

Article 11

Travail compensatoire

Lorsque le travail est suspendu pour un temps relativement court, soit pour cause de perturbation dans l'entreprise, soit en cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, soit entre des jours chômés, soit dans d'autres circonstances analogues, ou lorsqu'un travailleur obtient des congés à sa demande, l'employeur peut faire compenser le temps perdu dans un délai convenable et, à cet effet, dépasser la durée maximum de la semaine de travail. Il est interdit de compenser plus de deux heures par jour et par travailleur, y compris le travail supplémentaire, sauf pendant les jours ou demi-journées ordinairement chômés.

Le temps de travail perdu auquel se réfère le présent article concerne en règle générale des interruptions de travail d'une ou plusieurs demi-journées ou journées entières prévisibles longtemps à l'avance. De telles interruptions peuvent avoir lieu à l'occasion de la fermeture de l'entreprise ou de jours de pont entre deux jours chômés (p. ex. entre le week-end et un jour férié de la semaine suivante) et sont toujours relativement brèves (d'une demi-journée à une ou deux semaines maximum). Les interruptions de travail non prévues ne peuvent être compensées au titre du présent article que si elles résultent de perturbations de l'activité de l'entreprise dues à un cas de force majeure ou à une intervention extérieure à l'entreprise.

Ces laps de temps pendant lequel le travail est suspendu concernent la plupart du temps toute l'entreprise ou de grandes parties de celles-ci. L'art. 11 LTr prévoit néanmoins que des jours de congé peuvent être accordés individuellement à un travailleur à sa demande.

La prestation de travail compensatoire doit être effectuée dans un délai approprié (voir commentaire de l'art. 24 OLT 1). Celui-ci doit être fixé de manière à éviter une surcharge exagérée pour le travailleur. Si la compensation a lieu par le biais d'un allongement de la durée quotidienne du travail, l'allongement total de la durée du travail ne doit en aucun cas dépasser les deux heures, travail supplémentaire inclus. Dans le cas d'horaires flexibles, l'allongement porte sur la différence entre le temps de travail effectif et la durée quotidienne du travail prévue par contrat (la moyenne quotidienne étant calculée sur une semaine). La compensation peut avoir lieu sous forme de prestations de travail supplémentaires pendant des jours de congé. Une demi-journée de congé hebdomadaire doit néanmoins être maintenue (voir art. 20 OLT 1).

Le travail compensatoire peut s'ajouter à la durée maximum de la semaine de travail fixée par la loi (voir art. 9 LTr). Cet allongement dû au travail compensatoire ne rentre pas dans la catégorie du travail supplémentaire.