

Article 24

Travail compensatoire

(art. 11 en relation avec art 15, 15a, 18, 20 et 20a, LTr)

- ¹ La compensation des heures perdues au sens de l'art. 11 de la loi s'opère, immédiatement avant ou après la période chômée, dans un délai maximal de quatorze semaines, à moins que l'employeur et le travailleur ne conviennent d'un délai plus long, qui ne peut toutefois excéder douze mois. Lorsque le travail est suspendu en raison des fêtes de Noël et de Nouvel An, ce laps de temps compte pour une période chômée.
- ² Le travail compensatoire ne peut se faire que dans la mesure où il n'excède pas la durée légale du travail quotidien.
- ³ Ne sont considérées comme heures de travail perdues ni les périodes de repos légal ni les périodes de repos compensatoire. Elles ne donnent donc matière à aucun rattrapage, ni antérieur ni ultérieur.

Généralités

Les dispositions de principe sur le travail compensatoire figurent à l'article 11 LTr. Sont notamment précisés à cet article les types de temps de travail perdu qui peuvent être compensés.

Le travail compensatoire ne doit pas être utilisé pour pallier des variations de charge de travail dans l'entreprise. Il ne sert pas de base aux horaires flexibles. De tels modèles ont pour objectif la réduction du temps de travail lors des périodes où le volume de travail est faible pour permettre d'augmenter le temps de travail lorsque la charge de travail est élevée. Ces modèles se distinguent du principe du travail compensatoire par le fait que dans leur cas, la durée, l'ampleur et le moment de la réduction du travail ne sont pas prévisibles. Les travailleurs se voient par conséquent imposer une charge supplémentaire, par le fait qu'ils n'apprennent que peu de temps à l'avance quand ils vont devoir travailler moins ou plus. S'agissant du travail compensatoire au sens de l'art 11 LTr, les jours de travail perdus sont en règle générale connus une année à l'avance et le supplément de travail est réparti sur une longue période. A défaut, le moment où la compensation de travail aura lieu est en tout cas connu longtemps à l'avance. Pour faire face aux charges de travail importantes à court terme, la loi prévoit le travail supplémentaire,

qui peut être compensé par du temps libre moyennant l'accord des travailleurs. Le volume de travail supplémentaire autorisé est clairement limité par la loi. Le travail compensatoire ne doit pas être utilisé pour contourner la réglementation plus stricte du travail supplémentaire.

Alinéa 1

Le temps de travail perdu doit être rattrapé dans un délai maximal de 14 semaines, à moins que l'employeur et le travailleur ne s'entendent sur un délai plus long, qui ne peut toutefois pas dépasser 12 mois.

La compensation doit donc avoir lieu dans un délai limité, ceci afin d'éviter les cumuls de prestations de travail compensatoire qui ont pour conséquence une charge accrue pour les travailleurs. Il faut néanmoins prendre garde au fait que la compensation à court terme représente souvent une charge trop importante pour les travailleurs, en particulier si plusieurs jours de travail chômés doivent être compensés. Il est par conséquent souvent préférable de planifier le travail compensatoire connu longtemps à l'avance sur toute une année.

Alinéa 2

La prestation de travail compensatoire va de pair avec la prolongation de la durée maximale du travail hebdomadaire. La durée maximale autorisée du travail quotidien doit néanmoins être respectée (p. ex. en cas de travail de nuit).

Alinéa 3

Est considéré comme temps de travail perdu pouvant donner lieu à compensation le temps pendant lequel le travailleur aurait normalement dû

être occupé et qui, conformément à l'art. 11 LTr, lui est octroyé comme congé, en plus des jours de repos, des jours fériés assimilés à un dimanche et des vacances.

Les congés octroyés en vertu des prescriptions sur la durée du repos tels que jours de repos hebdomadaire, jours fériés assimilés à un dimanche ou demi-journée de congé hebdomadaire, ne peuvent en aucun cas donner lieu à un travail compensatoire. Il est en revanche autorisé de faire rattraper le temps de travail perdu pendant les jours de congé octroyés lors de jours fériés qui ne sont pas assimilés à un dimanche.