

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). En ce qui concerne le domaine des services postaux, les exigences minimales adoptées par la PostCom priment les autres dispositions relatives aux conditions de travail, adoptées par exemple par les cantons.¹

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 de la loi sur la poste du 17 décembre 2010, LPO, RS 783.0). Tous les prestataires de services postaux agissant à titre professionnel doivent respecter les exigences minimales dans les rapports de travail convenus avec leurs employés. Le choix du modèle d'affaires des entreprises postales ne joue aucun rôle et ne peut donc être avancé pour justifier le non-respect des conditions 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, intégration dans l'organisation de travail d'un tiers, etc.).

Ces exigences minimales s'appliquent, en outre, 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 conditions minimales définies par la PostCom, ce sont les conditions de cette convention collective qui s'appliquent.

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. Pour les services postaux qu'ils fournissent en tant que sous-traitants, ces derniers ne sont certes soumis ni à l'obligation d'annoncer ni à celle de renseigner, 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.

¹ Certains cantons ont édicté des salaires minimaux qui poursuivent des buts sociaux. Les minima cantonaux peuvent s'appliquer à la condition que ceux-ci soient plus élevés que les minima fixés par la PostCom. C'est aux autorités compétentes des cantons de décider si, en plus des minima fixés par la PostCom, les minima sociaux s'appliquent (ajoutée selon décision de la PostCom du 6 décembre 2018).

Art. 2 Exigences minimales

Dans la mesure où les employés sont de plus en plus amenés à effectuer plusieurs tâches et que les activités peuvent varier d'une entreprise à l'autre, il n'est pas possible de définir clairement une segmentation par activité, par domaine, en fonction de la qualification ou de l'expérience. Les standards minimaux s'appliquent donc de manière uniforme.

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 fournisseurs est nécessaire pour fixer les exigences minimales. Pour la réaliser, la PostCom a chargé Roman Graf et le professeur Yves Flückiger, 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 base de données relative aux conditions de travail effectivement en vigueur sur le marché postal.

Il donne une vue d'ensemble des conditions de travail sans pour autant préciser quelles exigences minimales doivent s'appliquer à la branche. Pour fixer ces exigences minimales de manière objective, il fallait définir une règle et ensuite l'appliquer systématiquement. Cette règle est la suivante : sont considérées comme exigences minimales les conditions de travail en vigueur pour les deux tiers des employés et la majorité des entreprises. Les dispositions correspondantes du droit du travail s'appliquent en l'absence de données fiables. Le salaire minimum est fixé au seuil de 10 pour cent des salaires initiaux les plus bas. Cela signifie que 10 pour cent des salaires initiaux sont inférieurs au salaire minimal fixé. Pour des raisons statistiques, la fixation d'un montant inférieur serait plus floue.

Enfin, ces résultats ont été comparés avec les différentes CCT du secteur et les positions des partenaires sociaux afin de mieux évaluer l'impact des exigences minimales définies. Plusieurs questions ont été discutées, telles que celles relatives aux employés temporaires ou aux employés rémunérés à la pièce.

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 sur les 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).

L'al. 1 fixe le salaire horaire brut à 18,27 francs. Si la rémunération se fonde sur d'autres critères, comme le salaire à la pièce, le fournisseur doit prouver que le salaire minimum est respecté.

Les vacances, les jours fériés et les maladies sont en outre indemnisés conformément aux dispositions du code des obligations. Il est possible d'augmenter le salaire horaire du pour cent usuel alloué pour la part des vacances et des jours fériés.

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 code des obligations (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 loi sur le travail (LTr)
Heures supplémentaires	selon le code des obligations

Travail de nuit	selon la loi sur le travail (LTr)
Travail dominical	selon la loi sur le travail (LTr)
Salaire minimum	salaire horaire brut 18,27 francs
Maladie	selon le code des obligations
Accident	selon le code des obligations
Maternité	selon le code des obligations
Obligations militaires	selon le code des obligations

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 sont exclus d'une telle CCT, ceux-ci devront respecter les conditions minimales fixées par la PostCom. Les entreprises ayant des sous-traitants devront apporter la preuve que ceux-ci respectent bien ces exigences minimales. Elles pourront le faire en soumettant la convention conclue avec leurs 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. 4, al. 1, let. f 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 fournisseurs 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 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. La PostCom analyse les exigences minimales en s'appuyant sur l'art. 61, al. 1 et 2 OPO, et les adapte pour la première fois le 1^{er} janvier 2023.