

Valable dès le 1<sup>er</sup> août 2000

## Les principales modifications

### Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Article	Objet
LTr 74	OLT1 94
	Entrée en vigueur La loi révisée est valable dès le 1 <sup>er</sup> août 2000.
	92, 93 Dispositions transitoires
	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pour les hommes, la compensation en temps pour le travail de nuit n'est valable que dès le <b>1.8.2003</b>. Il en est de même pour les femmes déjà occupées durant la nuit en vertu de l'ancien droit. Pour les autres femmes par contre, la compensation en temps doit être accordée dès le 1<sup>er</sup> août 2000.</li><li>➤ Les entreprises contraintes d'effectuer des adaptations majeures d'ordre organisationnel ou contractuel (manuels, certifications ISO, CCT, etc.) pour l'application du nouveau droit disposent d'un délai jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2001. Les nouvelles dispositions doivent cependant être introduites comme un tout indissociable. L'ancien droit reste valable durant le délai de transition.</li><li>➤ Les permis établis sur la base de l'ancien droit peuvent être utilisés jusqu'à leur échéance; ils perdront leur validité le <b>31 mars 2003</b> au plus tard.</li></ul>

### Travail de jour et du soir

Article	Objet
LTr 10	OLT1
	Travail de jour et du soir Il y a travail de jour entre 6 et 20 heures, travail du soir entre 20 et 23 heures. <b>Le travail de jour et du soir, soit l'intervalle de 6 heures à 23 heures (17 heures) n'est pas soumis à autorisation.</b> L'employeur ne peut cependant introduire le travail du soir qu'après consultation des travailleurs.
	Le début et la fin du travail de jour et du soir peuvent être fixés différemment entre 5 et 24 heures, avec l'accord de la majorité des travailleurs concernés. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un intervalle de 17 heures au plus.
	Par contre, le travail de jour et du soir de chaque travailleur adulte doit être compris <b>dans un espace de 14 heures</b> , pauses et travail supplémentaire inclus.

# Durée maximum de la semaine de travail

2/8

Article	Objet
LTr OLT1 9	<p>Principe</p> <p>La durée maximum de la semaine de travail reste inchangée; elle est de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 45 heures par semaine pour les entreprises industrielles, le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail (plus de 50 travailleurs)</li><li>➤ 50 heures par semaine pour les travailleurs des entreprises non industrielles, soit pour toutes les catégories non citées ci-dessus.</li></ul>
22	<p><b>Flexibilisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Dans les entreprises dont l'activité est sujette à des interruptions dues aux intempéries ou à d'importantes fluctuations saisonnières, la durée maximale de 45 ou de 50 heures de travail hebdomadaire peut être prolongée de 4 heures au plus, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur 6 mois.</li><li>➤ Pour les travailleurs dont la semaine de travail est de 5 jours, la durée maximale de 45 heures de travail hebdomadaire peut être prolongée :<ul style="list-style-type: none"><li>• de 2 heures, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur 8 semaines</li><li>• de 4 heures, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur 4 semaines.</li></ul></li></ul>
23	<p><b>Réduction</b></p> <p>Pendant les semaines au cours desquelles un ou plusieurs jours fériés légaux assimilés au dimanche tombent un jour ouvrable au cours duquel le travailleur exerce habituellement son activité, la durée maximale du travail hebdomadaire est réduite en proportion égale.</p>

## Conditions et durée du travail supplémentaire

Article	Objet
LTr OLT1 12 25	<p>Travail supplémentaire</p> <p>Il y a travail supplémentaire lorsque la durée maximum de la semaine de travail est dépassée. Ceci ne peut avoir lieu <b>qu'exceptionnellement</b> et pour autant que d'autres mesures ne soient raisonnablement envisageables. Il ne peut s'agir que de situations extraordinaires, survenant inopinément ou qui ne peuvent être maîtrisées à court terme d'une autre façon au moyen des ressources disponibles. Il faut distinguer entre travail supplémentaire et heures supplémentaires selon l'article 321c CO.</p>
13	<p>Le travail supplémentaire doit être indemnisé par <b>un supplément de salaire de 25%</b>. Une <b>compensation par un congé</b> d'une durée équivalente n'est possible que si le travailleur le souhaite ou a donné son accord.</p> <p>Le travail supplémentaire ne peut dépasser 2 heures par travailleur et par jour, sauf les jours ouvrables chômés ou en cas d'urgence, et ne doit pas dépasser le nombre d'heures suivant <b>par année civile</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 170 heures lorsque la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures;</li><li>➤ 140 heures lorsque la durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures.</li></ul> <p>Le travail supplémentaire n'est autorisé <b>que sous forme de travail de jour ou du soir, les jours ouvrables exclusivement</b>.</p>
26	<p>Dans des cas particuliers <b>d'urgence</b> (p. ex. mise en danger de la vie et de la santé, incendie, inondation, sauvegarde de la production, etc.), indépendants de la volonté des personnes concernées, du travail supplémentaire peut aussi être exceptionnellement effectué de nuit ou le dimanche ou excéder la durée autorisée du travail quotidien, lorsque aucune autre solution ne permet de parer à leurs conséquences. En aucun cas, la production ou la capacité ne doivent être augmentées par ce moyen.</p>

## Durée du repos

3/8

Article	Objet
LTr 15a	OLT1 19
	Tous les travailleurs doivent bénéficier d'un <b>repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives</b> .
	Pour les travailleurs adultes, la durée du repos peut être réduite à 8 heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne 11 heures.
	Dans ce cas, aucun travail supplémentaire ne peut être ordonné durant la période de travail suivant la période de repos réduite.
<b>18 - 20a 21</b>	21
	Une <b>durée du repos de 35 heures consécutives</b> (11 heures de repos quotidien + 24 heures du dimanche) doit être accordée en <b>fin de semaine</b> , incluant l'intervalle du samedi 23 heures au dimanche 23 heures.
	20
	Lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur plus de cinq jours, les travailleurs doivent bénéficier chaque semaine d'une <b>demi-journée de congé</b> d'une durée de 8 heures, avant ou après un repos quotidien.
	Avec l'accord des travailleurs, l'employeur peut donner en une seule fois, pour 4 semaines au plus, les demi-journées de congé hebdomadaires. En cas de travail de jour et du soir, la demi-journée de congé hebdomadaire est réputée accordée lorsque :
	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ le travailleur dispose d'une matinée entière de temps libre, de 6 à 14 heures;</li><li>➤ le travailleur dispose d'une après-midi entière de temps libre, de 12 à 20 heures;</li><li>➤ en cas de travail en deux équipes, la relève a lieu entre 12 et 14 heures;</li><li>➤ le travailleur bénéficie, en cas de travail de nuit ou en trois équipes, de la semaine de 5 jours en alternance.</li></ul>

## Travail en équipes

Article	Objet
LTr 25	OLT1 34
	Travail en équipes et rotation des équipes
	Il y a travail en équipes lorsque deux ou plusieurs groupes de travailleurs se relayent dans un ordre échelonné, en alternant à un même poste de travail d'après un horaire déterminé.
	<b>Le travail de jour en deux équipes n'est plus soumis à autorisation</b> , pour autant qu'il s'effectue <b>dans l'intervalle de 17 heures</b> du jour et du soir. La durée de chaque équipe ne doit pas dépasser 11 heures, pauses comprises. Le travail supplémentaire n'est admis que les jours ouvrables chômés.
	Les dispositions concernant <b>le travail de nuit</b> doivent en outre être respectée lorsque le travail de jour en deux équipes <b>ne s'effectue pas dans l'intervalle de 17 heures</b> . Cela signifie que ce système est <b>soumis à autorisation</b> .
	Les règles suivantes sont applicables aux systèmes comportant <b>trois équipes ou plus</b> :
	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ la durée d'une équipe ne doit pas dépasser <b>10 heures, pauses comprises</b>.</li><li>➤ la rotation des équipes doit s'effectuer du <b>matin vers le soir et du soir vers la nuit</b>. Des exceptions sont admissibles lorsqu'il en résulte régulièrement des <b>périodes de repos</b> hebdomadaire plus longues <b>de 3 jours ou plus</b>.</li><li>➤ <b>le travail supplémentaire</b> n'est admis que les jours ouvrables ordinairement chômés, pour autant qu'ils ne coïncident pas avec une période de repos ou de repos compensatoire légale.</li></ul>
	35
	Il peut être renoncé à l'alternance des équipes en cas de <b>travail de jour et du soir</b> (en cas de travail de nuit, voir plus loin) :
	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ pour des raisons personnelles spécifiques du travailleur;</li><li>➤ lorsque l'un des postes est sensiblement plus court que l'autre et n'excède pas 5 heures.</li></ul>

# Travail de nuit

4/8

Article	Objet
LTr 16	OLT1 Interdiction du travail de nuit L'occupation des travailleurs est interdite en dehors des limites du travail de jour et du travail du soir. Des dérogations (besoin urgent, indispensabilité) peuvent être accordées. Sont réservées les entreprises auxquelles s'appliquent des dispositions spéciales de l'ordonnance 2.
17	Dérogations à l'interdiction du travail de nuit Le travail de nuit <b>temporaire</b> ou <b>permanent entre 5 et 6 heures</b> et entre <b>23 et 24 heures</b> est autorisé, pour autant qu'un besoin urgent soit établi. L'employeur doit verser un <b>supplément de salaire d'au moins 25%</b> au travailleurs n'effectuant du travail de nuit que temporairement (max. 24 nuits par année civile). Suppléments en début ou en fin de nuit, voir 17b.
17b	31 Le travail de nuit <b>permanent ou périodique</b> est autorisé, pour autant qu'il soit indispensable pour des raisons techniques ou économiques. Les travailleurs effectuant du travail de nuit régulier ou périodique ont droit à une <b>compensation de 10% du temps consacré au travail de nuit</b> . Le temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut aussi être accordée sous forme de 10% de supplément de salaire aux travailleurs effectuant au maximum une heure de travail de nuit le soir ou le matin (p. ex. lors de travail en 2 équipes). 32 Le temps de repos compensatoire ne doit pas être accordé dans des systèmes de temps de travail particulièrement progressistes (35 heures par semaine à raison de 7 heures au plus par équipe; 36 heures par semaine sur 4 jours; réglementation équivalente par CCT).
17c	43-45 Examen médical et conseils Les travailleurs effectuant un travail de nuit durant une longue période (25 nuits et plus par année) ont droit à un <b>examen médical</b> de leur état de santé et à des conseils : tous les 2 ans jusqu'à l'âge de 45 ans, chaque année au-delà.  L'examen médical est obligatoire pour certaines catégories de travailleurs (p. ex. travail de nuit sans alternance, équipes de 12 heures, travailleurs isolés).  Les frais correspondants sont à la charge de l'employeur, à moins qu'une assurance ne les couvre.
17e	Mesures supplémentaires lors du travail de nuit Pour autant que les circonstances l'exigent, l'employeur qui occupe régulièrement des travailleurs la nuit doit prévoir des mesures supplémentaires appropriées pour la protection des travailleurs. De telles mesures concernent l'organisation des transports, les possibilités de se reposer et de s'alimenter, la prise en charge des enfants.
17a, 25 <sup>3</sup>	29, 30 Travail de nuit sans alternance avec le travail de jour et prolongation de la durée du travail de nuit Ceux-ci ne peuvent être autorisés qu'à des conditions très sévères. Adressez-vous à l'inspection fédérale du travail compétente.

## Travail du dimanche

Article	Objet
LTr OLT1 18	Interdiction du travail du dimanche L'occupation des travailleurs est interdite <b>du samedi 23 heures au dimanche 23 heures</b> . Des dérogations (besoin urgent, indispensabilité) peuvent être accordées. Sont réservées les entreprises auxquelles s'appliquent des dispositions spéciales de l'ordonnance 2.
19	Dérogations à l'interdiction du travail du dimanche Un supplément de salaire de 50% doit être versé en cas de travail temporaire du dimanche (comme jusqu'à présent).
20 21	Dimanche libre et repos compensatoire Le travail du dimanche d'une durée de <b>5 heures au plus</b> doit être <b>compensé par un congé</b> dans les 4 semaines. S'il dure plus que 5 heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un <b>jour de repos compensatoire</b> d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Il en résulte une <b>durée de repos de 35 heures consécutives</b> . Le jour de repos compensatoire doit inclure l'intervalle de <b>6 à 20 heures</b> . Le travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler <b>plus de 6 jours consécutifs</b> .

## Travail continu

Article	Objet
LTr OLT1 24 36-38	Travail continu On distingue nouvellement: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ le travail continu régulier ou périodique, pour autant qu'il soit indispensable pour des raisons techniques ou économiques</li><li>➤ le travail continu temporaire pour 16 semaines au plus, pour autant qu'un besoin urgent soit dûment établi.</li></ul> Le travail continu est soumis à autorisation. Sont réservées les entreprises auxquelles s'appliquent des dispositions spéciales de l'ordonnance 2. Les conditions suivantes sont applicables: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ la durée maximale du travail hebdomadaire ne doit pas être dépassée en moyenne sur 16 semaines; elle peut être étendue à 52 heures pour un certain nombre de semaines. Elle peut à titre exceptionnel être étendue une fois à 60 heures, pour autant qu'il s'agisse de travail peu astreignant.</li><li>➤ la durée du travail ne doit pas dépasser 9 heures sur 24 dans un intervalle de 10 heures. La durée des équipes peut être étendue à 12 heures entre le vendredi soir et le lundi matin, pour autant qu'une pause de 2 heures soit accordée.</li><li>➤ les travailleurs doivent disposer, par année civile, d'au moins 61 jours de repos hebdomadaire, dont 26 doivent tomber sur un dimanche et inclure l'intervalle de 6 à 16 heures.</li><li>➤ lorsque les jours de repos incluent l'intervalle du samedi 23 heures au dimanche 23 heures, le nombre de dimanches de repos peut être abaissé:<ul style="list-style-type: none"><li>• à 17 dimanches lorsque la durée quotidienne du travail ne dépasse pas 8 heures;</li><li>• à 13 dimanches lorsque la durée quotidienne du travail ne dépasse pas 8 heures et que la durée de présence hebdomadaire (durée du travail, pauses comprises) n'excède pas 42 heures.</li></ul></li></ul> Un repos de 24 heures doit être accordé après 7 jours de travail au plus.

Travail continu atypique : adressez-vous à l'inspection fédérale du travail compétente

## Service de piquet

Article	Objet
LTr 6	OLT1 14,15
	<p>Service de piquet</p> <p>Lorsque le service de piquet est effectué <b>dans l'entreprise</b>, la totalité du temps mis à disposition compte comme temps de travail. Lorsque le service de piquet est effectué <b>hors de l'entreprise</b>, le temps mis à disposition ne compte comme temps de travail que dans la mesure où le travailleur a effectivement dû travailler.</p> <p>Dans ce cas, la durée du trajet pour aller au travail et en revenir compte comme temps de travail.</p> <p>Le temps consacré par le travailleur au service de piquet ou aux interventions en résultant ne doit pas excéder sept jours par période de quatre semaines. Le travailleur ne peut être affecté à aucun service de piquet au cours des deux semaines suivant son dernier service de piquet.</p> <p>Le service de piquet peut, à titre exceptionnel (manque de personnel), s'élever pour un travailleur à un maximum de 14 jours par mois, pour autant que le nombre d'interventions réellement effectuées n'excède par cinq par mois en moyenne par année civile.</p>

## Jeunes gens

Article	Objet
LTr 29- 32	OLT1 47-59
	<p>Protection spéciale des jeunes gens</p> <p>Seules des modifications rédactionnelles ont eu lieu (exception : article 30, 2<sup>e</sup> alinéa, lettre b).</p> <p>A la suite de la révision de la LTr en cours, une ordonnance spécifique pour la protection des jeunes gens sera édictée, qui sera adaptée aux nouvelles données suisses et internationales.</p> <p>Contrairement à l'actuelle OLT2, la nouvelle OLT2 ne contient aucune dérogation pour les jeunes gens. D'éventuelles dérogations doivent être autorisées (permis individuels ou collectifs pour certaines professions).</p>

## Femmes

Article	Objet
LTr 35- 35b	OLT1 60-66
	<p>Protection spéciale des femmes</p> <p>En principe, <b>les mêmes dispositions</b> sont nouvellement valables pour tous les <b>hommes et femmes</b> adultes. Des dispositions de protection pour les femmes subsistent néanmoins en relation avec la <b>maternité</b> et les <b>chantiers souterrains</b>.</p> <p><b>L'occupation</b> de femmes <b>durant la maternité</b> est soumise à des limitations, dans l'intérêt de l'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ occupation seulement avec le consentement de l'intéressée.</li> <li>➤ occupation uniquement pendant la durée de travail convenue, mais au plus 9 heures par jour.</li> <li>➤ la mère a droit à un congé pour l'allaitement. La durée de l'allaitement compte à 100% (si effectué dans l'entreprise) ou à 50% (si la effectué hors de l'entreprise); aucun rattrapage antérieur ou ultérieur n'est dû pour le temps consacré à l'allaitement.</li> </ul>

- les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout ont droit, dès le 4<sup>e</sup> mois de la grossesse, à un repos quotidien plus long (12 heures) et à plusieurs pauses de courte durée (10 minutes) toutes les deux heures; les activités exercées en station debout n'excéderont pas un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de la grossesse.
- il est absolument interdit d'occuper la mère durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, la mère ne peut être occupée que si elle y consent.
- les femmes enceintes travaillant entre 20 heures et 6 heures ne peuvent plus être occupées dans cet intervalle durant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement. Durant toute la période de grossesse, ainsi que pour la durée de la 8<sup>e</sup> à la 16<sup>e</sup> semaine après l'accouchement, l'employeur doit proposer un travail de jour équivalent. Lorsque cela n'est pas possible, la femme a droit à 80% de son salaire.

- 62 – Pendant la maternité, les **travaux dangereux ou pénibles** peuvent être limités ou interdits. L'employeur a les obligations suivantes:
- 65 ➤ une **analyse de risques** doit être effectuée par un spécialiste de la sécurité au travail (éventuellement dans le cadre d'une solution de branche) pour les activités, les substances et les micro-organismes mentionnés dans les articles 62 et 63, 3<sup>e</sup> alinéa.
- lorsqu'un risque concret est détecté, il y a lieu de vérifier si la prise de **mesures de protection** permet la continuation de l'activité. Dans ce cas, l'efficacité de ces mesures est soumise, à intervalles de trois mois au maximum, à un contrôle périodique par voie médicale.
- lorsque le risque est, d'office ou après évaluation, trop haut, lorsque les mesures de protection sont inaptes à assurer la protection ou lorsque l'employeur ne procède pas à une analyse de risques, la femme concernée doit être déplacée à un poste de travail **non dangereux équivalent**.
- lorsque ceci n'est pas non plus possible, l'employeur doit verser **le 80% du salaire**.

## Travailleurs ayant des responsabilités familiales

Article	Objet
LTr OLT1 36	Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des <b>enfants jusqu'à l'âge de 15 ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins</b> . Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire qu'avec leur consentement. A leur demande, une <b>pause de midi</b> d'au moins <b>1 1/2 heures</b> doit leur être accordée. Leur consentement est aussi nécessaire lorsque les plans d'engagement du service de piquet doivent être modifiés à court terme ou lorsqu'il faut remplacer un travailleur indisponible. L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à <b>la garde d'un enfant malade</b> , jusqu'à concurrence de <b>trois jours</b> .

## Permis

Article	Objet
LTr OLT1 49 41, 42	Permis de travail de nuit, de travail du dimanche et de travail continu Seuls les permis figurant ci-dessus sont encore délivrés. Les permis de déplacement des limites du travail de jour, pour le travail en deux équipes et pour le travail supplémentaire sont supprimés.

Les **organes cantonaux d'exécution** délivrent les permis pour le travail de nuit **temporaire** (jusqu'à 3 mois/an), pour le travail continu temporaire (jusqu'à 16 semaines/an) ou pour le travail du dimanche temporaire (jusqu'à 6 dimanches/an).

L'office fédéral (Secrétariat d'État à l'économie, seco) délivre tous les permis pour le travail de nuit et du dimanche **permanent ou périodique**.

92 Les permis existants sont valables jusqu'à leur expiration, mais au plus tard jusqu'au 31.3.2003.

## Documentation, participation des travailleurs

Article	Objet
LTr 47	OLT1 Affichage de l'horaire et des permis de travail L'horaire et les dispositions de protection spéciale doivent être communiqués (p. ex. par affichage).
48	69-71 Droits de participation Les travailleurs ou leurs représentants ont un <b>droit de participation</b> pour tout ce qui concerne la protection de la santé, y compris la maternité, l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires, ainsi que les mesures particulières en cas de travail de nuit. Le droit de participation inclut en principe le droit à la consultation, à l'information et à la communication des motifs de décisions s'écartant de la norme. Les travailleurs peuvent de cas en cas avoir un <b>droit de co-décision</b> , p. ex. pour la fixation des intervalles de nuit et du dimanche s'écartant de la règle.
46	73 Registres et autres pièces Les registres et autres pièces nécessaires à l'exécution de la loi doivent être conservés pendant <b>5 ans</b> (jusqu'ici 2 ans) au moins, dès l'expiration de leur validité. Les enregistrements du temps de travail et les analyses de risque en cas de maternité font aussi partie des registres.