GASTROSUISSE
Pour l'Hôtellerie et la Restauration

Travail de nuit

1. Bases juridiques

Les dispositions relatives au travail de nuit et aux majorations de salaire ou suppléments en temps liés au travail effectué pendant la nuit sont ancrées dans la Loi sur le travail (LTr) et l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail (OLT1). Notamment les articles 17b et 22 LTr ainsi que les articles 17, 31 et 32 OLT1 sont d'importance.

Lien : Loi sur le travail et Ordonnance 1

2. Définition du travail de nuit

On entend en principe par travail de nuit le travail effectué entre 23 h et 6 h du matin.

Attention : Le début et la fin du travail de nuit peuvent être décalés d'une heure au maximum, par exemple de 22 h à 5 h ou de 24 h à 7 h (art. 10 LTr). L'horaire du travail de nuit tel que défini par l'entreprise devrait aussi obligatoirement figurer par écrit dans le contrat de travail.

Le décalage du temps de travail de nuit pendant le service nécessite l'accord de la majorité des employés concernés – ou le cas échéant – des délégués du personnel.

3. Suppléments obligatoires pour le travail de nuit

3.1. Supplément de salaire ou supplément en temps

Depuis le 1er août 2003, la Loi sur le travail (LTr) prévoit une majoration de salaire et du temps de repos supplémentaire obligatoires.

Art. 17b LTr: Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

[1] L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25% au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit **à titre temporaire**.

[2] Le travailleur qui effectue un travail de nuit **régulièrement** ou **périodiquement** a droit à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. […]

Par conséquent, l'application du temps de repos supplémentaire et de la majoration de salaire dépendent de la question de savoir si un employé travaille régulièrement de nuit – c'est-à-dire au moins 25 nuits par année civile – ou moins. Dans le deuxième cas, on parle également de travail de nuit irrégulier.

Art. 31 OLT1: Supplément de salaire et temps de repos supplémentaire en cas de travail de nuit

[1] Est réputée travail de nuit à caractère régulier ou périodique l'activité d'un travailleur occupé pendant un minimum de 25 nuits par année civile.

[2] Le temps de repos supplémentaire est dû dès la première intervention de nuit. Il se calcule sur la base du temps de travail réellement effectué.

[3] Lorsque n'est établi qu'au cours de l'année civile le constat qu'un travailleur est, contre toute attente, appelé à exercer son activité pendant plus de 25 nuits par année civile, le supplément de salaire de 25 % pour les 25 premières nuits n'est pas obligatoirement converti en supplément de temps libre.

3.2. Travail de nuit effectif

Le supplément de salaire ou en temps ne doivent être accordés que pour la durée effective du travail tombant pendant l'horaire de nuit défini par l'entreprise.

Exemple de supplément en temps : Dans un établissement dont l'horaire de travail de nuit est fixé de 24 h à 7 h, un employé qui travaille régulièrement de nuit, par exemple de 18 h à 1 h 30 (pauses incluses) n'a droit à un supplément en temps de 10% que pour les 90 dernières minutes de travail, soit neuf minutes. **Calcul :** 90 minutes de temps de travail de nuit x 10% = 9 minutes.

4. Travail de nuit régulier (25 nuits et plus par année civile)

S'il est prévu d'avance qu'un employé travaille de nuit au moins 25 nuits par année civile, le supplément en temps de 10% lui est dû dès la première nuit.

N.B. : Lorsque, pour des raisons imprévues, un tel employé travaille cependant moins de 25 nuits dans le courant d'une année civile, le supplément en temps ne doit pas obligatoirement être remplacé par un supplément de salaire de 25%.

4.1. Supplément en temps de 10%

Par intervention de travail effectuée durant l'horaire de travail de nuit défini, l'employé a droit à un temps de repos compensatoire de 10% du travail de nuit.

Exemple : Un employé a totalisé pendant un mois en tout dix heures en service de nuit, il a donc droit à un temps de repos supplémentaire d'exactement une heure.
Calcul : 10 heures de travail de nuit = 600 minutes x 10% = 60 minutes.

4.2. Saisie et octroi du temps de repos supplémentaire

Le supplément en temps tout comme le temps de repos compensatoire pris par l'employé doivent être enregistrés et affichés séparément lors de la saisie ou du contrôle de la durée de travail. Le solde mensuel du temps de repos compensatoire non accordé ou des nouveaux suppléments en temps doivent être reportés au mois suivant.

La compensation doit se faire dans le délai d'un an. Le droit n'expire pourtant pas, s'il ne peut pas être pris ou accordé dans les délais.

L'employeur détermine le moment où l'employé peut bénéficier de la compensation et veille à une durée adéquate pour atteindre l'effet de repos souhaité par le législateur.

Le supplément en temps peut être accordé sous diverses formes :

- en tant que demi-journées ou journées complètes de congé, ou
- immédiatement durant l'engagement de nuit, ce qui signifie concrètement que le temps de repos compensatoire correspondant au supplément en temps auquel l'employé a droit peut être pris directement à la fin du travail de nuit (ou évent. aussi au début).

  Exemple : Le supplément en temps, par ex. douze minutes après deux heures de travail de nuit jusqu'à 1 h du matin, est accordé immédiatement après la fin du travail. L'employé peut donc rentrer chez lui à 1 h, mais le temps de travail est saisi jusqu'à 1 h 12 et vaut comme temps de repos compensatoire. La compensation est payée comme temps de travail et doit être inscrite comme étant accordée dans la saisie du temps de travail.

  Attention : Cette possibilité est uniquement recommandée en cas d'interventions de nuit régulières.

4.3. Exemple

Un réceptionniste alterne une semaine sur deux entre service de nuit (22 h à 7 h de lundi soir à samedi matin) et service de jour (7 h à 16 h de lundi à vendredi). Lorsqu'il travaille de nuit, son intervention dure neuf heures, dont sept heures (23 à 6 h) ou bien, déduction faite des pauses, 6,5 heures sont du travail de nuit. Par semaine en travail de nuit, il effectue en tout 32,5 heures de travail de nuit, ce qui lui donne droit à une compensation à hauteur de 3,25 heures. L'employé effectue dans un mois au moins deux semaines de

travail de nuit et arrive en moyenne à environ sept heures en compensation. Toutes les six semaines, l'employeur lui accorde un jour de congé supplémentaire à titre de compensation.

5. Exceptions à l'obligation d'accorder un supplément en temps pour un travail de nuit régulier

Seules les exceptions mentionnées ci-après permettent une dérogation à l'obligation d'accorder un supplément en temps de 10 % pour le travail de nuit régulier. Les chiffres 5.2. et 5.3. s'appliquent plutôt aux entreprises industrielles avec travail en équipe, mais seront également mentionnés par souci d'exhaustivité. L'exception « amélioration de la situation par convention collective de travail » (art. 17b al. 3 let. c LTr) ne s'applique pas à l'hôtellerie et la restauration, étant donné que la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés suit exactement les dispositions de la Loi sur le travail.

5.1. Heures situées au début ou à la fin du travail de nuit (art. 17b al. 2 LTr)

Dans les établissements où le travail de nuit de l'employé ne dure pas plus d'une heure et que celle-ci correspond à la première ou à la dernière heure de la période de travail de nuit (par ex. de 23 h à max. 24 h ou de 5 h à max. 6 h), en cas de travail de nuit régulier, on peut convenir par écrit que le supplément en temps sera remplacé par un supplément de salaire de 10%. Cela signifie que le travail effectué de nuit est payé à 110% et ne doit plus être compensé.

N.B. : Cela implique cependant impérativement que le travail de nuit situé au début ou à la fin de l'horaire de nuit fixé ne dépasse pas une heure.

Conseil : L'horaire du travail de nuit d'une entreprise peut être optimisé en décalant l'horaire de nuit d'une heure au maximum. Cf. 2.

5.2. Equipes de sept heures (art. 17b al. 3 let. a LTr)

Le supplément en temps de 10% n'est pas dû lorsque la durée moyenne des équipes, pauses incluses, n'excède pas sept heures. La durée moyenne des équipes doit être calculée en fonction de toutes les équipes de l'établissement ou du secteur de l'établissement dans lesquelles les employés concernés sont engagés. Dans ce cas, la durée hebdomadaire maximale de travail d'un employé à temps plein ne doit pas dépasser 35 heures, pauses comprises. La limitation à sept heures ne se rapporte donc pas uniquement au service de nuit.

5.3. Semaine de quatre jours (art. 17b al. 3 let. b LTr)

Le supplément en temps de 10% ne doit pas non plus être accordé lorsque les employés d'un établissement ne sont engagés que quatre nuits par semaine. Dans ce cas, la semaine de quatre jours doit s'appliquer à l'ensemble de l'établissement et correspondre à un poste à temps complet. De plus, la durée hebdomadaire maximale de travail ne doit pas excéder 36 heures.

Attention : Vous trouverez des informations plus détaillées sur les chiffres 5.2. et 5.3. sous le lien suivant : Commentaire de la loi sur le travail, Art. 17b LTr

6. Travail irrégulier de nuit (moins de 25 nuits par année civile)

Les employés qui travaillent irrégulièrement de nuit, c'est-à-dire moins de 25 nuits par année civile, ont droit à un supplément de salaire de 25% pour les heures effectuées durant la nuit (salaire pour travail de nuit effectivement réalisé x 125%). Si, pour des raisons imprévues, un tel employé travaille cependant 25 nuits ou plus dans l'année, le supplément de salaire ne doit pas être converti en supplément en temps pour les 24 premières nuits. En revanche, le supplément en temps de 10% doit obligatoirement être accordé à partir de la 25^{e} nuit.

7. Particularités

7.1. Compensation financière

Selon la LTr, une compensation en argent ou sous forme d'autres privilèges pour les temps de repos prévus par la loi est généralement interdite pendant la durée du contrat de travail, car elle compromet le sens et l'objectif du temps de repos. Le supplément en temps doit alors obligatoirement être accordé. L'employé ne peut pas validement renoncer au supplément en temps (art. 341 et 342 CO).

En cas de cessation de la relation de travail, les temps de repos qui n'ont pas été pris peuvent exceptionnellement être payés.

Il existe pourtant une dérogation, décrite ci-dessus au chiffre 5.1.

7.2. Accords supplémentaires

Si l'employeur prévoit déjà un supplément en temps comme compensation pour le travail de nuit, celui-ci peut être décompté du supplément en temps de 10% prévu par la loi. En revanche, si c'est un supplément de salaire qui a été convenu, en cas de travail de nuit régulier, le supplément en temps de 10% doit être accordé en plus du supplément de salaire fixé par contrat, car le supplément en temps ne peut pas être converti en une prestation en argent.

N.B. : Pour remplacer le supplément de salaire contractuel par le supplément en temps prévu par la loi, il est nécessaire d'effectuer une adaptation du contrat. Il n'est pas permis d'augmenter la durée hebdomadaire de travail pour compenser le supplément en temps et éviter ainsi de l'accorder réellement.

7.3. Horaire de travail en cas de travail de nuit

Lorsqu'un employé travaille de nuit, la durée quotidienne de travail ne doit pas dépasser neuf heures, sachant qu'elle doit se situer dans un espace temporel de dix heures, pauses incluses. Cette règle est également à observer si, par exemple, l'employé n'effectue qu'une demi-heure de travail de nuit.

7.4. Employés rémunérés sur la base d'un salaire horaire

L'employeur ne doit pas uniquement accorder le supplément en temps aux employés percevant un salaire mensuel fixe, mais également à ceux qui sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire. Ceux-ci reçoivent le supplément en temps pour du travail de nuit régulier également sous forme de congés payés.

7.5. Employées enceintes

Durant les huit semaines précédant la date prévue de l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent plus être occupées entre 20 h et 6 h. Cf. également la notice de GastroSuisse « Grossesse et maternité ».

7.6. Travailleurs intérimaires

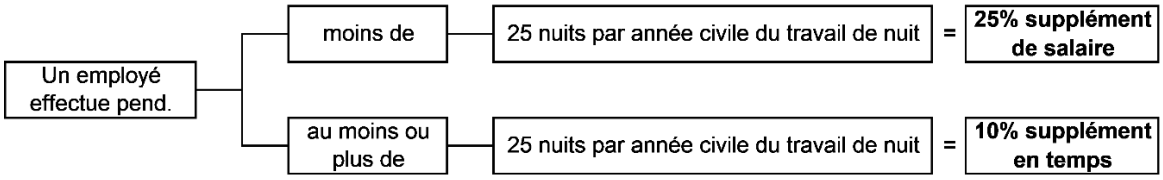
Les collaborateurs offrant leurs services par l'intermédiaire d'une agence de placement n'ont par principe pas de contrat avec l'établissement dans lequel ils travaillent mais avec l'agence. Celle-ci doit veiller au respect de la Loi sur le travail et à l'octroi du supplément en temps de 10% pour le travail de nuit régulier.

Liste de contrôle : questions sur le travail de nuit dans votre établissement

L'horaire du travail de nuit est-il déjà défini dans votre établissement ?

□ Définir l'horaire du travail de nuit. Sans définition particulière de cet horaire, c'est la période de 23 h à 6 h du matin qui est considérée comme travail de nuit. Il est possible de décaler cet horaire d'une heure au maximum (cf. 2.).

A quelle fréquence l'employé est-il engagé de nuit par année civile ?



□ L'employé est engagé pendant moins de 25 nuits par année civile : travail de nuit **irrégulier**. Pour les heures de travail effectuées la nuit, vous devez accorder un **supplément de salaire** de 25%.

□ L'employé est engagé pendant 25 nuits ou plus par année civile : travail de nuit **régulier**. Pour les heures de travail effectuées la nuit, vous devez accorder un **supplément en temps** de 10%.

Avez-vous la possibilité, sur votre système de saisie de la durée du travail, d'enregistrer le travail effectué la nuit séparément et d'afficher directement le supplément en temps ?

□ Modifier le système de saisie de la durée du travail.

En cas de travail de nuit régulier, sous quelle forme allez-vous accorder le temps de repos supplémentaire ?

□ Sous forme de journées ou de demi-journées de congé ; ou

□ directement au début ou à la fin du travail de nuit.

Les exceptions existant (cf. 5.) pour le travail de nuit régulier peuvent-elles s'appliquer à votre établissement ?

□ L'employé travaille le soir ou le matin au maximum une heure située au début ou à la fin de l'horaire de nuit. Dans ce cas, et si le travail de nuit est régulier, il peut être convenu (par écrit) qu'au lieu du supplément en temps pour le travail effectué durant cette heure, l'employé recevra un supplément de salaire de 10%.

□ La **durée moyenne des équipes** est de **moins de sept heures**, pauses incluses, et la durée hebdomadaire de travail (à temps complet) est de moins de 35 heures. Dans ce cas, le temps de repos supplémentaire de 10% ne doit pas être accordé.

□ La **semaine de quatre jours** est appliquée dans l'ensemble ou dans une partie de l'établissement et la durée hebdomadaire de travail (à temps complet), n'excède pas 36 heures. Dans ce cas, le temps de repos supplémentaire de 10% ne doit pas être accordé.

Informations supplémentaires

Le **Service juridique de GastroSuisse** soutient les membres de la Fédération en leur proposant un **conseil juridique gratuit** au **022 329 01 01 (hotline)**, du lundi au jeudi de 9h30 à 11h30, et de 14h à 16h.

Les membres peuvent également s'adresser au service juridique **par e-mail** à l'adresse **servicejuridique@gastrosuisse.ch**.

Les informations fournies ci-dessus sont d'ordre général et ne remplacent pas un conseil au cas par cas. Vous trouverez d'autres fiches d'information du Service juridique sur le site Internet de GastroSuisse.

© Service juridique de GastroSuisse 2011/2024