

Aperçu des modèles de temps de travail

La discussion entre professionnels s'enflamme souvent dès qu'il est question des heures de travail de la branche. Le présent document a pour but d'examiner les modèles de temps de travail uniquement du point de vue du droit du travail (et non de celui de la politique sectorielle) et de présenter ce qui est légal et ce qui ne l'est pas.

I Semaine de 4 jours

Une semaine de 4 jours est toujours possible avec un taux d'occupation réduit. En principe, il est également possible de travailler seulement 4 jours par semaine à 100 %. Le respect des dispositions correspondantes du droit du travail est déterminant à cet égard. Des restrictions s'appliquent notamment au travail de nuit, aux heures supplémentaires et au travail supplémentaire, ainsi qu'au respect de la période de repos entre deux services. La semaine de 4 jours est impossible pour les jeunes, les femmes enceintes et les mères allaitantes en raison des nombreuses dispositions particulières. Voici un aperçu des principales dispositions légales.

CCNT

La convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration (CCNT) ne contient aucune disposition sur la semaine de 4 jours, mais suppose une semaine de 5 jours. Elle n'exclut toutefois pas la semaine de 4 jours.

CONCLUSION: selon la convention collective nationale de travail, une semaine de 4 jours est en principe possible.

Loi sur le travail

En revanche, la loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances prévoient, à la différence de la CCNT, de nombreuses dispositions à respecter lors de l'introduction d'une semaine de 4 jours. Tout non-respect des dites dispositions entraîne des infractions passibles de sanctions et le modèle de la semaine de 4 jours n'est plus autorisé et applicable.

→ Principes généraux

Pour un taux d'occupation à 100 % avec un temps de travail hebdomadaire de 42 heures, la durée journalière théorique de travail est de 10,5 heures pour une semaine de 4 jours. Dans les établissements saisonniers et les petits établissements, le temps de travail hebdomadaire est plus élevé, à raison de 43,5 heures et 45 heures. Il en résulte les heures théoriques journalières suivantes.

Temps de travail hebdomadaire	Temps journalier théorique
42 heures	10,5 heures
43,5 heures	10,875 heures
45 heures	11,25 heures

Par temps de travail, on entend le temps pendant lequel l'employé·e doit se tenir à la disposition de l'employeur·euse. Le temps consacré au trajet pour se rendre au travail et en revenir n'est pas considéré comme du temps de travail.

→ Pauses

Une pause d'une heure doit être accordée, conformément à l'art. 15 al. 1 let. c LTr, pour un temps de travail journalier supérieur à 9 heures. Étant donné que le temps de travail pour la semaine de travail de 4 jours est

toujours supérieur à 9 heures par jour à temps plein, une pause d'une heure doit être accordée. Les pauses doivent impérativement être prises vers le milieu du temps de travail.

Si, avant ou après une pause, le temps de travail partiel est supérieur à 5 heures et demie, une pause supplémentaire d'un quart d'heure doit être accordée. **Toutes les pauses sont calculées selon le temps de travail journalier maximum.**

Temps de travail journalier	Durée minimale de la pause
Plus de 5 heures	¼ d'heure
Plus de 7 heures	½ heure
Plus de 9 heures	1 heure

→ Travail de jour et du soir / Temps de travail journalier maximum

La loi sur le travail considère le travail de 6 heures à 20 heures comme un travail de jour et le travail de 20 heures à 23 heures comme un travail du soir. **Le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de 14 heures, pauses et heures supplémentaires incluses.** Si un collaborateur travaille **7 jours consécutifs**, le temps de travail journalier de jour et du soir durant cette période ne doit pas excéder **9 heures**.

La durée du travail de jour et du soir ne doit pas dépasser 14 heures, même pour une semaine de 4 jours. Dans ce cas, un temps de travail journalier théorique de 10,5, 10,875 ou 11,25 heures est possible pour les quatre jours.

→ Période de repos journalier

Une période de repos journalier de 11 heures consécutives doit être accordée aux collaborateurs. Cela vaut également pour une semaine de travail de 4 jours.

CONCLUSION: la semaine de 4 jours avec un taux d'occupation à 100 % est possible en travaillant de jour et le soir. Toutefois, le modèle atteindra rapidement ses limites dans les petits établissements et les établissements saisonniers en raison du temps théorique journalier élevé et nécessite une très bonne planification des affectations.

→ Travail de nuit

Pour le travail de nuit, le **temps de travail journalier ne doit pas dépasser 9 heures**; il doit être compris dans un **décalage de 10 heures**, pauses comprises (art. 17a al. 1 LTr). Le travail de nuit est compris entre 23 heures et 6 heures. Il convient de noter que cela s'applique également lorsque les collaborateurs n'effectuent qu'une petite partie de leur temps de travail de nuit, p. ex. lorsqu'ils travaillent un jour jusqu'à 23 h 15. Si un collaborateur travaille de nuit au cours d'une semaine, il est compliqué de répartir la durée hebdomadaire de travail théorique en quatre services.

Décalage des heures de travail de nuit:

Dans le cas de la semaine de 4 jours, il peut être particulièrement judicieux de décaler l'horaire du travail de nuit afin de profiter d'un temps de travail journalier maximum plus élevé de 14 heures pendant le travail de jour et du soir.

Le début et la fin du travail de nuit peuvent, avec l'accord de la majorité des collaborateurs concernés, être avancés d'une heure au maximum (22 h 00 à 5 h 00) ou repoussés (24 h 00 à 7 h 00). Les contrats-types d'HotellerieSuisse prévoient déjà cette possibilité. Il est recommandé d'examiner quelle situation du travail de nuit touche le moins de collaborateurs possible. Outre la possibilité de réaliser plus facilement une semaine de 4 jours, les suppléments de temps ou de salaire disparaissent également.

Note: toutes les autres prescriptions du droit du travail et mesures visant à protéger les collaborateurs en cas de travail de nuit s'appliquent également à une semaine de 4 jours.

CONCLUSION: en règle générale, la semaine de quatre jours n'est pas possible avec le travail de nuit.

→ Heures supplémentaires et travail supplémentaire

Les heures supplémentaires sont les heures de travail réalisées en plus du temps de travail hebdomadaire moyen convenu. Elles doivent être compensées dans un délai convenable par un temps libre d'une durée égale ou payées (art. 15 ch. 4 de la CCNT).

Il y a travail supplémentaire lorsque la collaboratrice ou le collaborateur travaille plus que le temps de travail hebdomadaire maximum de 50 heures (cf. art. 9, al. 1, lettre b, LTr).

Les dispositions habituelles concernant les heures supplémentaires et le travail supplémentaire s'appliquent à la semaine de 4 jours. Toutefois, étant donné que le temps de travail journalier théorique de la semaine de 4 jours est déjà supérieur à celui d'autres modèles de temps de travail, les heures supplémentaires ou le travail supplémentaire atteignent rapidement les limites du temps de travail maximum autorisé, en particulier pour le travail de nuit et pour les petits établissements et les établissements saisonniers, qui ont déjà un temps théorique journalier très élevé.

CONCLUSION: la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, et en particulier du travail supplémentaire, est fortement limitée dans le cas d'une semaine de travail de 4 jours et nécessite une planification minutieuse.

→ Travail du dimanche

Le travail du dimanche est tout à fait possible avec une semaine de 4 jours. Sont décisives les dispositions habituelles concernant le travail du dimanche.

→ Dispositions particulières applicables à certains groupes

Les jeunes, les femmes enceintes et les mères allaitantes font l'objet d'un grand nombre de dispositions particulières. Ainsi, ils ne peuvent **pas travailler plus de 9 heures par jour**. La durée journalière théorique pour une semaine de 4 jours est néanmoins supérieure à 9 heures (en cas de travail à temps plein). Si le modèle de 4 jours fait l'objet d'un accord écrit avec une collaboratrice et qu'elle tombe enceinte, elle ne peut plus travailler que 9 heures par jour après le début de la grossesse.

Cela correspond à un temps de travail hebdomadaire de 36 heures. Dans un tel cas, l'employeur-euse serait néanmoins tenu de verser la totalité du salaire à la collaboratrice. Une exception s'applique lorsque la collaboratrice enceinte consent explicitement au passage à la semaine de 5 jours.

CONCLUSION: la semaine de 4 jours à temps plein n'est pas possible pour les jeunes, les femmes enceintes et les mères allaitantes.

II Horaires à l'année / contrats à l'année dans l'hôtellerie saisonnière

Les contrats de travail saisonniers sont de plus en plus mis à rude épreuve. Soit la main-d'œuvre qualifiée cherche des emplois à l'année, soit la caisse de chômage les contraint à le faire. Suite notamment aux millions de francs suisses qui ont été dépensés pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail durant la crise du COVID-19, les autorités fédérales renforcent la pression (légalement autorisée) sur les cantons, afin qu'ils refusent des prestations à la basse saison si un emploi annuel peut être proposé.

L'hôtellerie saisonnière a également la possibilité de proposer des contrats de travail annuels à durée indéterminée et d'attirer ainsi davantage la main-d'œuvre qualifiée face à la concurrence.

La CCNT fournit la base de calcul pour le temps de travail annuel (temps de travail hebdomadaire, congés, jours fériés et de repos), mais ne dit rien sur la manière dont les services doivent être planifiés au cours de l'année. La CCNT elle-même ne contient aucune disposition restrictive concernant la flexibilisation du temps de travail. Les limites sont plutôt fixées par la loi sur le travail, dont les prescriptions doivent être respectées. Il est ainsi possible de travailler davantage pendant la saison, dans le cadre fixé par la loi sur le travail, et de compenser ou percevoir les heures supplémentaires, les jours de repos non pris, les congés, les jours fériés et les jours de formation continue à la basse saison. Les horaires à l'année sont donc possibles.

CONCLUSION: avec une planification annuelle minutieuse, le temps de travail annuel dans les établissements saisonniers pour les collaborateurs à temps plein permet d'avoir un temps de travail moyen conforme à la CCNT et à la loi sur le travail.

Les principales réglementations sont brièvement exposées ci-après.

→ Jours de travail par semaine

Pour le collaborateur ou la collaboratrice, la semaine de travail ne peut dépasser 5 jours et demi. Elle peut être étendue à 6 jours ouvrables, à condition que les demi-journées de congé hebdomadaires soient regroupées en accord avec le collaborateur ou la collaboratrice pour une durée maximale de 4 semaines. Dans les établissements soumis à des variations saisonnières importantes, la demi-journée libre hebdomadaire peut être accordée de façon continue pour une période maximale de 12 semaines. Autrement dit, en cas d'exploitation maximale des marges de manœuvre prévues par la loi sur le travail par rapport à la semaine de 5 jours de la CCNT, un droit à un jour de repos non pris pendant 12 semaines et à un demi-jour de repos non pris pendant le reste de la saison. Ces jours de repos peuvent être compensés par des jours de congés payés pendant la durée de l'engagement durant la basse saison. Cela réduit également le solde des heures supplémentaires.

→ Temps de travail hebdomadaire moyen selon la CCNT

La CCNT prévoit un temps de travail hebdomadaire moyen de 43,5 heures dans les établissements saisonniers. Tout ce qui est effectué en plus est considéré comme des heures supplémentaires, jusqu'à hauteur de 50 ou 54 heures par semaine. Toute heure travaillée au-delà de ce temps relève du travail supplémentaire régi par la loi sur le travail.

→ Heures supplémentaires / travail supplémentaire

Dans le cas d'un modèle d'horaires à l'année, il existe une obligation d'effectuer des heures supplémentaires en cas de nécessité opérationnelle et dans la mesure du raisonnable. Les dispositions relatives aux horaires de travail hebdomadaires dans la CCNT doivent toujours être interprétées comme des valeurs moyennes. Cela signifie que, dans la mesure du raisonnable, le collaborateur est tenu d'effectuer des heures supplémentaires ou d'accepter des compensations anticipées.

Jusqu'à hauteur d'un solde cumulé de 200 heures supplémentaires par un collaborateur, les parties peuvent décider quand les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre ou payées. Toutefois, si le solde des heures supplémentaires dépasse le seuil de 200 heures, les heures supplémentaires au-delà de ce seuil doivent obligatoirement être payées avec le salaire du mois suivant.

Grâce à la CCNT, les heures supplémentaires ne sont pas plus chères qu'une heure de travail classique et aucun supplément ne doit être versé (cf. art. 15 ch. 4 de la CCNT). En revanche, le travail supplémentaire doit obligatoirement être compensé par un supplément de salaire de 25 % (cf. art. 13 de la loi sur le travail).

Contrairement à la compensation des heures supplémentaires, la compensation du travail supplémentaire nécessite l'accord du collaborateur concerné.

Heures supplémentaires	Travail supplémentaire
Heures de travail qui dépassent le temps de travail hebdomadaire moyen convenu	Les collaborateurs travaillent plus que le temps de travail hebdomadaire maximum de 50 ou 54 heures
Compensation ou rémunération (<i>attention: en ce qui concerne la rémunération, consulter l'art. 15, ch. 5 et 6 de la CCNT</i>)	Rémunération avec supplément de salaire de 25 % Compensation uniquement avec l'accord du collaborateur concerné

→ Temps de travail hebdomadaire maximum

La loi sur le travail (LTr) prévoit un temps de travail hebdomadaire maximum de 50 heures, avec une exception supplémentaire. En effet, le temps de travail hebdomadaire maximum de 50 heures, à condition qu'il ne soit pas dépassé en moyenne semestrielle, peut être prolongé de 4 heures maximum dans le cas d'activités entraînant des arrêts de travail dus aux intempéries ou dans les établissements présentant des variations saisonnières importantes du volume de travail. Cela signifie que les établissements saisonniers peuvent bénéficier d'une extension à 54 heures en période d'affluence. En basse saison, les heures supplémentaires et le travail supplémentaire peuvent être compensés.

Temps de travail hebdomadaire moyen dans un établissement saisonnier	Temps de travail hebdomadaire maximum	Exception: dépassement du temps de travail hebdomadaire maximum en cas de variations saisonnières importantes	Condition pour la semaine de 54 heures
43,5 heures	50 heures	54 heures	La semaine de 50 heures doit être assurée sur une moyenne de six mois

→ Calculer le temps de travail

Dans ce contexte, l'important en matière de décompte du temps de travail est de tenir à jour tous les soldes, y compris pour la basse saison. Les jours chômés pendant la basse saison doivent être indiqués dans l'ordre chronologique suivant:

1. jours de compensation pour les jours de repos/heures supplémentaires
2. jours de compensation pour les heures supplémentaires restantes.
3. congés, jours fériés, répartis en basse saison
4. éventuels jours de formation continue.

Pour les saisons plus longues, il faut réduire le temps de travail en conséquence, afin de disposer d'une marge suffisante pour compenser complètement les soldes en basse saison et éviter des paiements coûteux. Le temps de travail ne peut plus être allongé lorsque les saisons sont beaucoup plus courtes. Si le collaborateur doit néanmoins être employé à l'année, il est possible de prévoir une durée contractuelle déterminée de congés non payés.

→ Difficultés

Même dans le cas d'une semaine de 54 heures ou de 50 heures, les dispositions du droit du travail concernant le travail de nuit et le travail du dimanche, les périodes de repos journalières et les dispositions relatives au temps de repos avant et après les jours chômés doivent être prises en considération.

Des difficultés peuvent survenir en cas de travail à temps partiel variable, de maladie de longue durée du collaborateur ou de situation incertaine de l'emploi. En outre, il convient de souligner que l'introduction du temps de travail annuel nécessite une bonne organisation.

III Semaine de 7 jours

Un autre modèle de temps de travail possible est la semaine de 7 jours. La base à ce sujet se trouve dans la loi sur le travail ou l'art. 16, ch. 3 de la CCNT. Les collaborateurs peuvent travailler pendant 7 jours consécutifs si le temps de travail journalier n'excède pas 9 heures et si, immédiatement après le 7^e jour, **un temps libre d'au moins 83 heures consécutives est accordé.**

Ces 83 heures comprennent la période de repos journalier, le jour de repos compensatoire du dimanche et la demi-journée libre hebdomadaire.

Si des collaborateurs travaillent 7 jours consécutifs, le temps de travail hebdomadaire maximum de 50 heures doit être respecté en moyenne sur 2 semaines.

L'extension de la semaine de travail à plus de 7 jours de travail consécutifs est contraire à la loi sur le travail et n'est pas autorisée.