



AIDE-MÉMOIRE COMPENSATION EN TEMPS DE 10 % A ACCORDER EN CAS DE TRAVAIL DE NUIT REGULIER

Généralités

Le travail de nuit représente une contrainte pour la santé. **Le fait de dormir la journée n'a pas les mêmes qualités de repos que le sommeil la nuit.** Il importe donc d'accorder aux travailleurs occupés régulièrement la nuit **des plages de repos supplémentaires**, au cours desquelles ces travailleurs peuvent se reposer des astreintes liées au travail de nuit. **La LTr prévoit donc une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée du travail de nuit, à accorder sous forme de temps libre supplémentaire.**

Ce supplément en temps de 10 % est obligatoire dès le 1er août 2003 pour l'ensemble des travailleurs.

Le supplément en temps de 10 % ne peut, sauf exceptions citées ci-dessous ou à titre exceptionnel parce que les rapports de travail se sont achevés, être converti en argent (art. 22 LTr et 17 OLT 1). Par contre, le repos supplémentaire accordé en vertu de ce supplément en temps doit être payé.

Le supplément en temps doit être réellement accordé. Il ne serait en particulier pas admissible d'augmenter contractuellement la durée hebdomadaire de travail dans une proportion de 10 % pour compenser l'obligation d'accorder ces temps de repos. Selon l'art. 342 CO, le travailleur peut agir auprès des tribunaux civils pour obtenir le supplément en temps de 10 %, auquel il ne peut valablement renoncer en vertu de l'art. 341 CO. Un congé-modification prévoyant l'augmentation de la durée hebdomadaire maximale de travail n'est pas non plus envisageable, car ce serait selon l'art. 336 CO un congé abusif tendant à empêcher la naissance de prétentions juridiques découlant du contrat de travail.

Quand un supplément en temps pour travail de nuit est-il dû ?

Selon l'art. 17b al. 2 LTr, le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée du travail effectué la nuit.

Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulier ou périodique est un travailleur occupé pendant au moins 25 nuits par année (art. 31 al. 1 OLT 1).

S'il est prévu que le travailleur sera régulièrement occupé de nuit au cours de l'année, et effectuera donc au moins 25 nuits de travail, le supplément en temps de 10 % est dû dès la première nuit de travail. On peut citer pour exemples les cas d'un(e) veilleur(se) dans un home, d'un(e) boulanger(ère), d'un(e) travailleur(se) dans un système de travail continu, d'un(e) infirmier(ère) dans un hôpital, dont on sait qu'ils seront régulièrement appelés à effectuer du travail de nuit. Si pour une raison imprévue, le travailleur effectue finalement moins de 25 nuits de travail par année, le supplément en temps libre ne doit pas nécessairement être converti en supplément de salaire de 25 %.

Si le travail de nuit n'est pas usuel et qu'il est prévu que **le travailleur soit occupé moins de 25 nuits par année (travail de nuit à caractère temporaire), un supplément en salaire de 25 %** lui est dû pour le travail effectué de nuit (art. 17b al. 1 LTr). Si contre toute attente, le travailleur est malgré tout appelé à travailler 25 nuits par année, le supplément en salaire ne doit pas être converti en supplément en temps pour les 24 premières nuits. En revanche, c'est le supplément en temps et non plus en salaire qui doit être accordé à partir de la 25ème nuit (art. 31 al. 3 OLT 1).

Comment et quand le supplément de 10 % doit-il être accordé ?

- Le supplément en temps doit être accordé **dans un délai d'une année** (art. 17b al. 2 LTr).
- De plus, **les temps de repos supplémentaire correspondant au supplément en temps doivent être spécifiés comme tels lors de la saisie du temps de travail** (art. 73 al. 1 let. h OLT 1). **Le supplément en temps doit en effet conférer un repos supplémentaire aux travailleurs régulièrement occupés de nuit.**

Moyennant le respect de ces deux conditions, le supplément de temps peut être accordé sous diverses formes. **L'employeur a la compétence de décider de l'aménagement des horaires de travail, après avoir consulté les travailleurs** (art. 48 LTr). Le supplément en temps peut par exemple être accordé comme suit :

- sous forme de demi-journées ou de journées de congé ;
- sous forme de vacances supplémentaires ;
- directement au début ou à la fin de chaque nuit travaillée. Concrètement, cela signifie que lors d'une durée de travail de nuit de 6 ½ heures (après déduction de la pause selon art. 15 LTr), les 39 minutes de temps de repos supplémentaire auxquelles le travailleur a droit peuvent être prises au début ou à la fin du travail de nuit. Ces 39 minutes de supplément en temps doivent être inscrites comme telles lors de la saisie du temps de travail. Cette possibilité n'est praticable que dans les cas où les horaires sont réguliers.

En ce qui concerne la saisie des temps de repos supplémentaire, il faut rappeler que l'employeur doit tenir un registre comprenant notamment les durées quotidienne et hebdomadaire de travail du travailleur, les jours de repos accordés qui ne tombent pas sur un dimanche, la réglementation sur le supplément en temps de 10 % pour travail de nuit régulier, et les périodes de repos correspondant au supplément en temps de 10 % (art. 73 al. 1 OLT 1). Ce registre doit donc permettre de vérifier le "bonus" en temps de chaque travailleur, et le moment auquel ce bonus a été pris. Ce registre n'est soumis à aucune prescription de forme.

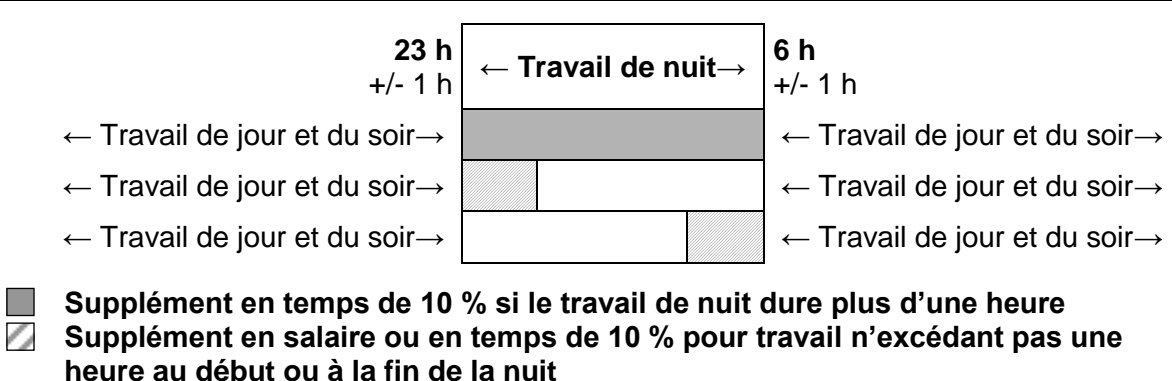
Enfin, l'obligation d'octroyer un supplément en temps s'applique à toutes les entreprises ayant des travailleurs régulièrement occupés de nuit, y compris celles qui bénéficient de dispositions spéciales de l'Ordonnance 2 relative à la Loi sur le travail et qui sont libérées de l'obligation de requérir un permis de travail.

Exceptions à l'obligation de verser un supplément en temps de 10 %

La Loi sur le travail constitue du droit public, qui est impératif. **Il est donc impossible, même avec l'accord du / des travailleur(s), de déroger à l'obligation d'accorder un supplément en temps de 10 %** en cas de travail de nuit régulier, sauf dans les cas suivants :

- **Lorsque le travail de nuit n'excède pas une heure, située au début ou à la fin de la nuit**, soit la première ou la dernière heure de l'intervalle de nuit fixé par la loi (23 h à 6 h) ou par l'entreprise (intervalle de nuit avancé ou repoussé jusqu'à 1 heure selon l'art. 10 al. 2 LTr), le supplément en temps peut être converti en supplément de salaire de 10 % (art. 17b al. 2 LTr) car dans ce cas, le repos compensatoire dû pour travail de nuit est très court et n'offre donc pas de réelle détente au travailleur. Cette possibilité ne peut être envisagée que lorsque le travailleur est occupé exclusivement la première ou la dernière heure de l'intervalle de nuit (cf. tableau ci-après).
- **Lorsque la durée moyenne des équipes n'excède pas sept heures**, pauses incluses (art. 17b al. 3 let. a LTr). La durée moyenne doit être calculée en fonction de toutes les équipes de l'entreprise ou de la partie d'entreprise, à la totalité desquelles le travailleur doit en principe participer. Dans ce cas, **la durée hebdomadaire maximale de travail ne doit pas dépasser 35 heures pauses comprises pour un emploi à temps complet** (art. 32 al. 1 let. a OLT 1).
- Lorsque le travailleur n'est occupé que quatre nuits par semaine (art. 17b al. 3 let. b LTr). Dans ce cas, **la semaine de quatre jours doit être appliquée dans l'ensemble de l'entreprise ou de la partie d'entreprise et doit correspondre à un emploi à temps complet. De plus, la durée hebdomadaire maximale de travail doit être de 36 heures, pauses non comprises** (art. 32 al. 1 let. b OLT 1).
- Lorsque **un supplément en temps équivalent est accordé en vertu d'une convention collective de travail ou de l'application par analogie d'une disposition de droit public** (art. 17b al. 3 let. c LTr), celui-ci peut être considéré comme équivalent par le seco (art. 17b al. 4 LTr), pour autant que ce supplément en temps soit accordé sous forme de supplément spécifique pour le travail de nuit régulièrement effectué et que sa durée globale soit au moins équivalente au temps de repos supplémentaire de 10 % (art. 32 al. 3 OLT 1).

Supplément de 10 % pour travail de nuit régulier



Quelques exemples

Un employé travaille dans un hôtel et alterne chaque semaine entre travail de nuit (de 22 h à 7 h du lundi soir au samedi matin) et travail de jour (de 7 h à 16 h du lundi au vendredi). Lorsqu'il travaille de nuit, la durée de son poste est de 9 heures, ou 8 ½ après déduction de la pause d'une demi-heure, dont 6 ½ de nuit (de 23 à 6 h). Par semaine, il effectue donc 32 ½ heures de nuit, qui lui donnent droit à 3 ¼ heures de repos compensatoire. Sur un mois, il effectue deux semaines de nuit et a donc droit à 6 ½ heures de repos compensatoire, ou par année 71 ½ heures (sur onze mois), qu'il prend sous forme de jours de congé supplémentaires.

Un travailleur dans une usine fonctionnant en système à 3 équipes avec alternance hebdomadaire entre travail de jour, travail du soir et travail de nuit. Les postes de nuit commencent à 22 heures le soir et s'achèvent à 6 heures le lendemain matin, du lundi au vendredi. Par semaine de nuit, il effectue donc 37 ½ heures de travail (40 heures moins la pause de 2 ½ heures) dont 32 ½ heures de nuit (entre 23 et 6 heures). Il a lui aussi droit à 3 ¼ heures de repos compensatoire pour chaque semaine travaillée de nuit, heures qui sont utilisées lors des ponts entre jours fériés et lui permettent d'économiser des jours de vacances.

Un boulanger travaille cinq jours par semaine. Trois jours par semaine, il commence à 3 heures du matin pour terminer à midi, et il commence à 2 heures du matin les deux jours restant et termine à midi. Par semaine, il travaille donc 17 heures de nuit (3 fois entre 3 et 6 heures et 2 fois entre 2 et 6 heures : 17 heures). Il a donc droit à 1.7 heure de repos compensatoire par semaine travaillée, soit environ 6.8 heures pour 4 semaines.

Le cas particulier des travailleurs payés à l'heure

Le supplément de 10 % en temps doit être accordé par l'employeur à tous les travailleurs, y compris ceux qui ne sont pas engagés au mois mais payés à l'heure. Pour ces derniers, le repos supplémentaire de 10 % acquis en compensation pour travail de nuit régulier est bien sûr accordé, **sous forme d'heures chômées et payées**. L'art. 22 LTr interdit le remplacement de prestations en temps par des prestations en argent. Le supplément en temps pour les travailleurs ayant un salaire horaire ne peut donc être remplacé par un supplément de salaire de 10 %, mais doit être accordé sous forme de repos compensatoire de 10 % payé.

Les travailleurs dont les services sont loués n'ont en principe pas conclu de contrat de travail avec l'entreprise auprès de laquelle ils effectuent une mission mais avec l'entreprise de placement de travailleurs. C'est donc à cette dernière de s'assurer que la Loi sur le travail est respectée, et donc que le repos compensatoire de 10 % est accordé aux travailleurs effectuant un travail de nuit régulier.

Rapport avec d'autres suppléments ou compensations

Certains contrats individuels de travail ou conventions collectives de travail prévoient des **compensations pour travail de nuit. Si ces compensations sont prévues sous forme de supplément en temps, ce dernier peut être imputé sur le supplément en temps prévu par la LTr.** Si ce n'est pas le cas, le supplément en temps de 10 % prévu par la LTr étant obligatoire, il doit tout de même être accordé en plus des compensations contractuelles.

Exemple : une convention collective de travail prévoit un supplément salarial de 15 % pour tout travail effectué de nuit. Lorsqu'un travailleur est régulièrement occupé de nuit au sens de la LTr, le supplément salarial ne correspond pas aux impératifs de la LTr puisque cette dernière exige dans ce cas un supplément en temps de 10 %, qui ne peut être remplacé par une prestation en argent (art. 22 LTr). Dans ce cas, le supplément en temps prévu par la LTr doit être versé en plus du supplément salarial prévu par la convention collective de travail. Les partenaires sociaux sont bien entendu libres de modifier leurs conventions, et c'est d'ailleurs pour leur permettre de modifier les modes de compensation convenus que le délai transitoire de 3 ans pour l'entrée en vigueur de l'obligation de verser un supplément en temps pour travail de nuit régulier a été prévu.

LTr : Loi sur le travail, RS 822.11
OLT 1 : Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail, RS 822.111
CO : Code des Obligations, RS 220
Art.: Article
Al.: Alinéa
Let. Lettre