

Article 25

Travail supplémentaire

Principe

(art. 12 et 26 LTr)

¹ Sous réserve de l'art. 26, le travail supplémentaire au sens de l'art. 12, al. 1, let. a et b, de la loi n'est autorisé que sous forme de travail de jour ou du soir selon l'art. 10 de la loi, les jours ouvrables exclusivement.

² La compensation du travail supplémentaire selon l'art. 13, al. 2, de la loi s'opère dans un délai 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.

Généralités

Cet article complète la loi en délimitant l'intervalle que ne peut excéder le travail supplémentaire requis pour faire face à l'urgence ou au surcroît extraordinaire de travail, dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation. Il fixe également les modalités de la compensation sous forme de temps libre.

Alinéa 1

Les raisons exposées plus haut permettent de recourir au travail supplémentaire les jours ouvrables, dans les limites du travail du jour et du travail du soir de l'entreprise. Il est par contre interdit de nuit et le dimanche, sauf dans des circonstances exceptionnelles (art. 26 OLT 1). De même, les demi-journées de congé doivent être accordées.

Le recours au travail supplémentaire n'est autorisé que si la durée totale du travail quotidien (travail de jour réglementaire et travail supplémentaire) n'excède pas les limites du travail de jour et du travail du soir de l'entreprise. Un franchissement – même partiel – de ces limites interdit le recours au travail supplémentaire. A titre d'exemple, aucun travail supplémentaire ne peut s'ajouter dans les limites du travail de jour à une journée de travail entamée avant le début réglementaire de la période de travail de jour.

Alinéa 2

Lorsque le travail supplémentaire n'est pas rémunéré moyennant un supplément de salaire de 25%, il peut, avec l'accord du travailleur concerné, être compensé par un congé de même durée. Le délai dans lequel s'effectue cette compensation est, en règle générale, de 14 semaines, à moins qu'un délai plus long (de 12 mois au maximum, ne correspondant pas nécessairement à l'année civile mais, p.ex., à l'exercice) n'ait été fixé d'un commun accord.

Lorsque l'employeur n'accorde pas au travailleur le repos compensatoire correspondant au travail supplémentaire dans le délai prévu, il est tenu de lui verser – au plus tard à l'expiration de ce délai – le salaire correspondant assorti du supplément de salaire fixé à l'art. 13 LTr. Cette obligation ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire qui, selon ce même article, ne donne pas droit à un supplément de salaire. Si l'employeur est en droit d'exiger que la compensation sous forme de temps libre s'effectue avant l'expiration du délai convenu, il doit, autant que possible, tenir compte des besoins du travailleur.