

## D. Travail de nuit et du dimanche (suite)

**Compensation du travail du dimanche**  
(y compris la fête nationale et 8 autres jours fériés assimilés aux dimanches par les Cantons)

a. le travail du dimanche régulier

(dès 7 dimanches par entreprise et par année civile)

- si plus de 5 heures de travail, donne impérativement droit, pendant la semaine qui suit le dimanche ouvré, à un jour de repos compensatoire coïncidant avec un jour de travail.

- jusqu'à 5 heures de travail, doit être compensé dans un délai de 4 semaines par du temps libre de même durée.

b. le travail du dimanche temporaire

(jusqu'à 6 dimanches par entreprise et par année civile)

- compensation pécuniaire (+50 % du salaire calculé sur la base des heures effectuées le dimanche) en plus de la récupération en temps (définie à la lettre a. ci-dessus).

**Dans le cas d'un travail de nuit, la nuit du samedi au dimanche** (ou jour férié assimilé au dimanche), il faut cumuler les 2 compensations en temps et la compensation pécuniaire la plus élevée (+50 %).

## E. Précisions

**Devoir d'information et de consultation:** il incombe à l'employeur-se de consulter son personnel sur l'organisation du travail, l'aménagement des horaires et le travail de nuit. Le personnel, ou leurs représentants au sein de l'entreprise, doivent être consultés suffisamment tôt et de manière globale sur toutes les questions concernant la protection de la santé.

**Obligation de noter le temps de travail:** l'employeur-se a l'obligation de conserver pendant 5 ans le relevé relatif au temps de travail, aux horaires et aux pauses (coordonnées temporelles).

**Horaires de travail:** les plannings doivent en principe être affichés deux semaines avant leur entrée en vigueur.

**Travail des mineur-e-s, des femmes enceintes et allaitantes:** la loi sur le travail impose des règles particulières pour les femmes enceintes, qui ont accouché et qui allaitent, ainsi que pour les jeunes de moins de 18 ans.

Compte tenu de leur finalité, **les règles de la LTr** s'appliquent quel que soit le nombre d'emplois cumulés.

## POURQUOI UNE INFORMATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ?

- Les questions liées au temps de travail, de récupération et plus généralement à l'organisation du travail demeurent un souci majeur dans le monde du spectacle.

- Ce dépliant est un premier pas de prévention visant à donner quelques repères liés à la Loi fédérale sur le travail et les ordonnances à propos des entreprises de prestation pour les manifestations.

- Concernant les dérogations pour les théâtres professionnels, les musiciens professionnels et les cirques, voir les articles 35, 36 et 38 de l'OLT2. Pour les apprenti-e-s technicien-nistes, voir l'article 12 de l'Ordonnance DEFR (Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche).

- Cette brochure a été rédigée avec l'aide de l'Inspection du travail Lausanne.

## PLUS D'INFOS

### artos

+41 21 621 80 60 / 61 / 63  
admin@artos-net.ch . www.artos-net.ch

### Inspection du travail Lausanne

Pour les employeurs et employés actifs  
sur le territoire de la commune de Lausanne  
+41 21 315 76 80 . www.lausanne.ch/itl

### Services cantonaux du travail

Vaud: +41 21 316 61 00 . www.vd.ch/sde  
Genève: +41 22 388 29 29 . www.ge.ch/ocirt  
Valais: +41 27 606 74 00 . www.vs.ch/spt  
Neuchâtel: +41 32 889 58 71 . www.ne.ch/sempr  
Fribourg: +41 26 305 96 75 . www.fr.ch/spe  
Berne: +41 31 633 55 27 . www.vol.be.ch

## TEMPS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE PRESTATIONS POUR LES MANIFESTATIONS

### Ce qu'il faut savoir

Loi fédérale sur le travail (LTr), complétée par l'article 43a de l'Ordonnance 2 (OLT2) se rapportant aux entreprises fournissant des services destinés à des manifestations, l'Ordonnance 1 (OLT1), l'Ordonnance 3 (OLT3) et l'Ordonnance 5 (OLT5).

### Définition

– Sont réputées entreprises fournissant des services destinés à des manifestations les entreprises qui fournissent des prestations pour l'organisation et la réalisation de manifestations comme des tournées, des festivals, des concerts, des comédies musicales, des événements marketing, des assemblées, des galas ou des manifestations sportives.

**artos**  
association professionnelle

Avenue de Morges 26 / CH-1004 Lausanne  
T. +41 21 621 80 60  
admin@artos-net.ch / www.artos-net.ch

**artos**  
association professionnelle

## TEMPS DE TRAVAIL – LES REPÈRES

### A. Travail de jour et travail du soir<sup>1)</sup>

**Durée<sup>2)</sup> maximale de travail > quotidien**

- en règle générale: 10h30 de travail sur une amplitude<sup>3)</sup> de 14h
- situation exceptionnelle<sup>4)</sup>: 12h30 (travail supplémentaire compris) sur une amplitude de 14h (pas la nuit ni le dimanche)

**Durée maximale de travail > hebdomadaire<sup>5)</sup>**

- en règle générale: 50h
- soumis à conditions: 54h<sup>6)</sup>

**Durée maximale de travail supplémentaire par année civile**

- 140h de travail supplémentaire (max. 2h/jour)<sup>7)</sup>

### B. Jours de travail consécutifs

**Nombre maximal de jours de travail consécutifs**

- en règle générale: 5,5 jours en moyenne ou 6 jours si le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire s'effectue pour 4 semaines au plus, avec le consentement de l'employé-e<sup>8)</sup>
- soumis à conditions: 11 jours de travail consécutifs<sup>9)</sup>

### C. Repos obligatoire

**Durée obligatoire de repos > quotidien**

- en règle générale: 11h consécutives
- soumis à conditions: 8h<sup>10)</sup>

**Durée obligatoire de repos > hebdomadaire**

- en règle générale: 35h d'affilée (24h + 11h de repos quotidien)

**Jours fériés**

- le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent assimiler au dimanche huit autres jours fériés par an au plus et les fixer différemment selon les régions<sup>11)</sup>.

### D. Travail de nuit<sup>12)</sup> et du dimanche<sup>13)</sup>

**Limite du travail de nuit / du dimanche**

Les employeurs-ses peuvent occuper leur personnel sans autorisation toute la nuit et tout le dimanche.

**Durée maximale du travail de nuit**

- en règle générale: 9h de travail sur une amplitude de 10h
- soumis à condition: amplitude de 13h<sup>14)</sup>

**Nombre de dimanches de congé**

Le personnel doit disposer de 26 dimanches de congé par année civile. Un dimanche libre par trimestre doit être assuré. Les autres dimanches peuvent être répartis de manière irrégulière.

<sup>1)</sup> **Travail de jour et du soir:** il y a travail de jour entre 6h et 20h, et travail du soir entre 20h et 23h. Le travail de jour et du soir n'est pas soumis à autorisation. En accord avec le personnel, le début et la fin du travail de jour et du soir dans l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 5h et 24h. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de 17h.

<sup>2)</sup> **Durée de travail:** est réputé durée de travail au sens de la loi le temps pendant lequel le personnel doit se tenir à disposition de l'employeur-se.

<sup>3)</sup> **Amplitude:** plage temporelle dans laquelle s'inscrit la durée du travail, pause, travail supplémentaire, heures supplémentaires et interruptions compris.

<sup>4)</sup> **Quand y a-t-il situation exceptionnelle? Loi sur le travail:** «en cas d'urgence et de surcroît exceptionnel de travail», renvoi au travail supplémentaire<sup>7)</sup>.

<sup>5)</sup> **La semaine au sens de la loi (semaine de travail)** commence le lundi et se termine le dimanche.

<sup>6)</sup> **Allonger la durée hebdomadaire du travail? Elle peut être portée à 54h pour autant que la durée maximale des 50h ne soit pas dépassée en moyenne sur 6 mois.**

<sup>7)</sup> **Qu'est-ce que le travail supplémentaire? Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée maximale de travail hebdomadaire (50h, voir note<sup>6)</sup>). Ces heures ne peuvent pas être planifiées, mais effectuées uniquement lors d'une charge de travail imprévisible. A ne pas confondre avec les «heures supplémentaires», liées au contrat de travail.**

<sup>8)</sup> **Demi-journée de congé:** elle doit être accordée au personnel dès que celui-ci travaille plus de 5 jours consécutifs; elle comprend immédiatement ou avant ou après le repos quotidien, 8h de repos à accorder lors d'un jour ouvrable.

**Compensation du travail de nuit**

a. le travail de nuit régulier (dès 25 nuits par année civile) donne droit, à certaines conditions et modalités:

- à un examen médical.
  - à un repos supplémentaire équivalent à 10 % du temps de travail de nuit<sup>15)</sup>.
- b. le travail de nuit temporaire (moins de 25 nuits par an)
- donne droit à une majoration de salaire de 25 %.

(suite au verso)

<sup>9)</sup> Pour le personnel occupé lors d'une seule et même manifestation de longue durée sans interruption, il est possible de travailler jusqu'à 11 jours consécutifs. Dans ce cas, un repos hebdomadaire de 3 jours doit être accordé immédiatement après la période maximale de travail de 11 jours. Il en résulte un repos de 83h d'affilées. L'employeur doit en outre octroyer la semaine de 5 jours en moyenne sur l'année. Cette prolongation ne peut pas s'appliquer en même temps que celle pour le travail de nuit (voir note<sup>14)</sup>).

<sup>10)</sup> Réduire le repos quotidien à 8h est autorisé une fois/semaine, pour autant que la durée moyenne du repos quotidien sur 2 semaines soit de 11h.

<sup>11)</sup> Qu'en est-il de la récupération des jours fériés assimilés aux dimanches? Le repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés peut être accordé en bloc pour une année civile.

<sup>12)</sup> Il y a travail de nuit entre 23h et 6h.

<sup>13)</sup> Il y a travail du dimanche du samedi 23h au dimanche 23h. La loi permet de décaler la période du dimanche de 3 heures au maximum. Ce déplacement n'est possible que pour l'ensemble de l'entreprise ou une partie délimitée mais en tout cas pas pour des travailleurs isolés. L'accord des représentants des travailleurs ou de ces derniers directement est requis.

<sup>14)</sup> Il est possible d'étendre la durée du travail à 11h dans un intervalle de 13h pour autant que la durée du travail de nuit ne dépasse pas 9h en moyenne par semaine civile.

<sup>15)</sup> Les repos sont accordés de manière compensatoire en temps, mais pas en argent (excepté à la fin du contrat de travail).