

Rapport explicatif de la Commission de la poste concernant l'ordonnance de la Commission de la poste du 30 août 2018 relative aux exigences minimales pour les conditions de travail dans le domaine des services postaux (OEMTP ; RS 783.016.2)

## **Remarques introductives**

À l'art. 61, al. 3, de l'ordonnance du 29 août 2012 sur la poste (OPO ; RS 783.01), le Conseil fédéral a délégué à la PostCom la compétence de définir les exigences minimales pour les conditions de travail dans le domaine des services postaux (cf. message du Conseil fédéral relatif à la loi sur la poste du 20 mai 2009, FF 2009 4649). Les exigences minimales pour les conditions de travail dans le secteur postal visent à empêcher que la concurrence souhaitée ne se développe aux dépens des salaires et des conditions de travail des employés (message relatif à la loi sur la poste, FF 2009 4674). Les exigences minimales pour les conditions de travail ne doivent cependant pas entraver l'entrée sur le marché de nouveaux prestataires de services postaux. Les exigences minimales doivent permettre d'instaurer une concurrence équitable entre les prestataires de services postaux. Contrairement à d'autres exigences minimales, par exemple cantonales, elles ne poursuivent pas de buts sociaux. La PostCom édicte les exigences minimales dans le domaine des services postaux en vertu de la compétence de la Confédération en matière de services postaux visée à l'art. 92, al. 1, de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst ; RS 101). Dans l'ATF 143 I 403 du 21 juillet 2017, le Tribunal fédéral a décidé que les cantons pouvaient également édicter un salaire minimal à titre de mesure de politique sociale (consid. 5.1 ss) et que l'introduction d'un salaire horaire minimal au niveau cantonal ne violait pas la primauté du droit fédéral, que ce soit au regard du droit privé ou du droit public du travail (consid. 7). En tant qu'autorité de surveillance compétente pour le marché postal, la PostCom vérifie si les prestataires de services postaux garantissent le respect des conditions de travail usuelles dans la branche, soit au moyen d'une convention collective de travail (ci-après : CCT), soit par le respect des exigences minimales selon l'art. 2 OEMTP (art. 22, al. 2, let. b, en relation avec l'art. 4, al. 3, let. b, de la loi du 17 décembre 2010 sur la poste, LPO ; RS 783.0). Les autorités cantonales sont compétentes pour faire appliquer d'éventuels salaires minimaux cantonaux plus élevés.

Les exigences minimales de la PostCom ne sont en outre pas applicables aux rapports de travail soumis à l'ordonnance du 19 juin 1995 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles<sup>1</sup>.

### **Art. 1 Champ d'application**

L'ordonnance s'applique aux prestataires de services postaux agissant à titre professionnel et soumis à l'obligation d'annonce ordinaire ou à l'obligation d'annonce simplifiée en vertu de l'art. 4 LPO et des art. 3 ss OPO. Les services postaux sont définis à l'art. 2 LPO. Tous les prestataires de services postaux professionnels doivent respecter les exigences minimales de la PostCom dans les rapports de travail conclus avec leurs employés. Le choix du modèle d'affaires des prestataires ne joue aucun rôle et ne peut donc être avancé pour justifier le non-respect des exigences minimales de travail. L'existence d'un rapport de travail est définie par les caractéristiques usuelles générales inhérentes à un rapport de travail (prestation de travail, droit à une rémunération, rapport durable entre le débiteur et le créancier, rapport de subordination, intégration dans l'organisation de travail d'un tiers, etc.).

Ces exigences minimales s'appliquent également à tous les employés temporaires exerçant une activité auprès d'un prestataire postal. Si des employés temporaires sont au bénéfice d'une convention collective plus avantageuse que les exigences minimales définies par la PostCom, ce sont les conditions de cette convention collective qui s'appliquent.

---

<sup>1</sup> Ordonnance sur les chauffeurs, OTR 1 ; RS 822.221

Les exigences minimales s'appliquent également aux sous-traitants visés à l'art. 5, al. 3, OPO qui réalisent plus de la moitié de leur chiffre d'affaires annuel en fournissant des services postaux. Ces sous-traitants ne sont soumis ni à l'obligation d'annoncer ni à celle de renseigner pour les services postaux qu'ils fournissent à ce titre, mais la PostCom peut demander aux prestataires de services postaux de lui remettre la convention écrite relative au respect des conditions de travail usuelles dans la branche qu'ils ont conclue avec leurs sous-traitants. De cette manière, la PostCom peut vérifier la garantie du respect des conditions de travail usuelles dans la branche, donc des exigences minimales dans les cas où les sous-traitants n'ont pas conclu de CCT.

## **Art. 2 Exigences minimales**

La PostCom a le mandat d'analyser périodiquement les conditions de travail usuelles (art. 61, al. 1, OPO). Une vue d'ensemble des conditions de travail de la branche et des principaux prestataires est nécessaire pour fixer les exigences minimales. Pour y donner suite, la PostCom a chargé en 2015 Roman Graf et le professeur Yves Flückiger, de Genève, de rédiger le « Rapport sur les exigences minimales usuelles sur le marché postal 2015/2016 ». Ce rapport a fourni à la PostCom une solide source d'information relative aux conditions de travail effectivement en vigueur sur le marché postal.

En 2021, la PostCom a chargé Roman Graf d'une seconde étude. Au début des travaux, la PostCom a mis en place un groupe d'experts composé des partenaires sociaux et d'un représentant du SECO ainsi que de l'auteur de l'étude. Ce groupe d'experts a également discuté d'une segmentation des salaires et l'a commentée dans le cadre de ses réflexions. Par la suite, la PostCom a chargé Roman Graf de rédiger le « Rapport sur les exigences minimales usuelles sur le marché postal 2021/2022 ». L'étude se base sur les informations fournies par les entreprises enregistrées auprès de la PostCom en tant qu'entreprises soumises à l'obligation d'annonce simplifiée ou ordinaire. Le second rapport fournit à son tour une base de données solide sur les conditions de travail effectives sur le marché postal. Il peut être consulté sur le site Internet de la PostCom.

Quatre ans après, on peut constater que l'OEMTP a eu un impact sur les salaires minimaux versés. Ainsi, les salaires affichés par les entreprises enregistrées ont souvent été fixés au-dessus du salaire minimum prévu à l'art. 2, al. 1, OEMTP, et ce, en règle générale, dans le cadre de CCT. Même si les chiffres entre les deux études ne sont pas directement comparables, cette seconde étude montre clairement que le niveau des salaires a augmenté par rapport à l'étude précédente, et ce indépendamment des indicateurs utilisés. L'étude montre également que les salaires varient fortement en fonction des activités et des entreprises.

Comme en 2018, la PostCom est arrivée à la conclusion qu'une segmentation n'était pas appropriée. Une délimitation des champs d'activité des différentes entreprises créerait des catégories de services postaux qui ne sont pas prévues par la loi sur la poste et par les ordonnances d'exécution. Pour les prestataires, il serait fastidieux de prouver le respect de différentes exigences minimales dans le cadre de procédures de surveillance vis-à-vis de la PostCom, car des preuves différentes seraient nécessaires selon le service postal fourni.

Compte tenu des résultats de l'étude et des informations dont la PostCom a connaissance en vertu de l'obligation légale de renseigner des prestataires soumis à l'obligation d'annoncer, ainsi que du fait que les salaires usuels dans la branche ont augmenté, la PostCom est arrivée à la conclusion que les exigences minimales concernant le salaire horaire minimal brut convenu contractuellement devaient être adaptées, passant de 18,27 francs jusqu'à présent à 19 francs.

La modification de l'ordonnance entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Les prestataires disposeront ainsi de suffisamment de temps pour procéder à une éventuelle adaptation des contrats au nouveau salaire minimum de 19 francs, rendue nécessaire par la modification de l'ordonnance. Parallèlement, les nouveaux prestataires de services postaux pourront prévoir suffisamment tôt qu'un salaire minimum plus élevé s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

De manière générale, les dispositions du code des obligations (CO ; RS 220) ou les conventions collectives de travail conclues dans le secteur des services postaux s'appliquent aux contrats de travail. Si aucune convention collective de travail n'a été conclue, le CO et les exigences minimales s'appliquent. L'ordonnance relative aux exigences minimales ne mentionne que les conditions de travail pour lesquelles le CO ne contient pas de règles (p. ex. durée du temps de travail) ou qui vont au-delà des dispositions du CO (p. ex. salaire minimum).

Si l'indemnisation est basée sur d'autres critères, comme par exemple une indemnisation à la pièce, le prestataire doit prouver que le salaire minimum est respecté.

Les vacances, les jours fériés et les maladies sont en outre indemnisés conformément aux dispositions du CO.

L'al. 2 fixe à 44 heures la durée maximale de la semaine de travail convenue contractuellement. La durée du temps de travail convenue contractuellement ne doit pas être confondue avec la durée maximale de la semaine de travail visée à l'art. 9 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

Récapitulation des exigences minimales pour les conditions de travail :

Vacances	conformément au CO (25 jours jusqu'à 20 ans, 20 jours à partir de 20 ans)
Durée maximale de la semaine de travail	44 heures
Travail supplémentaire	selon la LTr
Heures supplémentaires	selon le CO
Travail de nuit	selon la LTr
Travail dominical	selon la LTr
Salaire minimum	salaire horaire brut 18,27 francs; à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 19 francs
Maladie	selon le CO
Accident	selon le CO
Maternité	selon le CO
Obligations militaires	selon le CO

### **Art. 3 Renseignement sur le respect des exigences minimales**

Les prestataires de services postaux soumis à l'obligation d'annonce ordinaire fournissent chaque année les documents prouvant qu'ils respectent les exigences minimales selon l'art. 4, al. 3, let. b, LPO et l'art. 59, al. 2, let. e, OPO. Conformément à l'art 5, al. 2, OPO, si un prestataire a conclu une CCT pour le secteur des services postaux, les conditions de travail usuelles dans la branche sont présumées respectées. Dans le cas où les sous-traitants réalisant plus de la moitié de leur chiffre d'affaires dans le domaine postal ne sont pas soumis à une telle CCT, ceux-ci devront respecter les exigences minimales fixées par la PostCom. Les prestataires ayant des sous-traitants devront apporter la preuve que ceux-ci respectent bien les exigences minimales ou qu'ils ont conclu une CCT de branche. Ils peuvent le faire en soumettant la convention conclue avec les sous-traitants.

Les prestataires de services postaux soumis à l'obligation d'annonce simplifiée et donc exemptés de l'obligation de fournir la preuve visée à l'art. 5, al. 1, OPO, doivent, si la PostCom le demande et en vertu de leur obligation de renseigner visée à l'art. 23, al. 1, LPO, indiquer s'ils respectent les exigences minimales.

Les mesures et la procédure en cas d'infraction à l'obligation des prestataires de renseigner sur le respect des exigences minimales sont régies par l'art. 24 LPO. Les sanctions administratives et la procédure en cas de non-respect des exigences minimales sont régies par l'art. 25 LPO.

**Art. 4 Entrée en vigueur**

L'ordonnance est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ; sa révision entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2023. La PostCom analyse les exigences minimales en s'appuyant sur l'art. 61, al. 1 et 2, OPO, et les adapte régulièrement le cas échéant aux nouvelles données de la branche.