

| | |
|----------------|--|
| Titel | Respect des dispositions relatives à la durée du travail et du repos sur les travailleurs détachés |
| Untertitel | Art. 2 al. 1 let. b LDét , Art. 2 let. d Odét |
| Dokumentnummer | 13/2007 |
| Datum | 06.03.2007 |

Kategorien

| |
|-------------------------|
| Arbeitszeit / Reisezeit |
| Entsendung |

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Les employeurs ayant leur siège à l'étranger doivent respecter pendant la durée du détachement certaines conditions de travail et de salaires valables en Suisse qui sont prescrites par les lois fédérales, les ordonnances du Conseil fédéral, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoires et les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO. Doivent être appliquées les conditions de travail et de salaires réglées dans ces actes qui touchent entre autres : la rémunération minimale, la durée du travail et du repos, la durée minimale des vacances, etc (voir l'art. 2, al.1, let. a à f, LDét). Les art. 1 et 2 Odét énumèrent de manière exhaustive les dispositions faisant partie de la rémunération minimale et de la durée du travail et du repos. La durée du détachement est déterminée par l'annonce faite par l'employeur étranger au sens de l'art 6 LDét. Les dispositions étendues de la CN doivent être contrôlées et appliquées pendant la durée du détachement.

Entscheid

Respect des dispositions de la CN relatives à la durée du travail et du repos de la CN étendue en s'appuyant sur l'art. 2 al. 1 de la loi sur les travailleurs détachés (durée du travail et du repos) en relation avec l'art. 2 let. d de l'ordonnance sur les travailleurs détachés

1. Application de la loi sur les travailleurs détachés

La loi sur les travailleurs détachés est applicable lorsque des entreprises ayant leur siège à l'étranger détachent une partie de leurs travailleurs en Suisse dans le but de fournir une prestation pour leur compte et sous leur direction. Dans le cas de détachement, les travailleurs concernés restent soumis au contrat de travail qu'ils ont conclu avec leur employeur. La loi sur les travailleurs détachés règle cependant les matières qui, indépendamment du contenu des contrats individuels de travail (étrangers), doivent être impérativement respectées pour toute la durée du détachement en Suisse. La notion de travailleur est régie par le droit suisse. Est déterminante la notion de travailleur au sens du droit des obligations.

L'art. 2 de la loi sur les travailleurs détachés (conditions minimales de travail et de salaire) est extrêmement important. Il contient la définition des dispositions suisses applicables aux travailleurs détachés en Suisse. Ainsi que le stipule l'al. 1 de cet article, les employeurs ayant leur siège à l'étranger doivent, pendant la durée du détachement, garantir aux travailleurs certaines conditions de travail et de salaire en vigueur en Suisse, pour autant que celles-ci soient prescrites par les lois fédérales, les ordonnances du Conseil fédéral, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO. Il s'agit principalement au niveau de ces lois fédérales qui doivent être appliquées, de droit public (en particulier la loi sur le travail et les ordonnances), mais également pour une partie, de droit privé (CO par exemple).

Doivent être appliquées les conditions de travail et de salaire réglées dans ces actes qui touchent entre autres la rémunération minimale, la durée du travail et du repos, la durée minimale des vacances, etc. (voir l'art. 2 al. 1 let. a à f de la loi sur les travailleurs détachés).

Les art. 1 et 2 Odét énumèrent de manière exhaustive les dispositions faisant parties de la rémunération minimale et de la durée du travail et du repos. Par durée du travail et du repos au sens de l'art. 2 al. 1 let. b de la loi sur les travailleurs détachés, on entend entre autres la durée normale du travail et la répartition du temps de travail, les temps de repos et les pauses ainsi que les temps de déplacement et d'attente.

2. Durée du détachement

Ainsi que nous l'avons déjà exposé sous le point 1, les employeurs ayant leur siège à l'étranger doivent respecter pendant la durée du détachement certaines conditions de travail et de salaires valables en Suisse, pour autant que celles-ci soient prescrites par les lois fédérales, les ordonnances du Conseil fédéral, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO.

La loi sur le travail a pour but de protéger les travailleurs contre les atteintes négatives sur leur santé liées au travail. Elle contient d'une part des prescriptions sur la protection générale de la santé, et d'autre part des prescriptions sur la durée du travail et du repos. Ces dernières protègent la santé des travailleurs contre les horaires trop longs ou pénibles. Ainsi que déjà mentionné, toutes ces dispositions de protection constituent des normes minimales auxquelles on ne peut en principe pas déroger contractuellement. La loi sur le travail fixe ainsi certaines limites aux entreprises en matière de protection de la santé et d'aménagement des horaires.

En principe, la législation suisse est régie par le principe de la territorialité. Un des buts de l'accord passé entre la Confédération suisse d'une part et la

Communauté européenne et ses Etats membres d'autre part sur la libre circulation des personnes (accord conclu le 21 juin 1999 et entré en vigueur le 1er juin 2002) est d'accorder aux ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne et de la Suisse, les mêmes conditions de vie, d'emploi et de travail que celles accordées aux nationaux. Ces buts ont été, entre autres, ancrés dans la loi sur les travailleurs détachés au moyen des mesures d'accompagnement. En conséquence, les employeurs ayant leur siège à l'étranger doivent respecter pour la durée du détachement certaines conditions de travail et de salaire. Cela vaut en particulier pour les dispositions de protection de droit public de la loi sur le travail (vaut de manière analogue pour les critères qui doivent être respectés en matière de sécurité au travail). L'employeur détermine la durée du détachement dans le cadre de la procédure d'annonce (art. 6 de la loi sur les travailleurs détachés en relation avec l'art. 6 Odét).

Il va de soi que les dispositions de protection relatives à la durée du travail et du repos doivent être appliquées à tous les travailleurs détachés, indépendamment du fait qu'ils aient un logis en Suisse pendant la durée du détachement ou qu'ils se rendent quotidiennement en Suisse. Dans ce dernier cas, le «retour quotidien à la maison» n'interrompt pas la «durée du détachement». Et justement, en ayant à l'esprit le principe de l'égalité de traitement des travailleurs étrangers avec les travailleurs nationaux voulu par le législateur, il n'est pas possible de traiter différemment les temps effectifs de déplacement des travailleurs étrangers du dépôt, respectivement du lieu d'engagement au chantier que les temps de déplacement de travailleurs lucernois par exemple jusqu'au chantier situé à Liestal. Il s'agit ici moins du principe de territorialité que de la règle de l'égalité de traitement inscrite dans l'accord sur la libre circulation des personnes par les parties contractantes du traité d'Etat et de son application par le législateur suisse. De plus, il est clair que le fait du détachement est étendu et doit être considéré pour toute la durée du détachement, raison pour laquelle l'imputation éventuelle du temps de déplacement depuis la frontière suisse proposée par l'entreprise contrôlée ne peut pas être prise en considération ; au contraire, l'obligation de payer le salaire pour le temps de déplacement total doit être calculée depuis le lieu d'engagement, respectivement depuis le dépôt.

3. En résumé

En prenant en considération ce qui est exposé ci-dessus, il faut retenir que s'appuyant sur la loi sur les travailleurs détachés, les dispositions de droit public de la loi sur le travail et des ordonnances correspondantes doivent être respectées par les employeurs ayant leur siège à l'étranger pendant toute la durée du détachement en Suisse. La durée du détachement est déterminée par l'annonce faite par l'employeur étranger au sens de l'art. 6 de la loi sur les travailleurs détachés.

Il ressort de ce qui vient d'être exposé que les dispositions étendues de la CN doivent être contrôlées et appliquées pendant la durée du détachement. L'observation des salaires minimums doit être contrôlée en relation avec la durée du travail (art. 1 let. a Odét). Font parties entre autres des dispositions concernant la durée du travail selon la loi sur les travailleurs détachés et son ordonnance, les dispositions relatives à la durée «normale» du travail et des temps de déplacement. L'interprétation de la durée du travail de l'art. 23 CN est claire. Pendant la durée du détachement, la rémunération du temps de travail est régie par les dispositions étendues de la Convention nationale du secteur principal de la construction. Dans le secteur principal de la construction, le temps de déplacement, c'est-à-dire le temps de déplacement supplémentaire du lieu d'engagement/dépôt est considéré comme temps de travail et doit être rémunéré en conséquence.