

Article 17b

Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

¹ L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 % au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.

² Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.

³ Le temps de repos compensatoire prévu à l'al. 2 ne doit pas être accordé lorsque :

- a. la durée moyenne du travail par équipes dans l'entreprise n'excède pas sept heures, pauses incluses ;
- b. le travailleur de nuit n'est occupé que quatre nuits par semaine (semaine de quatre jours) ;
- c. des temps de repos compensatoires équivalents sont accordés aux travailleurs dans un délai d'une année, par convention collective de travail ou par une application par analogie de dispositions de droit public.

⁴ Les dispositions relatives au temps de repos compensatoire au sens de l'al. 3, let. c, sont soumises à l'examen de l'office fédéral, qui se prononce sur leur équivalence avec le temps de repos compensatoire légal prévu à l'al. 2.

Généralités

Le travail de nuit accompli pendant une durée prolongée peut entraîner des préjudices à la santé du travailleur, raison pour laquelle ces conséquences néfastes sont à compenser par un supplément de temps sous la forme d'un repos compensatoire payé. Lorsqu'il s'agit de travail de nuit à caractère temporaire, le travailleur a droit à un supplément de salaire de 25% (= 125% de salaire).

La distinction entre le caractère temporaire et le caractère régulier ou périodique du travail de nuit est exposée dans les commentaires des articles 31 et 40 OLT 1.

Alinéa 1

L'employeur est tenu de verser au personnel effectuant un travail de nuit à caractère temporaire un supplément de salaire de 25%, donc de verser

au travailleur un salaire total de 125%. Il s'agit là d'une prescription de droit impératif, qui prévaut sur le droit conventionnel : en d'autres termes, l'employeur est tenu de verser au travailleur ce supplément de salaire de 25% pour le travail de nuit à caractère temporaire, même lorsqu'un pourcentage inférieur a été fixé par contrat. Sont à l'inverse applicables les conditions d'un contrat qui prévoit un supplément de salaire supérieur à 25%, puisqu'il respecte d'ores et déjà le minimum légal.

Alinéa 2

Le travail effectivement fourni de nuit donne droit à une compensation en temps de 10%. L'employeur est tenu d'accorder ce repos compensatoire dans un délai d'une année. Cette formulation expose l'objectif du législateur, qui préconise un cumul raisonnable du temps de repos compensatoire, de

façon à procurer au travailleur une détente réelle. La loi prévoit toutefois une autre option lorsque le travailleur n'est effectivement occupé de nuit qu'au cours de la première ou de la dernière heure de la période dite de nuit. Dans ce cas, le temps de repos supplémentaire de 10% peut être remplacé par un supplément de salaire de 10% : en effet, le repos compensatoire dû pour une intervention de nuit aussi brève ne procurerait pratiquement aucune détente réelle au travailleur.

L'attribution d'un temps de repos supplémentaire constitue une compensation prescrite par la loi. Il est par conséquent interdit de l'assimiler à des heures de travail perdues donnant matière à un rattrapage antérieur ou ultérieur (art. 24, al. 3, OLT 1).

Alinéa 3

Le temps de repos supplémentaire de 10% n'est pas exigé dans trois autres cas : si les deux premiers (let. a et b) s'appliquent directement au sein de l'entreprise, le troisième (let. c) se règle par convention collective de travail. Il convient de souligner ici que les exceptions ainsi prévues par le législateur reposent sur des systèmes d'organisation du temps de travail à caractère progressistes fixant une durée maximale de travail hebdomadaire nettement inférieure aux 42 heures pratiquées actuellement (cf. complément d'informations dans le commentaire de l'art. 32 OLT 1). Pour la réglementation des exceptions à l'obligation d'accorder un supplément en temps, le législateur se base sur un travail à temps complet. Pour cette raison, les exceptions sont fonction du degré d'occupation en cas de travail à temps partiel (voir exemple sous lettre b).

Lettre a :

La loi utilise les termes de « durée du travail par équipes dans l'entreprise » et de « durée moyenne ». Le premier se réfère à un système d'organisation du temps de travail dans lequel plusieurs travailleurs se relayent dans un ordre échelonné pour un même travail à un même poste de travail d'après un horaire déterminé (cf. art. 34, al. 1, OLT 1). D'ordinaire, le travailleur intervient, dans une proportion égale, dans tous les postes (cf. art. 25, al. 2, LTr). Dans ce cas, la moyenne de sept heures est exigée pour tous les postes, y compris pour celui de jour. Si l'entreprise souhaite répondre à ces conditions tout en maintenant une exploitation de plus de 4 jours civils par semaine, elle ne peut pratiquement appliquer que le système comportant 4 postes, à moins qu'elle n'accepte des intervalles à vide entre les postes ou qu'elle ne les fractionne et les décale. Le travailleur ne peut en effet intervenir plus de 35 heures (soit 5 x 7 heures) par semaine dans ce cas (cf. commentaire de l'art. 32, al. 1, let. a, OLT 1).

Il est néanmoins possible à l'entreprise – mais à certaines conditions strictes – de renoncer à faire

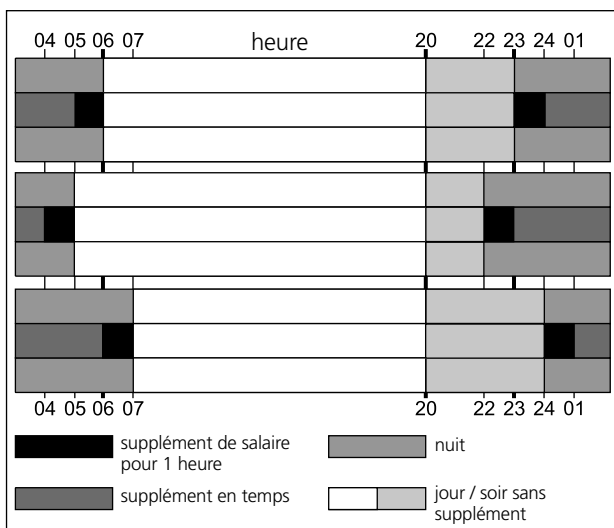


Illustration 017b-1 : Indemnités en cas de travail de nuit : 1 heure au plus, juxtaposée à l'intervalle jour/soir, peut être indemnisée avec un supplément de salaire, indépendamment de la position de cet intervalle. L'intervalle restant de nuit doit impérativement être compensé par un supplément en temps. Si, en plus de l'heure juxtaposée à l'intervalle jour/soir, du travail de nuit est effectué pendant l'intervalle restant de nuit, la totalité du travail de nuit donne droit à un supplément en temps.

Commentaire de la loi sur le travail

III. Durée du travail et repos

2. Repos

Art. 17b Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

LTr

Art. 17b

alterner les équipes de nuit vers un poste de travail de jour (art. 30 OLT 1). Dans ce cas particulier, le poste de nuit peut être considéré séparément des postes de jour pour ce qui touche à la durée de 7 heures.

Lettre b :

L'employeur n'est pas tenu d'accorder de temps de repos supplémentaire au travailleur qu'il n'occupe de nuit que pendant 4 nuits par semaine civile. Contrairement à la situation décrite sous la lettre a, il est ici possible, pour chacune de ces nuits, d'exploiter pleinement la durée maximale d'intervention fixée par la loi, soit 9 heures dans un intervalle de 10 heures. Le poste de nuit peut être considéré séparément des postes de jour pour ce qui touche à la durée de 9 heures.

Concrètement, la semaine de quatre jours signifie que le travailleur qui est affecté à un travail de nuit, dans le cadre d'un emploi à 100%, n'est occupé que pendant quatre jours ou quatre nuits au plus par semaine. Les travailleurs à temps partiel ne peuvent être occupés, en fonction de leur degré d'emploi inférieur à 100%, que pendant une fraction de quatre jours par semaine (3,2 jours resp. 3,2 nuits lors d'un emploi à 80%, 2 jours resp. 2 nuits pour 50% et 1 jour resp. 1 nuit pour 25%). Si un travailleur engagé à temps partiel au taux de 80% est occupé par son employeur pendant quatre jours respectivement quatre nuits par semaine, le supplément en temps lui est obligatoirement dû, vu que les critères de dérogation selon lettre b ne sont pas remplis.

Lettre c :

Le temps de repos supplémentaire au sens de la lettre c n'est pas dû lorsqu'un contrat collectif de

travail prescrit des repos compensatoires de durée équivalente dans un délai d'une année. Ces repos sont considérés comme équivalents lorsqu'ils procurent manifestement une détente réelle au travailleur de nuit et que leur volume global équivaut au temps de repos supplémentaire de 10%. Il en va de même pour les prescriptions de droit public, applicables par analogie aux rapports de travail de droit privé (fréquents dans les maisons et établissements de santé).

La variante qu'autorisent les contrats collectifs de travail a, pour l'entreprise, l'avantage de la simplicité sur le plan administratif ; elle rend en effet superflue la tenue d'un registre détaillé sur les interventions effectuées de nuit par chacun des travailleurs.

Alinéa 4

L'équivalence des règlements compensatoires prévus par contrat collectif de travail ou par prescription de droit public doit faire l'objet d'un examen de la part de l'office fédéral en la matière. Ces règlements sont sans effet s'ils n'obtiennent pas l'aval de l'office concerné : s'impose dans ce cas l'attribution du temps de repos supplémentaire légal.

Les entreprises ayant l'obligation de disposer d'un permis concernant la durée du travail pour le travail effectué de nuit peuvent se borner à désigner le contrat collectif de travail correspondant pour ce qui touche au temps de repos compensatoire. En d'autres termes, elles ne sont pas tenues de fournir la preuve de l'attribution au cas par cas du temps de repos compensatoire.