

Titel	La durée du travail hebdomadaire en quatre jours au lieu de cinq
Untertitel	Art. 25 al. 2 CN
Dokumentnummer	CPSA 34 et 34A/2007
Datum	30.05.2007

## Kategorien

Arbeitszeit / Reisezeit

## SVK Zusammenfassung / Hinweise

La CPSA prend position sur la question de savoir s'il est permis d'accomplir la durée de travail hebdomadaire en quatre jours au lieu de cinq jours. Il est retenu que les parties contractantes ont prévu comme règle en ce qui concerne le temps et la durée du travail, une semaine de 5 jours. Des dérogations à cette règle sont cependant possibles. Il faut alors dans de tels cas contrôler à chaque fois le respect des dispositions de la CN et de la loi sur le travail.

## Entscheid

### Dérogation à l'art. 25 al. 2 CN : question de principe : la durée hebdomadaire de travail (semaine de 5 jours) peut-elle être effectuée en 4 jours ?

La CPSA prend position sur la question de principe de savoir s'il est permis d'accomplir la durée du travail hebdomadaire en quatre jours.

Du fait de la plage du temps réglementaire de travail hebdomadaire de 37.5 à 45 heures (art. 25 al. 2 CN), il peut être tout-à-fait judicieux de pouvoir accomplir un temps réglementaire de travail de 37.5 heures hebdomadaires par exemple, en 4 jours.

Il faut cependant faire observer que les parties contractantes de la CN ont prévu comme règle en ce qui concerne les dispositions relatives au temps de travail et à la durée de travail, une semaine de 5 jours. Ceci explique aussi la raison pour laquelle le travail du samedi, par exemple, est soumis à supplément. Des dérogations à cette règle sont possibles. Il faut alors, dans de tels cas, contrôler à chaque fois le respect des dispositions de la CN (suppléments).

Il faut également veiller à ce que les dispositions de protection de la loi sur le travail (sécurité au travail, durée maximum du travail, réglementation de la durée du repos) soient respectées. On peut accepter un temps de présence d'à peu près 12 heures (y compris les pauses) lors d'une durée de travail effective de 10.5 heures par jour. Le temps de déplacement compte comme temps de travail et il doit être pris en compte en ce qui concerne la durée journalière ou hebdomadaire du travail. De ce fait, le temps de présence est prolongé.

Il faut rendre l'entreprise attentive au fait qu'il faut procéder à une saisie exacte des heures de travail dans le sens de la loi sur le travail et de la CN.

Les cas particuliers doivent être examinés par la CPP locale. Il faut, à cette occasion, contrôler le respect des dispositions de la CN et des dispositions de protection de la loi sur le travail. Il est recommandé à l'employeur de prendre contact avec la CPP avant l'introduction d'un tel système, dans le but de discuter des temps de travail prévus.