

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)

Complément du 16 juin 2022 surligné en jaune (modification de l'OEMTP du .....)

## 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.~~ 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 sur la poste du 17 décembre 2010, 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<sup>1</sup> sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles.

### 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 professionnels doivent respecter les exigences de travail minimales de la PostCom ou celles convenues dans une CCT dans les rapports de travail qu'ils concluent 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

---

<sup>1</sup> Ordonnance sur les chauffeurs, OTR1 ; RS 822.221

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. De cette manière, elle peut vérifier la garantie du respect des conditions de travail usuelles dans la branche respectivement des exigences minimales dans les cas où les sous-traitants n'ont pas conclu de CCT.

## 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 » en 2015. Ce rapport a fourni à la PostCom une solide base de données 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 du mandat, 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 commenté dans le cadre de ses réflexions. Par la suite, la PostCom a chargé Roman Graf, Genève, 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 deuxième 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.

D'une manière générale, il a été constaté 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. La deuxième 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.

La PostCom est cependant 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. Malgré l'avis initial du groupe d'experts, la PostCom a donc renoncé à une segmentation et à la fixation de différents salaires minimaux pour les services postaux au sens de l'art. 2, let. a, LPO.

Sur la base 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 parvenue à la conclusion que les exigences minimales s'agissant du salaire minimal contractuel devaient être augmentées passant de 18,27 francs par heure à 19 francs par heure.

Compte tenu de l'augmentation du salaire horaire brut de 18,27 francs jusqu'à présent à 19 francs, la PostCom mettra en vigueur la modification de l'ordonnance au 1er 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 1er juillet 2023.

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).

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 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)

Salaires minimum	salaires horaires brut 18,27 francs ; à partir du 1er juillet 2023 19 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 **et les exigences minimales** 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 **ou qu'elles ont conclu une CCT**. 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<sup>er</sup> janvier 2019. 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 du secteur. pour la première fois le 1<sup>er</sup> janvier 2023**