

Contexte

En cas de questions autour du service de piquet qui peut être assuré par le chauffeur depuis chez lui (p.ex. service de piquet hivernal), il convient de faire la différence d'une part entre les dispositions de la loi fédérale sur le travail (LTr) et d'autre part de l'OTR 1. Ainsi, par exemple, la „période inactive du service de piquet“ “ passée à la maison peut – en fonction de la situation et de la durée – être considérée comme temps de repos selon l'OTR 1. Par contre, et selon la loi sur le travail, cette même période active de service de piquet peut être soumise, le cas échéant, à une indemnisation ou à un supplément de temps obligatoires.

Ce guide pratique traite le service de piquet dans l'optique de la loi sur le travail.

1. Bases légales

Art. 14 OLT 1: Service de piquet / Principe

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.

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.

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:

- 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
- le nombre d'interventions réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois en moyenne par année civile.

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.

Art. 15 OLT 1: Prise en compte comme durée de travail (obligation de verser le salaire)

L'intégralité du temps mis à la disposition de l'employeur au cours d'un service de piquet effectué dans l'entreprise compte comme durée du travail.

Le temps consacré à un service de piquet effectué en dehors de l'entreprise compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur. Dans ce cas, le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir compte comme durée du travail.

2. Indemnisation pour la „période inactive du service de piquet “ lorsque celle-ci peut être passée à la maison

Selon le SECO et la jurisprudence actuelle, il est clair que si un travailleur peut passer sa «période inactive du service de piquet» à la maison et non pas dans l'entreprise et que, de ce fait, il n'est que partiellement limité au niveau de ses activités de loisirs, il a en principe droit à une indemnisation dont le montant n'est cependant pas fixé dans la loi (voir à ce sujet l'extrait de l'aide-mémoire du SECO sur le thème du service de piquet):

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/merkblatt-zum-pikettdienst.html

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.

Lors d'une durée d'intervention **de moins de 15 minutes**, la tendance, selon le SECO, consiste à considérer la „période inactive du service de piquet“ comme temps de travail complet.

Lors d'une durée d'intervention **de moins de 30 minutes** et en plus de l'indemnisation (voir plus haut), il convient de verser un supplément de temps de 10 % pour la „période inactive du service de piquet“ passée à la maison (art. 8a OLT 2). Ce supplément de temps ne doit pas être payé mais il doit être accordé sous forme de temps libre.

Attention: Toutes les améliorations par rapport aux dispositions de la convention nationale ou des dispositions complémentaires des sections en faveur du travailleur restent actuellement valables.