

Assujettissement ou non-assujettissement d'institutions et de certaines catégories de personnel à la loi sur le travail

La question de savoir si les employés d'une institution – et lesquels – sont assujettis à la loi sur le travail (LTr)¹ donne toujours lieu à des incertitudes. Cette question a une grande portée, car il faut respecter de nombreuses et importantes obligations et restrictions pour les travailleurs soumis à la LTr (durée maximale du travail quotidien ou hebdomadaire ; dispositions relatives au temps de repos, au service de piquet, au travail de nuit et aux pauses, obligation d'enregistrer la durée du travail, etc.).

1. Principe et exceptions

La LTr, qui est concrétisée par cinq ordonnances, s'applique en principe à tous les travailleurs (et, par tant, aussi à tous les employés) en Suisse². La LTr prévoit cependant diverses exceptions à l'assujettissement, qui revêtent ici un intérêt à deux égards.

1.1 Entreprises non assujetties

La LTr n'est pas applicable aux administrations de la Confédération, des cantons et des communes, ainsi qu'à leurs établissements. Par conséquent, une institution n'est pas assujettie à la LTr uniquement si elle fait partie dans sa totalité d'une administration publique et qu'elle y est intégrée sur les plans de la hiérarchie, de la direction et de l'administration, ou si elle est assimilable à un établissement non autonome.

En revanche, la LTr est applicable à toutes les institutions qui sont indépendantes de l'administration étatique ou qui correspondent à des «maisons» ou des «internats». En font partie: les homes d'enfants, les maisons d'éducation, d'apprentissage, de formation et de travail, les maisons de retraite, les établissements de soins, les homes médicalisés, les refuges et les asiles³.

1.2 Personnes/fonctions non assujetties

Sur le plan du personnel, diverses activités n'entrent pas dans le champ d'application de la LTr. Les deux exceptions suivantes revêtent de l'importance pour les institutions sociales:

¹ Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail) du 13 mars 1964

² Art. 1 LTr

³ Description dans l'art. 16, al. 2 de l'ordonnance 2 relative à la LTr (OLT2). Cf. en outre les sections suivantes dans le commentaire du SECO : l'avant-propos et les explications relatives à la lettre a et l'al. 2 de l'art. 2 LTr ; les explications relatives à l'art. 7, al. 1 OLT1

1.2.1 Les fonctions dirigeantes les plus élevées

La LTr ne s'applique pas aux «travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée»⁴. La jurisprudence donne une interprétation très stricte de cette disposition, si bien qu'elle ne s'applique en général qu'aux fonctions dirigeantes les plus élevées d'une institution (direction générale). Les autres cadres de l'institution (à la tête d'un service ou d'un secteur, responsable du foyer, responsable des ateliers) n'en font en général pas partie.

1.2.2 Fonctions particulières

En principe, la LTr ne s'applique pas, entre autres, aux «éducateurs» et aux «assistants sociaux»⁵. Ces fonctions sont définies comme suit⁶:

- a) «Sont réputées éducateurs les personnes ayant achevé une formation pédagogique spécialisée reconnue ou une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente.» (Art. 12, al. 2 OLT1)
- b) «Sont réputées assistants sociaux les personnes ayant achevé une formation sociopédagogique ou sociopsychologique spécialisée et reconnue ou une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente.» (Art. 12, al. 3 OLT1)

Ont achevé une «formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente» au sens de ces deux dispositions les personnes qui remplissent les conditions suivantes: **«Est considérée comme formation complémentaire équivalente, une formation axée sur l'activité d'éducateur.** Les formations sans cette orientation ne sont pas pertinentes. En outre, les conditions suivantes doivent être remplies: formation de base sanctionnée par un diplôme tel que maturité ou certificat fédéral de capacité suivie par six mois d'initiation dans l'établissement sous la direction de personnel qualifié diplômé. De plus, les travailleurs visés ici doivent participer à des cours de formation continue au minimum 1 à 3 jours par année.»⁷.

Sur demande, le SECO a confirmé qu'un certificat fédéral de capacité dans n'importe quelle formation professionnelle correspond à la description de l'équivalence si l'activité à exercer comprend une part d'agogique (p. ex. menuisier/menuisière avec CFC avec mission d'encadrement dans la menuiserie ou cuisinier/cuisinière CFC qui instruit des personnes handicapées dans la cuisine).

2. Applicabilité partielle de la LTr à des fonctions en principe non assujetties

Toutes les dispositions de la LTr sur la protection de la santé⁸ s'appliquent malgré tout aussi aux fonctions en principe non assujetties à la LTr en vertu du chiffre 1.2. Par conséquent, c'est en particulier l'ordonnance 3 relative à la LTr qui est applicable dans son intégralité.

⁴ Art. 3, lettre d LTr et art. 9 de l'ordonnance 1 relative à la LTr (OLT1)

⁵ Art. 3, lettre e LTr

⁶ Art. 12 al. 2 et 3 de l'OLT1 et les explications correspondantes à ces dispositions dans le commentaire du SECO

⁷ Explications concernant l'art. 12, al. 2 et 3 OLT1 dans le commentaire du SECO

⁸ Vu l'art. 3a LTr, il s'agit des dispositions suivantes de la LTr : art. 6 (protection générale de la santé des travailleurs), art. 35 (protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent) et art. 36a (possibilité d'interdire l'occupation à des travaux pénibles ou dangereux de certaines catégories de travailleurs et travailleuses), ainsi que des dispositions y afférentes.

3. Autres dispositions visant à protéger les travailleurs qui ne sont pas assujettis à la LTr

Les dispositions suivantes en matière de protection s'appliquent également aux fonctions mentionnées sous chiffre 1.2:

- a) En vertu de l'art. 328 CO, l'employeur doit «manifester les égards voulus» pour la santé des employés dans les rapports de travail. Pour ce faire, il est tenu de prendre toutes les «mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation». Cela signifie en particulier qu'il est interdit de surmener les employés ou de leur imposer une charge de travail au point de mettre leur santé en danger.
- b) Pour les éducateurs et éducatrices dans des institutions privées pour des personnes présentant des troubles du comportement ou en situation de handicap, c'est en outre l'«ordonnance établissant un contrat-type de travail pour les éducateurs employés dans des foyers et internats» qui est applicable, sauf stipulations contraires dans le règlement du personnel de l'établissement ou le contrat individuel de travail. À ce titre, il faut relever que, d'après le contrat-type de travail précité, le service de piquet compte intégralement comme temps de travail si les employés l'effectuent au sein du foyer. Il en va de même lorsque des employés se trouvant en dehors de l'entreprise se tiennent prêts à intervenir et doivent effectivement se rendre au travail.

Le temps de travail accompli pendant des services de piquet ne doit pas être rétribué au salaire usuel, sauf accord contraire des parties. Il est donc licite de convenir d'une rémunération moindre pour le temps de travail accompli pendant des services de piquet.