

L'essentiel en bref.



**Loi sur la durée du travail (LDT) et ordonnance associée (OLDT).**

**Version Location de services**

## Introduction.

Les conditions-cadres légales régissant la durée du travail se trouvent dans la loi sur le travail (LTr) et la loi sur la durée du travail (LDT). **Cette dernière est axée sur les besoins spécifiques des transports publics** et notamment sur la nécessité de garantir la fiabilité de l'exploitation ferroviaire 365 jours par an, 24 heures sur 24. Elle s'applique à la plupart des collaborateurs et collaboratrices des CFF qui ne travaillent pas dans les services administratifs ainsi qu'au personnel engagé en vertu d'un contrat de location de services et affecté au service d'exploitation des CFF.

La LDT et l'ordonnance associée (OLDT) constituent des **principes directeurs** qui doivent impérativement être respectés.

L'employeur et les collaborateurs, y compris les collaborateurs engagés en vertu d'un contrat de location de services, sont **responsables au même titre** du respect des dispositions légales. Tandis que les CFF sont tenus d'attribuer des horaires et des tours de travail dans le respect de la loi, les collaborateurs doivent signaler tout manquement éventuel ou, lorsqu'ils disposent d'une autonomie dans la gestion de leur temps de travail\*, planifier eux-mêmes correctement les tours de service.

Dans cette optique, nous avons **récapitulé à votre intention les principales dispositions de la LDT**. Certaines d'entre elles étant complexes, n'hésitez pas à en discuter avec vos collègues et les cadres CFF dont vous dépendez.

*\* Temps mobile, horaires flexibles avec ou sans période de permanence obligatoire*

## **Table des matières.**

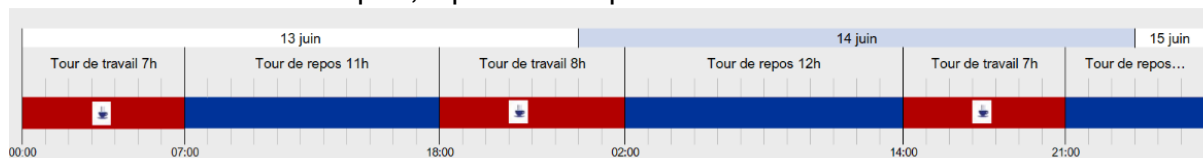
Bases et terminologie.....	4
Durée maximale du travail.....	5
Durée maximale du travail – exceptions.....	6
Travail supplémentaire.....	7
Tour de repos.....	8
Pauses.....	9
Interruption de travail à la place d’une pause.....	10
Interruption de travail à la place d’une seconde pause.....	10
Tour de service.....	11
Travail de nuit.....	12
Jours libres ⇔ jours de compensation et jours de repos.....	13
Service de piquet.....	15
Perturbations d’exploitation/cas de force majeure.....	16
Informations complémentaires.....	17

## Bases et terminologie.

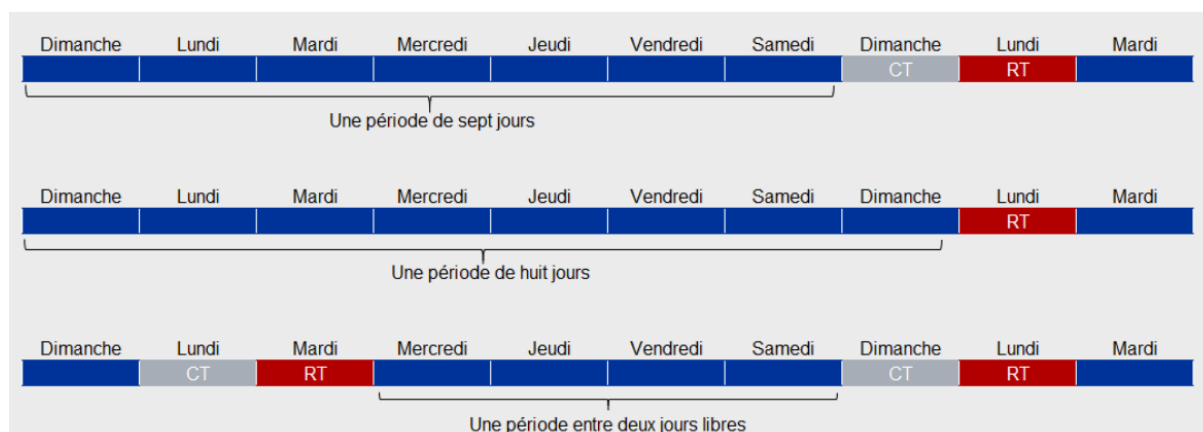
Comme précisé en introduction, la LDT couvre les besoins spécifiques des transports publics, qui sont exploités 24 heures sur 24 et 365 jours par an.

Pour répondre à ces besoins, certains termes sont utilisés selon des acceptions différentes de celles de l'usage courant.

Ainsi, un jour de travail ne correspond pas à un jour civil: englobant à la fois le tour de travail et le tour de repos, il peut durer plus ou moins de 24 heures.



Les notions de *semaine civile* ou de *semaine de travail* ne sont pas utilisées dans la LDT, de même qu'il n'est fait mention du *mois civil* que dans de rares cas. La LDT emploie principalement le terme de *périodes*, qui comprennent souvent sept ou 28 jours ou sont définies, dans certains contextes, comme l'*intervalle entre deux jours libres*.



(CT = jour de compensation, RT = jour de repos; voir chapitre «Jours libres»)

Cela signifie que, contrairement à la loi sur le travail (LTr), la LDT ne définit *aucune durée hebdomadaire de travail*. Il est autorisé, même si peu habituel, de travailler 9 heures par jour pendant sept jours de travail consécutifs (par exemple du lundi au dimanche), ce qui représente un total de 63 heures par semaine civile.

## Durée maximale du travail.

(art. 4 LDT; art. 5 OLDLT)

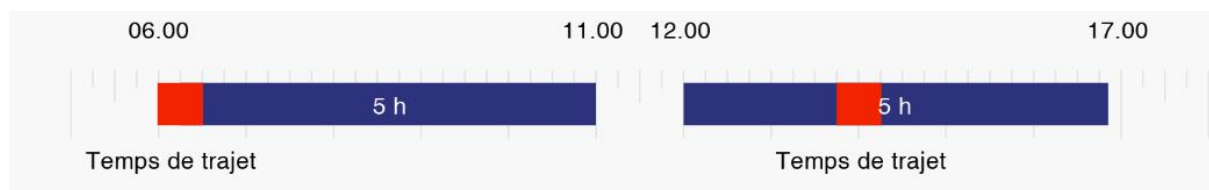
Le nombre d'heures travaillées au cours d'un seul jour de travail ne doit pas dépasser 10 heures. Par ailleurs, la durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser 9 heures en moyenne par période de 7 jours de travail, même entrecoupés de jours libres.

Chaque nouveau jour de travail est considéré comme point de départ d'une période de 7 jours de travail:



(M = absence pour cause de maladie)

En sus du temps de travail proprement dit, les temps de trajet et de déplacement sont comptés dans la durée maximale du travail lorsqu'ils sont nécessaires avant, pendant ou après le tour de service (p. ex. en cas d'engagement sur un autre site).

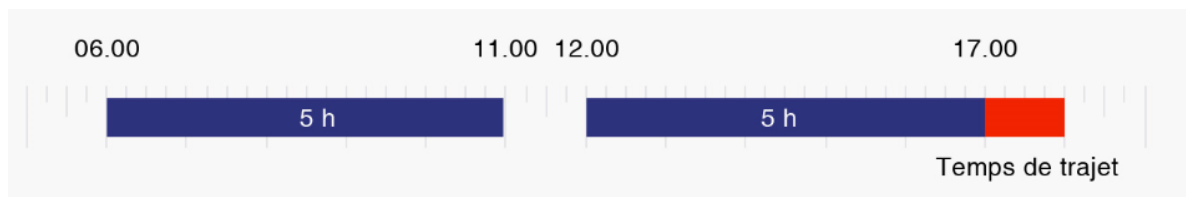


## Durée maximale du travail – exceptions.

(art. 4, al. 4, LDT; art. 6 OLDLT; art. 5, al. 3, LDT)

La durée maximale du travail de dix heures peut être prolongée comme suit en cas de déplacement nécessaire à la fin du tour de service:

- de deux heures au plus après avoir assisté à des réunions ou des cours de formation et de perfectionnement ;
- d'une heure au plus lors d'activités qui doivent être effectuées en dehors du lieu de travail attribué pour des raisons de service, ou de deux heures au plus avec l'assentiment du collaborateur ou de la collaboratrice.



Dans ces différents cas, la moyenne quotidienne de 9 heures par période de 7 jours de travail doit être respectée.

En cas de perturbation, en raison d'une perturbation d'exploitation ou d'un cas de force majeure (p. ex. catastrophe naturelle), la durée maximale du travail peut être dépassée. À ce sujet, voir le chapitre «Perturbations d'exploitation/cas de force majeure».

Dans les cas décrits ci-dessus (exceptions), la durée de travail ininterrompue de 5 heures (voir chapitre «Pauses») peut être dépassée.

## **Travail supplémentaire.**

(art. 5 LDT; art. 14 OLDLT)

Contrairement à la LTr, la LDT ne prévoit pas de durée maximale de travail hebdomadaire ni d'heures supplémentaires. Il est possible de travailler jusqu'à 13 jours consécutifs non entrecoupés de jours libres (voir chapitre «Jours libres»), ce qui peut aboutir à un temps de travail de 63 heures sur une semaine, un cas toutefois inhabituel.

Conformément à la LDT, lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée pour des raisons de service, l'excédent est considéré comme travail supplémentaire. Exemple: un tour de travail de 8 heures est prévu au tableau de service. En raison de l'arrivée tardive d'un train, le temps de travail est prolongé de 20 minutes. Ces 20 minutes sont considérées comme travail supplémentaire.

Pour les modèles de travail offrant une autonomie partielle ou totale dans la gestion du temps de travail, est considéré comme travail supplémentaire uniquement le temps de travail explicitement ordonné comme tel par le ou la cadre responsable, les collaborateurs concernés fixant eux-mêmes leur temps de travail quotidien dans le cadre des dispositions légales (notamment la durée maximale du travail par jour et par période de 7 jours de travail).

En règle générale, le travail supplémentaire doit être compensé par un congé de même durée. Si la compensation n'est pas possible dans les deux mois qui suivent, le travail supplémentaire doit être rémunéré moyennant un supplément de 25%.

Il ne peut être payé plus de 150 heures de travail supplémentaire par année civile.

Les règles applicables en cas de dépassement de la durée maximale du travail en raison de perturbations d'exploitation ou de cas de force majeure sont détaillées au chapitre correspondant.


## Tour de repos.

(art. 8 LDT; art. 18 OLDLT)

Dans l'idéal, le tour de repos entre deux tours de service devrait s'élever à un minimum de 12 heures. Il doit impérativement être d'au moins 12 heures en moyenne par période de 28 jours.

Exceptions:

- Une fois entre deux jours libres, le tour de repos peut être réduit à 11 heures (② sur le graphique).
- La durée du tour de repos peut en outre être réduite à 9 heures (① sur le graphique) si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies:
  - une fois seulement entre deux jours libres;
  - avec l'accord des collaborateurs concernés ou de leurs représentants (codécision);
  - dans la moyenne calculée avec les deux tours de repos suivants ou avant le jour libre suivant (s'il n'y a plus qu'un seul tour de repos qui le précède, ou plus aucun tour), une moyenne de 12 heures au total doit de nouveau être atteinte.

 *En cas de service de nuit, uniquement si le tour de service précédent se termine au plus tard à 2h00.*

- *Exception pour le service de la construction*: lors du passage du tour de préparation au premier tour de nuit, un tour de repos de 10 heures peut être prévu avec l'accord des collaborateurs concernés ou de leurs représentants (③ sur le graphique).
- Seule une perturbation d'exploitation ou un cas de force majeure peuvent justifier une réduction du tour de repos en deçà de 8 heures (④ sur le graphique). Dans ce cas, le tour de repos doit être compensé lors des 28 jours suivants.





## Pauses.

(art. 7, al. 1 et 2, LDT; art. 16 OLDT)

Vers le milieu du temps de travail, mais au plus tard au bout de 5 heures (5 heures et 10 minutes une fois entre deux jours libres – ③ sur le graphique), une pause permettant de prendre un repas doit être accordée.

- Une pause doit durer au moins une heure (② sur le graphique).
- Elle peut être réduite jusqu'à une durée de 30 minutes (④ sur le graphique).  
Toute réduction du temps de pause à moins de 45 minutes doit être convenue avec les collaborateurs concernés ou leurs représentants.
- Les collaborateurs autonomes dans la gestion de leur temps de travail décident eux-mêmes de la durée de leurs pauses, ce dans le respect des dispositions susmentionnées.
- Deux pauses sont admises dans un même tour de service. Jusqu'à quatre pauses sont possibles avec l'accord des collaborateurs concernés ou de leurs représentants.



- En cas de force majeure ou de perturbation d'exploitation ainsi qu'en cas de temps de trajet sans prestation de travail à la fin du tour de service, si la durée maximale du travail est dépassée ou prolongée, la durée de travail ininterrompue de 5 heures peut être dépassée.

### Remarque:

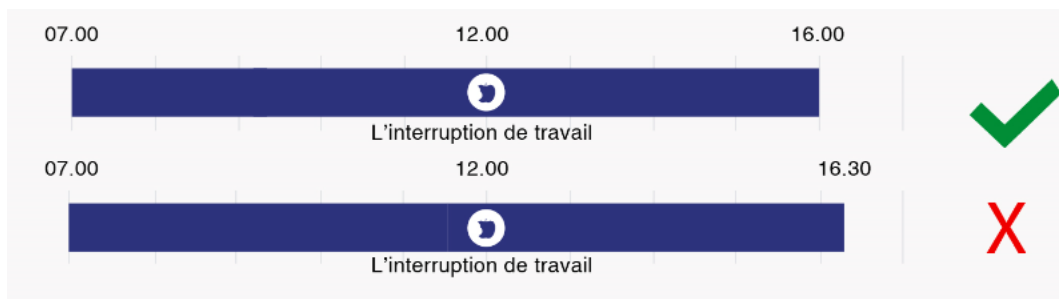
Une «pause-café» facultative de 10 ou 15 minutes ne correspond ni à une pause au sens de la LDT ni à une «interruption de travail» (voir chapitre suivant). Il revient au ou à la cadre responsable de décider si le temps de la «pause-café» doit être payé ou non.

## Interruption de travail à la place d'une pause.

(art. 7, al. 4, LDT)

Une interruption de travail vise à permettre aux collaborateurs de se reposer brièvement, de prendre une collation ou d'utiliser les installations sanitaires. L'interruption de travail peut se dérouler au poste de travail ou à proximité immédiate ainsi que pendant les trajets sans prestation de travail (trajet de service).

- Une interruption du travail dure entre 20 et 29 minutes au maximum et compte comme temps de travail.
- Les dispositions pour déterminer la planification de l'interruption de travail sont les mêmes que pour la planification des pauses.
- Il est possible de planifier une interruption de travail au lieu d'une pause pour les tours de service d'une durée maximale de 9 heures, auquel cas les collaborateurs concernés ou leurs représentants ont le droit d'être consultés.



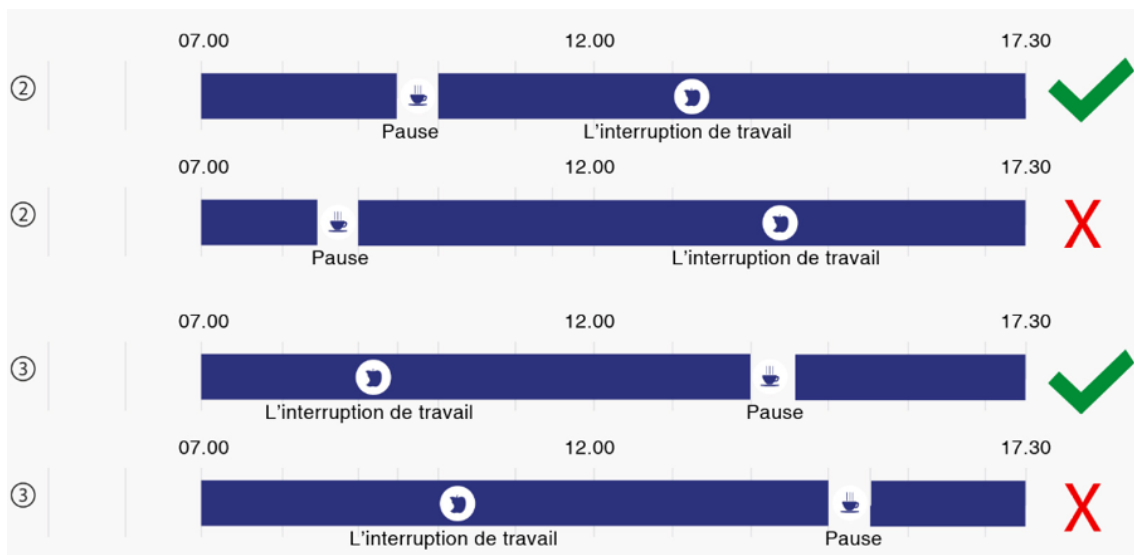
## Interruption de travail à la place d'une seconde pause.

(art. 7, al. 5, LDT)

Si le tour de service dure plus de neuf heures, il est possible d'accorder une interruption de travail au lieu d'une deuxième pause à condition que la pause

- ne soit pas fixée pendant les deux premières heures (② sur le graphique) et
- ne soit pas fixée pendant les trois dernières heures de service (③ sur le graphique).

Il est en revanche possible d'y attribuer des interruptions de travail.



## **Tour de service.**

(art. 6 LDT; art. 15 OLDT)

Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses, c'est-à-dire l'intégralité du temps compris entre le début et la fin du travail.

- Le tour de service peut au besoin durer 12 heures au maximum.
- Entre deux jours libres, le temps de travail peut être étendu à 13 heures une seule fois (sans que les collaborateurs concernés interviennent dans la décision).
- Le tour de service ne doit toutefois pas dépasser 12 heures en moyenne de 28 jours civils ou dans une rotation complète de tours de travail.

Le tour de service peut être prolongé jusqu'à 15 heures, moyennant l'accord des collaborateurs concernés ou de leurs représentants, pour les motifs suivants:

- en cas de manque de personnel dû au service militaire ou au service de protection civile, à la maladie ou aux accidents;
- en vue d'accomplir des tâches extraordinaires ou passagères.

La durée maximale du travail de 10 heures ne doit toutefois pas être dépassée et le tour de service ne doit pas dépasser 12 heures en moyenne de trois jours de travail consécutifs.

Un sous-effectif de personnel ne saurait être un motif de prolongation du tour de service à 15 heures.

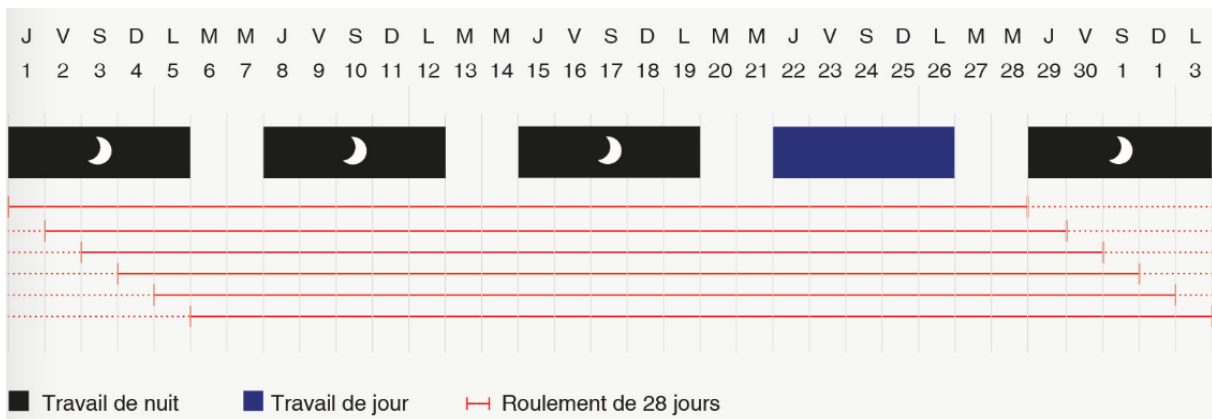
## Travail de nuit.

(art. 9 LDT; art. 52 OLDT)

Le travail de nuit est courant dans l'exploitation ferroviaire. De ce fait, il ne requiert pas d'autorisation cantonale ni le consentement explicite des collaborateurs à travailler de nuit.

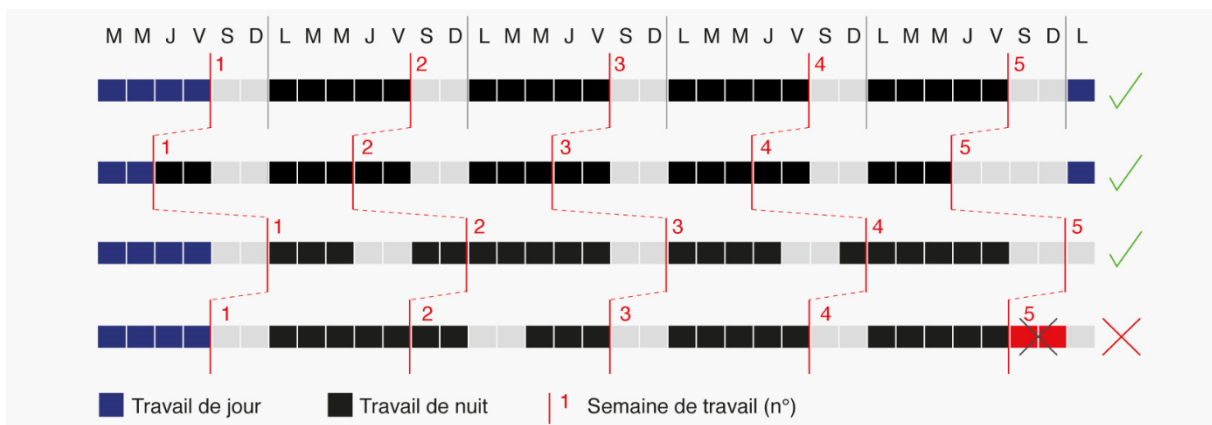
Est réputé travail de nuit le temps de travail comportant au moins une minute comprise dans la période allant de minuit à 4h00.

→ Un collaborateur ne peut être astreint au travail de nuit plus de 15 nuits par période de 28 jours, ni plus de 7 nuits consécutives.



### Exception:

*En cas de travaux de construction et d'entretien d'installations ferroviaires* qui, pour des raisons d'exploitation, ne peuvent être effectués que pendant la nuit, le collaborateur ou la collaboratrice peut exceptionnellement être affecté au travail de nuit pendant quatre semaines consécutives (= quatre périodes de 7 jours). Il ou elle a alors droit, chaque semaine, à un jour de repos précédé ou suivi d'un jour de compensation, et ne doit pas être affecté au travail de nuit pendant les 14 jours qui suivent.



### Engagement pour le travail de nuit permanent.

Les prescriptions susmentionnées ne s'appliquent pas aux collaborateurs engagés exclusivement pour le travail de nuit.

## Jours libres ⇒ jours de compensation et jours de repos.

(art. 4c et 10, al. 1, LDT; art. 8, al. 1, 2, 4 et art. 19 OLDT)

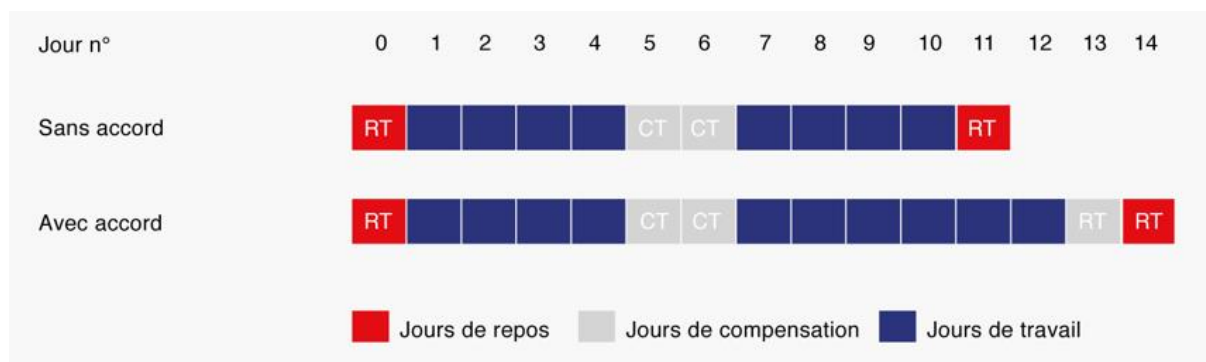
La LDT prévoit deux types de jours libres: les jours de compensation (CT) et les jours de repos (RT).

Tous les collaborateurs ont droit à 63 jours de repos par an. Ceux-ci durent en moyenne 36 heures, mais au minimum 33 heures, et ne doivent pas impérativement couvrir un jour civil entier (par exemple, dans le cas d'une journée de travail se terminant le lundi à 3h00 pour une reprise le mardi à 15h00 ou 12h00).

La LDT ne fixe pas le nombre de jours de compensation à accorder. Celui-ci résulte du temps de travail qui, en moyenne annuelle, dépasse 7 heures par jour sur 6 jours par semaine. Exemple: si un collaborateur travaille en moyenne 8h24 par jour, il obtient à titre compensatoire un jour libre supplémentaire par semaine:  $5 \times 1h24 = 7h$ , soit un jour de travail (au sens de la LDT) effectif accompli par anticipation les jours précédents.

### Attribution des jours libres.

- Dans un mois civil, quatre jours de repos au moins doivent être accordés, dont l'un doit coïncider avec un dimanche ou un jour férié (voir point «Dimanches de repos»).
- Après un jour de repos, le 11<sup>e</sup> jour au plus tard doit de nouveau être un jour de repos. Avec l'accord des collaborateurs concernés ou de leurs représentants, l'intervalle entre deux jours de repos peut atteindre 13 jours au maximum. Des intervalles de plus de 13 jours sont interdits. Autrement dit, le 14<sup>e</sup> jour doit impérativement être un jour de repos.



### Dimanches de repos.

- Au moins 20 jours de repos doivent coïncider avec un dimanche dans l'année civile. Un dimanche de repos doit être constitué du jour civil entier, c'est-à-dire que le collaborateur ou la collaboratrice ne doit pas travailler pendant la période comprise entre 0h00 et 24h00.
- Sont considérés comme des dimanches le Nouvel An, l'Ascension, la Fête nationale suisse, Noël et jusqu'à sept jours fériés cantonaux, tels que déterminés dans une instruction interne aux CFF.

- Si une collaboratrice ou un collaborateur souhaite travailler plus souvent le dimanche, il est possible d'abaisser son nombre de dimanches libres à 16 à sa demande. Dans ce cas, il faut toutefois obligatoirement un week-end entièrement libre (samedi et dimanche) par mois civil. Important: les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent pas prétendre à ce qu'on leur accorde une réduction du nombre de dimanches libres!

La collaboratrice ou le collaborateur doit présenter à cet effet une requête écrite à sa ou son supérieur-e hiérarchique sans chercher à l'influencer (p. ex. Bonjour *Prénom Nom*, Par la présente, je soussigné, *Prénom Nom*, demande la réduction du nombre de dimanches libres de 20 à 16 pour l'année civile. Si tu accèdes à ma demande, j'aurai droit à la place à un week-end entièrement libre par mois civil. *Date/signature*). La ou le supérieur-e hiérarchique examine la requête et consigne également sa décision par écrit.

## Service de piquet.

(art. 4b LDT; art. 10, 11, 12 et 13 OLDT)

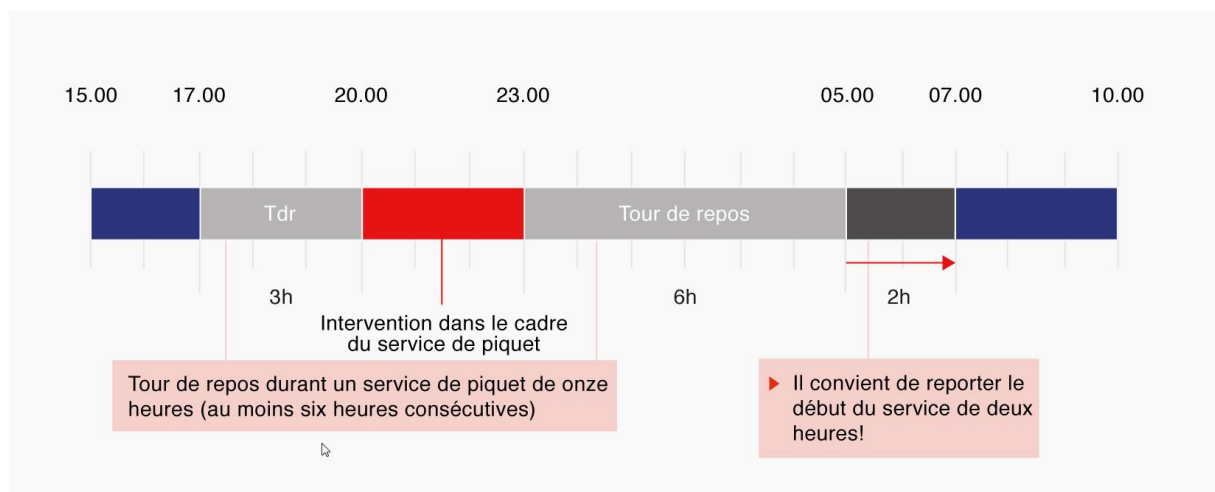
Est considéré comme service de piquet le service durant lequel, en dehors du temps de travail ou de présence planifié (c'est-à-dire pendant les pauses, tours de repos ou jours libres), les collaborateurs sont à disposition pour d'éventuelles interventions destinées à remédier à des pannes ou à des événements spéciaux du même genre, ainsi que pour les contrôles y relatifs.

### Attribution d'un service de piquet.

- Le service de piquet est normalement possible pendant 7 jours au maximum sur une période de 28 jours.
- Dérogations du fait de la taille de l'équipe (nombre trop faible de collaborateurs aptes au service de piquet):
  - 20 périodes de 7 jours dans l'année civile; une telle période doit être suivie d'au moins 7 jours sans piquet
  - ou
  - 90 jours de piquet au maximum dans l'année civile.

### Disposition relative aux tours de repos pour les interventions de piquet.

- Lorsqu'une intervention du service de piquet a lieu pendant un tour de repos, le tour de repos prévu initialement est raccourci de la durée de l'intervention.
- Le tour de repos restant avant, entre et après les interventions du service de piquet doit atteindre 11 heures en tout, dont au moins 6 consécutives.



## Perturbations d'exploitation/cas de force majeure.

(art. 5, al. 3, et art. 6, al. 3, LDT; art. 18, al. 3 et 4, et art. 54 OLDT)

### Définitions.

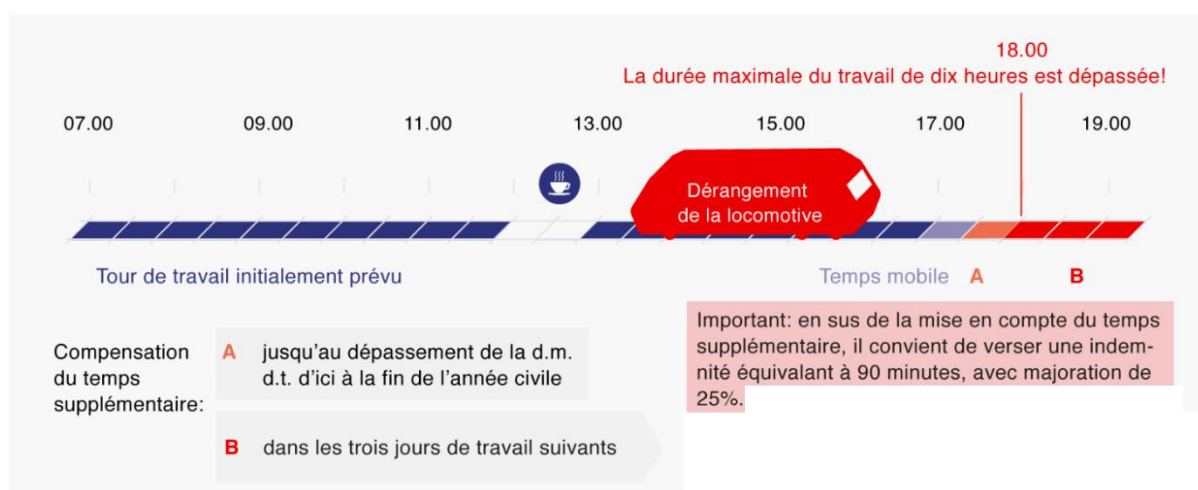
- Perturbations de l'exploitation = dérangements à des installations, à des systèmes ou à des véhicules.
- Cas de force majeure = événements extraordinaires imprévisibles tels que les catastrophes naturelles (inondations, neige en dehors de la période hivernale, chutes de pierres), les accidents, etc.

### Principes.

- En cas de perturbations d'exploitation ou de force majeure, la durée maximale du travail peut être dépassée. Quant aux dispositions relatives aux pauses, à la durée de travail ininterrompue, au temps de travail effectif et à la durée du tour de service, elles ne s'appliquent plus.
- Il est important que les collaborateurs se sentent en mesure d'accomplir leur travail en toute sécurité.
- Les services de coordination doivent veiller à ce que les conditions soient le plus rapidement possible de nouveau conformes à la LDT.

### Compensation du temps de travail au-delà de 10 heures:

- La part de temps de travail supérieure à 10 heures doit être compensée dans les 3 jours de travail suivants. *Exception pour le service des travaux*: si le temps de travail excède 12 heures (c'est-à-dire qu'il dépasse la durée maximale de travail de plus de 2 heures), la compensation peut avoir lieu dans les 7 jours de travail suivants.
- Pour la part de temps de travail supérieure à 10 heures, les collaborateurs concernés ont droit à une indemnité en argent assortie d'un supplément de 25%.



Après un tour de service avec dépassement de la durée maximale du travail, le tour de repos suivant doit durer au moins 8 heures (voir chapitre «Tour de repos»).



## **Informations complémentaires.**

Pour les questions relatives au temps de travail et à la répartition, le ou la cadre CFF dont vous dépendez ou le ou la planificateur-trice de l'affectation du personnel se tient volontiers à votre disposition.

Loi sur la durée du travail (LDT)

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19710247/index.html>

Ordonnance relative à la loi sur la durée du travail (OLDT)

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20171317/index.html>

**Chemins de fer fédéraux suisses CFF**

Human Resources

Hilfikerstrasse 1

3000 Berne 65

État: septembre 2023