



POUR LE RESPECT
DE LA LOI
SUR LE TRAVAIL



La loi sur le travail, ça sert à quoi ?

Extraits des commentaires de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2 du SECO.

Loi sur le travail (LT)

La loi sur le travail a pour objectif de protéger la santé du travailleur de tout préjudice imputable au poste de travail. Ses prescriptions s'articulent autour de deux axes: premièrement, celui de la protection de la santé; deuxièmement, celui des durées du travail et du repos, dont l'aménagement vise également à protéger la santé des atteintes imputables aux périodes de travail trop longues ou pénibles. L'intégralité de ces prescriptions a un caractère impératif; aucune convention contractuelle ne permet de s'en écarter. La loi sur le travail fixe aux entreprises certaines limites en matière de protection de la santé et d'aménagement des horaires de travail; elle représente le cadre légal que ne peut outrepasser aucune réglementation contractuelle.

L'ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT1)

Fixe les dispositions d'exécution des nouvelles prescriptions de la loi sur le travail.

Ordonnance 2 de la loi sur le travail (OLT2)

Cette ordonnance est réservée aux catégories d'entreprises dont l'activité ne peut se satisfaire du cadre légal en matière de durée du travail et du repos.

Les mesures d'épargne décidées par la SSR placent le personnel dans une situation inacceptable. Les anciens collaborateurs sont mis à la retraite anticipée mais les postes libérés ne sont pas pourvus. Les économies ainsi réalisées ne sont pas redistribuées au personnel actif via des augmentations de salaire. L'effectif est réduit mais la direction exige une productivité accrue pour des coûts salariaux moindres, ce qui a les trois conséquences suivantes:

- **L'irrespect du champ d'application du contrat collectif de travail et une précarisation abusive des collaboratrices et collaborateurs.**
- **La non application des augmentations de salaire annuelles prévues par la CCT**
- **Le non respect de la loi sur le travail et une menace accrue sur la santé du personnel**

Le SSM dénonce cette situation et exige que la SSR respecte toutes les dispositions de la loi sur le travail.

Qu'en est-il de la SSR ?

La SSR fait partie de la catégorie d'entreprises dont l'activité ne peut se satisfaire du cadre légal et bénéficie de la quasi totalité des 11 dérogations à la loi sur le travail fixées dans l'ordonnance 2 :

- L'employeur SSR bénéficie de 9 dérogations à la loi sur le travail
- les cirques, de 7 dérogations
- les hôpitaux, de 6 dérogations
- les rédactions de journaux, de 5 dérogations
- les théâtres professionnels, de 4 dérogations
- le personnel au sol de la navigation aérienne, de 5 dérogations.

L'employeur SSR bénéficie donc d'une version ultra light de la loi sur le travail puisqu'il y a 9 dispositions de protection fondamentales qui ne s'appliquent pas à son personnel. Néanmoins, l'employeur SSR ne respecte pas non plus les rares dispositions de protection impératives restantes.



L'action de novembre

Le but de l'action de novembre consiste à mettre en évidence les libertés que l'employeur SSR prend avec les dispositions impératives de la loi sur le travail. Ainsi, le SSM invite toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de la TSR à respecter strictement 5 dispositions de la loi sur le travail, pendant une période de 3 semaines, du 13 novembre au 3 décembre 2006.

Quelles sont les 5 dispositions concernées ?

Art. 12 LTR

Travail supplémentaire. Conditions et durée

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.

Art. 17a LTR

Durée du travail de nuit

¹ La durée du travail de nuit du travailleur n'excédera pas neuf heures ou dix heures, pauses incluses

Art. 36 LTR

¹ Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des travailleurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.

² Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

³ L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.

Art. 16 OLT1 Répartition de la durée du travail

(art. 9 à 15a, 18 à 21, 25, al. 2, 31, LTR)

¹ La semaine au sens de la loi (semaine de travail) commence le lundi, la nuit du dimanche au lundi pour les systèmes d'organisation du travail en plusieurs équipes, et se termine le dimanche. Sont réservées les dispositions concernant le travail continu.

² 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.

³ La durée hebdomadaire du travail peut être répartie uniformément ou différemment sur les jours de la semaine et entre les travailleurs ou groupes de travailleurs.

(Art. 21.3 OLT1: le 3^e alinéa de cet article interdit une séquence de plus de 6 jours consécutifs de travail si l'un des jours travaillés est un dimanche.)

Art. 69 OLT1 Affichage des horaires de travail et des dispositions concernant la protection

(Art. 47, al. 1, LTR)

¹ Les travailleurs sont entendus lors de la planification et de la modification des horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, tels qu'horaires usuels, services de piquet, plans d'interventions et horaires bénéficiant d'un permis. Les dates d'introduction des horaires de travail en vigueur sont communiquées aux travailleurs suffisamment tôt, en règle générale deux semaines au plus tard avant une intervention prévue sur la base de nouveaux horaires.

² Sont réputées dispositions spéciales de protection selon l'art. 47, al. 1, let. b, de la loi les prescriptions de la loi et de la présente ordonnance sur la protection des jeunes gens et sur celle de la maternité, ainsi que la fixation de périodes de repos compensatoire pour le travail de nuit.

Que signifient concrètement ces 5 dispositions ?

Art. 17a LTR

Cette disposition limite la durée du travail de nuit. L'intégralité d'une journée ou une soirée de travail qui se termine après minuit compte comme travail de nuit. Une journée de travail qui débute à 14 heures au plus tard doit impérativement être terminée à minuit au plus tard.

Cela signifie aussi que si le travail se termine après minuit, neuf heures de travail effectif sont autorisées au maximum, et dans une bande horaire de 10 heures au plus. Un travail qui se termine à 2 h du matin ne peut donc pas débiter avant 16 h la veille.

Art 12 LTR

Cette disposition fixe les conditions qui autorisent du travail supplémentaire.

Pour la TSR, le travail supplémentaire correspond au travail hebdomadaire qui dépasse 50 heures. Donc, une durée du travail hebdomadaire qui dépasse 50 heures n'est possible que si l'urgence et la dimension exceptionnelle décrite par la loi sont réunies.

Cela signifie par conséquent que le travail supplémentaire ne peut pas être prévu et donc pas être planifié 14 jours à l'avance.

Vous devez donc systématiquement refuser toute planification qui prévoit une durée du travail hebdomadaire de plus de 50 heures.

Art 36 LTR

Cette disposition protège les personnes qui ont des responsabilités familiales. Si vous avez un enfant de moins de 15 ans, vous devez exiger une pause de midi d'au moins 90 minutes et refuser tout travail qui dépasse 50 heures dans la semaine.

Art 16 OLT1 et 21.3 OLT1

La durée du travail ne peut pas dépasser 6 jours consécutifs, que ce soit dans la même semaine ou à cheval sur deux semaines. Vous devez impérativement refuser toute planification qui dépasse 6 jours de travail consécutifs.

Il y a quelques rares exceptions à cette limite des 6 jours: les productions de longue durée sans interruption, tels que jeux olympiques, championnats du monde, festival de musique.

Les productions récurrentes, quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles ne peuvent en aucun cas être considérées comme des productions de longue durée. Les tournages de fictions ou de séries ne sont pas non plus des productions de longue durée au sens de la Loi sur le travail.

Art 69 OLT1

Cette disposition oblige l'employeur à vous entendre avant de modifier les horaires de travail en vigueur. Il doit également vous communiquer ces horaires au plus tard deux semaines avant une intervention. Cela signifie que l'employeur ne doit pas vous solliciter si les horaires de travail ne vous sont pas communiqués dans les délais et si vous n'avez pas eu l'occasion d'être entendu avant l'établissement de ces horaires.

En résumé:

- > La TSR doit vous communiquer vos horaires de travail deux semaines avant l'exécution du travail et vous devez être préalablement entendu-e par la personne qui les fixe. Ne cherchez donc pas vos horaires de travail sur Intranet car c'est l'employeur qui doit vous les communiquer, soit par courrier, soit par affichage, soit par message électronique.
- > Refusez catégoriquement une planification de plus de 50 heures de travail dans la même semaine.
- > Refusez de travailler dans une bande horaire de plus de 10 heures si le travail se termine après minuit.
- > Refusez également une planification de plus de 6 jours consécutifs de travail car pendant le mois de novembre, il n'y a aucune production de longue durée au sens de la Loi sur le travail.
- > Si vous êtes responsable d'un enfant de moins de 15 ans, vous avez droit à une pause de midi de 90 minutes au moins et pouvez refuser de travailler plus de 50 heures par semaine. Utilisez ces deux droits!
- > Le SSM vous invite à faire respecter vos droits avec fermeté. Dans une situation exceptionnelle où vous estimeriez que l'une ou l'autre des 4 dispositions légales mentionnées dans le présent document causerait un sérieux dommage à la TSR, et que vous hésiteriez par conséquent à faire valoir votre droit, signalez néanmoins systématiquement le cas au SSM. Nous pourrions ainsi chiffrer les violations de la loi sur le travail que la TSR impose à son personnel sur une période de 3 semaines. Si la TSR vous menace parce que vous exigez l'application de l'une ou l'autre de ces 4 dispositions, signalez-le rapidement au secrétariat du SSM. Nous solliciterons séance tenante l'inspection cantonale du travail.