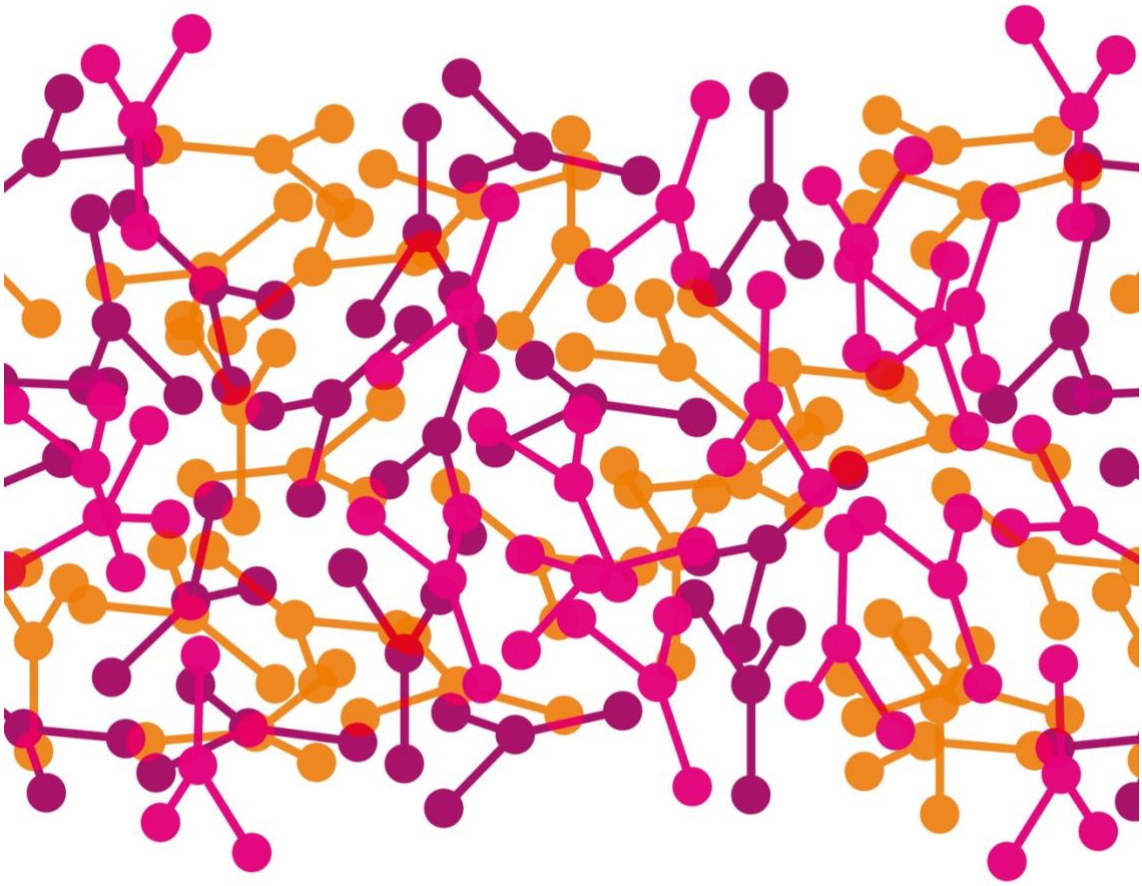
AvenirSocial

Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz
Association professionnelle suisse du travail social
Associazione professionale lavoro sociale Svizzera
Associaziun professiunala svizra da la lavur sociala

Temps de travail, temps de repos et rémunération des services de piquet et de permanence dans le domaine du travail social en Suisse

AvenirSocial, 11 décembre 2019



Qui est AvenirSocial?

AvenirSocial, l'association professionnelle suisse du travail social, représente les intérêts des travailleurs et travailleuses sociales au bénéfice d'une formation tertiaire en travail social, service social, éducation sociale, animation socioculturelle, éducation de l'enfance et en maîtrise socio-professionnelle.

Forte de plus de 3'600 membres actifs et actives dans les différents champs professionnels du travail social sur le plan suisse, AvenirSocial met en réseau et fédère des travailleurs et travailleuses sociales à travers tout le pays et défend leurs intérêts auprès des autorités politiques, tant sur le plan international que fédéral et cantonal.

AvenirSocial est particulièrement sensible aux questions liées à la qualité du travail social en Suisse : en effet, les conditions-cadres dans lesquelles s'inscrit le travail social jouent un rôle fondamental pour le bien-être non seulement des travailleurs et travailleuses sociales mais également des usagères et usagers.

AvenirSocial étant fréquemment interpellée par ses membres sur les questions relatives à l'organisation de l'horaire de travail, la présente brochure vient compléter celle intitulée "droit du travail et salaires" : elle vise à apporter des précisions sur le cadre légal en vigueur en particulier autour de la problématique du "travail sur appel", afin de permettre aux travailleurs et travailleuses sociales de mieux faire valoir leurs droits auprès de leur employeuse ou employeur et d'appréhender de façon plus complète la législation suisse en matière d'organisation du temps de travail.

Si besoin, les membres d'AvenirSocial peuvent bénéficier de conseils juridiques spécifiques portant sur leurs conditions de travail (à raison de 90 minutes/an): cette prestation est comprise dans la cotisation annuelle, laquelle inclut également une protection juridique allant jusqu'à CHF. 250'000.- en cas de conflit avec une employeuse ou un employeur. Des informations plus détaillées sont disponibles sur www.avenirsocial.ch.

Sommaire

1. Introduction 4

2. Que dit le droit ? 5

2.1. Principe 5
2.2. Exception 5
2.3. Établissements 6
2.4. Protection de la santé 6

3. Quelle réglementation lorsque la Loi sur le travail ne s'applique pas ? 7

3.1. Contrat-type de travail (CTT) 7
3.2. Dérogations au contrat-type de travail (CTT) 8
3.3. Code des obligations (CO) 8
3.4. Et quand le Code des obligations (CO) ne règle pas une question particulière ? 9

4. Et en matière de salaire ? 10

4.1. Principe 10
4.2. Travail sur appel 10
4.3. Étendue du travail sur appel 11
4.4. Application par analogie de la Loi sur le travail (LTr) 11

5. En résumé 12

1. Introduction

Le contexte légal régissant le contrat de travail des travailleurs et travailleuses sociales est particulièrement complexe en Suisse. Les deux schémas ci-dessous résument les dispositions légales et contractuelles qui concernent les éducateurs et éducatrices et assistants et assistantes sociales travaillant en établissements. Les paragraphes qui suivent ensuite explicitent la situation de manière détaillée.

Niveau	Droit applicable	Contenu
Lois	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr)	L'Assemblée fédérale donne la disposition qui repose la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr).
	Code des Obligations (CO)	L'Assemblée fédérale édicte la disposition sur laquelle se fonde le Code des obligations (CO), en tant que partie 5 du Code civil suisse (CC).
Ordonnance	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1)	L'ordonnance 1 complète la loi sur le travail.

Concerne	Droit applicable	Dérogations	Chronologie des normes applicables
Temps de travail – Temps de repos	LTr : Non applicable Ordonnance établi un *contrat-type des éducateurs**	Dépôt possible par écrit, par oral et tacitement	1. Convention collective de travail (CCT) ; 2. Règlement du personnel ; 3. Contrat individuel de travail (CIT) ; 4. Contrat-type de travail (CTT) ; 5. Réglementations minimales du Code des obligations (CO).
Protection de la santé	LTr : Applicable (y compris maternité) + Code des obligations + LAMal** / LAPG***		

*L'ordonnance établissant un contrat-type de travail pour les éducateurs et éducatrices employées dans des foyers et internats ne s'applique pas aux assistants et assistantes sociales travaillant en établissements : la question du temps de travail notamment, ne peut de ce fait être réglée que par le biais du contrat de travail, lequel comprend non seulement le contrat individuel de travail (CIT) mais également le règlement d'institution et l'éventuelle convention collective de travail (CCT) signée par une ou plusieurs employeuses ou employeurs.

**LAMal : loi fédérale sur l'assurance-maladie (suivi médical de la grossesse et de l'accouchement)

***LAPG : loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (congé maternité rémunéré)

2. Que dit le droit ?

2.1. Principe

Toutes les entreprises publiques et privées doivent respecter les dispositions légales contenues dans la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), en vertu de son l'art. 1 al. 1. La LTr vise principalement à régler l'organisation du temps de travail, sa durée et les temps de repos devant être octroyés aux travailleuses et travailleurs.

La notion d'entreprise est définie par l'art. 1 al. 2 LTr : "il y a entreprise (...) lorsqu'un employeur occupe un ou plusieurs travailleurs de façon durable ou temporaire, même sans faire usage d'installations ou de locaux particuliers (...)".

2.2. Exception

Toutefois, l'art. 3 LTr exclut du champ d'application certaines catégories de travailleurs et de travailleuses : ainsi, ne tombent pas sous le coup de cette législation fédérale notamment les enseignant·e·s des écoles privées, les enseignant·e·s, assistants et assistantes sociales, éducateurs et éducatrices et surveillant·e·s occupé·e·s dans des établissements (art. 3 let. e LTr).

Il s'agit dès lors de définir qui sont exactement ces personnes, dans le domaine du travail social, qui ne sont pas soumises à la LTr en matière d'horaire de travail.

Sont visés par l'art. 3 let. e LTr

a) les éducateurs et les éducatrices qui ont "achevé une formation pédagogique spécialisée reconnue ou une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente"

b) les assistants et assistantes sociales qui sont au bénéfice d'une "formation sociopédagogique ou sociopsychologique spécialisée et reconnue ou une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente".

Ces définitions découlent de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1), plus précisément de son art. 12.

Une formation complémentaire est reconnue comme équivalente lorsque le travailleur ou la travailleuse a non seulement obtenu un diplôme suite à sa formation de base (maturité ou certificat fédéral de capacité) mais a aussi effectué une initiation de six mois au moins dans un établissement et sous la conduite de personnel qualifié diplômé, comme l'indique le commentaire de l'OLT1 édicté par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO, novembre 2006).

Il faut de surcroît que ces personnes travaillent dans des établissements au sens de l'art. 3 let. e LTr, le seul fait d'être travailleur ou travailleuse sociale ne pouvant justifier une non application des règles de la LTr en matière d'horaire de travail.

2.3. Établissements

L'art. 27 al. 1 LTr prévoit que "certaines catégories d'entreprises (...) peuvent être soumises (...) à des dispositions spéciales (...) dans la mesure où leur situation particulière le rend nécessaire". En d'autres termes, même lorsque le travailleur ou la travailleuse devrait, à raison de sa profession, être soumis·e aux règles de la LTr - ce qui serait le cas par exemple des réceptionnistes -, il est possible que l'employeuse ou l'employeur puisse légalement s'écarter de certaines dispositions.

Comptent parmi ces entreprises qui peuvent s'écarter de certaines règles de la LTr "les établissements d'éducation ou d'enseignement, les oeuvres sociales" (art. 27 al. 2 let. a LTr), lesquels incluent les "maisons et internats", définis par l'art. 16 al. 2 OLT2 comme étant des "homes d'enfants, des maisons d'éducation, d'apprentissage, de formation et de travail, des maisons de retraite, établissements de soin, homes médicalisés, refuges et asiles".

Concrètement, ces établissements n'ont notamment pas besoin, au contraire d'autres entreprises, de requérir une autorisation de dérogation à l'interdiction du travail du dimanche (art. 4 OLT2); ils peuvent aussi prévoir que "la durée du repos quotidien d'un travailleur adulte peut être réduite à 9 heures, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à 12 heures en moyenne sur deux semaines". Les autres entreprises doivent accorder un temps de repos d'au moins onze heures consécutives selon l'art. 15a al. 1 LTr.

En outre, ces établissements peuvent fournir du travail supplémentaire le dimanche (art. 8 al. 1 OLT2), à la condition toutefois qu'il soit compensé par un congé de même durée dans un délai de quatorze semaines.

2.4. Protection de la santé

Fort heureusement et bien que de nombreux travailleurs et de nombreuses travailleuses sociales ne puissent exiger l'application des règles de la LTr en matière de temps de travail et de pause, il convient de relever que les dispositions relatives à la protection de la santé englobent même les personnes non soumises à la LTr en vertu de l'art. 3. En effet, l'art. 3a LTr précise que les "dispositions (...) relatives à la (...) protection de la santé (art. 6, 35 et 36a) s'appliquent aussi aux enseignants des écoles privées, de même qu'aux enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements".

Il en découle que même pour les éducateurs et les éducatrices ainsi que les assistants et assistantes sociales, l'employeuse ou l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour la protection de la santé, en particulier celles nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des collaboratrices et collaborateurs. Il doit être particulièrement attentif dans l'organisation du travail afin d'éviter le surmenage (art. 6 al. 2 LTr).

L'employeuse ou l'employeur doit également employer les femmes enceintes et les mères qui allaitent "de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence" (art. 35 al. 1 LTr); en outre, les "accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent" (art. 35a al. 3 LTr).

Finalement, durant les huit semaines avant la naissance, peu importe sa profession, une femme enceinte ne peut être occupée entre 20 heures et 6 heures (art. 35a al. 4 LTr).

Il ne serait en effet pas soutenable que deux femmes, l'une éducatrice dans un établissement, l'autre comptable par exemple ne soient pas protégées de la même manière durant la grossesse et immédiatement après la naissance de leur enfant.

3. Quelle réglementation lorsque la Loi sur le travail ne s'applique pas ?

Puisque certaines personnes sont (en grande partie) exclues du champ d'application de la LTr, se pose la question de savoir à quelles règles elles sont soumises dans le cadre de leur emploi, respectivement quel cadre les employeuses et employeurs doivent respecter.

3.1. Contrat-type de travail (CTT)

Relations de travail soumises à un CTT : L'ordonnance établissant un *contrat-type de travail (CTT)* pour les éducateurs et éducatrices employées dans des foyers et internats (ordonnance sur le *CTT éducateurs*) vise à régler "les rapports de travail entre les foyers et internats privés qui s'occupent de l'éducation de personnes difficiles ou handicapées (employeurs) d'une part, et les éducateurs qu'ils emploient (travailleurs) d'autre part" (art. 1 al. 2 ordonnance sur le *CTT éducateurs*). Ces dispositions ne concernent pas les personnes qui n'accomplissent pas de tâches éducatives (art. 1 al. 3 ordonnance sur le *CTT éducateurs*).

Ainsi, l'art. 8 ordonnance sur le *CTT éducateurs* prévoit que la durée normale de travail est de 45 heures en moyenne et qu'elle ne doit pas, sauf "motifs impérieux", dépasser 50 heures par semaine. On pensera ici à des camps avec les résident·e·s, lesquels justifient un temps de travail dépassant les 50 heures. Lorsque les heures effectuées dépassent la limite de 45 heures par semaine, elles doivent être compensées par un congé de durée équivalente dans un délai de 14 semaines.

Toujours sur la base de l'ordonnance sur le *CTT éducateurs*, le travailleur ou la travailleuse ne peut effectuer du travail de nuit que trois fois par semaine au plus, le travail de nuit étant défini comme étant celui réalisé entre 22 heures et 6 heures. De plus, ce travail doit être compensé
- pour un quart par du temps libre,
- ou indemnisé par le versement d'un supplément de salaire équitable (art. 9).

L'art 14 OLT1 relatif au service de piquet ne s'appliquant pas aux éducateurs et éducatrices, l'art. 10 ordonnance sur le *CTT éducateurs* règle la question en indiquant que "le temps au cours duquel le travailleur doit rester à la disposition de l'employeur, dans le foyer ou au dehors de celui-ci, est compté dans la durée du travail dans la mesure où l'employeur a effectivement eu recours à ses services". La question de la compensation ou de la rémunération de la permanence doit être prévue par un règlement propre à chaque employeuse ou employeur.

L'art. 12 ordonnance sur le *CTT éducateurs* règle la question des jours de congé hebdomadaire, l'art. 13 celle du congé sabbatique et l'art. 14 la problématique du congé maternité payé.

On retiendra encore que l'ordonnance sur le *CTT éducateurs* prévoit une réglementation concernant le droit aux vacances (art. 15), le droit au salaire en cas d'absence de courte durée (art. 18) ou encore le droit au salaire en cas de maladie (art. 19).

3.2. Dérogations au contrat-type de travail (CTT)

L'art. 2 ordonnance sur le *CTT éducateurs* permet toutefois aux employeuses et employeurs de déroger aux règles prévues.
Cela signifie que le CTT éducateurs n'a pratiquement aucune signification dans la pratique professionnelle. En effet, l'article 2 ne prévoit pas la forme écrite pour les dérogations à son règlement. Par contre, des écarts sont possibles oralement, c'est-à-dire implicitement ou tacitement.
Il se pose donc la question de savoir quelles règles les employeurs et employeuses doivent respecter dans le travail quotidien et lors de la mise en place d'un CIT ou d'une CCT.

3.3. Code des obligations (CO)

Les règles dites semi-impératives du CO doivent être respectées. Sont des règles semi-impératives celles qui fixent un droit minimum, le sort des collaboratrices et collaborateurs pouvant toutefois être améliorés par une règlementation plus "généreuse", accordée par le biais d'un contrat individuel de travail (ou dans le règlement de l'institution) ou une convention collective de travail (CCT).

On pensera ici notamment

1) au jour de congé, lequel doit être octroyé chaque semaine, en règle générale le dimanche ou, si les circonstances ne le permettent pas, un jour ouvrable entier, comme indiqué par l'art. 329 CO. Une employeuse ou un employeur possède bien entendu la latitude d'octroyer un deuxième jour de congé, peu importe que ce droit soit conféré par un CIT ou par une CCT,

2) au droit aux vacances : l'art. 329a al. 1 CO prévoit que le droit aux vacances est de cinq semaines pour les jeunes de moins de 20 ans et de quatre semaines pour les autres travailleurs et travailleuses ; il est loisible à une employeuse ou un employeur d'octroyer des semaines supplémentaires par le biais d'un CIT ou d'une CCT mais il ne lui est pas possible de réduire ce temps à moins de 4 semaines pour les personnes âgées de plus 20 ans.

De surcroît, en vertu de l'art. 328 CO, l'employeuse ou l'employeur doit protéger et respecter la personnalité de la travailleuse ou du travailleur en prenant les mesures nécessaires à sa santé psychique et physique. Cette obligation n'est toutefois pas absolue puisque, par essence, il se peut par exemple que certain·e·s résident·e·s aient, notamment en raison de troubles psychiques, des réactions violentes, tant physiquement que verbalement. L'employeuse ou l'employeur doit dès lors veiller à réduire autant que possible ces atteintes

mais il ne peut être tenu pour responsable de la seule survenance d'une telle réaction. Il le serait en revanche s'il n'avait pris la moindre mesure pour éviter qu'un tel incident ne se (re)produise.

Si l'employeuse ou l'employeur a la possibilité de s'écarter de l'art. 14 ordonnance sur le *CTT éducateurs*, lequel accorde un congé maternité payé de 16 semaines au moins (art. 19 ordonnance sur le *CTT éducateurs*), il ne peut toutefois aller au-deçà des 14 semaines prévues par l'art. 329f CO. Un congé maternité plus long, notamment par l'octroi d'un congé dit d'allaitement, est possible par l'entremise du CIT ou d'une CCT. Le paiement du congé maternité est réglé notamment par la loi sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG).

Une règle impérative dans le CO doit être respectée dans tout contrat de travail et il n'est loisible ni à l'employeuse ou l'employeur ni à l'employé·e de prévoir une dérogation à celle-ci. On pensera ici à l'art. 335 al. 2 CO, lequel prévoit que "la partie qui donne son congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande". Ainsi, il ne serait pas légal de prévoir que l'employeuse ou l'employeur qui licencie un collaborateur ou une collaboratrice soit dispensé de motiver la résiliation par écrit.

3.4. Et quand le Code des obligations (CO) ne règle pas une question particulière ?

Si de nombreuses problématiques sont traitées par les art. 319 et suivants du CO, il n'en demeure pas moins que certains sujets n'y figurent pas du tout : on pensera ici à la question du temps de travail, du temps de pause durant la journée de travail et celle du service dit de piquet.

Ainsi, si elle ou il souhaite s'écarter de la règlementation prévue en matière de repos quotidien (art. 11 ordonnance sur le *CTT éducateurs*), l'employeuse ou l'employeur devrait s'inspirer des règles de la LTr pour les questions suivantes :

1) le temps de travail est réglé par l'art. 9 LTr (durée maximum de la semaine de travail), prévoyant 45 heures, respectivement 50 heures, selon le lieu de travail et la nature du travail (45 heures pour les travailleurs et travailleuses occupées dans les entreprises industrielles, le personnel de bureau, technique et autres employé·e·s, 50 heures pour les autres travailleuses et travailleurs),

2) l'art. 15 LTr impose aux employeuses et employeurs d'octroyer au moins les pauses suivantes :
a. un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie,
b. une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures,
c. une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures,

3) le temps de repos quotidien est prévu à l'art. 15a al. 1 LTr, selon lequel "le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives". Il est toutefois possible que cette durée soit réduite de façon légale à huit heures une seule fois par semaine, dans la mesure où la moyenne sur deux semaines atteint onze heures (art. 15 a al. 2 LTr).

4. Et en matière de salaire ?

4.1. Principe

Lorsque une employeuse ou un employeur entend déroger à la réglementation des art. 16ss ordonnance sur le CTT éducateurs (section 6, salaire), elle ou il doit respecter les règles posées par les art. 322ss CO, portant notamment sur le délais et terme de paiement du salaire, ainsi que l'obligation de remettre un "décompte" à la travailleuse et au travailleur (fiche de salaire).

En outre, il doit se conformer à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et ne peut discriminer à raison du sexe. Le droit fédéral ne contient pas de dispositions relatives à un salaire minimum. En revanche, de nombreuses CCT disposent maintenant d'une réglementation à ce sujet, fixant un salaire "plancher" et une rémunération "plafond" pour chaque type d'emploi existant au sein des institutions signataires.
Pour plus de détails sur les salaires dans le travail social, veuillez consulter notre document "Droit du travail et salaires dans le travail social en Suisse". Si vous n'êtes pas certain·e que votre salaire corresponde à la norme dans votre profession, parlez-en à vos collègues et comparez vos salaires.

4.2. Travail sur appel

Le CO est toutefois muet sur le droit au salaire pour les formes de travail par lesquelles l'employeuse ou l'employeur fait appel au travailleur ou à la travailleuse en cas de besoin : ce travail sur appel se présente sous forme de "permanence" ou de "service de piquet".

Le Tribunal fédéral a donc dû se pencher sur la question de la rémunération durant ce temps particulier de permanence / piquet. De son jugement ATF 124 III 249 du 6 mai 1998, il convient de retenir que

a. le service de permanence, durant lequel le travailleur ou la travailleuse ne peut pas quitter l'institution, compte entièrement comme temps de travail, même si la personne n'est pas concrètement active, le fait d'être "sur place" étant déterminant pour le droit au salaire;

b. lorsque le travailleur ou la travailleuse se met à disposition de l'employeuse ou de l'employeur mais en dehors de l'établissement (travail sur appel), l'employeuse ou l'employeur doit également rémunérer ce temps mais le salaire en découlant n'a pas à être identique à celui versé usuellement;

c. le salaire afférent au service de permanence ou au travail sur appel peut être intégré au salaire de la prestation principale, soit via le CIT, soit par l'intermédiaire d'une CCT.

En résumé, ce travail doit sur le principe être rémunéré : en totalité pour le service effectué dans les murs de l'institution, dans une mesure moindre pour le temps d'attente réalisé à l'extérieur de l'établissement.

4.3. Étendue du travail sur appel

Dans la mesure où la LTr ne s'applique que partiellement aux éducateurs et éducatrices occupées dans des établissements et que l'ordonnance sur le CTT éducateurs est muette quant à la fréquence et la durée de ce travail sur appel, se pose la question de savoir quelles sont les limites à cette organisation particulière du temps de travail.

Les limites légales sont rares mais doivent impérativement être respectées par les employeuses et employeurs. Il s'agit des art. 329 et 329a CO, lesquels prévoient d'une part que l'employeuse ou l'employeur doit accorder un congé hebdomadaire, si possible le dimanche, à la travailleuse et au travailleur, d'autre part que quatre semaines de vacances au moins sont à accorder aux employé·e·s de plus de 20 ans.

Fait également obstacle à un travail sur appel "24 heures sur 24" l'art. 328 CO, qui impose à une employeuse ou un employeur de protéger la santé psychique et physique de ses collaborateurs et collaboratrices. Le fait de se tenir constamment à disposition de l'employeuse ou de l'employeur constituerait une charge mentale importante pour les personnes concernées, lesquelles vont craindre à tout moment de devoir se rendre sur leur lieu de travail.

Cette obligation de protéger la personnalité des travailleurs et travailleuses se retrouve à l'art. 6 LTr, lequel s'applique aux éducateurs et éducatrices ainsi qu'aux assistants et assistantes sociales dans des établissements. Il donne cependant uniquement une ligne-directrice sans pour autant quantifier ce travail sur appel : "l'employeur doit (...) régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage".

4.4. Application par analogie de la Loi sur le travail (LTr)

La LTr n'a certes pas à être respectée de façon impérative par les employeuses et employeurs en ce qui concerne le travail sur appel mais il est souhaitable que les limites qu'elle pose constituent un cadre à cette forme de travail.

Ainsi, "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" (art. 14 al. 1 OLT1).

On retiendra donc tout d'abord que la LTr et l'OLT1 distinguent

1) dans l'entreprise : le service de piquet effectué (service de permanence) pour lequel "l'intégralité du temps mis à la disposition de l'employeur (...) compte comme durée du travail" (art. 15 al. 1 OLT1), sans que ne se pose la question de l'ampleur de l'activité effectivement déployée par la collaboratrice ou le collaborateur,

2) hors de l'entreprise : le service de piquet effectué (disponibilité sur appel) : ici, "le temps consacré (...) 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" (art. 15 al. 2 OLT1).

L'art. 14 al. 2 OLT1 fixe le nombre de jours pouvant être effectués au titre du piquet : "le temps que le travailleur consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant n'excède pas sept jours par période de quatre semaine"; le collaborateur ou la collaboratrice doit ensuite disposer de deux semaines au moins sans obligation de se tenir prêt à intervenir pour le compte de l'employeur ou l'employeuse en sus de son activité ordinaire.

Cependant, une réglementation différente peut être prévue pour les entreprises de petite taille : "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 :

a. l'entreprise, eu égard à sa taille et à sa structure, ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer (...)" un service de piquet d'une durée maximale de 7 jours de suite, **et** que
b. "le nombre d'interventions réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois en moyenne par année civile".

Il en découle que lorsque la durée du service de piquet s'étend sur 14 jours, il n'est pas loisible à l'employeuse ou à l'employeur de demander au collaborateur ou à la collaboratrice de l'effectuer au sein de l'institution puisque le nombre d'intervention effective ne peut pas dépasser cinq par mois en moyenne.

5. En résumé

Bien que la LTr ne soit pas dans son ensemble applicable aux éducateurs et éducatrices ou assistants et assistantes sociales travaillant en établissement, une bonne connaissance du dispositif légal est importante en particulier lors de négociations avec une employeuse ou un employeur dans le cadre d'une commission du personnel ou pour la défense de ses propres droits.

Les conventions collectives de travail (CCT) restent à ce jour des instruments centraux pour régler de façon contraignante pour les employeuses et employeurs les questions relatives aux horaires de travail, les temps de pause et les services dits de piquet ainsi que la problématique du salaire en fixant des minimas pour chaque profession, le droit fédéral étant muet à ce sujet.

Abréviations

Al.
Alinéa

Art.
Article

ATF
Arrêt du Tribunal Fédéral (jugement)

CCT
Convention collective de travail

CIT
Contrat individuel de travail

CO
Loi fédérale complétant le Code civil suisse : Code des obligations

Cst
Constitution fédérale de la Confédération suisse

CTT
Contrat-type de travail

LAMal
Loi fédérale sur l'assurance-maladie

LAPG
Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité

LEg
Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Let.
Lettre

LTr
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

OLT1
Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

OLT2
Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs)

Ordonnance sur le CTT éducateurs
Ordonnance établissant un contrat-type de travail pour les éducateurs employés dans des foyers et internats

SECO
Secrétariat d'État à l'économie

ss
et suivant(e)s

Éditeur :

© AvenirSocial – Association professionnelle suisse du travail social

Secrétariat général Suisse

Case postale

Schwarztorstrasse 22

3001 Berne

info@avenirsocial.ch

www.avenirsocial.ch