



---

# **Commentaire de l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs; OLT 5)**

---

*Le présent commentaire explique chaque article un à un et entend bien sûr aussi répondre à certaines questions ayant trait à la pratique. Lorsqu'un certain nombre d'expériences auront été glanées sur la base de la présente ordonnance, ce commentaire sera alimenté de ces expériences et de nouveaux exemples.*

Berne, décembre 2007

## **1. Introduction**

La nouvelle ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (ordonnance 5 relative à la loi sur le travail, OLT 5; RS 822.115) a pour objectif la protection de la santé et de la sécurité et de la moralité au travail des jeunes de moins de 18 ans. Cet objectif s'applique aux jeunes en formation, à ceux qui exercent déjà une activité professionnelle à titre principal et à ceux qui effectuent de petits travaux pendant leur temps libre pour gagner de l'argent de poche. Le 28 septembre 2007, le Conseil fédéral a adopté l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs et décidé de planifier son entrée en vigueur au 1er janvier 2008, en même temps que celle de l'abaissement — décidé par le Parlement — de l'âge de protection que fixe la loi sur le travail.

La première procédure de consultation sur l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs en 2003 avait vu une majorité des cantons et plusieurs partis et associations réclamer l'abaissement à 18 ans de l'âge de protection alors fixé à 19 ou 20 ans selon les cas. Le Parlement a adopté cet abaissement en juin 2006 (révision de l'art. 29, al. 1, de la loi sur le travail). Le projet d'ordonnance de 2003 a été remanié suite à cette décision du Parlement. La réglementation du travail des jeunes de moins de 13 ans et la procédure d'autorisation du travail de nuit et du dimanche pour les jeunes de moins de 18 ans ont notamment connu une simplification. Deux nouvelles règles ont été ajoutées: les jeunes ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 h les veilles de cours à l'école professionnelle ou de cours interentreprises et ne peuvent en principe pas effectuer de travail supplémentaire pendant leur formation professionnelle initiale.

En ce qui concerne les jeunes de moins de 15 ans, le principe général est celui de l'interdiction de travailler. Il existe une exception pour les activités culturelles, artistiques, sportives ou publicitaires, sous réserve du respect de certaines conditions. L'exercice de telles activités n'est pas soumis à une obligation de requérir un permis mais seulement à une obligation d'annonce.

L'accomplissement de travaux dangereux, répertoriés dans une ordonnance du département, par des jeunes est en principe interdit. Il peut néanmoins y avoir une dérogation à cette interdiction dans le cadre de la formation initiale. Une ordonnance du département recense les activités considérées comme dangereuses.

Le travail de nuit et du dimanche ne peut être autorisé que pour les jeunes de plus de 16 ans. Pour ceux qui ont 16 ans révolus mais moins de 18 ans, il ne peut en règle générale être autorisé que si cela est nécessaire pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale. L'octroi de permis individuels pour cela devrait toutefois être exceptionnel, étant donné qu'une seconde ordonnance du département dresse la liste des formations professionnelles pour lesquelles le travail de nuit et du dimanche sont admis sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une autorisation. L'ordonnance en question fixe également pour chaque formation l'ampleur dans laquelle le travail de nuit et du dimanche sont admis. Elle se substitue au système des permis globaux pour le travail de nuit ou du dimanche, qui existait auparavant. L'OLT 5 clarifie en outre les conditions auxquelles le travail du dimanche est admis en dehors de l'apprentissage.

A l'occasion de l'abaissement de l'âge de protection, le Conseil fédéral a fait la promesse d'édicter des mesures de protection plus larges que celles qui existaient jusque-là. La réglementation claire et restrictive des conditions d'autorisation du travail de nuit et du dimanche en est la concrétisation. La définition claire des compétences de la Confédération et des cantons en matière d'attribution des autorisations, qui suit la même répartition qu'en ce qui concerne les adultes, conduira également à une amélioration de la protection des jeunes travailleurs.

## **2. Commentaire de l'ordonnance, article par article**

### **Art. 1 Objet**

L'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs a pour but la protection de la santé et de la sécurité et de la moralité des jeunes de moins de 18 ans au travail. Ces derniers ont peu d'expérience, sont moins conscients du danger et moins performants que les adultes. Ils se situent au seuil du passage à l'âge adulte et il convient donc de veiller à ce que leur pratique du travail ne nuise pas à leur développement global. Cet objectif s'applique aussi bien aux jeunes qui sont encore en pleine formation professionnelle initiale qu'à ceux qui sont déjà pleinement intégrés dans le monde du travail ou à ceux qui travaillent pendant leur temps libre pour accroître leur argent de poche.

A la différence du Code civil, qui pose les bases de la protection de l'enfant en général, la présente ordonnance régit la protection des jeunes engagés dans le cadre d'un contrat de travail. Cette protection spécifique s'applique aussi aux travaux légers ainsi qu'aux activités culturelles, artistiques, sportives et publicitaires. Si une écolière de 10 ans se produit sur une scène de théâtre amateur dans son village, cela ne constitue pas un emploi, tel que l'entend l'OLT 5. Si en revanche la même écolière se produit au théâtre municipal et qu'elle reçoit en échange une contre-prestation ayant une valeur monétaire, que ce soit sous la forme d'un salaire ou sous celle d'entrées gratuites, cette activité constitue un emploi, tel que l'entend l'OLT 5.

### **Art. 2 Relation avec la loi sur le travail**

L'art. 29 de la loi sur le travail définit les jeunes gens ("jeunes" et "jeunes travailleurs" dans l'OLT 5) comme les travailleurs des deux sexes âgés de moins de 18 ans. Aucune distinction n'est faite entre les enfants et les adolescents. L'ordonnance renonce également à cette distinction par souci de lisibilité. Dans l'usage courant, on désigne une personne âgée de 10 ans comme un enfant et non comme un jeune. Le passage de l'enfance à l'adolescence ne se faisant néanmoins pas à un âge précis, le texte de l'ordonnance peut renoncer à cette distinction. L'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs énonce les normes spéciales qui ne s'appliquent qu'aux jeunes. Lorsque l'OLT 5 ne prévoit pas de réglementation spécifique sur une question, les dispositions de la loi sur le travail et des ordonnances 1 à 4 y afférentes s'appliquent également aux jeunes travailleurs. Ainsi, un jeune qui travaille la nuit doit-il se voir accorder, à l'instar d'un adulte, un temps de repos supplémentaire, comme le prévoit l'art. 17b LTr, même si l'OLT 5 ne contient aucune disposition en ce sens. Le droit à un jour de repos compensatoire en cas de travail le dimanche (art. 20, al. 2, LTr) s'applique de même aux jeunes. Les dispositions de la loi relatives à la durée du travail et du repos pour les jeunes travailleurs (art. 31, al. 1 à 3, LTr) s'appliquent également.

### **Art. 3 Application de la loi sur le travail à certaines catégories d'entreprises**

La ratification de la Convention n° 138<sup>1</sup> de l'Organisation internationale du travail (OIT) a entraîné une révision de la loi sur le travail. Cette convention a pour double objectif l'établissement d'un âge minimum d'admission à l'emploi et la protection des jeunes travailleurs par la garantie de conditions minimales de travail, de manière à mettre fin à la pratique de l'emploi des enfants, qui constituent une main d'œuvre bon marché. Même si cet objectif est considéré comme atteint en Suisse, il a fallu déclarer les dispositions relatives à l'âge minimum de 15 ans applicables à l'agriculture, à l'horticulture, à la pêche et aux ménages privés (art. 2, al. 3 et 4, et art. 4, al. 3, LTr) pour que la Suisse puisse ratifier ladite convention. En effet, les branches concernées sont exclues du champ d'application de la LTr tant en ce qui concerne les prescriptions relatives à la protection de la santé que s'agissant de la réglementation de la durée du travail et du repos. Ainsi l'interdiction du travail de nuit prévue par la loi sur le travail ne s'applique-t-elle pas aux jeunes de plus de 15 ans occupés dans l'agriculture, la pêche et les ménages privés. Il en va différemment des entreprises d'horticulture et des entre-

---

<sup>1</sup> RS 0.822.723.8

prises familiales en ce qui concerne les personnes en formation. L'art. 2, al. 3, LTr énonce que certaines dispositions de la loi peuvent, par ordonnance, être déclarées applicables aux entreprises horticoles qui forment des apprentis si cela est nécessaire à la protection de ces derniers. L'art. 3, al. 2, OLT 5 prévoit la même mesure pour les jeunes qui font partie de la famille du chef d'entreprise lorsqu'ils sont occupés conjointement à d'autres travailleurs.

Il convient de souligner que l'âge minimum d'accès à l'emploi dans les entreprises horticoles n'a pas à être mentionné puisqu'il est fixé par l'art. 2, al. 4, de la loi. Il est ainsi clair que seules les dispositions relatives à l'âge minimum sont applicables dans les entreprises agricoles, telles que la loi les définit. Dans ces entreprises, les jeunes de moins de 15 ans ne peuvent être employés qu'à des travaux légers, conformément à l'art. 8 de l'ordonnance, et ceux de plus de 15 ans ne sont pas soumis aux dispositions de la LTr et de l'OLT 5. Ces dispositions sont en revanche applicables aux jeunes qui travaillent dans des entreprises n'appartenant pas à l'agriculture au sens strict comme les entreprises élevant des chevaux destinés à l'équitation ou les entreprises de gardiennage d'animaux. L'âge minimum n'est pas applicable dans les entreprises familiales n'occupant aucun autre travailleur que des membres de la famille.

#### **Art. 4 Travaux dangereux**

La définition des travaux dangereux s'inspire de la Convention n° 182<sup>2</sup> de l'OIT ainsi que de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant. L'art. 4 de la Convention n° 182 oblige les Etats membres à définir dans leur législation nationale les types de travaux qui sont susceptibles d'avoir une influence néfaste sur la santé physique ou psychique des jeunes, à dresser une liste de ces travaux et à la réviser périodiquement. La liste des travaux dangereux est donc établie par une ordonnance du département (voir ordonnance ci-jointe). Les ordonnances de département présentent l'avantage de pouvoir être révisées de manière plus rapide et plus souple que les ordonnances du Conseil fédéral. L'art. 19 de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs prévoit que la Commission fédérale du travail sera saisie de l'examen de cette liste tous les 5 ans au moins.

Les conventions n° 138 (art. 3, § 3) et n° 182 de l'OIT autorisent, pour les jeunes âgés de plus de 16 ans, des dérogations à l'interdiction d'effectuer des travaux dangereux pour autant que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient sauvegardées, qu'ils bénéficient d'instructions spécifiques appropriées et que l'exécution des travaux dangereux soit nécessaire pour atteindre les buts de la formation professionnelle.

On retrouve ces conditions dans l'art. commenté ici. L'exécution des travaux dangereux doit être indispensable à l'apprentissage du métier.

Les activités dangereuses ne peuvent être autorisées pour les travailleurs de moins de 18 ans que si elles sont exécutées dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue par les autorités compétentes et qu'elles sont nécessaires pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale. C'est pourquoi leur exécution est règlementée par les ordonnances sur la formation, qui contiennent des dispositions indiquant les mesures de sécurité qui doivent être prises et sur la base desquelles l'activité dangereuse spécifique au métier peut être autorisée. La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)<sup>3</sup> est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2004. Les règlements de formation existants sont actuellement en cours de révision. Conformément à l'art. 19 LFPr, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie édicte, en collaboration avec les organisations du monde du travail, des ordonnances sur la formation. Il les soumet à l'avis du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Le SECO examine si l'ordonnance sur la formation contient les mesures destinées à préserver la sécurité au travail et la protection de la santé prévues par l'art. 12, al. 1, let. e, de l'or-

---

<sup>2</sup> RS 0.822.728.2

<sup>3</sup> RS 412.10

donnance sur la formation professionnelle (OFPr)<sup>4</sup>. Pour les métiers dont l'apprentissage ne peut se concevoir sans exécution de travaux dangereux, l'ordonnance sur la formation correspondante contient une autorisation d'exception pour tout le métier, ce qui dispense les employeurs d'apprentis de la filière concernée de requérir des permis individuels. Prenons par exemple l'art. 7 de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de technologie en production chimique et pharmaceutique CFC<sup>5</sup>:

#### Art. 7

1 Dès le début de la formation, les prestataires de la formation donnent aux personnes en formation des directives et des recommandations en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de protection de l'environnement, et ils les leur expliquent.

2 Les directives et les recommandations précitées sont dispensées dans tous les lieux de formation et elles sont prises en considération dans les procédures de qualification.

3 En dérogation à l'art. 47, lettre a, b et d de l'OLT 1 du 10 mai 2000, les personnes en formation sont autorisées à:

- a. utiliser et à entretenir les équipements et outils de l'entreprise qui présentent un danger potentiel;
- b. exécuter des travaux qui présentent un risque élevé d'incendie, d'explosion, d'accident, de contraction d'une maladie ou d'intoxication;
- c. utiliser et entretenir des récipients ou installations sous pression avec un contenu à risque.

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) peut en outre octroyer des permis individuels. Les conditions d'octroi mentionnées à l'al. 4 doivent être remplies dans ce cas également. Les permis individuels devraient constituer des exceptions, étant donné l'existence du système d'autorisation par voie d'ordonnance mentionné précédemment. De nouvelles sources de danger, comme des substances chimiques inconnues jusqu'ici, pourraient néanmoins apparaître. Une autre évolution qui pourrait se produire est la mise en service d'une nouvelle machine, dont l'utilisation serait nécessaire pour atteindre les objectifs de la formation professionnelle. Il est nécessaire de pouvoir répondre à de telles situations sans attendre que l'activité dangereuse concernée soit intégrée à une ordonnance sur la formation. Il s'agit d'une solution praticable dont l'on ne peut se dispenser.

#### **Art. 5 Service aux clients dans les entreprises de divertissement, les hôtels, les restaurants et les cafés**

L'art. 29, al. 3, LTr prévoit, en revanche, que les travaux considérés comme inadmissibles pour des jeunes doivent être explicitement interdits par ordonnance. Il s'agit en l'occurrence d'occupations dans lesquelles les jeunes pourraient être confrontés à des conditions de travail non adaptées à leur âge.

La nouvelle réglementation ne change rien pour les activités mentionnées à l'al. 1. L'interdiction absolue leur reste applicable pour les moins de 18 ans.

Il en va autrement des occupations mentionnées à l'al. 2. L'emploi de jeunes de moins de 16 ans pour le service dans les hôtels, restaurants et cafés est interdit, sauf dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue ou d'un stage d'orientation professionnelle. Ce principe n'est pas nouveau; ce qui l'est, c'est l'abandon de la procédure d'autorisation dans ce cas. Cet abandon est justifié dans la mesure où les entreprises qui prennent des jeunes en formation sont soumises aux dispositions régissant toute formation professionnelle reconnue et doivent donc satisfaire à certaines exigences de qualité. Ce changement de pratique retire une charge administrative aux entreprises qui forment des apprentis. La même chose s'applique aux entreprises qui organisent des stages d'orientation professionnelle.

---

<sup>4</sup> RS 412.101

<sup>5</sup> RS 412.101.220.21

## **Art. 6 Travail dans les entreprises cinématographiques, les cirques et les entreprises de spectacles**

Les activités que cet art. interdit dans les entreprises cinématographiques, les cirques et les entreprises de spectacles, sont toutes celles qui ne sont pas de nature artistique. Exemple: vendeur de billet dans les cinémas, employé chargé du montage et du démontage de la tente dans les cirques, employé de caisse dans les entreprises de spectacles.

Cette précision est nécessaire pour permettre de distinguer dans la pratique les activités interdites par cet art. de celles qui sont admises par l'art. 7 (exceptions à l'interdiction établie par l'art. 6).

## **Art. 7 Activités culturelles, artistiques, sportives et publicitaires**

La révision de la loi sur le travail entrée en vigueur en août 2000 a amené l'introduction de l'art. 30, al. 2, LTr. Cet al. prévoit l'édiction d'une ordonnance précisant dans quels groupes d'entreprises, pour quelles catégories de travailleurs et à quelles conditions les jeunes de moins de 15 ans peuvent être employés lors d'activités culturelles, artistiques et sportives ou encore dans la publicité. L'art. dont il est question ici répertorie donc les conditions d'admissibilité de ces activités. En l'absence d'obligation de requérir un permis, il incombe ainsi aux employeurs de jeunes de moins de 15 ans comme aux parents de ces derniers ou à ceux à qui ils sont confiés de veiller à ce que les activités exercées n'aient pas de répercussions négatives pour eux, en particulier sur leur santé, leur développement, leur sécurité et sur leurs performances scolaires. Les prescriptions relatives à la durée du travail figurant aux art. 10 et 11 doivent par ailleurs être respectées. Tous les travaux dangereux visés par l'art. 4 sont interdits sans exception.

Exemples: emploi de jeunes comme comédiens dans une représentation théâtrale ou dans le cadre d'une production cinématographique, comme artiste dans un cirque ou comme acteur dans une production publicitaire (p. ex. pour des jouets ou des couches).

Suite à une recommandation de l'OIT en ce sens, l'al. 2 introduit une obligation d'annonce de l'emploi de jeunes de moins de 15 ans à des activités culturelles, artistiques, sportives ou publicitaires. L'employeur est tenu d'annoncer la prestation à l'autorité cantonale compétente 14 jours à l'avance. En l'absence d'avis contraire de la part de l'autorité dans les 10 jours suivants l'annonce, la prestation est admise. On notera que les prestations à annoncer sont celles qui entrent dans le cadre d'un contrat de travail au sens large, c'est-à-dire pour lesquelles les jeunes reçoivent une contre-prestation ayant une valeur monétaire. Cette contre-prestation peut consister en un salaire ou être versée en nature, p. ex. sous la forme de billets gratuits ou de bons. Les activités de pur loisir effectuées à titre bénévole, c'est-à-dire ne donnant lieu à aucune rémunération, (p. ex. collaboration à une association de village ou à un théâtre amateur) n'ont pas à être annoncées.

Cette obligation d'annonce permet aux autorités cantonales d'exécution de contrôler l'emploi des jeunes dans leur canton. Elles apprennent par ce biais où et quand des enfants sont employés. Si elles soupçonnent qu'il y a non-respect de la protection des jeunes travailleurs elles peuvent aborder la question avec l'employeur et les parents du jeune ou les personnes à qui il est confié et veiller à ce que les dispositions de l'ordonnance soient respectées. Si nécessaire, elle peuvent interdire l'emploi du jeune (voir annexe: modèle de formulaire d'annonce).

## **Art. 8 Travaux légers**

Les jeunes âgés de plus de 13 ans peuvent effectuer des travaux légers sans qu'il n'y ait d'autorisation à requérir. Les durées du travail et du repos fixées dans l'ordonnance commentée ici sont impératives également dans ce cas. Les jeunes de plus de 13 ans peuvent travailler dans une entreprise dans le but de déterminer si une profession donnée leur convient ou non. Il est important qu'à cette occasion ils aient la possibilité de voir à quoi ressemble l'activité professionnelle concernée, de manière à pouvoir faire un choix. Les stages doi-

vent donc être correctement organisés et pertinents par leur contenu. L'ordonnance formule des conditions précises pour que ce qu'on appelle le "service agricole" ou d'autres engagements similaires restent possibles malgré l'âge minimum de 15 ans applicable aussi à l'agriculture et renvoie à la loi concernant des activités de jeunesse extrascolaires. Elle pose également le cadre dans lequel peuvent s'effectuer des prestations de travail dans un but d'orientation professionnelle.

La définition des travaux légers figurant dans cet article correspond à celle de la Convention n° 138<sup>6</sup> de l'OIT. Ce qui distingue un travail léger d'une activité "normale" ou dangereuse, ce sont la nature ou les conditions de l'exercice du travail en question (horaire, fréquence, etc.). Ainsi, un jeune qui distribue des prospectus après la sortie de l'école pendant une heure une fois par semaine exerce une activité considérée comme légère alors que s'il doit le faire tous les matins avant de se rendre en classe, cette activité ne pourra plus être qualifiée de légère et ne sera donc pas admissible.

### **Art. 9 Emploi de jeunes de moins de 15 ans libérés de la scolarité obligatoire**

Cette disposition va à l'encontre du principe de l'interdiction de travailler pour les jeunes de moins de 15 ans. D'après l'art. 6 de la Convention n° 138 de l'OIT, il est admissible d'y déroger lorsque les jeunes de plus de 14 ans exécutent des travaux dans le cadre d'établissements de formation générale, d'écoles professionnelles ou techniques ou d'autres institutions de formation. Cet art. prévoit également qu'un jeune peut être employé dans une entreprise si un programme de formation reconnu par l'autorité compétente a lieu exclusivement dans cette entreprise.

Cette disposition s'impose pour des raisons pratiques. La scolarité obligatoire peut, pour diverses raisons, s'achever avant l'âge de 15 ans. La tendance qui se développe est de faire commencer la période de scolarité obligatoire de plus en plus tôt aux enfants et de faire sauter une classe aux élèves particulièrement doués. Les enfants concernés n'entameront que rarement leur formation professionnelle directement après la fin de leur scolarité obligatoire. Les autorités cantonales d'exécution doivent néanmoins pouvoir délivrer une telle autorisation dans des cas exceptionnels. Il doit également être possible d'intégrer, temporairement ou définitivement, dans le monde du travail des élèves qui ont été exclus de l'école, que ce soit pour des raisons disciplinaires ou autres. Les conditions-cadres de cette ordonnance doivent bien sûr être également respectées dans de tels cas.

Avant d'octroyer une autorisation, on clarifiera si la place d'apprentissage est adaptée à un travailleur aussi jeune. En cas de doute, on effectuera une visite dans l'entreprise, on examinera le poste de travail et on recensera en particulier les dangers éventuels. On exigera dans tous les cas un certificat médical.

On prendra garde au fait que les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent effectuer ni travail de nuit ni travail du dimanche (art. 12 et 13 OLT 5) et qu'ils ne peuvent travailler que jusqu'à 20 h (art. 31, al. 2, LTr).

### **Art. 10 Durée journalière et durée hebdomadaire maximales du travail des jeunes de moins de 13 ans**

Les jeunes de moins de 13 ans peuvent certes être occupés aux activités répertoriées par l'art. 7 mais seulement pour 3 heures par jour et 9 h par semaine au maximum. La distinction entre les moins de 13 ans et les plus de 13 ans est souhaitable parce que, jusqu'à 13 ans, seules les activités culturelles, artistiques, sportives et publicitaires sont admises. Il est évident que les personnes d'un si jeune âge ont besoin d'une protection plus large que les plus de 13 ans. Comme on le sait, l'emploi de très jeunes enfants a cours, p. ex. pour la production de publicités pour les jouets ou pour les couches.

---

<sup>6</sup> RS 0.822.723.8

### **Art. 11 Durée journalière et durée hebdomadaire maximales du travail et durée des pauses pour les jeunes de plus de 13 ans soumis à la scolarité obligatoire**

Les jeunes de plus de 13 ans peuvent être occupés à des travaux légers pendant 3 heures par jour et 9 heures par semaine au maximum durant les périodes scolaires. Cette disposition s'applique aussi aux activités culturelles, artistiques, sportives et publicitaires prévues par l'art. 7.

Les jeunes peuvent, comme c'était le cas auparavant, travailler pendant la moitié des vacances scolaires au maximum. L'emploi de jeunes de plus de 13 ans pendant les vacances scolaires est limité à huit heures par jour et 40 heures par semaine.

La limitation de la durée du travail est la même pendant les stages d'orientation professionnelle. Ces stages doivent être de courte durée et l'ordonnance limite la durée de chaque stage à deux semaines au maximum (dix jours de travail).

On ajoutera que pour les apprentis qui n'entrent pas dans le cadre des dispositions spéciales des art. 10 et 11 l'art. 31, al. 1, LTr s'applique: leur durée quotidienne de travail ne doit ni dépasser celle des autres travailleurs de l'entreprise ni être supérieure à 9 heures.

### **Art. 12 Autorisation exceptionnelle pour le travail de nuit**

La LTr contient une interdiction générale du travail de nuit pour tous les travailleurs, donc également pour les jeunes. On notera que l'intervalle de nuit pour les jeunes est différent de celui des autres travailleurs : en vertu de l'art. 31, al. 2, LTr, le travail est autorisé jusqu'à 20 h pour les moins de 16 ans et jusqu'à 22 h pour les plus de 16 ans.

Les exceptions prévues par l'art. commenté ici ne concernent que les jeunes de plus de 16 ans. Ces derniers ne peuvent être occupés la nuit que si cela est nécessaire à l'apprentissage du métier auquel ils sont en train de se former, que l'encadrement par une personne qualifiée est assuré et que l'exécution du travail de nuit ne risque pas d'avoir une influence négative sur l'assiduité du jeune à l'école professionnelle. Les mêmes conditions s'appliquent au travail de nuit et du dimanche autorisé pour certaines formations professionnelles par l'ordonnance du département conformément à l'art. 14 OLT 5. Le travail de nuit des jeunes est également admis pour permettre à l'entreprise de remédier à une perturbation de l'exploitation en cas de force majeure, moyennant le respect de certaines conditions cumulatives: il doit être indispensable pour remédier à une perturbation de l'exploitation, il doit être mené sous la responsabilité d'une personne adulte qualifiée et l'occupation la nuit ne doit pas porter préjudice à l'assiduité du jeune à l'école professionnelle. L'entreprise doit obtenir pour cela une autorisation de l'autorité cantonale compétente. S'il y a urgence et que l'entreprise ne peut déposer la demande à temps, elle doit le faire au plus vite une fois la prestation de travail effectuée.

C'est un souci de clarté qui a fait introduire explicitement dans l'ordonnance la règle selon laquelle les jeunes peuvent commencer leur journée de travail à 5 h. Si une entreprise déplace l'intervalle du travail de jour et du soir et fait commencer le travail de jour à 5 h, l'heure de travail effectuée entre 5 h et 6 h ne constitue pas du travail de nuit pour le jeune travailleur. La seule limitation du travail de jour et du soir posée pour les jeunes est celle fixée à 22 h. Cette précision lèvera un malentendu dans de nombreuses branches, dans lesquelles on pensait que les jeunes qui travaillaient entre 5 h et 6 h effectuaient du travail de nuit.

En application de l'art. 17, al. 5, LTr, c'est le SECO qui détient la compétence d'octroyer des autorisations individuelles pour le travail de nuit périodique. S'agissant du travail de nuit temporaire ne dépassant pas dix nuits par année civile, c'est l'autorité cantonale qui octroie les autorisations. Le nombre de nuits qui peuvent faire l'objet d'une autorisation est limité à dix, pour que le cadre soit fixé de manière claire pour les autorités cantonales d'exécution et pour éviter que les limites fixées par l'ordonnance du département en ce qui concerne le nombre de nuits de travail autorisées soit dépassées moyennant le recours aux autorisations pour du travail de nuit temporaire. La possibilité d'octroyer des autorisations individuelles dans



des situations spéciales doit néanmoins exister. L'objectif est de permettre à des personnes en formation de travailler la nuit de manière sporadique dans des branches où le travail de nuit n'est pas usuel mais peut être nécessaire de temps à autre, lorsque ce travail est nécessaire à leur formation.

Citons les exemples suivants: bouclage de projets informatiques dans la nuit (ou le dimanche) et dont l'accompagnement est important pour les personnes en formation, travaux sur un chantier routier ne pouvant être effectués que la nuit et lors desquels les personnes en formation apprennent des techniques particulières.

Il convient de souligner que les autorisations individuelles ne seront nécessaires qu'à titre exceptionnel, étant donné que, conformément à l'art. 14 de l'ordonnance commentée ici, une ordonnance du département règle de manière globale et définitive la question du travail de nuit et du dimanche pour un certain nombre de filières de formation professionnelle.

### **Art. 13 Autorisation exceptionnelle pour le travail du dimanche**

Les jeunes de plus de 16 ans peuvent néanmoins être occupés le dimanche si cela est nécessaire à l'apprentissage du métier, que l'encadrement par une personne qualifiée est assuré et que le travail le dimanche ne risque pas d'avoir une influence négative sur l'assiduité du jeune à l'école professionnelle. Ces trois conditions doivent être remplies de manière cumulative pour que le travail du dimanche puisse être admis dans le cadre de l'apprentissage d'un métier. Le travail du dimanche est également admis pour remédier à une perturbation de l'exploitation due à la force majeure. Dans ce cas aussi, certaines conditions doivent être remplies de manière cumulative: le travail du dimanche doit être nécessaire pour remédier à la perturbation de l'exploitation, doit s'effectuer sous la surveillance d'une personne adulte et qualifiée et ne pas avoir d'influence négative sur l'assiduité du jeune à l'école professionnelle.

Contrairement au travail de nuit, le travail du dimanche doit pouvoir être admis dans certains cas en dehors de la formation professionnelle initiale. Il peut être pratiqué, moyennant une autorisation, dans les branches dans lesquelles le travail du dimanche est autorisé pour les personnes en formation par l'ordonnance du département. L'ampleur de l'autorisation sera calquée sur l'ampleur admise pour les personnes en formation par l'ordonnance du département. Cette disposition vise avant tout à soutenir l'emploi de jeunes ayant achevé leur scolarité obligatoire et n'ayant pas trouvé de place d'apprentissage, dans les branches de la santé et de la gastronomie. L'ordonnance du département permet l'emploi de jeunes scolarisés de plus de 16 ans et de moins de 18 ans un dimanche sur deux dans les branches qui sont réglementées par l'ordonnance, soit pour l'essentiel dans les métiers de la gastronomie, de la boulangerie, de la santé et du gardiennage d'animaux.

L'autorité compétente pour l'octroi d'autorisations individuelles pour le travail dominical régulier ou périodique, y compris en dehors de la formation professionnelle, est le SECO. Pour l'octroi d'autorisations de travail dominical temporaire, c'est l'autorité cantonale. Cette répartition des compétences obéit aux mêmes raisons que pour le travail de nuit.

### **Art. 14 Exemption de l'obligation de requérir une autorisation pour le travail de nuit ou du dimanche dans le cadre de la formation professionnelle initiale**

L'OLT 5 octroie au Département fédéral de l'économie la compétence de réglementer dans une ordonnance le travail de nuit et du dimanche pour les formations professionnelles dans lesquelles il est reconnu nécessaire. Ladite ordonnance a été finalisée cet automne avec la collaboration des partenaires sociaux. Dès son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les branches suivantes seront exemptées de l'obligation d'obtenir une autorisation: gastronomie, boulangerie et pâtisserie, santé et secteur social, gardiennage d'animaux, construction de voies ferrées. L'ordonnance fixe l'ampleur du travail de nuit et du dimanche admise. Cette solution introduit un allègement administratif tant pour les entreprises qui forment des apprentis que pour les autorités d'exécution et garantit une unité de doctrine dans la pratique pour toute la Suisse.

L'ordonnance du département se substitue au système des permis globaux qui réglementaient auparavant le travail nocturne et dominical des jeunes dans certaines branches en accord avec les partenaires sociaux. La branche de la boulangerie, celle de la gastronomie et certains métiers de la branche de la santé bénéficiaient de tels permis. Il existe des branches qui n'en bénéficiaient pas et ne figurent donc pas dans l'ordonnance du département mais qui ont déjà déposé une demande de permis global ou d'intégration à l'ordonnance du département. Des négociations avec les partenaires sociaux et les autorités compétentes commenceront début 2008.

L'employeur qui juge nécessaire de dépasser les limites fixées par l'ordonnance doit requérir un permis individuel auprès de l'autorité en indiquant les motifs pour lesquels le dépassement est nécessaire. Il y aura alors examen de la demande au regard des critères énoncés aux art. 12 et 13. Lorsque les exigences requises par une formation initiale changent, rendant le travail de nuit ou du dimanche nécessaire de manière générale pour atteindre les buts de la formation au métier concerné – ou, au contraire, ne le rendant plus nécessaire –, il est possible de soumettre au SECO une demande d'introduction d'une exemption générale – ou de suppression de cette dernière – pour cette formation. Le SECO consultera alors les partenaires sociaux et lancera, le cas échéant, la procédure de modification de l'ordonnance du département.

### **Art. 15 Dérogation à l'interdiction du travail du soir et du dimanche**

Cet art. vise surtout les activités culturelles, artistiques et sportives admises en vertu de l'art. 7. En effet, ces activités ont souvent lieu le soir et le dimanche. C'est la raison pour laquelle cette réglementation d'exception s'impose. Elle s'applique à tous les jeunes de moins de 18 ans. La durée journalière et la durée hebdomadaire maximales du travail prévues par l'art. 10 et 11 s'appliquent.

Dans les régions touristiques, les entreprises répondant aux critères de l'art. 25 OLT 2 peuvent occuper des jeunes le dimanche à partir de 16 ans en dehors de la formation professionnelle. Ces jeunes ne peuvent alors travailler que 26 dimanches par an, comme les autres travailleurs.

### **Art. 16 Repos quotidien**

La durée du repos quotidien est comme auparavant de 12 h pour les jeunes. La présente ordonnance n'autorise en revanche plus la réduction de ce repos à 11 h une fois par semaine, le principe de protection de la santé des jeunes s'appliquant aussi dans ce cas.

Le présent art. apporte une précision nouvelle par rapport à l'ancienne réglementation, à savoir que les jeunes ne peuvent travailler au-delà de 20 h les veilles de cours à l'école professionnelle et les veilles de cours interentreprises. Le temps passé à l'école professionnelle compte comme temps de travail et les jeunes doivent donc avoir un repos de 12 h avant leur premier cours. Le rappel de ce principe dans l'ordonnance est utile même s'il a plutôt un caractère déclaratoire car la nécessité de ce temps de repos est souvent oubliée.

### **Art. 17 Travail supplémentaire**

L'art. 31, al. 3, LTr interdit de faire effectuer du travail supplémentaire aux jeunes de moins de 16 ans. Pour les jeunes âgés de 16 ans au moins, le travail supplémentaire ne peut s'effectuer que les jours ouvrables, dans les limites du travail de jour et du soir jusqu'à 22 h. Même dans des circonstances exceptionnelles, il ne peut avoir lieu ni la nuit, entre 22 h et 6 h, ni le dimanche, soit du samedi à 22 h au lundi à 6 h.

L'art. 17, al. 2, énonce que les jeunes ne peuvent être affectés à du travail supplémentaire pendant leur formation professionnelle initiale. La seule exception qu'il prévoit est l'exécution de travail supplémentaire pour remédier à une perturbation de l'exploitation due à la force majeure (p. ex. une inondation). La durée maximale du travail autorisée pour les jeunes pendant la formation professionnelle initiale est déjà très longue. La LTr permet en théorie de les

faire travailler jusqu'à 50 heures par semaine pour certaines branches. Aussi ne semble-t-il pas raisonnable de leur imposer en outre du travail supplémentaire.

#### **Art. 18 Certificat médical**

Cette disposition correspond à l'ancien art. 51 OLT 1. Elle donne au DFE la compétence, de conditionner, après avoir sollicité un avis d'expertise de la CFT, l'exercice de certains travaux à un examen médical et à la présentation d'un certificat médical. Un examen médical pourrait par exemple permettre de rechercher l'existence d'une éventuelle allergie à la farine chez un apprenti-boulangier. Il faudra examiner à l'avenir s'il est nécessaire d'introduire une telle réglementation pour certains métiers.

#### **Art. 19 Obligation de l'employeur d'informer et d'instruire les jeunes travailleurs**

Cet art. précise l'obligation d'informer les travailleurs imposée à l'employeur par l'art. 48 LTr. Le libellé de l'art. prend en compte le fait que les jeunes n'ont pas la même conscience des risques que les adultes.

#### **Art. 20 Commission fédérale du travail**

Conformément à la Convention n° 182<sup>7</sup> de l'OIT, la Commission fédérale du travail (CFT) doit être saisie de l'examen de la liste des travaux dangereux au moins une fois tous les 5 ans.

#### **Art. 21 Collaboration entre le SECO, l'OFFT et la CNA**

Il existe au niveau international un consensus autour de l'idée que la protection de la santé et de la sécurité au travail doit être partie intégrante de la formation professionnelle.

Les mesures à prendre doivent être fixées en fonction des dangers propres à chaque métier.

Le SECO examinera sous cet angle les programmes de formation élaborés par les associations de branches (en collaboration avec les spécialistes de la sécurité au travail et avec la CNA) et l'OFFT. Il veillera à ce que les exigences de la protection de la santé et de la sécurité au travail soient pleinement prises en compte dans l'enseignement dans l'ensemble des filières de formation. En retour, l'OFFT sera impliqué dans l'élaboration des ordonnances du département (voir commentaire de l'art. 14).

#### **Art. 22 Abrogation du droit en vigueur**

Les dispositions de l'ordonnance 1 qui traitent de la protection des jeunes travailleurs sont abrogées puisqu'elles sont remplacées par l'OLT 5.

#### **Art. 23 Entrée en vigueur**

L'OLT 5 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008, en même temps que la révision de l'art. 29, al. 1, de la loi sur le travail.

---

<sup>7</sup> RS 0.822.728.2