

## Semaine de travail de quatre jours possible pour une activité à plein temps? De quoi faut-il tenir compte?

### 1. Introduction

Pour certains établissements, notamment ceux qui ne doivent pas prévoir d'horaire coupé ou qui ne prolongent pas la semaine de travail de la personne employée concernée à sept jours consécutifs, une affectation sur une semaine de travail de quatre jours pourrait se révéler avantageuse, en particulier pour trouver éventuellement plus facilement du personnel spécialisé ou auxiliaire (augmentation de l'attractivité du poste en raison des trois jours de repos consécutifs). Au moyen d'un taux d'occupation réduit (p. ex. à 80 %, pour des raisons évidentes), une semaine de travail de quatre jours est naturellement facilement concevable. Mais **un établissement est-il en droit de répartir le poste à plein temps du personnel travaillant à 100% sur quatre jours de travail? D'emblée la réponse: oui, cela est en principe possible.** Ce faisant, il faut tenir compte de ce qui suit:

Si la convention collective de travail (CCNT) part certes implicitement du principe que le personnel à plein temps a droit à deux jours de repos par semaine (cf. art. 16 CCNT), et travaille par suite pendant cinq jours de travail, on n'y trouve cependant pas une interdiction de répartir le travail hebdomadaire sur quatre jours pour le personnel à plein temps.

La question de savoir s'il est possible de prévoir une semaine de travail de quatre jours pour une partie des collaborateurs ou de manière générale pour tout l'établissement dépend concrètement d'un certain nombre de dispositions, principalement de la loi sur le travail (LTr). Il s'agit en particulier de tenir compte des heures diurnes et nocturnes pendant lesquelles les tours de service doivent être effectués, ou de certaines caractéristiques individuelles des collaborateurs.

### 2. Travail de jour et travail du soir

La loi sur le travail prévoit que la prestation de travail de jour soit fournie entre 6 h et 20 h, et le travail du soir entre 20 h et 23 h (cf. art. 10 al. 1 LTr). Selon l'art. 10 al. 3 LTr, **le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de 14 heures, toutes pauses incluses.** Si un collaborateur est occupé pendant sept jours consécutifs, la durée quotidienne du travail s'inscrivant dans le travail de jour ou le travail du soir ne doit pas excéder neuf heures (art. 23 OLT 2 en lien avec art. 7 al. 2 OLT 2). Selon l'art. 13 al. 1 OLT 1, est réputé durée du travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le temps consacré au trajet entre son domicile et le lieu de travail n'est pas réputé durée du travail. Les pauses sont quant à elles définies comme des interruptions du travail lors desquelles le collaborateur est en droit de quitter son poste de travail.

Si un établissement souhaite répartir le poste à plein temps de 42 heures par semaine (durée réglementaire du travail selon la CCNT; 43,5 heures dans les établissements saisonniers et 45 heures dans les petits établissements), il en résulte une durée réglementaire du travail de 10,5 heures par jour. Vu que pour une journée de travail de plus de 9 heures, une heure de pause doit impérativement être accordée (cf. art. 15 al. 1 let. c LTr), on compte pour la personne employée au moins 11,5 heures entre le début du travail et la fin du travail. La durée maximale légale n'est ainsi pas épuisée. Les membres du personnel peuvent ainsi être occupés quatre jours par semaine pendant 10,5 heures de travail pendant les heures de travail de jour et du soir.

Si la pause est cependant prise de telle sorte qu'à son issue, plus de 5,5 heures de travail sont encore dues, un quart d'heure de pause supplémentaire doit alors être accordé en sus (cf. art. 18 al. 2 OLT 1). Cette disposition n'influe cependant que faiblement sur la situation de départ. Finalement, il s'agit encore de prendre en considération le fait qu'un temps de repos minimum de 11 heures consécutives doit être accordé chaque jour.

**Conclusion intermédiaire: il est possible de répartir le travail à plein temps sur quatre jours, à condition qu'il s'agisse de travail de jour ou du soir.** Le cas échéant, l'établissement peut même encore prévoir un bref horaire coupé. Le modèle de la semaine de travail de quatre jours est exclu si le personnel concerné doit travailler en partie pendant sept jours consécutifs. Il coule de source que pas tout le monde est en mesure de travailler pendant 10,5 heures par jour; cependant, disposer de trois jours de congé consécutifs peut se révéler intéressant pour certaines personnes. Dans les établissements saisonniers ou de petite taille, ce modèle bute sans doute rapidement à ses limites surtout dans la mise en pratique au quotidien, en raison du temps de travail encore plus élevé pour un poste plein temps (10,875 ou 11,25 heures de travail par jour). Dans un tel contexte, il serait cependant logique de simplement convenir d'un engagement à temps partiel adapté aux heures quotidiennes requises.

### 3. Travail de nuit

Le travail effectué entre 23 h et 6 h est réputé travail de nuit (cf. art. 10 al. 1 LTr a contrario). En vertu de dispositions spéciales favorables (cf. art. 23 al. 1 OLT 2 en lien avec art. 4 al. 1 OLT 2), l'hôtellerie-restauration est exclue de l'interdiction générale du travail de nuit. (Les heures de fermeture prévues par les lois cantonales sur l'hôtellerie-restauration doivent bien entendu être respectées.)

Moyennant le consentement de la majorité du personnel concerné, le début et la fin du travail de nuit peuvent être reculés d'une heure au maximum (de 22 h à 5 h) ou avancés d'une heure au maximum (de 24 h à 7 h) (cf. art. 10 al. 2 LTr). Un tel accord peut être consigné dans le **modèle de contrat de travail de GastroSuisse** correspondant.

Il est recommandé, en premier lieu, de **repousser contractuellement le travail de nuit (à partir de 24 h)**. D'une part, cela permet de réduire, voire de ne pas devoir payer ou garantir des suppléments de salaire ou de temps. D'autre part, il est ainsi possible d'éviter, dans de nombreux cas, l'application de l'art. 17a al. 1 LTr, selon lequel la durée du travail de nuit du travailleur n'excédera pas neuf heures, ou dix heures, pauses incluses. Il faut tenir compte du fait que cet article s'applique également si le personnel ne fournit qu'une petite part de son temps de travail de nuit (p. ex. entre 23 h et 23 h 30, si le travail de nuit n'a pas été repoussé).

Si un collaborateur fournit, dans une semaine, aussi du travail de nuit, alors la durée hebdomadaire réglementaire du travail ne peut plus être répartie aussi facilement sur quatre tours de 10,5 heures de travail. En effet, il ne lui sera plus permis de fournir, lors des jours comportant du travail de nuit, que neuf heures de travail, pauses d'une heure au minimum prévues par la loi non comprises. La prescription de l'art. 17a al. 2 LTr permet une petite marge de manœuvre: si le travailleur est occupé trois nuits au plus sur sept nuits consécutives, la durée du travail quotidien peut s'élever à dix heures sous certaines conditions, pour autant qu'elle soit comprise dans un espace de douze heures. Ainsi, le travailleur ne doit être soumis à aucune pression excessive d'ordre physique, psychique ou mental, et le poste de travail doit être organisé de façon à prévenir chez le travailleur toute diminution de sa capacité fonctionnelle susceptible de présenter un danger (cf. art. 29 OLT 1). En outre, le travailleur doit avoir été déclaré apte au travail de nuit après examen médical, et la durée effective du travail ne doit pas excéder dix heures dans un intervalle de 24 heures (cf. art. 29 al. 1 let. e OLT 1).

**Conclusion intermédiaire:** si le collaborateur doit ou veut fournir du **travail de nuit**, cela ne rend pas impossible en soi une semaine de travail de quatre jours. Cependant, la **planification** devient plus **difficile**. Et en cas de part importante et régulière de travail de nuit, une semaine de travail de quatre jours ne sera plus possible. **Ce qui est essentiel, c'est de repousser de façon générale le travail de nuit (24 h à 7 h)**. Nous renvoyons en outre à la notice du Service juridique de GastroSuisse.

#### **4. Travail du dimanche**

Selon l'art. 4 al. 2 OLT 2 en lien avec l'art. 23 al. 1 OLT 2, les hôtels, restaurants et cafés sont autorisés à occuper du personnel en tout ou en partie le dimanche, sans autorisation spéciale. Ainsi, l'hôtellerie-restauration n'est pas soumise à l'interdiction du travail du dimanche, applicable à d'autres branches. Par ailleurs, la prescription spéciale de l'art. 12 al. 3 OLT 2 en lien avec l'art. 23 al. 1 OLT 2 doit être prise en compte, selon laquelle quatre dimanches de congé doivent être accordés par an (respectivement douze dimanches de congé en cas de tâches d'éducation ou de prise en charge: cf. art. 23 al. 2 OLT 2 en lien avec art. 12 al. 2 OLT 2).

**Conclusion intermédiaire:** l'intégration du **travail du dimanche (aussi en cas de travail du dimanche régulier)** est possible dans le modèle de la semaine de travail de quatre jours.

#### **5. Heures supplémentaires et temps de travail supplémentaire**

Les prescriptions sur les heures supplémentaires et le temps de travail supplémentaire s'appliquent bien entendu aussi au personnel travaillant quatre jours par semaine. Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent la durée réglementaire du travail au sens de la CCNT, jusqu'à 50 heures de travail au total. Les heures supplémentaires doivent être fournies par le personnel dans le cadre de l'art. 321c al. 1 CO, dans la mesure où l'exploitation l'exige. La CCNT règle l'indemnisation des heures supplémentaires. Le temps de travail supplémentaire est celui qui dépasse les 50 heures de travail hebdomadaires (cf. art. 9 al. 1 let. b LTr). Le temps de travail supplémentaire doit être rémunéré par une majoration de salaire ou être compensé dans un certain laps de temps, avec le consentement du collaborateur (cf. art. 13 al. 1 LTr en lien avec art. 25 al. 2 OLT 1). Un tel consentement figure dans les modèles de contrat de travail de GastroSuisse.

**Conclusion intermédiaire:** les dispositions applicables en matière d'heures supplémentaires et de temps de travail supplémentaire ne rendent pas, elles non plus, impossible la répartition du travail à plein temps sur une semaine de travail de quatre jours. Cependant, si (en sus des heures de travail quotidiennes déjà nombreuses), des heures supplémentaires et du temps de travail supplémentaire doivent être fournis de manière régulière, les prescriptions sur le travail de jour, du soir et de nuit pourraient rapidement entrer en ligne de compte.

#### **6. Adolescents, femmes enceintes et mères qui allaitent**

Pour les adolescents, les femmes enceintes et les mères qui allaitent, une multitude de prescriptions spéciales s'appliquent. Ce qui est central, c'est qu'avant l'âge de 18 ans révolus, la durée maximale du travail de neuf heures par jour ne doit pas être dépassée (cf. art. 31 al. 1 LTr). La même règle s'applique pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent (cf. art. 60 al. 1 OLT 1). Si le modèle de la semaine de travail de quatre jours a été convenu par écrit avec la collaboratrice avant sa grossesse, l'employeur devrait réduire, dès le début de la grossesse, le temps de travail quotidien à neuf heures, tout en continuant de verser le salaire entier. Ainsi, une collaboratrice enceinte ne devrait fournir plus que quatre fois neuf heures de travail, soit au total 36 heures par semaine, au lieu des 42, 43,5 ou 45 heures correspondant à la durée réglementaire du travail.

Une issue peut éventuellement être trouvée si le modèle de travail n'a pas été fixé par écrit, mais qu'il n'a été accordé que sur la base du goodwill de l'employeur (pour une courte période), ce qui permettrait d'envisager un retour à une semaine de travail de cinq jours.

**Conclusion intermédiaire:** pour les **adolescents, les femmes enceintes et les mères qui allaitent**, une semaine de travail de quatre jours pour un travail à plein temps (42, 43,5 ou 45 heures) n'est **pas possible**.

## 7. Autres dispositions

Aucune autre disposition ne concerne a priori le modèle de la semaine de travail de quatre jours.

Cela vaut en particulier également pour le calcul de l'avoir en jours de vacances et de repos, qui est effectué de la manière usuelle. Dans ce contexte, nous renvoyons aux notices correspondantes ainsi qu'aux outils de calcul du Service juridique de GastroSuisse.

## 8. Conclusion finale

**Une semaine de travail de quatre jours de travail pour un poste à plein temps est (théoriquement) presque toujours envisageable, en prenant en compte les dispositions ci-dessus.** En cas de questions dans le cas particulier, le Service juridique de GastroSuisse vous conseille volontiers.

### Informations complémentaires

De plus amples informations ainsi que des moyens auxiliaires et notices du service juridique sont publiés sur le site Web de GastroSuisse <https://www.gastrosuisse.ch/fr/portail-de-la-branche/droit-lois/notices/>.

Les membres de GastroSuisse peuvent obtenir des renseignements téléphoniques sur des questions juridiques liées à l'hôtellerie-restauration, dans le cadre de la consultation juridique gratuite, du lundi au jeudi, de 9 h 30 à 11 h 30 et de 14 h à 16 h, par :

téléphone au 0848 377 777 ou e-mail à [info@gastrosuisse.ch](mailto:info@gastrosuisse.ch)

La présente notice d'information a été élaborée avec le plus grand soin. Les indications fournies sont cependant d'ordre général et ne remplacent en aucune manière une consultation individuelle.