Claudine Ritter présente l'orateur de la soirée M. Jean-Claude Dupraz, inspecteur fédéral du SECO qui, comme chacun sait, est le sigle du Secrétariat d'État à l'économie. M Dupraz est un récidiviste puisqu'il avait déjà, il y a deux ans, tenu conférence lors de la sortie de ladite nouvelle loi de bon aloi.

1. Les questions les plus fréquentes

Selon l'orateur, il y a deux sortes de questions soumises au Seco: les pourquoi et les comment, un peu comme il y avait dans l'Antiquité les Horaces et les Curiaces, mais, contrairement à ces six frères, ceux-là ne se combattent pas forcément. Du reste, M. Dupraz, à plusieurs reprises, a sécurisé son auditoire en lui assurant que « si ça semble être du charabia, avec un petit peu d'explications, ça va tout seul ». Mais, veuillez m'excuser, j'égare mes moutons: j'y reviens.

A. Les pourquoi:

- 1.La révision de la Ltr et ses ordonnances sont-elles très difficiles à comprendre et surtout à mettre en pratique?
- 2.La relève des équipes à 4 heures n'est-elle plus possible?
- 3.Le travail de nuit non alternant avec le travail de jour n'est-il plus possible?

B. Les comment:

Il se trouve que ce sont de nouvelles dispositions qui apparaissent par rapport à l'ancienne loi sur la Ltr.

- 1.Comment organiser les examens médicaux et conseils de même que les mesures d'accompagnement.
- 2.Comment organiser le repos compensatoire en cas de travail de nuit.
- 3.Comment comprendre les nouvelles définitions du besoin urgent dûment établi.
- 4.Comment comprendre la nouvelle approche de l'OLT2.
- 5.Comment aborder les nouvelles protections de la maternité et des mères qui allaitent.

C. Pourquoi la Ltr et les ordonnances sont-elles si difficiles à comprendre?

C'est simple. Le législateur a voulu établir un certain nombre de points: *a*) aligner la loi avec le principe d'égalité hommes/femmes voulu par le peuple; *b*) offrir aux entreprises et aux travailleurs plus de souplesse dans l'organisation du travail « jour/soir », c'est-à-dire diminuer une certaine quantité d'interventions administratives (permis du travail de jour à deux équipes,

voire même de déplacement des limites de travail de jour); c) mieux organiser le service de piquet; d) offrir aux travailleurs une compensation sous la forme de temps supplémentaire libre, d'assistance médicale et de conseils; e) enfin, mieux protéger les femmes enceintes et les mères qui allaitent; mettre en place une protection spéciale pour les jeunes gens (nouv. OLT5); f) offrir aux travailleurs un droit de participation pour tout ce qui touche à la durée du travail et de repos (ce droit n'existait pas sous le règne de l'ancienne loi); g) mieux protéger les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En résumé, en ce qui concerne la prétendue complexité de la loi, l'orateur conclut que le but recherché est d'adapter l'ancienne loi aux nécessités modernes dans le respect de la protection des travailleurs.

2. Les ordonnances:

Le conférencier se lance alors dans l'énumération des ordonnances : OLT 1 ordonnance générale; OLT 2 (dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs); OLT 3 (protection de la santé); OLT 4 (approbation des plans et autorisation d'exploiter); OLT 5 (protection des jeunes gens (en cours préparatoire)).

3. Les dispositions légales en CH de façon rapide et sans prétention

Partant du constat que tout dispositif légal en Suisse est basé sur un cadre excessivement précis, M. Dupraz prie l'auditoire d'imaginer une pyramide à descendre par paliers successifs du sommet à la base. Il y a d'abord la constitution qui est le cadre général; viennent ensuite les lois qui concrétisent les articles de la constitution; puis, les ordonnances qui développent des lois. De ces trois cadres légaux dépend un certain nombre d'éléments qui n'ont pas force de loi, à savoir les directives ou commentaires établis par un organe d'exécution ou autre office dont le but recherché est l'application uniforme. Enfin au plancher, il y a les règles, normes, feuillets d'information.

4. La relève à 04.00 le matin, Art. 25, al. 2, Ltr

La loi stipule qu'en cas de travail de jour ou du soir à deux équipes, le travailleur doit participer dans une proportion égale aux deux équipes et, en cas de travail de nuit, au travail de jour ou du soir et au travail de nuit. En d'autres termes cela signifie que si l'on s'appuie en proportion égale aux deux équipes ou aux trois équipes, on ne peut pas avoir deux équipes de nuit. Il faut ne pas oublier de prendre en compte les flexibilisations admises au niveau des entreprises en ce qui concerne les heures d'ouverture jour et soir. L'espace normal attribué aux entreprises est situé en 6 heures et 23 heures. Dans cet espace, il est possible d'organiser le travail en deux équipes sans qu'il soit nécessaire de demander de dérogations que ce soit au niveau des organes d'exécution de l'office fédéral ou que ce soit au niveau du personnel, la seule chose qu'il y aura à faire, c'est d'avertir le personnel que sera mis en place en horaire du soir entre 20.00 et 23.00. Il est donc possible de travailler dans ces limites-là jusqu'à concurrence de 14 h pour chaque travailleur possible (14 heures brutes, comprenant pauses, temps net et heures supplémentaires). Première contrainte: il n'est pas possible d'aller au-delà de 14 heures. Deuxième contrainte: elle implique d'assurer à chaque travailleur un repos quotidien minimum de 11 heures. Exceptions: les 11 heures peuvent dégringoler à 8 h. Première condition: seulement une fois par semaine; deuxième condition: il faut que la moyenne des repos quotidiens sur deux semaines ne soient pas inférieurs à 11 heures. Dans la mesure où l'entreprise est confrontée à un tel problème, elle doit impérativement obtenir une procédure d'accord avec les travailleurs pour bousculer ces heures d'ouverture jour/soir de maximum une heure en amont ou une heure en aval, soit 5 h – 22 h – 7 h 24 h. Ainsi une organisation de travail en deux équipes peut s'effectuer au plus tôt à 5 h ou au plus tard à 24 h sans être au bénéfice d'un permis de travail.

5. Parlons avantages

À ce moment de son exposé, l'orateur relève les avantages du nouveau système, en présentant plusieurs variantes d'horaires qui, dit-il, tiennent compte de l'horloge biologique des hommes dans la mesure où ils visent à ne pas diminuer la qualité et la quantité du sommeil sauf pour les insomniaques. Naturellement, il y a là aussi des exceptions, pour preuve l'art. 25, al. 2 Ltr qui prévoit que lorsque l'entreprise prouve l'indispensabilité, la règle des 05.00 peut être transgressée pour raisons impératives: boulangers, rotativistes, et toute autre activité ne couvrant qu'une partie des 24 heures (pas de rotation d'équipe possible).

6. Travail de nuit non alternant – Art. 25, al. 4 LTr

Dans l'ancienne loi, le travail de nuit non alternant n'était pas légalement autorisé, puisqu'on imposait, en fonction de l'art. 43, OLT 1, un système de rotation qui ne pouvait aller au-delà de six semaines. Ainsi avec l'accord des travailleurs concernés et pour autant que les charges de conditions fixées dans l'ordonnance soient observées, la période de six semaines (reprise du texte de l'ancienne loi) peut être prolongée ou l'alternance des équipes supprimées pour autant que des raisons d'exploitation l'exigent et que le travailleur y ait consenti par écrit et que, sur une durée de 24 semaines, les périodes de travail du jour soient, dans leur totalité, au moins de durée égale aux périodes de travail de nuit (Art. 25, al.3, Ltr et art. 30, OLT1). Le travail de nuit de plus de 12 semaines sans alternance avec un travail de jour au sens de l'art. 25, al. 3 de la loi est admis pour autant que les conditions fixées à l'art. 29, al. 1, let. a à d soient remplies et que des raisons d'exploitation l'exigent et naturellement que le travailleur y ait consenti par écrit. Que faut-il entendre par « raisons d'exploitation »: a) l'inexistence de poste pouvant servir de pendant, par exemple lorsque les activités nocturnes sont différentes des activités diurnes; b) la nécessité impérative de pratiquer ce travail de nuit; c) la preuve de l'impossibilité momentanée de recruter un nombre de travailleurs suffisants prêts à travailler, de nuit également, dans un système pratiquant l'alternance des équipes.

En effet, cette dérogation ne peut être admise que si l'entreprise prouve qu'elle est réellement confrontée à un problème de recrutement, que les travailleurs et leur commission d'entreprise formulent par écrit leur consentement et les raisons pour lesquelles ils acceptent le travail de nuit non alternant et, enfin, qu'un préavis syndical favorable soit accordé. Les conditions précédentes étant satisfaites, le permis de dérogation pourra être délivré.

Le conférencier illustre son propos en présentant plusieurs cas pratiques.

7. Examen médical et conseils (Ltr, 17c) et fin

Le premier article de l'ordonnance définit ce que doit être l'examen et ce que doivent être les différents contrôles de base en fonction de la nature des activités et des risques et les connaissances en matière de médecine du travail, conseils en matière de travail de nuit et son impact social, familial et hygiène de vie et la possibilité de faire appel à des experts. Est également précisé le droit à l'examen et conseils à la demande pour tout travailleur dès 25 nuits par année, examen régulier tous les 2 ans (annuel pour les travailleurs de plus de 45 ans).

Examens et conseil obligatoires: En tant que coordinatrice, l'entreprise recherche un médecin du travail ou un généraliste d'accord d'acquiescer les connaissances de médecine du travail. Le médecin alors visitera l'entreprise pour en connaître les procédés, analyses de risques et les conditions de travail, y compris celles de nuit. Si nécessaire, il prendra ensuite contact avec les médecins du seco pour être informé sur les principes de médecine du travail. Le service médical du seco a mis un certain nombre d'éléments à disposition des médecins généralistes pour suivre, selon certaines anamnèses et certains critères, de quelle façon un contrôle médical doit être fait vis-à-vis d'un gars devant travailler de nuit dans des conditions

particulières de nuisances. D'entente avec l'entreprise, le médecin établit un planning de travail conformément aux art. 43 et 45 de l'OLT1. Les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur sauf si une assurance les assurent.

Il est bien évident que là des questions se posent parce ce qu'un travailleur peut dire « le médecin que vous m'imposez m'indispose, moi je veux mon médecin de famille. » Cela est tout à fait possible. À ce moment-là, ce médecin de famille doit suivre la procédure pour être opérationnel et crédible. Si on va plus loin dans l'aberration, on peut parfaitement imaginer qu'il y aura dans une entreprise deux, trois, cinq, douze médecins de famille. Ce serait quand même un peu idiot, dit l'orateur. Donc l'entreprise doit jouer son rôle de coordinatrice et mettre en place des procédures à cette fin. Cela dit, il sera difficile d'empêcher le travailleur de ne pas choisir son médecin de famille, seulement celui-ci devra être en contact étroit avec le médecin du travail qui lui aura acquis les compétences requises. Les femmes ont le droit de choisir une doctoresse.

Mesures supplémentaires: Toujours dans le cadre du travail de nuit, l'entreprise est tenue d'organiser un moyen de transport sûr lorsque la sécurité des travailleurs est menacée lors des trajets ou en cas d'absence de moyen de transport public. C'est son devoir, mais la loi ne définit rien du tout en ce qui concerne les frais occasionnés, donc c'est une affaire d'entente entre l'entreprise et les travailleurs. Selon un juriste du seco: « la loi sur le travail oblige à prendre des dispositions pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, mais la question du paiement n'est pas réglée. » Donc, on ne peut pas, sur la base de cette loi Ltr, obliger un employeur à offrir sans contrepartie les prestations de l'art. 46 concerné. Par analogie, un employeur fournissant des repas chauds aux travailleurs qu'il occupe de nuit peut leur demander une participation, par analogie aux travailleurs de jour qui, eux, payent à la cantine. En plus, l'entreprise doit accorder un soutien aux travailleurs assumant des tâches d'éducation ou de prise en charge.

La compensation de 10%: Elle doit être vue sous trois aspects différents: *a)* en cas de supplément de salaire dans le cadre uniquement du travail de nuit temporaire; *b)* 10% pour le travail régulier lorsque celui-ci n'excède pas 1 heure en début et/ou en fin de l'espace nuit défini dans l'entreprise (notion du besoin urgent dûment établi); *c)* en cas de travail de nuit régulier, la loi exige une compensation temps équivalant à 10% de la durée du travail de l'espace nuit, c'est-à-dire entre 22.00 h à 05. 00, soit de 23.00 à 06.00. Le conférencier illustre son propos par des exemples.

Exceptions quant à l'obligation d'accorder le temps de repos obligatoire: Elles sont de trois ordres: *a)* la durée moyenne du travail par équipes n'excède pas 7 heures, pauses incluses; *b)* semaine de 4 jours, respectivement 4 nuits par semaine au plus (9 heures, pause non comprise); *c)* temps de repos compensatoires équivalents par CCT ou par dispositions de droit public (après examens par l'office fédéral). Dans les cas d'exceptions, il y a lieu de se référer également à l'ordonnance (art. 32) qui selon le conférencier est un peu plus claire.

Remarque: L'obligation de ce temps de repos compensatoire entrera en vigueur par voie de dispositions transitoires au 1^{er} août 2003 au plus tard.

Besoin urgent dûment établi: La loi reconnaît deux cas : *a)* lorsque le travail de nuit (3 mois au plus par année civile), du dimanche (6 dimanches au plus par année civile) ou en continu (16 semaines au plus par année civile) est temporaire pour faire face à des travaux supplémentaires et (nouveau) imprévus. Permis de l'ICT; *b)* lorsque le travail, organisé en deux équipes, est régulièrement tributaire d'une durée d'exploitation de 18 heures; n'exige pas plus d'une heure située au début ou à la fin du bloc nuit défini dans l'entreprise; et évite ainsi toute intervention additionnelle entre 24.00 et 05.00.

Le conférencier termine son exposé sur l'OLT 2 qui concerne des catégories d'entreprises ou

de travailleurs et, l'art. 35 à 35 b, Ltr concernant les aspect grossesse et maternité.

La Ltr est une forêt pleine de chemins de traverse, de tirés de chasse, aussi le scripteur prie-t-il, lecteurs et lectrices, de bien vouloir considérer qu'il n'a fait que de la survoler en hélicoptère.

Une belle ovation a salué la performance du l'orateur qui a démontré l'art de rendre le difficile facile.

Neuchâtel, le 12 janvier 2002

Le procès-verbaliste
Jacques Maurice Chenaux