



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Enregistrement de la durée du travail

Qu'est-ce qui reste,
qu'est-ce qui change ?

Révision de l'ordonnance 1 relative à la loi
sur le travail (OLT 1)

Durée du travail et enregistrement

- Bases juridiques
- Pourquoi une révision ?
- Nouvelles modalités
d'enregistrement
 - Systématique
 - Simplifié
 - Renonciation
- Informations complémentaires
- Exemples
- Quizz



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Novembre 2015

SECO | Conditions de travail

Département de l'économie, de l'emploi et de l'énergie (DEE)
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

05/10/2026 - Page 1



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Enregistrement de la durée du travail

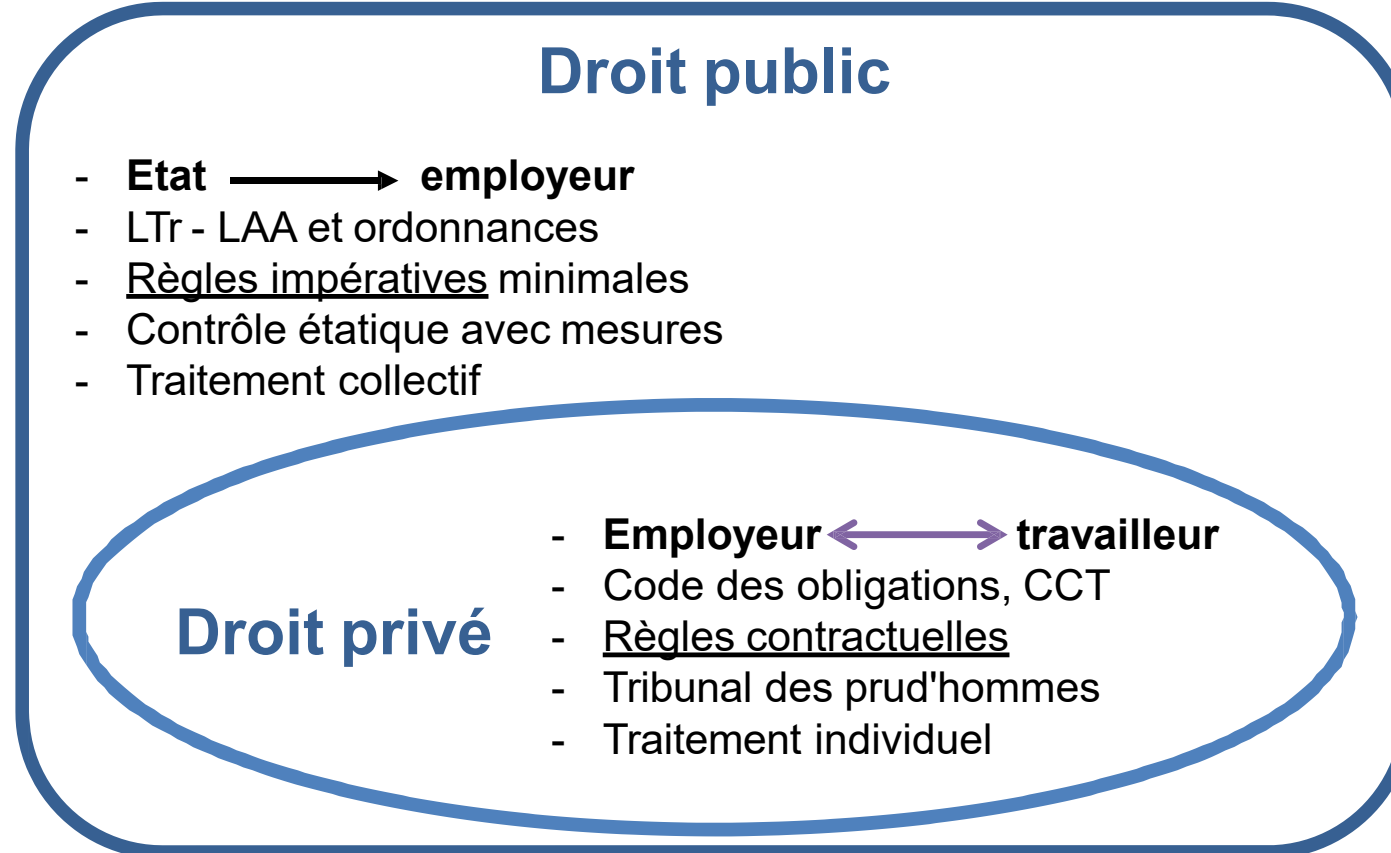
Qu'est-ce qui reste,
qu'est-ce qui change ?

Révision de l'ordonnance 1 relative à la loi
sur le travail (OLT 1)

Enregistrement de la durée du travail

- **Bases juridiques**
- Pourquoi une révision ?
- Nouvelles modalités
d'enregistrement
 - Systématique
 - Simplifié
 - Renonciation
- Informations complémentaires
- Exemples
- Quizz

Droit privé et droit public



Droit privé et droit public

Droit public

Règles impératives minimales de protection des travailleurs :

- Durée du travail et du repos
- Santé au travail
- Jeunes travailleurs et maternité
- Sécurité au travail...

Droit privé

Règles contractuelles :

- Taux d'activité
- Salaire
- Vacances
- Délais de congé...

Le contenu du droit public

Protection de la santé au travail



LTr

précisée par

- OLT 1** Durée du travail et du repos
Protection femmes / jeunes
- OLT 2** Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises
- OLT 3** Santé physique, psychique et ergonomie
- OLT 4** Approbation des plans
- OLT 5** Jeunes travailleurs
- OPROMA (OLT 6)** Protection de la maternité

Prévention des accidents et des maladies professionnelles



LAA

(Titre 6^{ème} : articles 81 à 88, surtout 82)
précisée par

- OPA** Exigences de sécurité
 - bâtiments
 - équipements de travail
 - milieu de travail (aération, bruit, vibrations, lumière, incendies et explosions)
- Organisation du travail
(lutte contre le feu, équipements, entreposage)



Directive MSST

Champ d'application

La LTr ne s'applique pas aux entreprises (activités) suivantes :

- Administrations publiques (suisses)*
- Transports publics
- Navigation sous pavillon suisse
- Entreprises agricoles et horticoles
- Pêche
- Ménages privés

La LTr ne s'applique pas aux personnes suivantes :

- Ecclésiastiques
- Personnel domicilié en Suisse d'administrations étrangères
- Equipages du transport aérien
- Travailleurs à domicile
- Voyageurs de commerce, bateliers rhénans
- Enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants dans des établissements*
- Fonctions dirigeantes élevées, activités artistiques indépendantes ou scientifiques*

***à l'exception des dispositions relatives à la protection de la santé (art. 6, 35, 35a)**

Le contenu du droit public

Protection de la santé au travail



LTr

précisée par

- OLT 1** Durée du travail et du repos
Protection femmes / jeunes
- OLT 2** Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises
- OLT 3** Santé physique, psychique et ergonomie
- OLT 4** Approbation des plans
- OLT 5** Jeunes travailleurs
- OPROMA (OLT 6)** Protection de la maternité

Prévention des accidents et des maladies professionnelles



LAA

(Titre 6^{ème} : articles 81 à 88, surtout 82)
précisée par

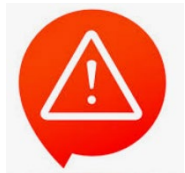
- OPA** Exigences de sécurité
 - bâtiments
 - équipements de travail
 - milieu de travail (aération, bruit, vibrations, lumière, incendies et explosions)
- Organisation du travail
(lutte contre le feu, équipements, entreposage)

← **Directive MSST**

La loi sur le travail et les ordonnances associées (OLT) ont pour but la protection de la santé



- Temps de travail effectués et temps de pause accordés en tant que facteurs centraux de la protection de la santé
- Objet de réglementation le plus important de la loi sur le travail



La non prise en compte des aspects de santé au travail a un surcoût pour l'entreprise et la société en plus de l'impact sur la santé du travailleur !

Durée hebdomadaire de travail

art. 9 LTr

MAXIMUM : 50 heures

CAS PARTICULIERS : 45 heures

- entreprises industrielles
- personnel de bureau
- personnel technique et autres employés
- personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail (> 50 T)

PROLONGATIONS POSSIBLES : voir art. 22 OLT 1

Travail du jour / du soir

art. 10 LTr

DURÉE DU TRAVAIL

Temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à disposition de l'employeur (art. 13 OLT 1).

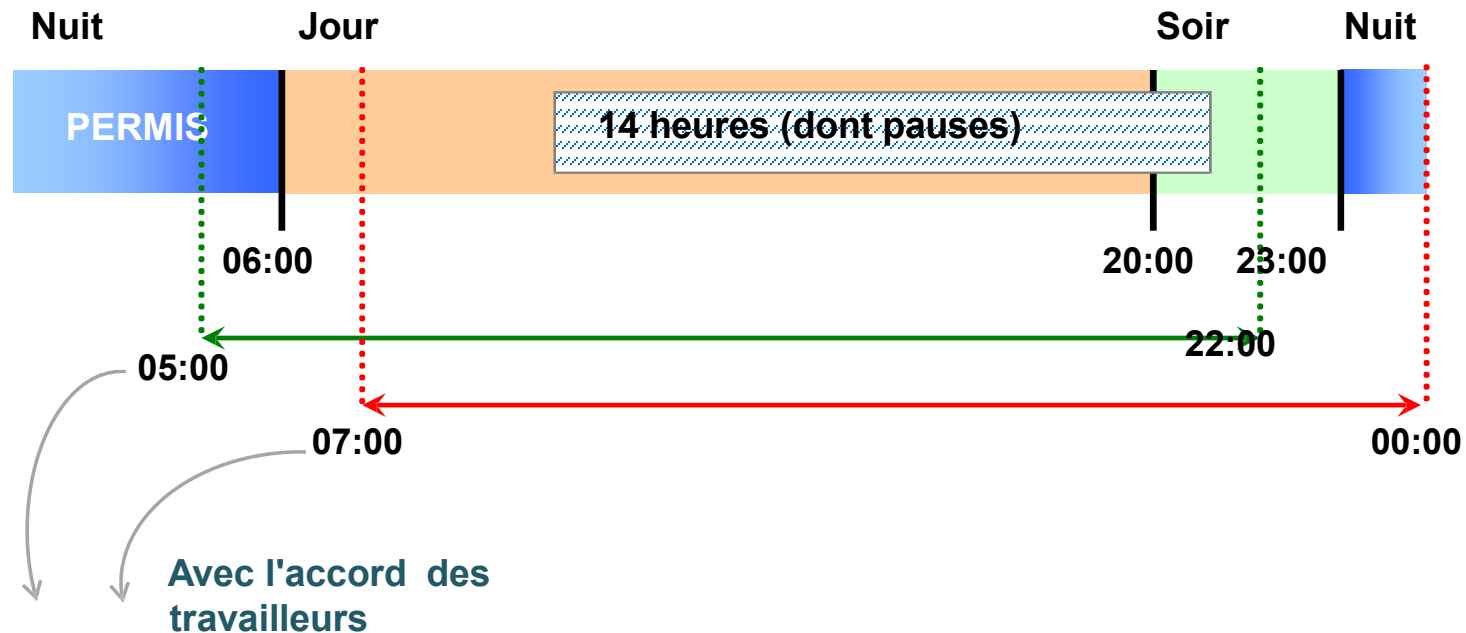
RÈGLES (art. 9 à 28 LTr et art. 13 à 46 OLT 1) concernent :

- la durée maximum de la semaine de travail
- le travail de nuit
- le travail du dimanche
- les pauses et le repos
- le travail supplémentaire

RÈGLES SPÉCIFIQUES concernent :

- les femmes enceintes et allaitantes (Chapitre 5 OLT1)
- les jeunes travailleurs (OLT5)

Travail du jour / du soir art. 10 LTr



Glissement du travail de jour
entre 05:00-22:00 ou entre
07:00-00:00 (art. 10 al. 2 LTr)

- pour l'ensemble de l'entreprise : le travail du jour et du soir est compris dans un **espace de 17 heures**;
- pour chaque travailleur : ne peut être occupé que durant **14 heures**

Travail de nuit

art. 16 ss LTr

PRINCIPE : interdiction ! (art. 16 LTr)

Travail de nuit = période de travail dont **une partie** se déroule durant la nuit

EXCEPTION / DÉROGATION :

1. Autorisation du SECO / de l'OCIRT (art. 17-17a LTr)

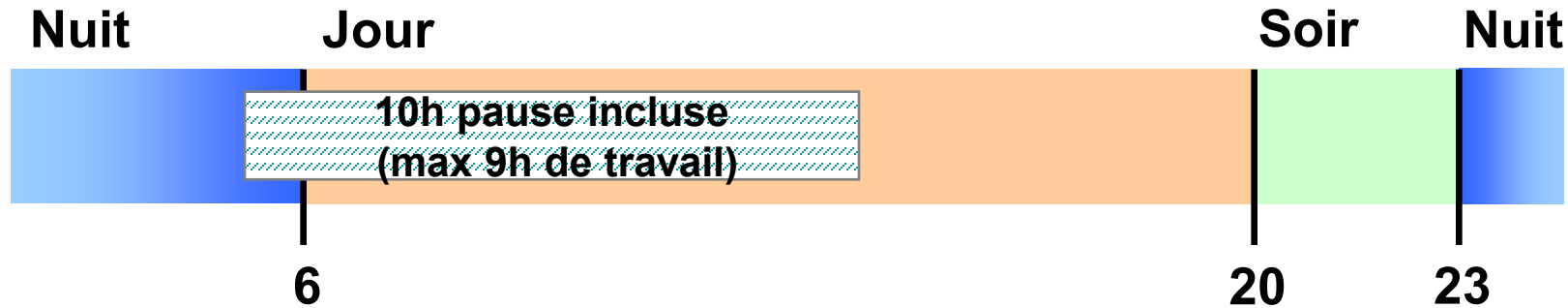
- ne doit pas dépasser 9 h
- doit être compris dans un intervalle de 10 h max

2. Dérogations de l'OLT 2 : certaines *catégories d'entreprises ou de travailleurs* (pas d'autorisation nécessaire)

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| - Hôpitaux - Cliniques | - Journaux - Radios - TV - Cinémas |
| - Hôtels - Restaurants | - Surveillance - Gardiennage |
| - Kiosques - Services aux voyageurs | - Congrès, foires |
| - Boulangeries - Pâtisseries | - Stations-service |

Travail de nuit

art. 16 ss LTr



- 📌 Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

- 📌 Art. 17b⁴⁶

¹ L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 % au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.

⇒ *Temporaire : 25 nuits ou moins*

² Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.

⇒ *Régulier : > 25 nuits/an*

³ Le temps de repos compensatoire prévu à l'al. 2 ne doit pas être accordé lorsque:

- la durée moyenne du travail par équipes dans l'entreprise n'excède pas sept heures, pauses incluses;
- le travailleur de nuit n'est occupé que quatre nuits par semaine (semaine de quatre jours);
- des temps de repos compensatoires équivalents sont accordés aux travailleurs dans un délai d'une année, par convention collective de travail ou par une application par analogie de dispositions de droit public.

Travail du dimanche / jour férié : art. 18 à 20LTr

PRINCIPE : interdiction ! (art. 18 LTr)

Travail de dimanche = période de travail du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures

- **Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche**

- **Art. 19⁵¹**

¹ Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.

² Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

³ Le travail dominical temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50 % au travailleur.

⁴ Le travail dominical régulier ou périodique est soumis à l'autorisation du SECO, le travail dominical temporaire, à celle des autorités cantonales.



Régulier : > 6 dimanches et jour fériés par an



Temporaire : 6 dimanches et jour fériés par an ou moins

- **Dimanche libre et repos compensatoire**

- **Art. 20⁵³**

¹ Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'art. 24 est réservé.

² Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.

EXCEPTION – Pas d'autorisation nécessaire dérogation de l'OLT 2 : certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs

- | | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------|
| - Hôpitaux - Cliniques | - Boulangeries – Pâtisseries | - Congrès, foires |
| - Hôtels - Restaurants | - Journaux - Radios - TV - Cinémas | - Stations-service |
| - Kiosques - Services aux voyageurs | - Surveillance - Gardiennage | |

Répartition durée du travail

Travail consécutif

art. 16 et 20 OLT1

PRINCIPE : 5.5 jours au maximum par semaine

La semaine de travail n'excède pas, pour le travailleur, cinq jours et demi de travail. Elle peut être étendue à six jours, pour autant que le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire s'effectue, pour quatre semaines au plus, avec le consentement du travailleur.

Soit sur 1 mois, au maximum, 2 semaines à 6 jours et 2 semaines à 5 jours.

Travail de dimanche = 6 jours consécutifs maximum sur la semaine précédente et suivante

EXCEPTION / DÉROGATION :

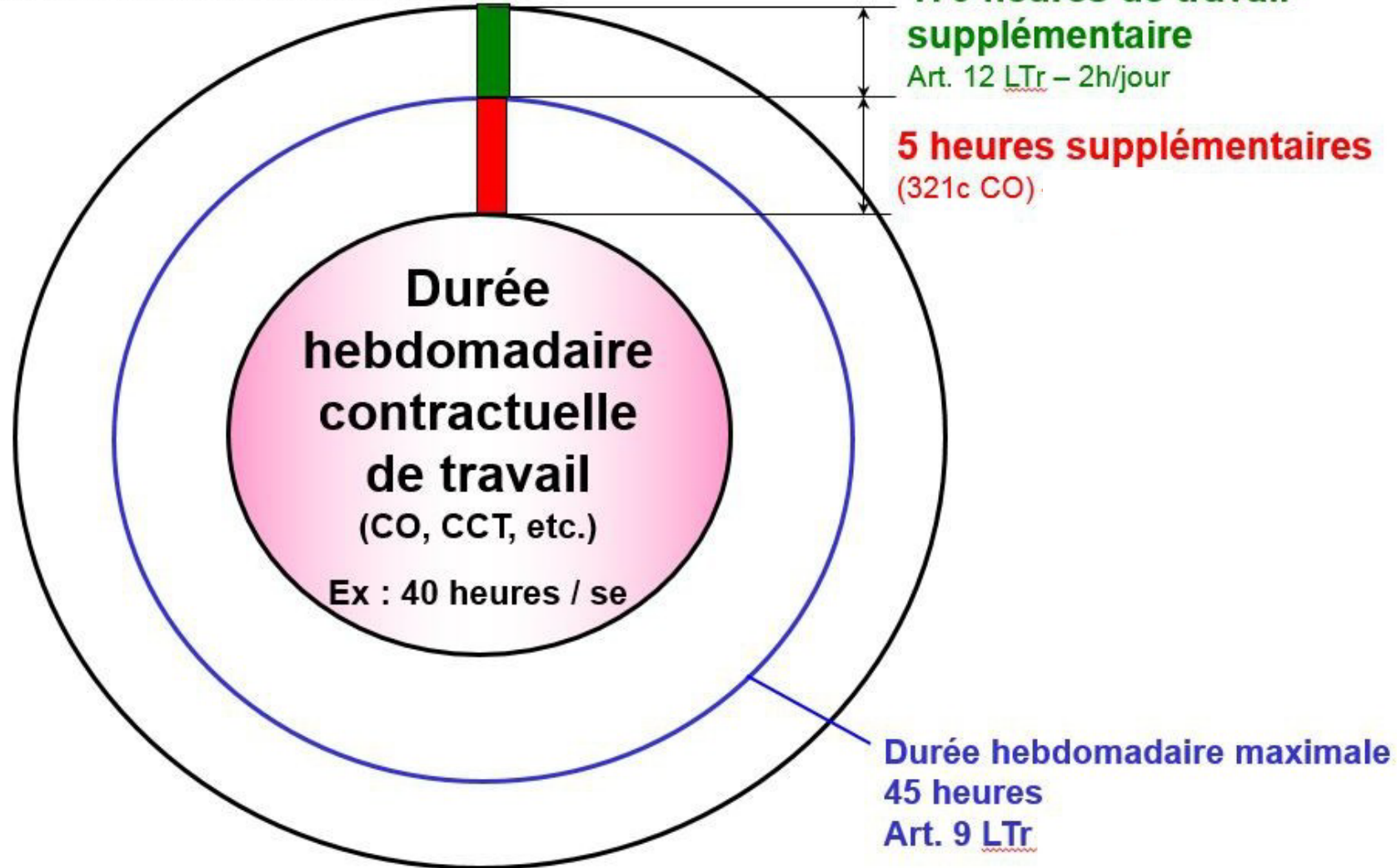
Dérogations de l'OLT 2 : *certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs*

- Hôpitaux - Cliniques
- Théâtre
- ...

Heures supplémentaires vs travail supplémentaire

Ex : entreprises industrielles

Durée maximale hebdomadaire de travail: 45 heures



- 📄 Travail supplémentaire. Conditions et durée

- 📄 Art. 12

¹ A titre exceptionnel, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée :

- a. En cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail;
- b. Pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation;
- c. Pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens.

² Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par travailleur et par jour, sauf les jours chômés ou en cas de nécessité, ni le nombre d'heures suivant par année civile :

- a. 170 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures;
- b. 140 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures.

- 📄 Indemnité pour travail supplémentaire

- 📄 Art. 13

¹ Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25%, qui n'est toutefois dû aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans l'année civile.

² Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée.

Repos (art. 15a et 18 LTr)

Pauses (art. 15 LTr)

REPOS :

- quotidien : d'au moins **11 heures** consécutives
- hebdomadaire : **dimanche** (samedi 23:00 à dimanche 23:00)



Principe : interdiction du travail du dimanche et jours fériés !

Exception : autorisation du SECO/OCIRT (art. 19 LTr)

PAUSES :

Durée de la journée de travail	Pause
> 5h30	15 min
> 7h	30 min
> 9h	60 min

Si le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail :
pause = temps de travail !

Autres pauses légales

Travail sans vue sur l'extérieur et/ou apport de lumière naturelle
(commentaires art. 15 et 24 OLT3)

↳ Pauses compensatoires ("pause lumière") comptant comme temps de travail

- ❑ Pour les locaux existants et pour certaines exceptions, si pas d'éclairage naturel, mesures compensatoires à appliquer :

	Variantes de combinaison		
	V1	V2	V3
Mesures compensatoires			
Mesures de construction			
Eclairage artificiel proche de la lumière du jour au poste de travail	X	X	
Strict respect des valeurs de référence de la protection de la santé au travail	X		X
Réfectoires et locaux de séjour avec éclairage naturel pour les pauses de midi non rémunérées selon la LTr	X	X	X
Mesures d'organisation			
Rotation à des postes de travail disposant d'une grande part d'éclairage naturel		X	X

Tableau 315-3 : Variantes de systèmes compensatoires en cas d'absence d'éclairage naturel au poste de travail
Pour locaux existants

- ❑ Pour les exceptions des activités sans vue sur l'extérieur, mesures compensatoires à appliquer :

	Variantes de combinaison				
	V1	V2	V3	V4	V5
Mesures compensatoires					
Mesures de construction					
Dégagement de fenêtres obstruées	X	X			
Couleurs claires des plafonds et parois		X		X	X
Réfectoires et locaux de séjour avec vue sur l'extérieur pendant les pauses de midi non rémunérées selon la LTr	X		X		X
Mesures d'organisation					
Possibilité d'accéder à une fenêtre de contact ou de faire quelques pas à l'extérieur	X	X	X	X	X
Rotation à des postes de travail avec vue sur l'extérieur			X	X	

Tableau 324-8 : Variantes de systèmes compensatoires pour l'absence de vue sur l'extérieur au poste de travail

*Si aucune des variantes n'est possible → pauses compensatoires payées
(20 min pour 3h40 de travail effectif). Les 2 pauses ne sont pas cumulatives.*

Autres pauses légales

Travail au froid (commentaire art. 21 OLT3)

↳ Temps/pauses de réchauffement comptant comme temps de travail

Domaine de froid	Température de l'air	Durée max. d'exposition au froid sans interruption (en minutes)	Durée de réchauffement en pourcentage de la durée de séjour (en %)	Durée min. de réchauffement au terme de la durée max. d'exposition (en minutes)
I Domaine frais	de +15 à +10°C	150	5	10
II Domaine légèrement froid	de +10 à -5°C	150	5	10
III Domaine froid	de -5 à -18°C	90	20	15
IV Domaine très froid	de -18 à -30°C	90	30	30
V Domaine de froid extrême	de -30 à -40°C	60	100	60

III 321-2 : durée maximale d'exposition au froid et durée minimale de réchauffement d'après DIN 3340 -5, 1997-1

Avant d'effectuer un travail dans le domaine de froid V, il est obligatoire de passer un examen médical. Pour les groupes à risque, cet examen est déjà requis avant un travail dans le domaine de froid IV.

<https://www.ge.ch/proteger-ses-employes-fortes-chaleurs-du-grand-froid/fortes-chaleurs>

Autres pauses légales

Travail par fortes chaleurs (Procédure OCIRT / OLT3)

Pauses compensatoires comptant comme temps de travail

Application
MeteoAtWork
Développer sur
Genève avec
Météo Suisse

EVALUATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR					
Intensité du travail- Metabolisme énergétique ISO 8996					
Température en °C	travail	léger	modéré	lourd	très lourd
Température de l'air (en °C) mesurée à l'ombre ou selon prévisions de MétéoSuisse	20°C				
	21°C				
	22°C				
	23°C				
	24°C				
	25°C				
	26°C				
	27°C				
	28°C				
	29°C				
	30°C				
	31°C				
	32°C				
	33°C				
	34°C				
	35°C				
	36°C				
	37°C				
	38°C				
	39°C				
	40°C				

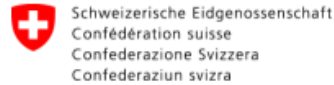
	Niveau 1 : mesures de base
	Niveau 2 : mesures supplémentaires
	Niveau 3 : mesures supplémentaires
	Niveau 4 : niveau d'alerte, groupes et situations à risque
	Niveau 5 : mise en danger

Humidité relative de l'air	30%	pas d'ajustement
	40%	descendre de 2 cases
	50%	descendre de 4 cases
	60%	descendre de 5 cases
	70%	descendre de 6 cases
	80%	descendre de 8 cases
Ensoleillement	90%	descendre de 9 cases
	au soleil	pas d'ajustement
	ciel couvert	monter de 3 cases
	protection contre le soleil	monter de 5 cases
Tenue	Légère	pas d'ajustement
	Tissés / combinaison coton	descendre de 5 cases
	Combinaison étanche	appel au spécialiste MSST

Niveau 1 : mesures de base	- Vérification quotidienne des conditions météorologiques; - Formation et information du personnel sur les risques et la prévention des atteintes à la santé dues à la chaleur, sur les signes d'alerte en cas de problème et les mesures de premiers secours, ainsi que sur le comportement à adopter (hydratation adéquate, repas légers, éviter l'alcool...) - Mise à disposition d'eau potable fraîche (pour boire) et de l'eau pour se rafraîchir.
Niveau 2 : mesures supplémentaires	- Mise en place de zones d'ombre pour les postes de travail les plus exposés; - Aménagement des horaires de travail de manière que les travaux pénibles et impliquant des efforts plus importants soient exécutés pendant les heures les moins chaudes de la journée; - Adaptation du rythme de travail en fonction des capacités des travailleurs et de leur adaptation à la chaleur; - Organisation du travail permettant de remettre à plus tard les tâches ardues non essentielles et d'éviter le travail supplémentaire; - Surveillance intensifiée des effets de la chaleur sur la santé des travailleurs; - Mise en place de mesures à l'intention des travailleurs à risque : réaffectation, interruption de l'activité.
Niveau 3 : mesures supplémentaires	- Adaptation des horaires de travail afin que les travaux pénibles et impliquant des efforts plus importants soient exécutés pendant les heures les moins chaudes de la journée (avancement de la journée de travail, entre autres): - Mise en place de pauses de 15 minutes toutes les heures (15 minutes de pause de récupération par heure) dans un lieu frais et ombragé. Pour rappel, constituant des mesures compensatoires, ces pauses sont considérées comme temps de travail (cf. article 15 LTr et commentaire SECO); - Limitation des efforts physiques (mise en place de moyens mécaniques, rotation des tâches entre les travailleurs, etc.)
Niveau 4 : niveau d'alerte, groupes et situations à risque	- Évaluation de la situation par un spécialiste MSST et mise en œuvre de ses recommandations; - Annonce à l'OCIRT en cas de poursuite de l'activité.
Niveau 5 : mise en danger	Interruption de l'activité concernée.

Particularité DTR

Femmes enceintes et allaitantes



Protection de la maternité - tableau synoptique

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Conditions de travail

Article de loi			Mois de grossesse							Naissance	Semaines après la naissance (et allaitement)			
			0/1	2	3	4	5	6	7		8	9	8	16
LTr = Loi sur le travail OLT = Ordonnance relative à la loi sur le travail OProMa = Ordonnance sur la protection de la maternité			L'occupation et les conditions de travail ne doivent pas compromettre la santé de l'enfant ni celle des femmes enceintes ou des mères qui allaitent. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne pouvant être occupées à certains travaux ont droit à 80% de leur salaire lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.							Interdiction de travailler	Cf. texte à gauche.			
LTr	art. 35a	Consentement	Occupation uniquement avec consentement: sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail.								Accouchées: cf. texte à gauche.	Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.		
LTr	art. 35a, al. 4 art. 35b	Travail de nuit	L'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures.					Interdiction d'occupation entre 20 heures et 6 heures 8 semaines avant la naissance.			Cf. texte à gauche.			
LTr	art. 59, al. 1	Dispositions pénales	Est punissable l'employeur qui enfreint les prescriptions sur la protection spéciale des femmes, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence.								Cf. texte à gauche.			
OLT 1	art. 60, al. 1	Heures supplémentaires	Pas d'heures supplémentaires et limite maximale de 9 heures de travail quotidien jusqu'à la fin de la période d'allaitement.								Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OLT 1	art. 60, al. 2	Allaitement									Mères qui allaitent: droit au temps nécessaire pour allaiter (annonce préalable au chef)			
											Temps de travail rémunéré dans les limites suivantes, pour une journée de travail : ≤ 4 heures = 30 min. > 4 heures = 60 min. > 7 heures = 90 min.			
OLT 1	art. 61	Activités exercées en station debout					Activités exercées en station debout: repos quotidien de 12 heures; 10 min. de pause supplémentaires toutes les 2 heures.							
						Activités exercées en station debout: max. 4 heures par jour.								
OLT 1	art. 62, 63	Activités dangereuses ou pénibles Analyse de risques	Selon l'OLT 1, il faut procéder à une analyse de risques pour les travaux dangereux ou pénibles (concrétisation dans l'OProMa)								Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OLT 1 OProMa	art. 62 art. 13	Tabagisme passif	Femmes enceintes dans les zones fumeurs: la législation sur la protection contre le tabagismes passif renvoie à la LTr >OProMa art.13 (ex:le monoxyde de carbone est une substance dangereuse) → interdiction d'occupation								Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OLT 1	art. 64, al. 1	Activités subjectivement pénibles	Dispense de travailler pour les activités subjectivement pénibles.								Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OLT 1	art. 64, al. 2	Réduction de la capacité de travail									En cas de réduction de la capacité de travail, adapter l'activité → certificat médical (les premiers mois après l'accouchement).			
OLT 3	art. 34	Protection des femmes enceintes et des mères allaitantes	Les femmes enceintes et les mères allaitantes doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates.								Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.			

Femmes enceintes et allaitantes



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Protection de la maternité - tableau synoptique

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Conditions de travail

Article de loi			Mois de grossesse							Naissance	Semaines après la naissance (et allaitement)			
			0/1	2	3	4	5	6	7		8	9	8	16
LTr = Loi sur le travail OLT = Ordonnance relative à la loi sur le travail OProMa = Ordonnance sur la protection de la maternité			L'analyse de risques, qui précède l'entrée en service de femmes dans une entreprise, doit être faite par un spécialiste: les résultats sont consignés par écrit, de même que les mesures de protection préconisées. L'employeur veille à dispenser en temps utile aux femmes l'intégralité des informations et instructions appropriées.							Interdiction de travailler	Cf. texte à gauche.			
OProMa art. 2			Contrôle de l'état de santé et de l'efficacité des mesures de protection: incombe au médecin qui suit la travailleuse.								Cf. texte à gauche.			
OProMa art. 3			En cas d'activités dangereuses ou pénibles: certificat médical si poursuite de l'activité sans restriction ou sous certaines conditions ou encore si l'activité doit être interrompue (→ interdiction d'occupation).								Cf. texte à gauche.			
OProMa art.4			L'employeur prend à sa charge les frais pour les dépenses visées aux art. 2 et 3 (OProMa)								Cf. texte à gauche.			
OProMa art. 7			Déplacement régulier pas plus de 5 kg, déplacement occasionnel pas plus de 10 kg.								Pas plus de 5kg.			
OProMa art. 8			Travailler par des températures ambiantes inférieures à -5°C ou supérieures à 28°C ou par forte humidité n'est pas autorisé; travaux par des températures situées entre 10°C et -5°C → tenue adaptée; travaux par des températures inférieures à 15°C → boissons chaudes.											
OProMa art. 9			Non admis : les mouvements et les postures engendrant une fatigue précoce; impact de chocs, secousses ou vibrations.								Cf. texte à gauche.			
OProMa art. 10			Il faut s'assurer qu'une exposition de ce type n'entraîne aucun dommage pour la mère ni pour l'enfant. Analyse de risques liée aux micro-organismes compte tenu de l'activité, du statut immunitaire de la mère et des mesures de protection prises.								Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OProMa art. 11			Non admis: niveau de pression acoustique ≥ 85dB(A) (L _{EX} 8h).											
OProMa art. 12			Les femmes enceintes ne doivent pas être exposées à des doses équivalentes supérieures à ce que prévoit l'ordonnance sur la radioprotection. En cas d'exposition à un rayonnement non ionisant (champs électromagnétiques statiques et dynamiques dans tous les domaines de fréquence), les valeurs limites doivent être respectées.								Mères qui allaitent: pas d'activités avec des substances radioactives.			
OProMa art. 13			L'exposition à des substances dangereuses ne doit pas être préjudiciable à la mère ni à l'enfant. Porter une attention particulière aux substances particulièrement dangereuses pour l'employée et l'enfant.								Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OProMa art. 14			Pas de travail de nuit ou en équipes lorsqu'il s'agit d'activités particulièrement dangereuses au sens des art. 7 à 13. Pas de travail qui impose une rotation régulière en sens inverse. Pas plus de trois nuits de travail consécutives.								Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.			
OProMa art. 15			Le travail à la tâche ou le travail cadencé sont interdits si le rythme de travail ne peut pas être réglé par la travailleuse elle-même.											
OProMa art. 16			Pas de travaux impliquant une surpression (chambre de compression, plongée). Interdiction de pénétrer dans les locaux à atmosphère appauvrie en oxygène.											
OProMa art. 17			Les spécialistes de la sécurité au travail (les médecins du travail, les hygiénistes du travail, les ergonomes) ainsi que d'autres spécialistes qui ont acquis les connaissances et l'expérience nécessaires pour couvrir tous les domaines spécifiques.											
OProMa art. 18			Accès à toutes les informations nécessaires à l'analyse de risques et à l'évaluation de la situation sur le lieu de travail. Garantir au médecin l'accès à toutes les informations qui lui sont nécessaires.								Mères qui allaitent: cf. texte à gauche.			

Particularité DTR

Jeunes travailleurs < 18 ans

Référence brochure SECO 710.063.f

Vue d'ensemble			
Age	Activités autorisées	Durée quotidienne et hebdomadaire maximale du travail	Particularités
de 15 à 18 ans	Emploi général de jeunes libérés de la scolarité obligatoire* → dans le cadre d'un apprentissage ou en dehors	Durée quotidienne du travail : Ne doit pas dépasser celle des autres personnes occupées dans l'entreprise; au maximum 9 heures par jour • Jusqu'à 16 ans : au maximum jusqu'à 20 h • A partir de 16 ans : au maximum jusqu'à 22 h • Les veilles de cours à l'école professionnelle : au maximum jusqu'à 20 h • Au moins 12 heures de repos par jour • Durée hebdomadaire maximale du travail : 45 ou 50 heures selon les cas	En cas de libération de la scolarité obligatoire avant l'âge de 15 ans : possibilité de commencer un apprentissage dès l'âge de 14 ans avec une autorisation cantonale.
à partir de 13 ans	Travaux légers (p. ex. emplois de vacances, stages d'orientation professionnelle, petits	• Pendant les périodes scolaires : 3 h par jour, 9 h par semaine • Pendant les vacances et les stages d'orientation professionnelle - 8 heures par jour, 40 heures par semaine, entre 6 h et 18 h - au maximum pendant la moitié des vacances scolaires - durée d'un stage d'orientation professionnelle : au maximum 2 semaines	L'emploi ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la santé, la sécurité et le développement des jeunes, pas plus que sur leur assiduité scolaire et leurs prestations scolaires.
0 à 15 ans	Activités artistiques, culturelles, sportives et publicitaires → obligation d'annonce de l'employeur	Jusqu'à 13 ans : • 3 heures par jour, 9 heures par semaine Jeunes de plus de 13 ans soumis à la scolarité obligatoire : • Pendant les périodes scolaires : 3 heures par jour, 9 heures par semaine • Pendant les vacances : - 8 heures par jour, 40 heures par semaine, entre 6 h et 18 h - au maximum pendant la moitié des vacances scolaires	L'emploi ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la santé, la sécurité et le développement des jeunes, pas plus que sur leur assiduité scolaire et leurs prestations scolaires.

Exemple dérogation OLT2 (voir les commentaires)

Article 40

Installations et équipements de sport et de loisirs

¹ Sont applicables aux travailleurs affectés à l'entretien des installations et équipements de sports et de loisir, ainsi qu'au service à la clientèle, à son assistance et à son instruction, l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 8, al. 1, 10, al. 3, 12, al. 2, et 14, al. 1.

² L'application des art. 4, al. 1, et 10, al. 3, se limite aux cas où le travail de nuit est nécessaire pour entretenir les installations.

Champ d'application (Alinéa 2)

Sont considérés comme installations ou équipements de sport et de loisirs les bâtiments, locaux, installations et équipements dont dispose la clientèle pour s'adonner à des jeux ou à des sports au sens large du terme : sports de compétition, de masse ou de loisir ou autre activité à caractère ludique.

Sont, entre autres, considérés comme bâtiments, locaux, installations ou équipements : les stades, les terrains de sports, les piscines, les salles de gymnastique, de mise en forme et de danse, les salons de jeu, les terrains de golf et de minigolf, les pistes de ski et de snowboard, les patinoires. Soulignons ici que l'exemption de l'obligation de solliciter un permis pour le travail de nuit ainsi que les dispositions concernant la réglementation du travail de nuit ne s'appliquent qu'aux activités nécessaires à la maintenance (entretien de pistes de ski ou de patinoires, par exemple).

Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéa 1)

Article 4

Installations et équipements de sport et de loisirs peuvent, sans devoir solliciter de permis officiel, procéder au travail du dimanche sans restriction. La dispense du permis obligatoire ne s'applique au travail de nuit que dans la mesure où il s'agit d'activités nécessaires à l'entretien des installations (cf. commentaire de l'art. 4 OLT 2).

Article 8, Alinéa 1

Les installations et équipements de sport et de loisirs peuvent, même le dimanche, faire appel au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr. Ce travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire qui, effectué en cas d'urgence au sens de l'article 12, alinéa 2, LTr, est subordonné à l'observation des conditions, des coordonnées temporelles, de la durée maximale et des mesures de compensation fixées à l'article 26 OLT 1.

Article 10, Alinéa 3

Les travailleurs des installations et équipements de sport et de loisirs peuvent être affectés à un poste de nuit s'inscrivant dans un intervalle de 17 heures, pour autant qu'il commence après 04 h ou se termine avant 01 h, et qu'il n'excède pas une durée effective de 9 heures de travail quotidien (art. 17a LTr). Toutefois, si le travail quotidien commence avant 05 h ou se termine après 24 h, le repos quotidien ne peut être inférieur ni à une moyenne de 12 heures par semaine civile, ni à une tranche de 8 heures entre deux périodes de travail. Une telle prolongation de l'intervalle dans lequel se situe le travail n'est autorisée que si ce travail de nuit est indispensable à la maintenance des installations.

Article 12, Alinéa 2

L'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs occupés dans des équipements et installations de sport et de loisirs un minimum de 12 dimanches de congé par année civile. Cependant, les dimanches tombant au cours des vacances minimales prescrites par la loi ne peuvent être portés au compte du nombre de dimanches de congé à accorder par année. Le travailleur appelé à intervenir le dimanche a droit, au cours de la même semaine, à un repos hebdomadaire de 36 heures immédiatement à la suite d'un repos quotidien, c'est-à-dire à un repos hebdomadaire d'une durée totale de 47 heures.

Article 14, Alinéa 1

La demi-journée de congé hebdomadaire due aux personnes occupées dans les installations et équipements sportifs et de loisirs ne doit pas obligatoirement être accordée chaque semaine, mais peut être cumulée sur une durée de 8 semaines.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Enregistrement de la durée du travail

Qu'est-ce qui reste,
qu'est-ce qui change ?

Révision de l'ordonnance 1 relative à la loi
sur le travail (OLT 1)

Enregistrement de la durée du travail

- Bases juridiques
- Pourquoi une révision ?
- Nouvelles modalités
d'enregistrement
 - Systématique
 - Simplifié
 - Renonciation
- Informations complémentaires
- Exemples
- Quizz

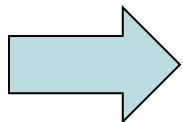
D'où vient l'obligation de documentation ?

Article 46 LTr (**applicable depuis le 13 mars 1964**)

« L'employeur tient à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de la présente loi et de ses ordonnances. »

Article 73 OLT1 (**applicable depuis le 10 mai 2000**)

- Identité des travailleurs
- Nature de l'activité, début et cessation des rapports de service
- Temps de travail et de repos (coordonnées temporelles)



Le suivi des heures permet à l'employeur de s'assurer du respect des exigences par les travailleurs, éviter leur épuisement, les arrêts maladies, les accidents, réduire le turn over, obtenir un travail de meilleure qualité, meilleur rendement ...

Pourquoi des nouveaux articles sur l'enregistrement simplifié et la renonciation ?

Introduction en 2016 – Articles 73a et 73b OLT1

- Pas de modification matérielle des réglementations des temps de travail et de repos dans la loi sur le travail
- Pas de modification du champ d'application de la loi sur le travail

Raisons de la révision

- Monde du travail en mutation
- Décharge administrative des entreprises

Défis

- Exigence d'une plus grande flexibilité
- Garantie de protection de la santé

Le principe général reste l'enregistrement systématique.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Enregistrement de la durée du travail

Qu'est-ce qui reste,
qu'est-ce qui change ?

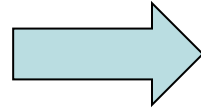
Révision de l'ordonnance 1 relative à la loi
sur le travail (OLT 1)

Enregistrement de la durée du travail

- Bases juridiques
- Pourquoi une révision ?
- **Nouvelles modalités
d'enregistrement**
 - Systématique
 - Simplifié
 - Renonciation
- Informations complémentaires
- Exemples
- Quizz

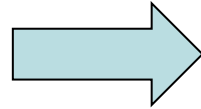
Modes d'enregistrement

73 OLT 1



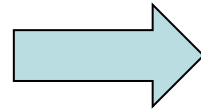
**Enregistrement systématique
de la durée du travail**

73b OLT 1



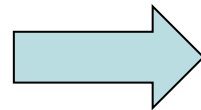
**Enregistrement simplifié
de la durée du travail**

73a OLT 1



**Renonciation à l'enregistrement
de la durée du travail**

9 OLT1



**Aucun enregistrement (fonction
dirigeante élevée)**

Enregistrement systematique de la durée du travail



Salariés concernés

tous ceux soumis aux dispositions sur le temps de travail

Mais aussi...

tous les travailleurs qui le souhaitent, même si la renonciation ou la simplification peut s'appliquer

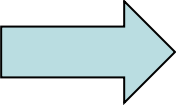
Enregistrement systematique de la durée du travail

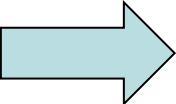


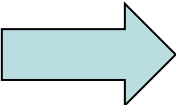
Obligation d'enregistrement

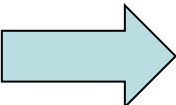
- Durée et coordonnées temporelles du travail quotidien et hebdomadaire
- Horaire et durée des pauses d'une demi-heure et plus
- Jours de repos et de repos compensatoire accordés
- Suppléments de salaire et /ou de temps de repos dus en vertu de la loi

Modes d'enregistrement

73 OLT 1  **Enregistrement systématique de la durée du travail**

73b OLT 1  **Enregistrement simplifié de la durée du travail**

73a OLT 1  **Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail**

9 OLT1  **Aucun enregistrement (fonction dirigeante élevée)**

Enregistrement simplifié de la durée du travail

Obligation d'enregistrement dans la pratique

- Temps de travail effectué quotidiennement ✓
- Temps de repos incluant les pauses ✗
- Coordonnées temporelles du travail fourni ✗



Strict respect des exigences de la durée du travail et du repos pour éviter l'épuisement.

Enregistrement simplifié de la durée du travail

Obligation d'enregistrement dans la pratique

- Temps de travail effectué quotidiennement ✓
- Temps de repos incluant les pauses ✗
- Coordonnées temporelles du travail fourni ✗

Travail du dimanche
et travail de nuit



C'est rarement tout le personnel d'une entreprise qui peut recourir à l'enregistrement simplifié; les deux systèmes systématique et simplifié peuvent coexister.

Enregistrement simplifié de la durée du travail



Salariés concernés

Tous les travailleurs qui peuvent fixer eux-mêmes une part significative de leur temps de travail avec une certaine autonomie et flexibilité (environ 25 %)



- ☐ *Si un travailleur doit demander à son supérieur pour enregistrer autre chose que 8h pour sa journée de travail, cela ne répond pas aux exigences d'autonomie et de flexibilité.*
- ☐ *On peut considérer que le salarié bénéficie de flexibilité dans la réalisation de son travail si au moins 25% de son travail peut être différé au lendemain. Si le délai de réalisation de l'ensemble des tâches est journalier, le salarié ne bénéficie pas de flexibilité dans l'organisation de son travail.*

Enregistrement simplifié de la durée du travail



Accord comme condition préalable

- ***Accord collectif***
Entreprises employant plus de 50 collaborateurs
- ***Accord individuel***
Entreprises employant moins de 50 collaborateurs

Aucune CCT
nécessaire



Enregistrement simplifié de la durée du travail

❑ Entreprises employant moins de 50 collaborateurs

- Accord conclu entre l'employeur et le travailleur. L'accord doit mentionner les prescriptions en vigueur en matière de durée du travail et du repos (*pour le rappel des prescriptions, il peut être utilisé la brochure du SECO «durée du travail et du repos» pour les entreprises non soumises à l'OLT2 – ou exigences plus restrictives CCT/CTT ...*).
- Outil mis à disposition pour un enregistrement systématique pour ceux qui le souhaitent.
- Entretien de fin d'année sur la question de la charge de travail formalisé.

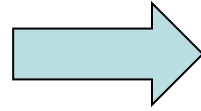
Enregistrement simplifié de la durée du travail

❑ Entreprises employant plus de 50 collaborateurs

- Outil mis à disposition pour un enregistrement systématique pour ceux qui le souhaitent.
- Accord conclu entre l'employeur et les représentants du personnel (accord collectif) qui doit prévoir :
 - a. pour quelles catégories de travailleurs l'enregistrement simplifié de la durée du travail s'applique;
 - b. des dispositions particulières pour garantir le respect de la durée du travail et du repos;
 - c. une procédure paritaire permettant de vérifier le respect de l'accord et qui doit au moins garantir un échange périodique entre les travailleurs concernés ou leurs représentants et l'employeur, au sujet de la mise en œuvre de l'accord.

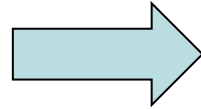
Modes d'enregistrement

73 OLT 1



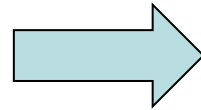
**Enregistrement systématique
de la durée du travail**

73b OLT 1



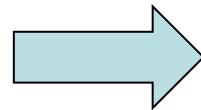
**Enregistrement simplifié
de la durée du travail**

73a OLT 1



**Renonciation à l'enregistrement
de la durée du travail**

9 OLT1



**Aucun enregistrement (fonction
dirigeante élevée)**

Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail



5 conditions cumulatives

1. Travailleurs qui peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes plus de 50% leur temps de travail
2. Travailleurs qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail
3. Salariés qui touchent un salaire brut annuel d'au moins CHF 120'000.–
4. Travailleurs qui ont donné leur accord écrit de renonciation à l'obligation d'enregistrement
5. La renonciation à l'enregistrement du temps de travail doit être prévue dans une CCT

Autonomie en matière
de temps de travail



Autonomie
d'organisation



Limite de salaire



Accord individuel

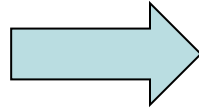


Convention collective
de travail

! **Strict respect des exigences de la durée du travail et du repos pour éviter l'épuisement.**

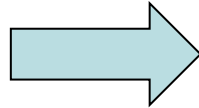
Modes d'enregistrement

73 OLT 1



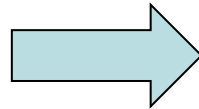
**Enregistrement systématique
de la durée du travail**

73b OLT 1



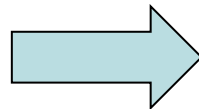
**Enregistrement simplifié
de la durée du travail**

73a OLT 1



**Renonciation à l'enregistrement
de la durée du travail**

9 OLT1



**Aucun enregistrement (fonction
dirigeante élevée)**

Fonction dirigeante élevée – Art. 9 OLT1

- Certaines catégories d'entreprises ou de personnes ne sont pas soumises aux règles de durée du travail voir tout simplement à la LTr (art. 2, 3 et 4 LTr)

Article 9

- **Fonction dirigeante élevée**

(art. 3, let. d, LTr)

Exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

- Le critère qui prime est celui de la possibilité de prendre des décisions pour l'entreprise ou une partie de l'entreprise qui sont de nature à influencer fortement l'avenir de l'entreprise ou sa structure.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Enregistrement de la durée du travail

Qu'est-ce qui reste,
qu'est-ce qui change ?

Révision de l'ordonnance 1 relative à la loi
sur le travail (OLT 1)

Enregistrement de la durée du travail

- Bases juridiques
- Pourquoi une révision ?
- Nouvelles modalités
d'enregistrement
 - Systématique
 - Simplifié
 - Renonciation
- Informations complémentaires
- Exemples
- Quizz

Informations complémentaires

Brochure SECO sur l'enregistrement de la durée du travail

Les trois régimes, en bref

Régime	Bases légales	Travailleurs concernés	Conditions requises	Obligation de documentation pour l'employeur
Enregistrement systématique	art. 46 LTr art. 73 OLT 1	Tous les travailleurs qui sont soumis aux dispositions concernant le temps de travail	Aucune (régime par défaut)	• Début et fin de chaque phase de travail • Horaire et durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure • Jours de repos et de repos compensatoire
Enregistrement simplifié	art. 46 LTr art. 73b OLT 1	Les travailleurs qui peuvent déterminer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail (25% au moins fixé librement)	Pour ce régime, une convention collective de travail (CCT) n'est pas requise. Accord entre l'employeur et les employés (soit avec une représentation des employés resp. avec la majorité des employés, soit de manière individuelle dans les entreprises comptant moins de 50 employés)	• Durée quotidienne de travail cumulée • Accord employeur/employés qui remplit les exigences de l'art. 73b OLT 1
Renonciation à l'enregistrement	art. 46 LTr art. 73a OLT 1	Les travailleurs qui disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail (50% au moins fixé librement) et dont le salaire annuel brut est supérieur à 120'000 CHF (bonus compris)	Convention collective de travail (CCT) passée entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives des employés (syndicats) – CCT intersectorielles et régionales également possibles	• Convention collective de travail qui remplit les exigences de l'art. 73a OLT 1 • Registre avec indication du salaire des travailleurs avec lesquels la renonciation a été convenue • Renonciation individuelle de chaque travailleur concerné

Entrée en vigueur de la nouvelle réglementation

L'ordonnance révisée est entrée en vigueur le 1er janvier 2016. De plus amples informations sur les nouveaux régimes sont disponibles sur le site internet du SECO (www.seco.admin.ch). Elles seront actualisées et complétées au fur et à mesure de la mise en place du nouveau dispositif. Pour des questions relatives à l'exécution et à l'application au sein des entreprises, les Inspections cantonales du travail sont compétentes (www.arbeitsinspektorat.ch).



Informations complémentaires

Brochure SECO sur la durée du travail et du repos



Référence brochure SECO 710.224.f.

Durée maximale du travail

L'horaire de travail hebdomadaire maximal autorisé est de 45 heures.

Travail supplémentaire

170 heures au maximum par année civile. Les heures à comptabiliser au titre du travail supplémentaire sont celles effectuées en sus des 45 heures hebdomadaires autorisées. Le travail supplémentaire n'est autorisé qu'à titre exceptionnel, durant l'intervalle du jour et du soir, dans certaines situations

- comme surcroît extraordinaire de travail,
- perturbation à prévenir ou à supprimer,
- inventaire à dresser ou bouclage des comptes à effectuer.

Le travail supplémentaire doit être payé moyennant un supplément de rémunération de 25 % ou, avec l'accord du travailleur, compensé par un temps de repos équivalent.

Tous les autres travailleurs (c'est-à-dire essentiellement du personnel effectuant des activités manuelles) sont soumis à la réglementation ci-dessous :

Durée maximale du travail

Durée hebdomadaire maximale du travail: 50 heures.

Travail supplémentaire

140 heures au maximum par année civile. Les heures à comptabiliser au titre du travail supplémentaire sont celles effectuées en sus des 50 heures hebdomadaires autorisées. Plus d'informations voir ci-dessus.

Les prescriptions ci-dessous s'appliquent à tous les travailleurs

Durée quotidienne du repos

- Seul le temps passé en dehors de l'entreprise est considéré comme du temps de repos. Le temps de déplacement pour se rendre au travail et en revenir fait partie du temps de repos. Si le travailleur doit fournir une prestation en dehors de l'entreprise (par ex. montage à l'extérieur) et que le temps de déplacement s'en trouve rallongé, le temps de déplacement supplémentaire constitue du temps de travail.
- Le temps de repos quotidien séparant deux journées de travail doit être d'au moins 11 heures. Le repos quotidien peut être réduit à 8 heures une fois par semaine, pour autant qu'une moyenne de 11 heures soit assurée sur deux semaines.

Pauses

Les pauses sont des interruptions du travail permettant au travailleur de se reposer, de se restaurer et de disposer d'un peu de temps libre. Les travailleurs doivent pouvoir quitter leur lieu de travail pendant les pauses.

Durée du travail	Durée de pause min.
plus de 5 1/2 h.	1/4 d'h.
plus de 7 h.	1/2 d'h.
plus de 9 h.	1 h.

Les pauses doivent se situer au milieu de la plage de travail. Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées. La pause principale située au milieu de la journée de travail doit durer au moins 1/2 h.

Jours ouvrables et dimanche

Tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche sont des jours ouvrables. Le travail du dimanche requiert l'obtention d'un permis (informations complémentaires à la rubrique «Permis»).

Travail de jour et du soir

Le travail de jour et du soir n'est pas soumis à autorisation. L'intervalle du travail de jour et du soir (qui est d'une durée de 17 heures et qui s'étend normalement de 6h à 23h) peut être avancé ou reculé d'une heure, avec l'accord des travailleurs. La plage du travail de jour et du soir effectuée par les travailleurs doit se situer dans un intervalle de 14 heures au maximum, pauses comprises (soit max. 12 heures et demie de travail effectif).

Travail de nuit

Le travail de nuit requiert l'obtention d'un permis (informations complémentaires à la rubrique «Permis»). L'intervalle du travail de nuit est toujours de 7 heures. Si tout ou partie d'une plage de travail tombe pendant l'intervalle du travail de nuit, le travailleur ne peut travailler que 9 heures au maximum, dans un intervalle de 10 heures ; le travail supplémentaire est alors interdit.

Intervalle du travail de jour / du soir et intervalle du travail de nuit :



Légende:
P = Permis
N = Nuit

Sauf si exigences plus strictes dans une CCT ou autres

<https://www.ge.ch/respecter-temps-travail-repos-ses-employes>

Informations complémentaires

Brochure SECO sur la maternité et les jeunes travailleurs



Référence brochure SECO 710.229.f



Référence brochure SECO 710.233.f



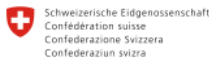
Référence brochure SECO 710.063.f

<https://www.ge.ch/proteger-ses-employes-moins-18-ans>

<https://www.ge.ch/proteger-ses-employees-enceintes-qui-allaitent>

Informations complémentaires

Brochure SECO : aide mémoire service de piquet



Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Conditions de travail
Protection des travailleurs

AIDE-MÉMOIRE SUR LE SERVICE DE PIQUET

LTr: Loi sur le travail, RS 822.11
OLT 1: Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, RS 822.111
OLT 2: Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, RS 822.112
Art.: Article
Al.: Alinéa

Note préliminaire

Le service de piquet dans les cliniques et les hôpitaux (art. 15 et 8a OLT 2) est traité dans l'[Aide-mémoire sur l'application de la Loi sur le travail dans les hôpitaux et les cliniques](#), disponible sur le site du SECO.

Aspects généraux

Définition (Art. 14, al. 1^{er}, OLT 1)

Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir 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.

Délimitations

Il est essentiel de distinguer le service de piquet des autres types de permanence, tel que le *travail sur appel*. En effet, ce dernier exige que le travailleur se tienne principalement à la disposition de l'employeur pour faire face aux fluctuations normales du volume de travail. Par contre, le service de piquet répond à un besoin extraordinaire et urgent, aucunement planifiable ni prévisible. Lorsque le volume du travail augmente, d'autres solutions s'offrent à l'employeur : prolonger la durée maximale du travail hebdomadaire (art. 22 OLT 1), faire effectuer un travail supplémentaire (art. 12 et 13 LTr et 25 OLT 1), prendre des mesures sur le plan organisationnel ou encore engager plus de personnel ou faire appel à du personnel auxiliaire.

Le service de piquet oblige le travailleur à se tenir prêt à intervenir en tout temps. Il représente donc une intrusion dans la vie privée du travailleur et a des conséquences importantes sur la santé de ce dernier. Cette affirmation est indéniable, tout particulièrement lorsque le degré d'urgence est tel qu'il est demandé au travailleur de se tenir prêt à intervenir dans des brefs délais.

Les *visites de contrôle* dont il est fait référence à l'art. 14, al. 1^{er}, OLT 1 représentent des visites en principe non planifiables, se déroulant dans un contexte d'urgence et n'ayant pas de caractère régulier. D'une manière générale, les activités couvertes par le piquet sont celles visant à remédier à des perturbations extraordinaires. Si le travailleur intervient et effectue un travail habituel, il ne s'agit alors pas d'un service de piquet.

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Holzklofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 (58) 462 29 48 ; fax +41 (58) 462 78 31
info@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

Berne, octobre 2020

Permis

L'employeur doit solliciter un permis lorsque le service de piquet se révèle nécessaire de nuit ou le dimanche, les jours fériés légaux étant compris (art. 16, 17, 18, 19, 20a LTr). Demeurent réservées les dispositions spéciales de l'ordonnance 2 dispensant certaines catégories d'entreprises et de travailleurs de l'obligation de requérir une autorisation pour travail de nuit ou dominical.

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.

Compensation selon la LTr

Si le travailleur doit intervenir pendant la nuit ou le dimanche, il aura également droit aux suppléments de salaire et aux compensations en temps prévus par la loi, notamment selon les art. 17b, 19, 20 LTr (pour plus de détails, cf. p. 6 de ce document et l'aide-mémoire [Compensation en temps de 10% à accorder en cas de travail de nuit régulier](#) disponible sur le site du SECO).

Organisation et planification du service de piquet

Principe (art. 14, al. 2, OLT 1)

La planification du service de piquet couvre une période de 4 semaines. Pendant cette période, le travailleur ne peut effectuer du service de piquet (= se tenir prêt à intervenir) que pendant un maximum de 7 jours (consécutifs ou non). Le nombre d'interventions possibles pendant ces journées n'est pas limité. Ensuite, une période sans piquet doit obligatoirement être prévue. En effet, le travailleur ne peut être appelé à effectuer aucun autre service de piquet au cours des deux semaines qui suivent son dernier service de piquet, même s'il n'y a pas eu d'intervention effective. Ces deux semaines libres ne doivent donc pas forcément être incluses dans les 4 semaines servant de base à la planification.

Exception (art. 14, al. 3, OLT 1)

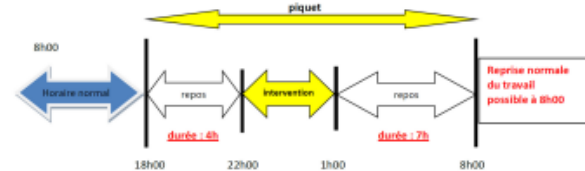
La règle qui suit ne s'applique qu'exceptionnellement. On retiendra que les conditions fixées aux points 1) et 2) doivent être remplies de manière cumulative.

Le travailleur peut être appelé à effectuer jusqu'à 14 jours de service de piquet dans un intervalle de 4 semaines si les deux conditions suivantes sont remplies :

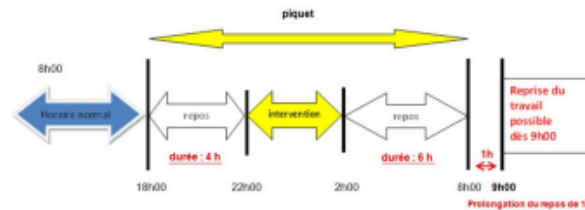
- 1) L'entreprise, eu égard à sa taille et à sa structure, ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer le service de piquet selon l'art. 14, al. 2, OLT 1, et
- 2) Le travailleur n'effectue pas plus que 5 interventions effectives par mois en moyenne par année civile.

Concrètement, les cas de figures peuvent être les suivants :

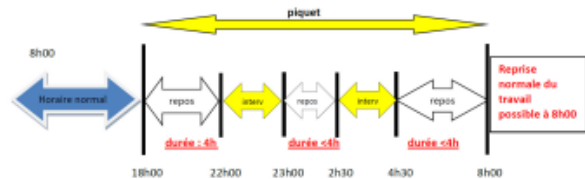
Une seule intervention : le cumul des temps de repos avant et après l'intervention atteint le minimum légal de 11 heures de repos. La reprise normale du travail est possible.



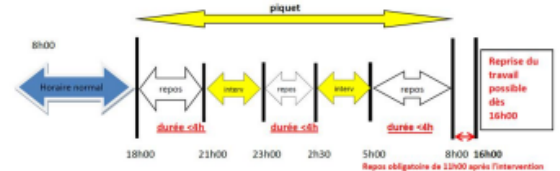
Une seule intervention : le cumul des temps de repos avant et après l'intervention n'atteint pas le minimum légal de 11 heures de repos (mais en l'occurrence 10 heures). Le repos doit alors être prolongé d'une heure, afin d'atteindre la durée minimale de 11 heures.



Le collaborateur a pu bénéficier d'au moins une tranche de repos de 4 heures et le cumul des différents moments de repos atteint le minimum légal de 11 heures. La reprise normale du travail est possible.



En raison des interventions, aucune des tranches de repos n'atteint une durée de 4 heures et le cumul des différentes « pauses » n'atteint pas le minimum légal de 11 heures de repos. A la fin de l'intervention (en l'occurrence à 5h00) le collaborateur a droit à son repos quotidien dans son intégralité, c'est-à-dire 11 heures consécutives.





Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Enregistrement de la durée du travail

Qu'est-ce qui reste,
qu'est-ce qui change ?

Révision de l'ordonnance 1 relative à la loi
sur le travail (OLT 1)

Enregistrement de la durée du travail

- Bases juridiques
- Pourquoi une révision ?
- Nouvelles modalités d'enregistrement
 - Systématique
 - Simplifié
 - Renonciation
- Informations complémentaires
- **Exemples**
- Quizz

Enregistrement systématique

	Heure d'arrivée	Heure de départ	Heure d'arrivée	Heure de départ	Durée journalière	Durée hebdomadaire
Lundi	08:05	12:10	13:00	17:20	8:25	
Mardi	07:46	11:42	12:45	17:08	8:24	
Mercredi	08:10	12:32	13:25	17:37	8:29	
Jeudi	09:00	12:24	13:28	17:57	8:53	
Vendredi	07:45	11:49	13:03	16:48	7:49	
						42:00

☐ Attention : planning versus réalisé

Le planning pourrait être considéré comme étant un enregistrement de la durée du travail, sous réserve qu'il reflète la réalité des heures travaillées et que les dépassements et modifications puissent être enregistrés (par exemple : modification sur planning avec signature, formulaire annexe signé...).

☐ Lorsque des horaires détaillés sont déterminés dans une convention collective (ex : la CPGO fixe les horaires d'ouverture de chantiers par une directive rattachée à la CCT), l'enregistrement du total des heures par jour est accepté. Les éventuelles heures supplémentaires doivent pouvoir être enregistrées.

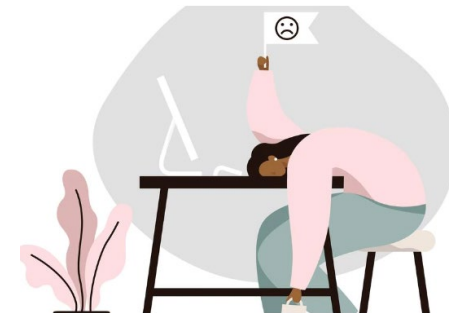
Enregistrement simplifié

	Nombre d'heures travaillées		
Lundi	08:15		
Mardi	08:35		
Mercredi	07:45		
Jeudi	08:25		
Vendredi		03:15 (nuit)	05:15 (nuit)

Durée
hebdomadaire 35:00

Renonciation

- Convention collective qui prévoit la renonciation, avec des critères définis > 50% d'autonomie et > 120 000 CHF (à ce jour uniquement le secteur bancaire)
- Aucun enregistrement
- Sauf concernant le travail de nuit et du dimanche (enregistrement systématique)
- Cependant respect obligatoire des règles de durée du travail.



Qu'en est-il du support ?

- L'entreprise est libre de choisir le type de support et les outils pour enregistrer la durée du travail.



- Les registres doivent être clairs, compréhensibles et refléter les heures effectivement travaillées par le travailleur.
- L'entreprise doit s'assurer que ses travailleurs puissent vérifier si les registres horaires correspondent à leur horaire effectif. Idéalement, la validation se fera par écrit (signature, validation via un système informatique ...)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Enregistrement de la durée du travail

Qu'est-ce qui reste,
qu'est-ce qui change ?

Révision de l'ordonnance 1 relative à la loi
sur le travail (OLT 1)

Novembre 2015

SECO | Conditions de travail

Enregistrement de la durée du travail

- Bases juridiques
- Pourquoi une révision ?
- Nouvelles modalités
d'enregistrement
 - Systématique
 - Simplifié
 - Renonciation
- Informations complémentaires
- Exemples
- **Quizz**



<https://b.socrative.com/login/student/>

Salle ➡ OCIRT2023



Madame A



- Directrice d'un département bancaire (clients privés) pour toute la Suisse – environ 500 collaborateurs
- Horaires totalement déterminés par elle-même
- Salaire annuel 350'000.- CHF (hors primes, bonus, etc.)
- Convention collective nationale du personnel bancaire (CPB)

16. Saisie des heures de travail

La renonciation à la saisie des heures de travail selon l'Article 73a et de la saisie simplifiée des heures de travail selon l'Article 73b de l'Ordonnance 1 sur la loi sur le travail (LT 1) est réglée à l'Annexe 1 à la présente convention

- Ne souhaite pas enregistrer son temps de travail.

Quel type d'enregistrement du temps de travail ?

Systematique

Simplifié

Renonciation

Aucun enregistrement

Madame A

Quel type d'enregistrement du temps de travail ?

Systematique

Simplifié

Renonciation

- Renonciation possible :
 - Grande autonomie dans le travail
 - Au moins 50% des horaires fixés librement
 - Salaire > 120'000.-
 - CCT prévoit la renonciation
 - Accord individuel : probable
- Simplifié reste également possible :
 - Accord individuel ou collectif : probable
 - Au moins 25% du temps de travail fixé librement
- Systematique : reste possible dans tous les cas

Suivant

Monsieur B



- Comptable dans une fiduciaire – 20 collaborateurs
- Horaires "libres" (présence obligatoire de 9h00 à 11h00 et de 14h00 à 16h00) – 42 heures/semaine
- Salaire annuel 65'000.- CHF
- Pas de convention collective
- L'employeur souhaite "optimiser son organisation" en supprimant les pointeuses

Quel type d'enregistrement du temps de travail ?

Systematique

Simplifié

Renonciation

Aucun enregistrement

Monsieur B

Quel type d'enregistrement du temps de travail ?

Systematique

Simplifie

Renonciation

- Renonciation impossible :
 - Pas de possibilité de fixer librement au moins 50% de son temps de travail
 - Salaire < 120'000.-
 - Pas de CCT prévoyant la renonciation
- Simplifié possible :
 - Accord individuel ou collectif : probable
 - Au moins 25% du temps de travail fixé librement
- Systematique : reste possible dans tous les cas

Suivant

Madame C



- Maître d'hôtel au "Grand Restaurant" – 150 collaborateurs dont 30 sous ses ordres directs
- Organise le temps de travail des collaborateurs sous ses ordres (serveurs, chef(fe)s de rang, sommeliers, etc.)
- Horaires totalement planifiés – 42h30/semaine – Coupure l'après-midi entre 14h00 et 18h30
- Salaire annuel 85'000.- CHF (hors pourboires)
- CCNT de l'hôtellerie restauration

Quel type d'enregistrement du temps de travail ?

Systematique

Simplifié

Renonciation

Aucun enregistrement

Madame C

Quel type d'enregistrement du temps de travail ?

Systematique

Simplifié

Renonciation

- Renonciation impossible :
 - Pas de possibilité de fixer librement au moins 50% de son temps de travail
 - Salaire < 120'000.-
 - Pas de CCT prévoyant la renonciation
- Simplifié impossible :
 - Accord individuel ou collectif : probable
 - Pas de possibilité de fixer au moins 25% du temps de travail librement
- Systematique : seule possibilité

Suivant

Monsieur D



- Directeur général de la société de trading qu'il a fondée et qui porte son nom – 500 collaborateurs;
- Horaires fixés par lui-même;
- Salaire annuel 200'000.- CHF;
- Pas de convention collective.

Quel type d'enregistrement du temps de travail (pas d'enregistrement / enregistrement simplifié / enregistrement systématique) ?

Systematique

Simplifié

Renonciation

Aucun enregistrement

Monsieur D

Quel type d'enregistrement du temps de travail ?

Monsieur D n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail

Aucun enregistrement

Pourquoi ?

Monsieur D occupe une fonction dirigeante élevée

Voir articles 3 al.c, LTr et 9 OLT1 :

Exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

Suivant

Madame E



- Infirmière cheffe d'unité de soin (ICUS) dans un EMS;
- Responsable de 40 collaborateurs-trices;
- Salaire annuel 122'000.- CHF;
- Convention collective (établissement médicaux sociaux).

Quel type d'enregistrement du temps de travail ?

Systematique

Simplifié

Renonciation

Aucun enregistrement

Madame E

Quel type d'enregistrement du temps de travail ?

Systematique

Simplifié

Renonciation

- Renonciation probablement impossible :
 - Pas de possibilité de fixer librement au moins 50% de son temps de travail
 - CCT ne prévoit pas la renonciation
 - Probablement du travail de nuit et du dimanche
- Simplifié impossible :
 - Accord individuel ou collectif : probable
 - Pas de possibilité de fixer au moins 25% du temps de travail librement
- Systematique : seule possibilité



Mme Fanny Patin– Inspectrice du travail – 022 388 29 39

ocirt-sst@etat.ge.ch

Permanence téléphonique – 022 388 29 29

Lundi-Mercredi-Vendredi de 13h30 à 16h30



<https://www.ge.ch/respecter-temps-travail-repos-ses-employes>

<https://www.ge.ch/organisation/ocirt-service-inspection-du-travail-it>



<https://www.ge.ch/participer-aux-formations-ocirt/catalogue-inscription>

Merci beaucoup de votre attention !

Suivez-nous sur LinkedIn!

<https://www.linkedin.com/company/102860803/>



GE - Régulation du travail et du commerce (OCIRT)

Nous contribuons au maintien de la paix sociale, de la santé publique et de la concurrence loyale.

Administration publique · Plainpalais, Geneva · 2 K abonnés · 51-200 employés