

TEMPS DE TRAVAIL POUR LES MUSICIEN·NE·S PROFESSIONNEL·LE·S

Ce qu'il faut savoir

Loi fédérale sur le travail (LTr), complétée par l'article 36 de l'Ordonnance 2 (OLT2) se rapportant aux musicien·ne·s professionnel·le·s, par l'Ordonnance 1 (OLT1), l'Ordonnance 3 (OLT3) et l'Ordonnance 5 (OLT5).

TEMPS DE TRAVAIL – LES REPÈRES

A. Travail de jour et du soir¹⁾

Durée²⁾ maximale de travail > quotidien

- en règle générale: 10h30 de travail sur une amplitude³⁾ de 14h
- situation exceptionnelle⁴⁾: 12h30 (travail supplémentaire compris) sur une amplitude de 14h (pas la nuit ni le dimanche)

Durée maximale de travail > hebdomadaire⁵⁾

- en règle générale: 50h
- soumis à conditions: 54h⁶⁾

Durée maximale de travail supplémentaire par année civile

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

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 quatre semaines au plus, avec le consentement de l'employé-e.⁸⁾

C. Repos obligatoire

Durée obligatoire de repos > quotidien

- en règle générale: 11h consécutives
- soumis à conditions: 8h⁹⁾

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 régions¹⁰⁾.

D. Travail de nuit ¹⁾ et du dimanche ¹²⁾

Limite du travail de nuit / du dimanche

Les employeurs-se-s peuvent employer du personnel participant à l'exécution d'œuvres musicales sans autorisation particulière.

Durée maximale du travail de nuit

- en règle générale: 9h de travail sur une amplitude de 10h
- soumis à conditions: 10h sur une amplitude de 12h

Nombre de dimanche de congé

L'employeur-se accorde à son personnel au moins 12 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile, pour autant que les semaines sans dimanche de congé comportent, immédiatement à la suite du repos quotidien, un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives.

¹⁾ *Travail du 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.*

²⁾ *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.*

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

⁴⁾ *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 ⁷⁾.*

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

⁶⁾ *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.*

⁷⁾ *Qu'est-ce que le travail supplémentaire? Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée maximale de travail hebdomadaire (50h, voir note ⁶⁾). Ces heures ne peuvent pas être planifiées, mais effectuées uniquement lors d'une*

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 nuit¹³⁾.

b. le travail de nuit temporaire

(moins de 25 nuits par an)

- donne droit à une majoration de salaire de 25 %.

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.

(suite au verso)

charge de travail imprévisible. A ne pas confondre avec les « heures supplémentaires », liées au contrat de travail.

⁸⁾ *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.*

⁹⁾ *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.*

¹⁰⁾ *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.*

¹¹⁾ *Il y a travail de nuit entre 23h et 6h.*

¹²⁾ *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 travailleur-se-s isolé-e-s. L'accord des représentants des travailleurs ou de ces derniers directement est requis.*

¹³⁾ *Les repos sont accordés de manière compensatoire en temps, mais pas en argent (excepté à la fin du contrat de travail).*

D. Travail de nuit et du dimanche (suite)

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. L'emploi des moins de 15 ans doit être annoncé à l'inspection du travail compétente 14 jours avant la prestation.

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 musicien-ne-s professionnel-le-s.
- Concernant les dérogations pour les théâtres professionnels, les cirques et les entreprises fournissant des services destinés à des manifestations, voir les articles 35, 38 ainsi que 43a de l'OLT2. Pour les apprenti-e-s Techniscénistes âgés de moins de 18 ans, 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. Elle a été validée par l'Union Suisse des Artistes Musiciens (USDAM) et par le Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS).

PLUS D'INFOS

artos

+41 21 701 99 61

admin@artos-net.ch . www.artos-net.ch

Inspection du travail Lausanne

*Pour les employeur-se-s et employé-e-s actif-ve-s
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/dgem

Genève: +41 22 388 29 29 . [www.ge.ch/organisation/
ocirt-service-inspection-du-travail-it](http://www.ge.ch/organisation/ocirt-service-inspection-du-travail-it)

Valais: +41 27 606 74 04 . www.vs.ch/spt

Neuchâtel: +41 32 889 58 71 . www.ne.ch/sempr

Fribourg: +41 26 305 96 00 . www.fr.ch/spe

Berne: +41 31 633 55 27 . www.weu.be.ch

artos

association professionnelle

QG center | Route de la Chaux 4 | 1030 Bussigny

T. +41 21 701 99 61

admin@artos-net.ch / www.artos-net.ch