

Le temps de déplacement

Afin de remplir son but de protection de la santé, la loi sur le travail règlemente de manière précise la durée du travail. À ce sujet, qu'en est-il du temps passé en déplacements ? Ceux-ci doivent-ils être considérés comme temps de travail rémunéré ? L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) règle cette question de manière précise.

Le principe est que le trajet pour se rendre de chez soi à son lieu de travail n'est pas considéré comme temps de travail. Si toutefois vous devez vous rendre à un autre endroit que votre lieu ordinaire de travail, le temps de trajet supplémentaire engendré doit par contre être considéré comme temps de travail, et dès lors être rémunéré.

Il s'agit là des situations où le travailleur a un lieu de travail fixe. Lorsque ce n'est pas le cas, le déplacement est toujours considéré comme temps de travail.

Il existe des exceptions au principe évoqué ci-dessus, pour les travailleurs effectuant des services de piquet et pour les mères qui allaitent. Si le travailleur effectue le service de piquet à son domicile et qu'il est appelé, le déplacement engendré sera considéré comme du temps de travail. Pour les mères qui allaitent, durant la première année de vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est compris dans la durée du travail, dans les limites suivantes ; 30 minutes pour une journée de travail jusqu'à 4 heures, 60 minutes si plus de 4 heures de travail et 90 minutes si plus de 7 heures de travail. Ce temps comprend dès lors également une partie du trajet effectué par la jeune maman qui allaite en dehors de son lieu de travail.

Qu'en est-il de la couverture assurance en cas d'accident durant ces trajets ? Lorsque vous travaillez plus de 8 heures par semaine auprès de votre employeur, vous êtes aussi assuré contre les accidents non-professionnels, soit les accidents qui pourraient avoir lieu pendant le trajet pour vous rendre au travail. Pour les travailleurs à temps partiel qui ne travailleraient pas plus de 8 heures par semaine pour leur employeur, il n'y a pas de couverture contre les accidents non-professionnels. Afin de pallier cette différence de traitement, la loi sur l'assurance-accident prévoit expressément qu'un accident survenu pendant le trajet pour se rendre au travail constitue un accident professionnel lorsque le travailleur est occupé pendant moins de 8 heures par semaine.

La grande majorité des travailleurs est dès lors soumise au système institué par l'OLT 1 tel qu'expliqué ci-dessus.

Pour les travailleurs de la construction, soumis à la convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ci-après CN), les choses sont toutefois réglées un peu différemment. En effet, la CN a pour particularité de régler expressément la question du temps de trajet. Cela se justifie du fait que les travailleurs de la construction travaillent souvent dans des chantiers parfois bien éloignés de l'entreprise.

Au même titre que ce qui est prévu dans l'OLT, la CN prévoit que le chemin au lieu de travail et retour n'est pas considéré comme temps de travail. La CN apporte toutefois une distinction entre le « lieu d'engagement » (souvent l'entrepôt ou le siège de l'employeur) du « lieu de travail » (en général le chantier) et apporte une nouvelle notion qui est celle du « lieu de rassemblement ».

En effet très souvent, les entreprises de la construction réunissent leurs travailleurs à un endroit déterminé contractuellement, en vue d'un transport collectif jusqu'au chantier.

Lorsqu'un tel « lieu de rassemblement » est prévu, la CN prévoit que le chemin entre le lieu de rassemblement et le lieu de travail sera considéré comme temps de travail pour la part qui dépasse 30 minutes par jour. Si ledit trajet (aller-retour) ne dépasse pas 30 minutes, il n'est pas considéré comme temps de travail rémunéré.

Nous vous conseillons dès lors de bien vérifier que les trajets effectués donnant lieu à une rémunération ont bien été comptabilisés comme du temps de travail et, cas échéant, noter scrupuleusement vous-même vos déplacements, afin que ceux-ci soient rémunérés comme il se doit.