



---

## L'indemnisation du service de piquet

---

**En principe, seul le temps d'intervention et de déplacement durant le service de piquet doit être rémunéré ou compensé. Le temps d'attente ne doit obligatoirement l'être que dans des circonstances particulières.**

Aux termes de l'art. 14 al. 1 de l'ordonnance 1 du 10 mai 2010 relative à la loi sur le travail (OLT 1), est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues. L'art. 15 al. 2 OLT 1 dispose que le temps consacré à un service de piquet en dehors de l'entreprise compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur ; dans ce cas, le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir compte comme durée du travail. Enfin, si le service de piquet est effectué dans l'entreprise, l'intégralité du temps mis à disposition de l'employeur compte comme durée du travail (art. 15 al. 1 OLT 1).

### **Le service de piquet astreignant**

Sans entrer dans le détail, le Tribunal fédéral (TF) a fait sienne l'opinion de la doctrine majoritaire : lorsque le travailleur de piquet n'est pas tenu de rester dans l'entreprise, mais doit être prêt à intervenir en cas de nécessité, seul le temps d'intervention compte comme temps de travail et doit être rémunéré ou compensé. Le temps d'attente doit par contre aussi être rémunéré lorsque le service de piquet a pour conséquence d'entraver le travailleur dans la jouissance de son temps libre, ce qui sera notamment le cas s'il doit se tenir prêt à intervenir à bref délai.

A propos de la rémunération, le TF relève que l'indemnité pour le service de piquet peut être inférieure au taux de salaire de base et que le contrat de travail peut prévoir que ladite indemnité est intégrée dans le salaire pour l'activité principale.

En l'espèce, le TF devait se prononcer sur le cas d'un agent de sécurité dont le contrat de travail mentionnait le service de piquet dans le cahier des charges, tout en précisant que la rémunération contractuelle le couvrait aussi. En cas d'intervention, l'agent de sécurité devait être sur place dans les quinze à trente minutes. Licencié par l'employeur, l'agent de sécurité soutenait que le service de piquet était particulièrement astreignant, en ce sens qu'il requérait une intervention à bref délai, qu'il impliquait une permanence de vingt-quatre heures sur vingt-quatre et qu'il avait lieu une semaine sur deux – voire deux semaines sur trois – et que les heures d'attente devaient en conséquence lui être intégralement payées.

### **Tenir compte de toutes les circonstances**

Pour le TF, le service de piquet, tel que décrit à l'alinéa précédent, pouvait donner l'apparence d'un service astreignant. Mais la réalité ressortant du dossier était tout à fait différente. L'agent en question, durant une période d'environ deux ans, n'avait en effet été amené à intervenir que six fois en tout et pour tout. En outre, l'instruction avait établi que les agents de sécurité de l'entreprise, au nombre de trois, pouvaient librement se remplacer mutuellement. Dès lors, le TF ne pouvait que confirmer le jugement cantonal, qui avait retenu que

---

le service de piquet en question n'était pas astreignant, du fait de la rareté des interventions, et que sa rémunération pouvait parfaitement être incluse dans le salaire de base convenu. D'ailleurs, si le tribunal avait suivi l'opinion de l'agent de sécurité, le salaire mensuel de ce dernier aurait plus que doublé si les heures d'attente avaient été payées au plein tarif, position qui n'était tout simplement pas réaliste.

Il est certes des services de piquet qui exigent que les travailleurs puissent intervenir dans des délais extrêmement brefs, par exemple moins de quinze minutes après avoir été appelés, de telle sorte qu'ils ne sont pratiquement pas en mesure de quitter l'entreprise et ne peuvent pas profiter de leurs loisirs. Souvent, de tels cas extrêmes doivent à juste titre être considérés comme astreignants et traités comme des services de piquet dans l'entreprise, à savoir que le temps d'attente compte comme temps de travail et doit être rémunéré ou compensé. Il n'empêche qu'il convient de prendre en compte tous les paramètres du service de piquet considéré, comme le TF l'a fait en l'occurrence et comme le soutient désormais le Secrétariat d'Etat à l'économie.

(ATF 4A\_523/2010 du 22 novembre 2010)