

société des employés
de commerce

ensemble, façonnons l'avenir.



Durée du travail et du repos

Quotidien professionnel

Durée du travail et du repos

Cette fiche vous donne une vue d'ensemble des dispositions légales et des principaux concepts relatifs à la durée du travail et du repos en Suisse.

Objectif des dispositions sur la durée du travail et du repos

Dans le but de protéger la santé au travail, la loi sur le travail (LTr) prescrit des dispositions minimales et contraignantes de protection du personnel. Elles doivent être respectées aussi bien par les entreprises que par le personnel. La LTr s'applique à la majeure partie des entreprises et du personnel (pour les exceptions, voir art. 2 à 4 LTr). À côté des dispositions sur la durée du travail et du repos mentionnées ici, la loi sur le travail et les ordonnances qui la complètent (OLT 1 à 5) contiennent également d'autres prescriptions fondamentales pour la protection de la santé, ainsi que des dispositions particulières pour protéger les jeunes employé-e-s, les femmes enceintes et les mères qui allaitent.

Les dispositions sur la durée du travail

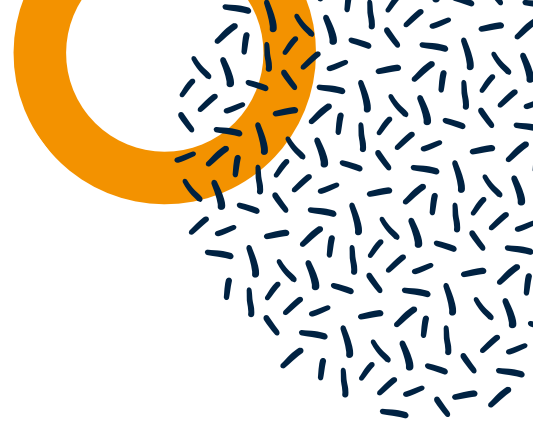
Durée contractuelle du travail (art. 13 OLT 1)

La durée contractuelle du travail se définit comme le temps pendant lequel le personnel doit se tenir à la disposition de l'entreprise. Les travaux préparatoires et les nettoyages font partie de la durée du travail (y compris l'établissement des décomptes de caisse). En revanche, la durée des trajets pour se rendre à son travail et en revenir ne compte en général pas comme du temps de travail. Toutefois, si l'employé-e est engagé-e à un autre endroit que d'habitude (par exemple pour une foire) et que le trajet pour s'y rendre est plus long, le temps de déplacement supplémentaire est considéré comme du temps de travail.

Les planifications de travail sont très répandues dans la vente. L'entreprise doit les établir et les communiquer aux personnel assez tôt, en règle générale au moins deux semaines à l'avance (art. 69 al. 1 OLT 1). L'entreprise doit veiller à permettre aux personnel de concilier la vie familiale et professionnelle et elle doit tenir compte des éventuels devoirs d'assistance de ses employé-e-s. Elle doit plus généralement respecter autant que possible les souhaits des collaboratrices et des collaborateurs. Les employé-e-s ont d'ailleurs le droit d'être consulté-e-s sur l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires (art. 48 LTr).



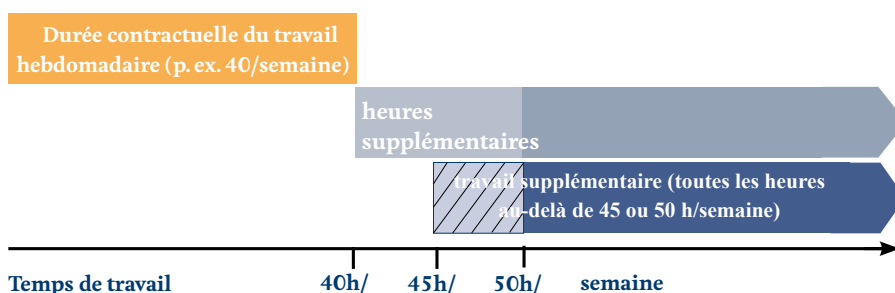
Durée du travail et du repos



Durée maximale du travail (art. 9 LTr)

La durée maximale de la semaine de travail est de

- > 45 heures pour le personnel occupé dans l'industrie, les bureaux, les métiers techniques, ainsi que dans le commerce de détail (si plus de 50 employé-e-s dans le même point de vente)
- > 50 heures pour tous les autres employé-e-s, les artisan-e-s et le personnel de vente dans les entreprises comptant moins de 50 employé-e-s



*Compensation sous forme de congé ou d'un supplément de salaire d'au moins 25%

Infographie 1

Heures supplémentaires

On appelle heures supplémentaires les heures qui dépassent le temps de travail fixé dans le contrat ou usuel dans l'entreprise (voir infographie 1).

Dans le cadre de leur devoir de fidélité, les employé-e-s sont tenu-e-s d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'elles s'avèrent nécessaires, même si elles n'ont pas spécialement été ordonnées. Il est conseillé aux employé-e-s de consigner ces heures par écrit et de les faire viser au plus tôt par leur supérieur-e. En concertation avec l'employé-e, les heures supplémentaires peuvent être compensées par des congés supplémentaires ou rétribuées au salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit. Ces indemnités peuvent être exigées dans un délai de cinq ans. Une éventuelle exclusion de l'indemnisation des heures supplémentaires doit être consignée par écrit dans le contrat.

Durée du travail et du repos

Travail supplémentaire (art. 12 LTr)

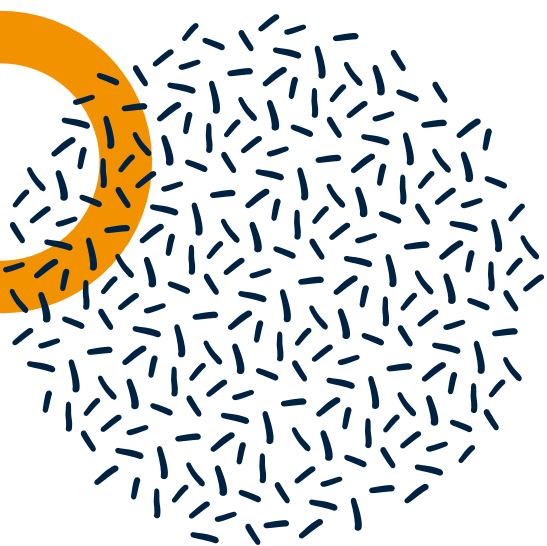
Il y a travail supplémentaire lorsque la durée hebdomadaire maximale du travail est dépassée (voir infographie 1).

- > Lorsque la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures (en particulier pour le personnel de vente dans les grandes entreprises de commerce de détail) le travail supplémentaire ne peut dépasser 170 heures par année civile.
- > Lorsque la durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures (pour le personnel de vente dans les entreprises comptant moins de 50 employé-e-s), le travail supplémentaire ne peut dépasser 140 heures par année civile.

Contrairement aux heures supplémentaires, il n'est pas possible d'exclure contractuellement la compensation du travail supplémentaire. Sauf convention contraire, elle doit intervenir dans les 14 semaines, et en tous les cas dans les douze mois. Si l'employé-e et l'entreprise ne parviennent pas à se mettre d'accord sur une compensation temporelle, le travail supplémentaire doit être payé avec un supplément de salaire d'au moins 25%. Pour les entreprises où la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures, ce supplément n'est toutefois dû qu'à partir de la 61ème heure de travail supplémentaire.

Heures négatives

Lorsqu'un-e employé-e effectue moins d'heures que prévu sans en être responsable - par exemple parce qu'il ou elle est renvoyé-e chez lui ou chez elle plus tôt - l'horaire initial figurant sur la planification est considéré comme du temps travaillé. L'entreprise reste tenue de payer l'intégralité du salaire et ne peut pas exiger que ces heures négatives soient compensées ultérieurement. Il est conseillé de documenter les ordres de ce type.



Durée du travail et du repos

Jours ouvrables

Le travail durant les jours ouvrables - du lundi au samedi - n'est pas soumis à autorisation.

Travail de jour et travail du soir (art. 10 LTr)

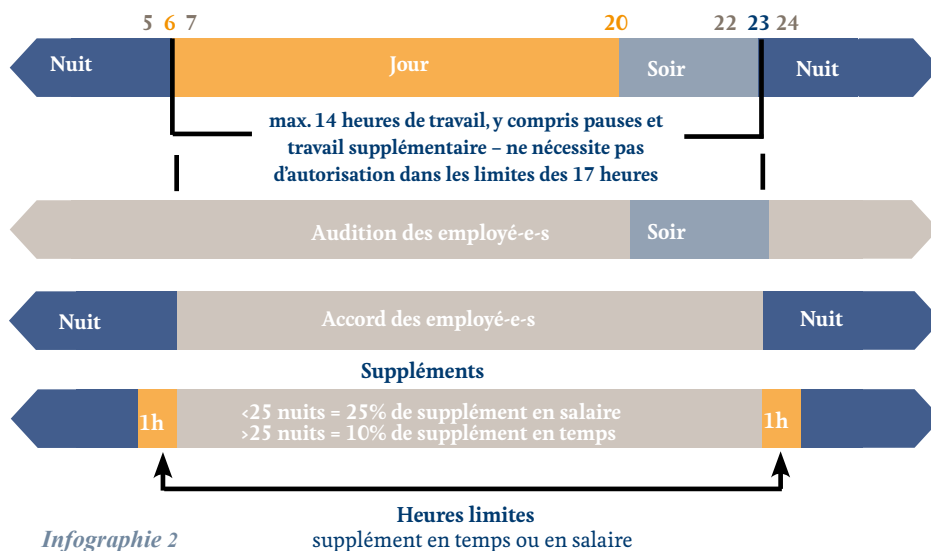
Le travail effectué entre 06h00 et 23h00 est considéré comme du travail de jour et du travail du soir et n'est pas soumis à autorisation. Toutefois, le personnel concerné ou leurs représentations doivent être entendus avant l'introduction du travail du soir.

- > Avec l'accord des employé-e-s, la plage de 17 heures comprenant travail de jour et travail du soir peut être avancée ou retardée d'une heure.
- > Toutefois, le travail de jour et du soir de chaque employé-e doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaires incluses.

Travail de nuit (art. 16 et suivants LTr)

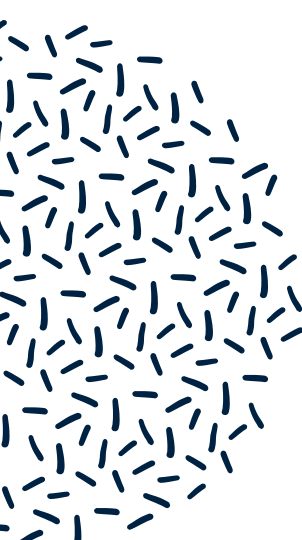
Le travail effectué entre 23h00 et 06h00 est considéré comme du travail de nuit (voir infographie 2).

- > Il est en principe interdit. Il n'est admis qu'exceptionnellement et à certaines conditions et il est en général soumis à autorisation. L'employé-e qui travaille de nuit de manière temporaire (24 nuits par an au maximum) recevra un supplément de salaire de 25% au moins.
- > Une personne qui travaille de nuit régulièrement ou périodiquement se verra attribuer non pas une majoration de salaire, mais une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail. Le personnel payé à l'heure obtient cette compensation en temps sous la forme de temps libre rétribué.



Infographie 2

Durée du travail et du repos



Travail du dimanche (art. 18 et suivants)

Sont également assimilés au dimanche le 1er août ainsi que les huit autres jours fériés par an que les cantons peuvent fixer.

- > Le travail du dimanche est soumis à autorisation, nécessite l'accord de l'employé-e et n'est admissible que dans certaines circonstances. Lorsque le travail du dimanche est temporaire (pas plus de six dimanches par an), l'employé-e a droit à un supplément de salaire de 50%. Cette majoration tombe lorsque le travail du dimanche est régulier ou périodique.
- > Lorsque le travail du dimanche n'excède pas cinq heures, il peut être compensé par du temps libre d'une durée équivalente. L'entreprise doit permettre cette compensation dans les quatre semaines suivantes.
- > Si le travail du dimanche dépasse cinq heures en un seul jour, l'employé-e a droit à un jour de repos supplémentaire au cours de la semaine précédente ou qui suit.
- > Les cantons peuvent fixer quatre dimanches par an pendant lesquels les commerces sont autorisés à ouvrir sans qu'une autorisation soit nécessaire (ouvertures dominicales). Des dispositions particulières sont appliquées pour de nombreux points de vente particuliers tels que les centres commerciaux dans les régions touristiques, les kiosques, les stations-service ou encore les commerces dans les gares et les aéroports (OLT 2).

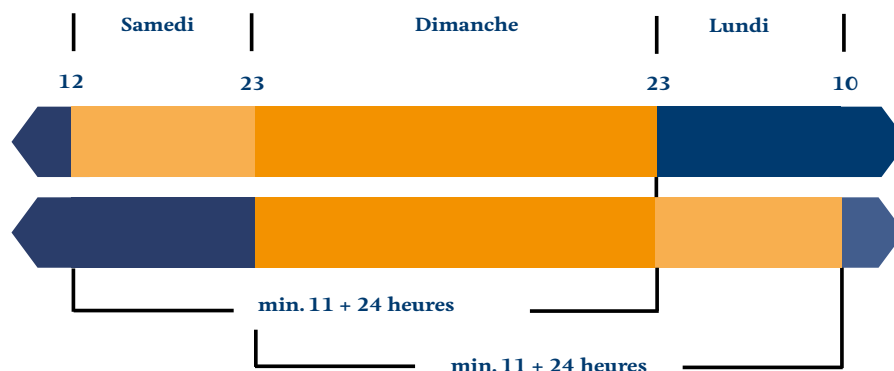
Les principales dispositions concernant le repos

Durée du repos quotidien

L'employé-e doit bénéficier d'une durée de repos de onze heures consécutives au moins entre deux journées de travail. Pour les adultes, la durée de ce repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures. (voir infographie 3)



Durée du travail et du repos



Contact

Société suisse des employés
de commerce

Partenariat social

politique-emploi@secsuisse.ch

+41 32 721 21 37

secsuisse.ch

Repos hebdomadaire (art. 20/21 LTr)

Une fois toutes les deux semaines au moins, la journée hebdomadaire de repos doit coïncider avec un dimanche et suivre ou précéder immédiatement les onze heures de repos quotidien. L'employé-e qui travaille un dimanche ne doit pas être occupé-e plus de six jours de suite. Et si le travail hebdomadaire est réparti sur six jours, l'entreprise est tenue de donner une demi-journée de congé. (voir infographie 3)

Pauses (art. 15 et suivants LTr)

La longueur des pauses auxquelles le personnel a droit dépend de la durée du travail quotidien. Ces interruptions doivent être placées approximativement au milieu de la plage de travail. Si l'employé-e ne peut pas quitter son poste, la pause est comptée comme travail.

La loi prescrit les pauses minimales suivantes:

- > 15 minutes si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie
- > 30 minutes si la journée de travail dure plus de sept heures
- > 60 minutes si la journée de travail dure plus de neuf heures

Pauses spéciales pour circonstances particulières

Les employé-e-s qui travaillent dans des locaux sans lumière naturelle ont droit à 20 minutes de pauses supplémentaires à la lumière du jour. Lorsque le travail doit être effectué essentiellement debout et que l'employé n'a pas de possibilité de s'asseoir, il ou elle a en outre droit à de courtes pauses plus fréquentes (art. 24 OLT³). Des dispositions particulières doivent être respectées pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent (art. 60 et 61 OLT¹).