

Article 32

Dérogations à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire

(art. 17*b*, al. 3 et 4, art. 26, LTr)

¹ Le temps de repos supplémentaire selon l'art. 17*b*, al. 3, let. a et b, de la loi n'est pas dû lorsque la durée maximale du travail hebdomadaire fixée par le système d'organisation du temps de travail propre à l'entreprise n'excède pas, pour un emploi à temps complet :

- a. 35 heures, pauses comprises, en cas de durée de poste réduite à 7 heures en moyenne ;
- b. 36 heures, pauses déduites, en cas de semaine de quatre jours.

² Est réputé propre à l'entreprise un système d'organisation du temps de travail appliqué dans l'intégralité de l'entreprise ou dans une partie d'entreprise clairement délimitée.

³ Sont réputés équivalents d'autres temps de repos compensatoire prévus par convention collective de travail ou par disposition de droit public selon l'art. 17*b*, al. 3, let. c, de la loi, lorsque la convention collective de travail correspondante ou l'acte législatif de droit public applicable en l'espèce prévoit un règlement compensatoire :

- a. qui accorde aux travailleurs occupés de nuit un supplément spécifique de temps libre en compensation du travail ainsi fourni ; et
- b. qui fixe pour ce supplément de temps libre une durée globale équivalente au temps de repos supplémentaire de 10%.

Généralités

Il est possible de déroger à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire pour le travail effectué de nuit, pour autant qu'il s'agisse d'une entreprise au système d'organisation du temps de travail progressiste, dont l'ensemble des nuisances porte – sur la base des connaissances en médecine du travail – moins atteinte à la santé du travailleur que ne le fait un système traditionnel d'organisation du temps de travail qui accorde pour le travail effectué de nuit le temps de repos supplémentaire prescrit par la loi. Cette dérogation est également possible dans l'ensemble d'une branche, en particulier lorsqu'elle applique un système d'organisation du temps de travail moderne prescrit par contrat collectif de travail et dont les conditions équivalent à celles que fixe l'alinéa 1 du présent article.

Cet alinéa énumère deux variantes concrètes permettant à de tels systèmes de déroger à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire. Cette liste est exhaustive. Ces modèles reposent sur des emplois à temps complet. En effet, cette dérogation ne peut être appliquée de façon fragmentaire aux personnes dont seule l'occupation à temps partiel permet de satisfaire aux critères énoncés.

Alinéa 1

Les lettres a et b de cet alinéa présentent, en complément de l'article 17*b* de la loi, les deux variantes concrètes permettant de déroger à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire pour le travail effectué de nuit.

Lettre a :

La loi n'oblige pas l'employeur à accorder un temps de repos supplémentaire lorsque la durée moyenne des postes appliquée dans l'entreprise n'excède pas sept heures, pauses comprises. L'ordonnance, elle, précise que la durée maximale du travail hebdomadaire ne peut, dans ce cas, excéder 35 heures, pauses comprises, pour une personne occupée à temps complet. D'où, toujours dans ce cas, la limite fixée à un maximum de 5 jours de travail par semaine. La durée des postes, limitée à un maximum de 7 heures, pauses comprises, est calculée en moyenne sur tous les postes : elle ne s'applique donc pas uniquement au poste de nuit. La restriction additionnelle qui consiste à limiter à cinq jours la semaine de travail trouve sa justification dans la différence que présenterait une durée du travail hebdomadaire répartie sur 6 jours par semaine, avec une durée de postes de 7 heures, pauses comprises : elle dépasserait celle d'un système ordinaire de 5 jours de travail par semaine, dont la durée des postes est de 8 heures, pauses non comprises, et qui accorde le temps de repos supplémentaire de 10%. Une semaine de travail répartie sur 6 jours, de 7 heures chacun, équivaldrait à une durée du travail hebdomadaire et à un nombre de jours de travail plus importants, et serait de ce fait plus préjudiciable qu'une semaine ordinaire de travail posté. Il serait par conséquent inconcevable de faire bénéficier cette variante de la dérogation à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire sans la limiter à un maximum de 5 jours de travail par semaine.

Lettre b :

Cette variante ne prescrit que la réduction du nombre de jours de travail à un maximum de 4 par semaine. Elle permet de tirer pleinement parti de la durée maximale du travail quotidien, de 9 heures, pauses non comprises, et d'atteindre ainsi une durée de travail hebdomadaire presque égale au nombre d'heures que comporte une semaine normale de travail posté. La dérogation se justifie dans ce cas en raison de l'avantage considérable que comporte la tranche prolongée de trois jours de

temps libre par semaine. Pour cette variante également, la limite de 4 jours de travail par semaine s'applique chaque semaine à chacun des postes, et non pas uniquement aux postes comprenant des interventions de nuit.

Les travailleurs occupés dans le cadre du système ordinaire de travail de jour ou du soir, dans les mêmes parties d'entreprises que celles où sont également occupés des travailleurs en équipes sur la base des variantes a et b, ne sont pas soumis aux restrictions applicables au travail en équipes. En effet, ni la restriction de la durée du travail ni la limite de 4 ou de 5 jours de travail ne s'appliquent au travail du jour ou du soir. Il ne peut toutefois y avoir transfert entre travail du jour ou du soir et travail en équipes.

Alinéa 2

Cet alinéa explicite la notion de système d'organisation du travail propre à l'entreprise, citée à l'alinéa 1. N'est en effet pas qualifié de propre à l'entreprise un système d'organisation du temps de travail qui ne s'applique qu'à certaines parties d'entreprise ou à certains postes de travail individuels.

Sont qualifiables de « clairement délimitées » les parties d'entreprise qui, par exemple, se situent dans des endroits différents : communes ou quartiers distincts, et, bien entendu, sites distincts. D'autres parties d'entreprise clairement délimitées se distinguent manifestement par leur fonction ou leurs tâches, et ne présentent aucun lien d'interdépendance. Cela peut être le cas pour des secteurs tels que ceux de la production, de l'administration, du dépôt de vente, de l'expédition, etc. Sont également qualifiables de clairement délimités les secteurs (production en deux équipes le jour et le soir, équipe de nettoyage la nuit, par exemple) qui, bien que faisant partie du même domaine d'une entreprise, ont des fonctions clairement distinctes et appliquent des systèmes d'organisation du temps de travail différents et dont les travailleurs ont des qualifications différentes.

Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

Chapitre 2: Durée du travail et du repos

Section 7: Supplément de salaire et temps de repos supplémentaire

Art. 32 Dérogations à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire

OLT 1**Art. 32****Alinéa 3**

Cet alinéa autorise l'entreprise à accorder également d'autres variantes de temps de repos supplémentaire fixées par contrat collectif de travail ou par prescription de droit public, pour autant qu'el-

les soient équivalentes à la norme établie pour le droit au temps de repos supplémentaire. Sont par exemple envisageables une réduction globale de la durée de travail, ou encore un rallongement de la durée des vacances des travailleurs appelés à travailler de nuit.