Convention individuelle durée du travail et repos compensatoire

**Modèle type de convention individuelle ou d’article à insérer dans le règlement de travail**

## Art. XXX – Durée de travail et repos compensatoire

§1.  La durée moyenne de travail d’un travailleur à temps plein dans l’entreprise est de 37h30 par semaine, à respecter sur une période d’une année*.*

§2. La durée effective de travail d’un travailleur à temps plein dans l’entreprise est de [XXH] par semaine.

Repos compensatoire : …XX… jours/heures rémunérés par an *(biffer la mention inutile)*, selon les modalités suivantes :

* Tant les périodes effectives de prestation que les périodes de suspension de contrat (vacances annuelles, incapacité de travail, congé de maternité, crédit-temps, …) donnent droit aux jours/heures de repos compensatoire *(biffer si non applicable et indiquer la mention appropriée le cas échéant)*.
* Le repos compensatoire est à prendre en jours complet/heures, à raison de ……………… jour/heures *(biffer les mentions inutiles)*par mois/trimestre/………… *(biffer si non applicable et indiquer la mention appropriée le cas échéant).*
* Il est pris de commun accord entre l’employeur et le travailleur, en fonction des possibilités du service.
* Il est pris en priorité durant la ou les période(s) suivante(s) : ……………………………………………………………………

**Explications**

Le paragraphe 1 concerne la durée moyenne normale du travail hebdomadaire d’un travailleur à temps plein dans l’entreprise.

Dans votre secteur, il existe une CCT obligatoire qui fixe la durée moyenne du travail de la personne de référence à 37h30 maximum par semaine. Votre entreprise peut choisir de réduire collectivement le temps de travail en-deçà de cette durée moyenne (par exemple, 37h ou 36h).

Le paragraphe 2 concerne la durée effective du travail dans l’entreprise.

Dans les institutions relevant de la Commission paritaire 216 où la durée du travail est de 37h30 en moyenne, il est autorisé de travailler effectivement XXh chaque semaine maximum [par exemple 39h30], moyennant l’octroi d’un repos compensatoire rémunéré.

Les périodes effectives de prestation donnent droit aux jours/heures de repos compensatoire. Si la volonté est que les périodes de suspension de contrat (vacances annuelles, incapacité de travail, congé de maternité, crédit-temps, …) donnent également droit aux jours/heures de repos compensatoire, nous conseillons de l’indiquer explicitement et de prévoir un mode de calcul qui tienne compte de cette disposition. Les deux formulations possibles sont donc les suivantes : 1° « Seules les périodes effectives de prestation donnent droit aux jours/heures de repos compensatoire, à l’exclusion donc des périodes de suspension de contrat (vacances annuelles, incapacité de travail, congé de maternité, crédit-temps, …) » ; OU 2° « Tant les périodes effectives de prestation que les périodes de suspension de contrat (vacances annuelles, incapacité de travail, congé de maternité, crédit-temps, …) donnent droit aux jours/heures de repos compensatoire. »

Ce repos peut être calculé en jours complet, à raison de 12 jours de repos compensatoire par an si la durée effective de travail est de 39h30 ; ou de 6 jours, si la durée effective est de 38h30. Il peut également être calculé en heures, à raison de XXh par an.

Il est possible, bien entendu, que la durée moyenne et la durée effective coïncident : chaque semaine, les travailleurs à temps plein prestent effectivement 37h30 de travail.

En principe, le repos compensatoire est octroyé au fur et à mesure de l’année, à raison, par exemple, d’un jour par mois complet de prestation ou de 3 jours par trimestre complet. Il doit être octroyé sur une période de référence qui peut aller d’un trimestre à une année (à déterminer au sein de l’entreprise et à indiquer dans le règlement de travail).

Si la volonté est que le repos compensatoire soit pris en priorité pendant les vacances d’été, les congés scolaires ou à une autre période, nous conseillons de l’indiquer explicitement.

Pour les employés à temps partiel, la durée du repos compensatoire est calculée au prorata de la durée de leurs prestations de travail. Pour les ouvriers à temps partiel dont la rémunération est calculée par heure, le repos compensatoire n’est pas du.