

# Société pour la gestion du personnel

## S E P

Section neuchâteloise

Procès-verbal No 282

Séance 11 janvier 2000, Hôtel Beau-Rivage, Neuchâtel

***Présents*** : 58

***Thème*** : NOUVELLE LOI FÉDÉRALE SUR LE TRAVAIL

M<sup>me</sup> Claudine Ritter ouvre la séance et, après avoir souhaité les vœux de nouvel an de la part de tout le comité à l'assemblée, passe la parole au conférencier de la soirée M. Jean-Claude Dupraz, inspecteur fédéral de l'Inspection Fédérale du Travail, à Lausanne, qui a remplacé au pied levé M. Olivier Lévy.

### **Bref historique**

La loi sur le travail est une loi qui a été mise en place en 1964 ; elle a donc vieilli. Il y a eu une première révision présentée en 1966 et refusée par référendum. En 1998, une deuxième révision, après référendum, a été acceptée. La raison de cette conférence, précise M. Dupraz, est de fournir quelques éléments ou évaluations concernant cette nouvelle loi qui n'entrera pas en vigueur tant et aussi longtemps que les ordonnances correspondantes ne seront pas arrêtées. A ce sujet, les différents partenaires sociaux se sont livrés à une bataille de ping-pong. Les projets sont maintenant sous toit et vont être discutés en commission fédérale du travail, à laquelle participent plusieurs partenaires sociaux, le 20 janvier à Berne.

### **Avancement des travaux**

Une première échéance, qui avait été fixée en avril, après discussion avec M. Nordmann, Direction du Travail, auprès du SECO (secrétariat à l'économie), sera très probablement reportée en mai, voire en juin, de cette année. Cette loi est accompagnée de deux ordonnances : l'ordonnance I qui définit les termes généraux propres à la loi elle-même et l'ordonnance II les caractéristiques spéciales pour certaines catégories d'entreprises : hôpitaux, restauration, hôtellerie, etc.

### **Résumé de la loi et de quelques-unes de ses nouveautés**

#### **Durée maximale de la semaine de travail :**

Elle reste à 45 heures pour les entreprises industrielles et les grandes entreprises de commerce de détail, et à 50 heures pour tous les autres travailleurs; avec prolongation possible comme auparavant moyennant un certain nombre de conditions à respecter. La notion d'horaire d'hi-

ver et d'été est supprimée (anciennement hiver 6 h à 20 h, été 5 h à 20 h). Horaires égaux pour hommes et femmes.

### **Limites du travail de jour (jour et soir)**

L'espace jour est fixé entre 6 h et 20 h. Après audition des travailleurs, un espace soir est possible entre 20 h et 23 h. En conséquence l'espace jour/soir total est de 17 heures, ce qui implique, pour les entreprises concernées, la suppression de l'établissement d'un permis de travail en deux équipes. Cet espace (6 h et 20 h) peut-être ripé, soit en amont, soit en aval, c'est-à-dire qu'il peut se situer entre 5 h à 22 h (pour des entreprises *lève-tôt*) et entre 7 h et 24 h (pour les *couche-tard*) étant entendu que l'entreprise ne pourrait pas proposer 5 h 24 h, sauf en cas de travail de nuit. Enfin, dans cet espace de 17 heures, le travail de « jour et soir », pauses et heures supplémentaires comprises, ne doit pas excéder 14 heures pour hommes et femmes.

Le travail (jour et soir) n'est plus soumis à autorisation (entreprises industrielles ou non). De même, les samedis et autres veilles de jours fériés sont considérés comme jours ouvrables. Conséquence plus de fin de travail à 17 heures au plus tard pour les entreprises industrielles.

En ce qui concerne les pauses, c'est le statu quo antes, en ce sens qu'elles sont déterminées par rapport à la tranche de travail effectuée.

### **Repos quotidien :**

Entre deux tranches de travail, la loi prévoit 11 heures consécutives de repos quotidien au moins pour hommes et femmes. Cette norme peut être abaissée à 8 heures mais aux conditions suivantes : 1 fois par semaine uniquement et pour autant que la moyenne des repos quotidiens sur deux semaines consécutives ne soit pas inférieure à 11 heures.

### **Heures supplémentaires :**

La notion d'heures supplémentaires répond aux critères d'urgences et de surcroît de travail, de travaux d'inventaires, de liquidation, etc. et, ce qui est nouveau et figurait auparavant sous forme de travail accessoire, de prévention et de suppression de perturbations.

Les limitations restent à 2 heures en plus par jour, mais ce qui change, c'est la limite annuelle qui est de 170 heures au plus pour les entreprises industrielles, personnel de bureau, etc. et de 140 heures au plus pour les autres entreprises.

Autre nouveauté : suppression de la demande d'autorisation pour autant que les quotas susmentionnés soient respectés.

Le supplément de salaire de 25% ou la compensation en temps, dans le rapport 1/1, sont maintenus. En outre, les heures supplémentaires ne sont autorisées que dans les limites « jour/soir » (6 et 23 heures) et ce, pendant les jours ouvrables, soit du lundi au samedi. Quant aux urgences et aux situations exceptionnelles (nuit, dimanche), elles seront définies par voie d'ordonnance.

Le calcul des heures supplémentaires varie selon que l'on se rattache au droit privé (CO) ou au droit public (LTr). L'orateur présente le cas Bolomey. En résumé, la problématique avec la LTr stipule que chaque dépassement de la durée hebdomadaire (45 h) est considéré comme heure supplémentaire. Ces dépassements se cumulent. Il n'y a pas de soustraction lorsque l'horaire est inférieur à 45 h. Il ne s'agira donc pour l'entreprise que de contrôler qu'il n'y a

pas dépassement du quota de 170 heures pour les entreprises industrielles en fin d'année (140 h pour les autres entreprises).

En cas de flexibilisation et d'annualisation du temps de travail, ces pratiques relevant du droit privé, si, dans le cadre de tels programmes, il est prévu des temps qui vont au-delà des 45 heures, le conférencier met en garde que le système instauré se heurtera forcément à la limitation des heures supplémentaires en fonction des dispositions de la LTr.

### **Travail de nuit:**

La nuit correspond à un espace de 7 heures entre 23.00 et 06.00 heures, ou avec l'accord des travailleurs entre 22.00 et 05.00 heures ou entre 24.00 et 07.00 et ce pour hommes et femmes. Le travail incluant l'espace « nuit » est soumis, par dérogation, à autorisation.

Le travail de nuit correspond à 9 heures de travail au plus dans un espace de 10 heures pauses incluses (1 h) incluant, tout ou en partie, les espaces cités à l'alinéa ci-dessus. Ce qui est nouveau, c'est la possibilité de 10 heures au plus de travail ou 12 heures pauses incluses (2 h). Toutefois le travail de 12 heures ne peut pas excéder 3 nuits au plus sur 7 consécutives et selon les conditions fixées par ordonnance.

Pour hommes et femmes, le travail de nuit est autorisé, par permis, pour les motifs suivants: raisons techniques ou économiques dans le cas d'une activité régulière ou périodique; ou besoin urgent dûment établi dans le cas d'une activité temporaire. De plus, le travailleur doit avoir donné son consentement.

Une disposition nouvelle, introduite pour faire une transition la moins mauvaise possible avec la loi actuelle, prévoit d'autoriser, par permis (activité temporaire : permis cantonal, activité régulière : permis fédéral) et à titre de « besoin urgent dûment établi », le travail de nuit entre 5 h à 6 h et entre 23 h et 24 h pour l'espace « jour/nuit » normal (6 h et 23 h) uniquement. Cette disposition est notamment importante pour les entreprises qui avaient fait des aménagements d'équipes non pas en deux fois huit, mais en deux fois neuf, soit un total de 18 heures au lieu des 17 h prévues par la loi.

Le supplément de salaires est de 25% minimal pour le travail de nuit temporaire, et de 25% pour le travail régulier lorsque celui-ci n'excède pas 1 heure en début et/ou en fin de l'espace nuit normal de 23 à 6 h. Pour tout le reste, c'est la problématique de la compensation en temps dans le cadre du travail de nuit régulier équivalant à 10% de la durée de ce travail qui s'applique. Mais, ajoute le conférencier, la loi dans toute sa splendeur et sa magnanimité accordera un certain délai d'application de trois ans à partir de son entrée en vigueur. Or le problème ne sera pas uniquement du côté de l'entreprise, mais il s'agira d'entreprendre des négociations avec le personnel, car, ces fameux 10%, l'entreprise devra bien les chercher quelque part. Ce quelque part pourrait être la réduction de la prime d'équipe (de 30% à 20%). Sur le plan organisationnel, la mesure est facile, mais elle sera beaucoup plus difficile à faire accepter au personnel ; étant entendu qu'une compensation en temps ne peut en aucun cas être remplacée par une compensation en argent.

Les travailleurs « longue durée » et types d'activité pour certaines catégories ont droit à des examens médicaux et des conseils ainsi que, cas échéant, à une autre affectation en cas d'incapacité au travail de nuit. La preuve de l'incapacité ressortit à la médecine du travail.

D'autres mesures de sécurité ont été introduites telles que l'organisation du transport lorsque les transports publics ne sont pas en service, la possibilité de se reposer et de s'alimenter, la garde des enfants, notamment eu égard au travail de nuit des femmes.

### **Travail du dimanche :**

Le dimanche fait partie des aménagements du temps de travail qui est assez souvent utilisé. Le dimanche correspond à un espace de temps de 24 heures, c'est-à-dire du samedi à 23 h au dimanche à 23 h. Avec l'accord des travailleurs, l'intervalle de 24 heures peut-être avancé ou retardé de 1 heure. Pour hommes et femmes, le travail incluant l'espace « dimanche » est soumis, par dérogation, à autorisation (permis de travail du dimanche régulier et périodique délivré par l'office fédéral (indispensabilité) et travail du dimanche temporaire, dont le besoin doit être dûment établi, par les autorités cantonales). En cas de travail de nuit commençant le dimanche soir, c'est le dimanche qui est pris en considération comme premier jour de la semaine. La majoration du salaire est de 50%. Avant de parler de l'aspect de la compensation, une fois toutes les deux semaines au moins, le temps de repos hebdomadaire, sauf exception, doit être la combinaison de l'espace dimanche 24 heures et du repos quotidien de 11 heures (qui peut soit précéder, soit suivre), ce qui donne un total au moins de 35 heures alors que la loi actuelle en prévoit 24 heures. Une nouveauté : une personne qui travaille le dimanche doit pouvoir bénéficier d'un repos compensatoire. Si elle effectue moins de 5 heures dans l'espace « dimanche », elle aura droit à une compensation en temps libre dans le rapport 1/1, si elle effectue plus de 5 h de travail, à une compensation dans la semaine qui précède ou qui suit par un jour ouvrable correspondant au total à 35 heures consécutives.

Jours fériés légaux: Le 1<sup>er</sup> août est assimilé au dimanche. Les 8 autres jours fériés peuvent être assimilés au dimanche par les cantons et être fixés différemment d'un canton à l'autre.

Pour le travail de nuit et du dimanche, les temps de repos prescrits par la loi ne peuvent être remplacés ni par des prestations en argent, ni par d'autres avantages. Sauf à la cessation des rapports de travail.

### **Travail continue (24 h sur 24 et 7 jours sur 7).**

Pour hommes et femmes, le travail continue est autorisé par permis aux mêmes conditions que pour le travail de nuit auxquels s'ajoutent d'autres conditions définies par l'OLT1. Le travail continu régulier ou périodique est soumis à l'autorisation de l'office fédéral (indispensabilité) - temporaire à l'autorisation des autorités cantonales (besoin urgent dûment établi). La majoration en salaire est de 25% pour l'espace « nuit » et de 50% pour l'espace « dimanche ».

Des applaudissements nourris ont remercié M. Dupraz de son brillant exposé.

Le procès-verbaliste:  
Jacques Maurice Chenaux

Neuchâtel, le 15 janvier 2000.

### **Communications:**

**Transparents:** Les membres, qui souhaiteraient recevoir les transparents présentés par M. Dupraz, voudront bien en faire la demande au procès-verbaliste qui regroupera les demandes et fera suivre pour exécution.

**Repas soirée amicale.** Certaines personnes ont émis le vœu de voir organiser une telle réjouissance. La chose est envisageable sous réserve d'un nombre suffisant de participant(e)s. Cette agape pourrait avoir lieu après une bourse d'échange par exemple (il n'y aura plus qu'à délier la bourse !). Le procès-verbaliste se chargera de dresser la liste des intéressé(e)s et la fera suivre au comité : tél. (032) 725 66 32 - fax (032) 725 66 27.

**Transparents:** présentés par M. Dupraz à la SEP, section Neuchâtel

Selon téléphone de ce jour, la liste des personnes qui souhaitent en recevoir un jeu:

1. Mireille Donati Intercosmetica Gouttes d'or 30 2008 Neuchâtel
2. Bovay ENSA Les Vernets 2035 Corcelles
3. Silvia Leu DIXI Le Locle
4. Michèle Martin L'EXPRESS c.p. 561 2001 Neuchâtel
5. Buchs Pierre-Alain Ralston Energy System SA L.-J. Chevrolet 43 2300 La Chaux-de-Fonds
6. Matile Pierre CJE S.à.r.l. 3 ch. des Sagnes 2022 Bevaix
7. Zuber Martin Bourgogne 24 2000 Neuchâtel
8. Kolly IDRH Neuchâtel SA Puits-Godets 10a 2005 Neuchâtel

Le secrétaire:  
Jacques Maurice Chenaux  
tél. 032 725 66 32