



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR  
**Secrétariat d'Etat à l'économie SECO**

# Commentaire

de la loi sur le travail et  
des ordonnances 1 et 2

## **Note concernant l'utilisation du commentaire**

Les pages sont numérotées en fonction des chapitres et des articles des ordonnances.

Exemples :    AP-1        = Page 1 de l'avant-propos  
                  031-2        = Page 2 du commentaire relatif à l'article 31 LTr  
                  120-1        = Page 1 du commentaire relatif à l'article 20 OLT1  
                  226-3        = Page 3 du commentaire relatif à l'article 26 OLT2  
                  AX3-5        = Page 5 de l'annexe 3

## **Berne, décembre 2020**

Le commentaire a été rédigé par les collaborateurs et collaboratrices du Centre de prestations Conditions de travail.

Support graphique : HP Hauser/AVD Alles vor dem Druck, Berne

Forme du titre : Michèle Petter Sakthivel, Berne

Edité par :                SECO – Direction du travail  
                                  Conditions de travail, 3003 Berne

Téléchargement :        [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) (critère de recherche : commentaire)

Reproduction autorisée, si la source est indiquée



# Table des matières

<b>Table des matières</b> _____	T-1	<b>2. Repos</b>	
<b>Liste des abréviations</b> _____	A-1	Art. 15 Pausas _____	015-1
<b>Avant-propos</b> _____	AP-1	Art. 15a Durée du repos quotidien _____	015a-1
<b>Loi sur le travail</b>		Art. 16 Interdiction de travailler la nuit _____	016-1
<b>I. Champ d'application</b>		Art. 17 Dérogations à l'interdiction de travailler de nuit _____	017-1
Art. 1 Champ d'application quant aux entreprises et aux personnes _____	001-1	Art. 17a Durée du travail de nuit _____	017a-1
Art. 2 Exceptions quant aux entreprises _____	002-1	Art. 17b Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire _____	017b-1
Art. 3 Exceptions quant aux personnes _____	003-1	Art. 17c Examen médical et conseils _____	017c-1
Art. 3a Dispositions sur la protection de la santé _____	003a-1	Art. 17d Inaptitude au travail de nuit _____	017d-1
Art. 4 Entreprises familiales _____	004-1	Art. 17e Mesures supplémentaires lors du travail de nuit _____	017e-1
Art. 5 Prescriptions spéciales concernant les entreprises industrielles _____	005-1	Art. 18 Interdiction de travailler le dimanche _____	018-1
<b>II. Protection de la santé et approbation des plans</b>		Art. 19 Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche _____	019-1
Art. 6 Obligations des employeurs et des travailleurs _____	006-1	Art. 20 Dimanche libre et repos compensatoire _____	020-1
Art. 7 Approbation des plans et auto- risation d'exploiter _____	007-1	Art. 20a Jours fériés et fêtes religieuses _____	020a-1
Art. 8 Entreprises non industrielles _____	008-1	Art. 21 Demi-journée de congé hebdomadaire _____	021-1
<b>III. Durée du travail et repos</b>		Art. 22 Interdiction de remplacer le temps de repos par d'autres prestations _____	022-1
<b>1. Durée du travail</b>		<b>3. Travail continu</b>	
Art. 9 Durée maximum de la semaine de travail _____	009-1	Art. 24 Travail continu _____	024-1
Art. 10 Travail de jour et travail du soir _____	010-1	<b>4. Autres dispositions</b>	
Art. 11 Travail compensatoire _____	011-1	Art. 25 Alternance des équipes _____	025-1
Art. 12 Travail supplémentaire. Conditions et durée _____	012-1	Art. 26 Autres dispositions protectrices _____	026-1
Art. 13 Indemnité pour travail supplémentaire _____	013-1	Art. 27 Dispositions spéciales visant certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs _____	027-1
		Art. 28 Légères dérogations _____	028-1



## IV. Dispositions spéciales de protection

### 1. Jeunes travailleurs

Art. 29	Prescriptions générales	029-1
Art. 30	Age minimum	030-1
Art. 31	Durée du travail et du repos	031-1
Art. 32	Autres soins incombant à l'employeur	032-1

### 2. Femmes enceintes et mères qui allaitent

Art. 35	Femmes enceintes et mères qui allaitent	035-1
Art. 35a	Occupation durant la maternité	035a-1
Art. 35b	Déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité	035b-1

### 3. Travailleurs ayant des responsabilités familiales

Art. 36	Travailleurs ayant des respon- sabilités familiales	036-1
---------	--	-------

### 4. Autres catégories de travailleurs

Art. 36a	Autres catégories de travailleurs	036a-1
----------	--------------------------------------	--------

## V. Règlement d'entreprise

Art. 37	Etablissement du règlement	037-1
Art. 38	Contenu	038-1
Art. 39	Contrôle, effets	039-1

## VI. Exécution de la loi

### 1. Dispositions d'exécution

Art. 40	Conseil fédéral	040-1
---------	-----------------	-------

### 2. Attributions et organisation des autorités

Art. 41	Cantons	041-1
Art. 42	Confédération	042-1
Art. 43	Commission du travail	043-1
Art. 44	Obligation de garder le secret	044-1
Art. 44a		044a-1
Art. 44b		044b-1

## 3. Obligations des employeurs et des travailleurs

Art. 45	Obligation de renseigner	045-1
Art. 46	Registres et autres pièces	046-1
Art. 47	Affichage de l'horaire de travail et des autorisations de dérogation	047-1
Art. 48	Information et consultation	048-1
Art. 49	Demandes de permis	049-1

## 4. Décisions administratives et mesures administratives

Art. 50	Décisions administratives	050-1
Art. 51	Intervention préalable de l'autorité en cas d'infraction	051-1
Art. 52	Mesures de contrainte administrative	052-1
Art. 53	Retrait et refus de permis concernant la durée du travail	053-1
Art. 54	Dénonciations	054-1

## 5. Juridiction administrative

Art. 56	Recours contre les décisions cantonales	056-1
Art. 58	Qualité pour recourir.	058-1

## 6. Dispositions pénales

Art. 59	Responsabilité pénale de l'employeur	059-1
Art. 60	Responsabilité pénale du travailleur	060-1
Art. 61	Peines	061-1
Art. 62	Code pénal et poursuite pénale	062-1

## VII. Dispositions modifiant des lois fédérales

Art. 64	Loi sur la participation	064-1
---------	--------------------------	-------

## VIII. Dispositions finales et transitoires

Art. 71	Droit public réservé	071-1
---------	----------------------	-------



## Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

### Chapitre 1 Champ d'application

#### Section 1 Définitions

- Art. 1 Travailleurs \_\_\_\_\_ 101-1  
Art. 2 Grandes entreprises  
du commerce de détail \_\_\_\_\_ 102-1

#### Section 2 Entreprises : champ d'application

- Art. 4 Entreprises fédérales, cantonales  
et communales \_\_\_\_\_ 104-1  
Art. 4a Hôpitaux et cliniques publics \_\_\_\_\_ 104a-1

#### Section 3 Entreprises exclues du champ d'application

- Art. 5 Entreprises agricoles \_\_\_\_\_ 105-1  
Art. 6 Entreprises horticoles \_\_\_\_\_ 106-1  
Art. 7 Etablissements publics et  
corporations de droit public \_\_\_\_\_ 107-1

#### Section 4 Personnes exclues du champ d'application

- Art. 8 Personnel d'une organisation  
internationale ou de l'administra-  
tion publique d'un Etat étranger \_\_\_\_\_ 108-1  
Art. 9 Fonction dirigeante élevée \_\_\_\_\_ 109-1  
Art. 10 Activité scientifique \_\_\_\_\_ 110-1  
Art. 11 Activité artistique indépendante \_\_\_\_\_ 111-1  
Art. 12 Educateurs et assistants sociaux \_\_\_\_\_ 112-1

### Chapitre 2 Durée du travail et du repos

#### Section 1 Dispositions générales

- Art. 13 Définition de la durée du travail \_\_\_\_\_ 113-1  
Art. 14 Service de piquet /  
a. Principe \_\_\_\_\_ 114-1  
Art. 15 Service de piquet /  
b. Prise en compte comme  
durée du travail \_\_\_\_\_ 115-1  
Art. 16 Répartition de  
la durée du travail \_\_\_\_\_ 116-1  
Art. 17 Indemnité en remplacement  
de repos et de périodes  
compensatoires de repos \_\_\_\_\_ 117-1

#### Section 2 Pauses et périodes de repos

- Art. 18 Pauses \_\_\_\_\_ 118-1  
Art. 19 Repos quotidien \_\_\_\_\_ 119-1  
Art. 20 Demi-journée de congé  
hebdomadaire \_\_\_\_\_ 120-1  
Art. 21 Jour de repos hebdomadaire  
et jour de repos compensatoire  
pour le travail effectué le  
dimanche ou un jour férié \_\_\_\_\_ 121-1

#### Section 3 Durée maximale du travail hebdomadaire

- Art. 22 Prolongation avec compensation \_\_\_\_\_ 122-1  
Art. 23 Réduction de la durée maximale du  
travail hebdomadaire \_\_\_\_\_ 123-1  
Art. 24 Travail compensatoire \_\_\_\_\_ 124-1

#### Section 4 Travail supplémentaire

- Art. 25 Travail supplémentaire, Principe \_\_\_\_\_ 125-1  
Art. 26 Travail supplémentaire,  
Circonstances exceptionnelles \_\_\_\_\_ 126-1

#### Section 5 Travail de nuit ou de dimanche et travail continu : Conditions

- Art. 27 Besoin urgent \_\_\_\_\_ 127-1  
Art. 28 Indispensabilité du travail de nuit  
et du dimanche \_\_\_\_\_ 128-1

#### Section 6 Formes particulières du travail de nuit

- Art. 29 Prolongation du travail de nuit \_\_\_\_\_ 129-1  
Art. 30 Travail de nuit sans alternance  
avec un travail de jour \_\_\_\_\_ 130-1

#### Section 7 Supplément de salaire et temps de repos supplémentaire

- Art. 31 Supplément de salaire et temps  
de repos supplémentaire en  
cas de travail de nuit \_\_\_\_\_ 131-1  
Art. 32 Dérogations à l'obligation  
d'accorder un temps  
de repos supplémentaire \_\_\_\_\_ 132-1  
Art. 32a Supplément de salaire et repos  
compensatoire en cas de travail le  
dimanche ou un jour férié \_\_\_\_\_ 132a-1  
Art. 33 Calcul du supplément de salaire \_\_\_\_\_ 133-1



## Section 8 Travail en équipes

- Art. 34 Travail en équipes et rotation  
des équipes \_\_\_\_\_ 134-1
- Art. 35 Suppression de l'alternance des  
équipes en cas de travail  
du matin ou du soir \_\_\_\_\_ 135-1

## Section 9 Travail continu

- Art. 36 Définition \_\_\_\_\_ 136-1
- Art. 37 Jours de repos \_\_\_\_\_ 137-1
- Art. 38 Durée du travail \_\_\_\_\_ 138-1
- Art. 39 Travail continu atypique \_\_\_\_\_ 139-1

## Section 10 Permis concernant la durée du travail

- Art. 40 Compétence en matière  
de délivrance de permis :  
critères distinctifs \_\_\_\_\_ 140-1
- Art. 41 Demande de permis \_\_\_\_\_ 141-1
- Art. 42 Délivrance de permis \_\_\_\_\_ 142-1

## Chapitre 3 Mesures prescrites en cas de travail de nuit

### Section 1 Examen médical et conseils

- Art. 43 Définition de l'examen médical  
et des conseils \_\_\_\_\_ 143-1
- Art. 44 Droit à un examen médical  
et à des conseils \_\_\_\_\_ 144-1
- Art. 45 Examen médical  
et conseils obligatoires \_\_\_\_\_ 145-1

### Section 2 Mesures supplémentaires

- Art. 46 Mesures supplémentaire \_\_\_\_\_ 146-1

## Chapitre 5 Protection spéciale des femmes

### Section 1 Occupation en cas de maternité

- Art. 60 Durée du travail en cas de grossesse  
et de maternité ; temps consacré  
à l'allaitement \_\_\_\_\_ 160-1
- Art. 61 Allègement de la tâche \_\_\_\_\_ 161-1

### Section 2 Protection de la santé en cas de maternité

- Art. 62 Activités dangereuses ou pénibles  
en cas de grossesse et  
de maternité \_\_\_\_\_ 162-1

- Art. 63 Analyse de risques ; information \_\_\_\_\_ 163-2

## Section 3 Restrictions à l'occupation et interdiction d'affectation

- Art. 64 Dispense de travailler et obligation  
de transfert \_\_\_\_\_ 164-1
- Art. 65 Travaux interdits au cours  
de la maternité \_\_\_\_\_ 165-1
- Art. 66 Travaux souterrains dans  
les mines \_\_\_\_\_ 166-1

## Chapitre 6 Obligations particulières incombant à l'employeur et au travailleur

### Section 1 Règlement d'entreprise

- Art. 67 Règlement établi par convention  
ou par l'employeur \_\_\_\_\_ 167-1
- Art. 68 Communication du règlement \_\_\_\_\_ 168-1

### Section 2 Autres obligations incombant à l'employeur

- Art. 69 Affichage des horaires de travail  
et des dispositions concernant  
la protection \_\_\_\_\_ 169-1
- Art. 70 Information et instruction  
des travailleurs \_\_\_\_\_ 170-1
- Art. 71 Participation des travailleurs \_\_\_\_\_ 171-1

### Section 3 Obligations envers les organes d'exécution et de surveillance

- Art. 72 Accès à l'entreprise \_\_\_\_\_ 172-1
- Art. 73 Registres et autres pièces \_\_\_\_\_ 173-1
- Art. 73a Renonciation à l'enregistrement  
de la durée du travail \_\_\_\_\_ 173a-1
- Art. 73b Enregistrement simplifié  
de la durée du travail \_\_\_\_\_ 173b-1
- Art. 74 Attestation d'âge \_\_\_\_\_ 174-1

## Chapitre 7 Attributions et organisation des autorités

### Section 1 Confédération

- Art. 75 SECO \_\_\_\_\_ 175-1
- Art. 77 Décisions du SECO et  
mesures compensatoires \_\_\_\_\_ 177-1
- Art. 78 Mesures concernant  
la haute surveillance \_\_\_\_\_ 178-1



## Section 2 Cantons

- Art. 79 Attributions \_\_\_\_\_ 179-1  
Art. 80 Communication et présentation  
de rapports \_\_\_\_\_ 180-1

## Section 3 Commission fédérale du travail

- Art. 81 Commission fédérale du travail \_\_\_\_\_ 181-1

## Chapitre 8 Protection et gestion des données

### Section 1 Obligation de garder le secret, communication de données et droit d'accès

- Art. 82 Obligation de  
garder le secret \_\_\_\_\_ 182-1  
Art. 83 Communication de données  
personnelles sensibles \_\_\_\_\_ 183-1  
Art. 84 Communication de données  
personnelles non sensibles \_\_\_\_\_ 184-1

### Section 2 Systèmes d'information et de documentation

- Art. 85 Système d'information et de docu-  
mentation de la Confédération \_\_\_\_\_ 185-1  
Art. 86 Systèmes d'information et de  
documentation des cantons \_\_\_\_\_ 186-1  
Art. 87 Echange de données  
et sécurité des données \_\_\_\_\_ 187-1  
Art. 88 Saisie, modification et archivage  
de données \_\_\_\_\_ 188-1  
Art. 89 Protection des données \_\_\_\_\_ 189-1  
Art. 90 Disposition pénale \_\_\_\_\_ 190-1

## Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

### Section 1 Objet et définitions

- Art. 1 Objet \_\_\_\_\_ 201-1  
Art. 2 Petites entreprises artisanales \_\_\_\_\_ 202-1

### Section 2 Dispositions spéciales

- Art. 3 Application \_\_\_\_\_ 203-1  
Art. 4 Dérogations à l'obligation de  
solliciter une autorisation pour le  
travail de nuit ou du dimanche  
ainsi que pour le travail continu \_\_\_\_\_ 204-1

- Art. 5 Prolongation de la période de  
travail quotidien pour le travail  
de jour et le travail du soir \_\_\_\_\_ 205-1  
Art. 6 Prolongation de la durée  
maximale du travail  
hebdomadaire \_\_\_\_\_ 206-1  
Art. 7 Prolongation de la semaine  
de travail \_\_\_\_\_ 207-1  
Art. 8 Travail supplémentaire effectué  
le dimanche \_\_\_\_\_ 208-1  
Art. 8a Service de piquet \_\_\_\_\_ 208a-1  
Art. 8b Planification et répartition des  
services de piquet \_\_\_\_\_ 208b-1  
Art. 9 Réduction de la durée  
du repos quotidien \_\_\_\_\_ 209-1  
Art. 10 Durée du travail de nuit \_\_\_\_\_ 210-1  
Art. 11 Déplacement de la période  
du dimanche \_\_\_\_\_ 211-1  
Art. 12 Nombre de dimanches  
de congé \_\_\_\_\_ 212-1  
Art. 13 Repos compensatoire pour le  
travail effectué les jours fériés \_\_\_\_\_ 213-1  
Art. 14 Demi-journée de congé  
hebdomadaire \_\_\_\_\_ 214-1

### Section 3 Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties

- Art. 15 Cliniques et hôpitaux \_\_\_\_\_ 215-1  
Art. 16 Maisons et internats \_\_\_\_\_ 216-1  
Art. 17 Entreprises de soins à domicile \_\_\_\_\_ 217-1  
Art. 18 Cabinets médicaux, dentaires  
et vétérinaires \_\_\_\_\_ 218-1  
Art. 19 Pharmacies \_\_\_\_\_ 219-1  
Art. 19a Laboratoires médicaux \_\_\_\_\_ 219a-1  
Art. 20 Pompes funèbres \_\_\_\_\_ 220-1  
Art. 21 Cliniques pour animaux \_\_\_\_\_ 221-1  
Art. 22 Jardins et parcs zoologiques ainsi  
que refuges pour animaux \_\_\_\_\_ 222-1  
Art. 23 Hôtels, restaurants et cafés \_\_\_\_\_ 223-1  
Art. 24 Maisons de jeu \_\_\_\_\_ 224-1  
Art. 25 Entreprises situées en région  
touristique et centres commer-  
ciaux répondant aux besoins du  
tourisme international \_\_\_\_\_ 225-1



Art. 26	Kiosques, entreprises de service aux voyageurs et magasins de stations-service _____	226-1	Art. 47	Personnel au sol du secteur de la navigation aérienne _____	247-1	
Art. 26a	Entreprises de services dans les gares et les aéroports _____	226a-1	Art. 48	Entreprises de construction et d'entretien d'installations ferroviaires _____	248-1	
Art. 27	Boulangeries, pâtisseries et confiseries _____	227-1	Art. 49	Entreprises d'approvisionnement en énergie et en eau _____	249-1	
Art. 27a	Entreprises de transformation de la viande _____	227a-1	Art. 50	Entreprises de traitement des ordures ménagères et des eaux usées _____	250-1	
Art. 28	Entreprises de l'industrie laitière _____	228-1	Art. 51	Entreprises de nettoyage _____	251-1	
Art. 29	Magasins de fleurs _____	229-1	Art. 52	Entreprises de traitement de produits de l'agriculture _____	252-1	
Art. 30	Rédactions de journaux ou de périodiques, agences de presse ou de photographie _____	230-1	<b>Annexes</b>			
Art. 30a	Prestataires de services postaux _____	230a-1	Ann. 1	de l'art. 28 al. 4 OLT 1 : Etablissement de l'indispensabilité technique ou économique du travail de nuit ou du dimanche pour certains procédés de travail _____	AX1-1	
Art. 31	Entreprises de radiodiffusion et de télévision _____	231-1	Ann. 2	Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (Ordonnance sur la protection de la maternité) _____	AX2-1	
Art. 32	Entreprises de télécommunication _____	232-1	Ann. 3.1	Ordonnance du DEFR concernant la désignation des gares et aéroports visés à l'art. 26a, al. 2, de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail _____	AX3.1-1	
Art. 32a	Personnel assumant des tâches relevant des technologies de l'information et de la communications _____	232a-1	Ann. 3.2	Ordonnance du DEFR concernant la désignation des centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international visés à l'art. 25, al. 4, de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail _____	AX3.2-1	
Art. 33	Centraux téléphoniques _____	233-1	Ann. 4	Guide, Travail de nuit ou en équipes, Abrégé des mesures préventives d'ordre médical _____	AX4-1	
Art. 34	Banques, commerce des valeurs mobilières, bourses, de même que leurs sociétés communes _____	234-1	Ann. 5	Plans d'équipes _____	AX5-1	
Art. 35	Théâtres professionnels _____	235-1	Ann. 6	Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, Attribution des dispositions spéciales aux catégories d'entreprises ou de travailleurs _____	AX6-1	
Art. 36	Musiciens professionnels _____	236-1	<b>Index</b> _____			I-1
Art. 37	Etablissements cinématographiques _____	237-1				
Art. 38	Cirques _____	238-1				
Art. 39	Entreprises foraines _____	239-1				
Art. 40	Installations et équipements de sport _____	240-1				
Art. 41	Remontées mécaniques _____	241-1				
Art. 42	Campings _____	242-1				
Art. 43	Entreprises de conférences, de congrès et de foires _____	243-1				
Art. 43a	Entreprises fournissant des services destinés à des manifestations _____	243a-1				
Art. 44	Musées et entreprises d'exposition _____	244-1				
Art. 45	Personnel en charge de la surveillance et du gardiennage _____	245-1				
Art. 46	Entreprises de la branche automobile _____	246-1				





## Liste des abréviations

°C	degré Celsius	OFCL	Office fédéral des constructions et de la logistique
al.	alinéa	OJ	loi fédérale d'organisation judiciaire (RS 173.110)
art.	article	OLDT	ordonnance d'exécution relative à la loi sur la durée du travail (RS 822.211)
AVS	assurance-vieillesse et survivants (RS 831.10)	OLT 1	ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (RS 822.111)
cf	confer	OLT 2	ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (RS 822.112)
CFF	chemins de fer fédéraux	OLT 3	ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (RS 822.113)
CNA	caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents	OLT 4	ordonnance 4 relative à la loi sur le travail (RS 822.114)
CO	code des obligations (RS 220)	OLT 5	ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (RS 822.115)
CP	code pénal suisse (RS 311.0)	OPA	ordonnance sur la prévention des accidents (RS 832.30)
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche	OPO	Ordonnance sur la poste (RS 783.01)
DFE	département fédéral de l'économie (aujourd'hui DEFR)	OTR 1	ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (ordonnance sur les chauffeurs) (RS 822.221)
DPA	loi fédérale sur le droit pénal administratif (RS 313.0)	OTR 2	ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes (RS 822.222)
(a) EDMZ	office central fédéral des imprimés et du matériel, aujourd'hui Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL), secteur logistique	PA	loi fédérale sur la procédure administrative (RS 172.021)
etc.	et cetera	p. ex.	par exemple
FF	feuille fédérale	resp.	respectivement
ill.	illustration	RS	recueil systématique du droit fédéral
LAA	loi fédérale sur l'assurance-accidents (RS 832.20)	SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
LCFF	loi sur les Chemins de fer fédéraux (RS 742.31)	VME	valeur moyenne d'exposition (valeur limite d'exposition à des substances dangereuses pour la santé aux postes de travail, correspond à la « MAK-Wert » en allemand)
LDT	loi sur la durée du travail (RS 822.21)		
Leq	niveau sonore continu équivalent		
let.	lettre		
LFPr	loi sur la formation professionnelle (RS 412.10)		
LPD	loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1)		
LPO	Loi sur la poste (RS 783.0)		
LTr	loi sur le travail, loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (RS 822.11)		
MSST	médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail		



# Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2

## Avant-propos

### Comment classer la loi sur le travail dans le domaine des normes régissant le droit du travail

Le présent chapitre donne un petit aperçu du domaine complexe du droit du travail. De manière générale, le droit du travail règle la relation entre travailleur et employeur. Toutefois, on trouve des normes relevant du droit du travail dans plusieurs textes. On peut globalement les grouper en droit privé et droit public du travail. Le droit privé est avant tout réglé dans les art. 319 et suivants du Code des obligations (CO). Il s'agit là de dispositions qui règlent le contrat de travail individuel. Le droit privé comprend le droit régissant les conventions collectives de travail (CCT) et le droit des conflits collectifs de travail (par ex. les grèves). Le droit public comprend la législation sur la protection des travailleurs. Cela englobe entre autres la loi sur le travail (LTr) et l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA).

Comme mentionné ci-dessus, la loi sur le travail constitue du droit public du travail alors que le contrat de travail dépend avant tout du droit privé du travail. Ces deux domaines (droit privé et droit public) se distinguent ainsi : pour simplifier, le droit privé règle les relations entre personnes privées. C'est à ce volet qu'appartient le contrat de travail, qui est conclu par des manifestations de volonté concordantes entre travailleur et employeur. En règle générale, les parties sont libres de convenir du contenu du contrat. Les normes qui y figurent

peuvent en principe être modifiées par accord mutuel. Le droit public règle en revanche les relations juridiques au sein de l'état ou entre état et privé. C'est à cette dernière catégorie de réglementations qu'appartient la loi sur le travail, qui prescrit des charges et obligations pour l'employeur afin de protéger les travailleurs. On ne peut déroger à ces normes minimales qu'en faveur des travailleurs. C'est l'état qui est responsable de l'exécution de ces normes de protection. C'est là un élément important de la distinction droit public – droit privé. Le droit public doit être appliqué d'office. Pour le droit privé, il faut en revanche une action auprès d'un tribunal. Dès lors, il n'y a pas de juge s'il n'y a pas de demandeur. Différentes procédures sont applicables en vue de faire respecter le droit : la procédure administrative est applicable au droit public du travail, tandis que la procédure civile régit les différends de droit privé.

### Après avoir indiqué comment classer la loi sur le travail dans le droit du travail, penchons-nous sur son contenu

La loi sur le travail a pour but de protéger les travailleurs contre les atteintes négatives sur leur santé liées au travail. Elle contient d'une part des prescriptions sur la protection générale de la santé (complétées par des dispositions pour les jeunes travailleurs ainsi que pour les femmes enceintes et



les mères qui allaitent), d'autre part des prescriptions sur la durée du travail et du repos. Ces dernières protègent la santé des travailleurs contre les horaires trop longs ou pénibles. Toutes ces dispositions de protection constituent des normes minimales, auxquelles on ne peut en principe pas déroger contractuellement. La loi sur le travail fixe ainsi certaines limites aux entreprises en matière de protection de la santé et d'aménagement des horaires. Elle établit ainsi le cadre légal dans lequel les dispositions contractuelles doivent évoluer. La loi sur le travail n'est applicable que sur le territoire suisse, sous réserve d'un accord international prévoyant une application différente. On parle dans ce cas de principe de territorialité. Dès lors, un employeur ne peut être poursuivi en Suisse s'il apparaît que ses travailleurs ont été occupés à l'étranger de manière non conforme aux dispositions de la loi sur le travail. En revanche, c'est le droit public du travail du pays dans lequel les travailleurs ont été occupés qui est applicable dans ce cas.

La loi sur le travail n'est cependant pas applicable sans limite à toute entreprise à l'intérieur du territoire suisse. Le champ d'application de la loi sur le travail arrête les catégories d'entreprises et de travailleurs auxquelles la loi est applicable entièrement, partiellement ou pas du tout. La loi sur le travail s'applique dans son intégralité à environ 240'000 entreprises et 2.6 millions de travailleurs. Certaines catégories d'entreprises sont cependant exclues du champ d'application de la loi, telles les entreprises de transport public, les entreprises agricoles, et les ménages privés (à l'exception pour ces deux dernières catégories des dispositions sur l'âge minimum de protection). Pour les administrations publiques, seules les dispositions de la loi concernant la protection de la santé (y compris les dispositions de protection des jeunes travailleurs et de la maternité) sont applicables, à l'exception des dispositions sur la durée du travail et du repos.

## Loi, ordonnances 1 et 2 relatives à la loi sur le travail :

La loi sur le travail règle principalement les points suivants : à quelles entreprises et personnes la loi est applicable, durées du travail et du repos admissibles pour les travailleurs adultes, dispositions de protection particulières pour jeunes travailleurs, femmes enceintes et mères qui allaitent ainsi que tâches et organisation des autorités. L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail explicite les dispositions légales relatives aux thèmes ci-dessus, c'est à dire que les dispositions générales de la loi sont précisées par les dispositions de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail. Dans l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, certains groupes d'entreprises ou de travailleurs (par ex. hôtels, restaurants, boulangeries, hôpitaux etc.) sont soumis à des dispositions particulières dans la mesure où les impératifs particuliers de ces types d'entreprises l'exigent.

## Pourquoi un commentaire ?

La loi sur le travail et ses ordonnances sont le résultat d'un processus politique. Cet élément ainsi que la complexité des points à régler sont principalement responsables du fait que la loi et ses ordonnances entraînent un grand besoin d'interprétation et d'explication, du fait de leur systématique, leur transparence et leur intelligibilité. C'est dans ce but qu'a été créé le présent commentaire, qui est conçu comme manuel et ouvrage de référence pour la pratique. Il doit servir de mode d'emploi aux autorités d'exécution de la loi sur le travail et assurer ainsi l'unité et l'uniformité de la procédure. Il s'adresse cependant aussi aux employeurs, travailleurs ainsi qu'aux associations professionnelles et autres personnes ou groupes intéressés qui doivent gérer au quotidien des questions relevant de la loi sur le travail. Le commentaire entend faciliter l'application de la loi et des ordonnances à toutes ces personnes. Le présent commentaire suit la systématique de la loi et des ordonnances.

## Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2

Avant-propos



Avant-  
propos

La loi et les ordonnances 1 et 2 sont commentées article par article. Selon les besoins, les commentaires contiennent en plus des principes et des explications générales, des remarques de fond, des explications juridiques plus poussées et des exemples pratiques. Il faut toutefois rappeler que les commentaires contenus dans la présente édition ne sont pas gravés dans la pierre, mais sont le reflet de l'état actuel de la science et de la pratique. Le commentaire doit correspondre aux con-

naissances et besoins les plus récents. C'est la raison pour laquelle des mises à jour régulières sont prévues. Le commentaire est également disponible sous forme électronique sur Internet, où les mises à jour seront mises à disposition au fur et à mesure ([www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) sous publications).

SECO - Direction du travail  
Conditions de travail

## Article 1

# Champ d'application quant aux entreprises et aux personnes

<sup>1</sup> La loi s'applique, sous réserve des articles 2 à 4, à toutes les entreprises publiques et privées.

<sup>2</sup> Il y a entreprise selon la loi lorsqu'un employeur occupe un ou plusieurs travailleurs de façon durable ou temporaire, même sans faire usage d'installations ou de locaux particuliers. Lorsque les conditions d'application de la loi ne sont remplies que pour certaines parties d'une entreprise, celles-ci sont seules soumises à la loi.

<sup>3</sup> La loi s'applique, dans la mesure où les circonstances le permettent, aux travailleurs occupés en Suisse par une entreprise sise à l'étranger.

## Alinéa 1

La loi sur le travail (LTr), désignée ci-après par « la loi », s'applique à toutes les entreprises, que leur organisation relève du droit public ou du droit privé. Les exceptions citées aux articles 2 à 4, LTr, ne sont pas soumises à la loi ou ne le sont qu'en partie. La loi ne prévoit aucune autre exception, même si son titre ne fait pas explicitement mention des entreprises prestataires de services. Elle s'applique donc également aux professions libérales et aux autres prestataires de services, pour autant qu'il y ait rapports de travail selon la loi (cf. définition de l'activité indépendante, ci-après).

## Alinéa 2

Toute organisation professionnelle qui occupe un ou plusieurs travailleurs de façon temporaire ou permanente est réputée entreprise au sens de la loi. Par ailleurs, la notion d'entreprise n'étant pas subordonnée à l'utilisation de locaux particuliers ou d'installations fixes, l'activité professionnelle de l'entreprise exercée au domicile même peut elle aussi tomber sous le coup de la loi (exception : le travail à domicile ; art. 3, let. f LTr). La présence d'équipements fixes ne constitue un critère que pour les prescriptions sur les entreprises indus-

trielles et les entreprises soumises à la procédure d'approbation des plans selon l'article 8 de la loi. L'orientation à but lucratif ne constitue pas non plus un élément déterminant, raison pour laquelle la loi s'applique également aux entreprises d'utilité publique. En effet, le critère essentiel est constitué par l'occupation d'un travailleur par un employeur, indépendamment de l'existence ou non d'un contrat de travail ou de rapports de travail régis par le droit public. La loi ne prenant en considération que le caractère effectif des rapports de travail, elle s'applique également aux travailleurs qui exercent une activité à titre bénévole, pour des organismes de bienfaisance, par exemple, ou qui exécutent un travail dans le cadre de leur formation. Peuvent aussi être considérées comme travailleurs des personnes exerçant une activité qu'un tribunal civil qualifierait de contraire aux bonnes mœurs (téléphone rose, p. ex.).

On entend généralement par employeur le responsable de l'organisation professionnelle, c'est-à-dire, la plupart du temps, le propriétaire de l'entreprise. Lorsque, par un engagement contractuel et avec des prestations réciproques, la structure organisationnelle et les locaux de l'entreprise sont mis à disposition d'une personne, comme cela est le cas pour les contrats de franchise, dans les boutiques de stations-service ou les magasins situés dans les

gares, par exemple, il y a lieu de vérifier de quelle marge de manœuvre le « travailleur » dispose réellement sur le plan décisionnel. En effet, il y a généralement rapports de travail au sens de la loi lorsque ledit « gérant » ne dispose pratiquement d'aucune marge décisionnelle, comme cela est le cas lorsqu'un contrat d'exclusivité l'oblige à acquérir installations, prestations ou marchandises. Dans ce cas d'espèce, l'employeur n'est pas le propriétaire « légal » de l'entreprise, mais au contraire la personne physique ou morale qui met la structure professionnelle – donc l'entreprise – à disposition. La loi peut ne s'appliquer qu'à certaines parties d'une entreprise, pour autant que ces dernières constituent une unité organisationnelle intrinsèque. Le message du 30 septembre 1960 cite l'exemple d'une auberge faisant partie d'une entreprise agricole. Nullement obsolète, ce cas de figure s'est, depuis, largement développé dans le secteur de l'agriculture, où se multiplient les activités accessoires telles que services de restauration, écoles d'équitation, vente de fleurs, traitement industriel des produits à destination de structures de ventes dont la diffusion dépasse les limites de la région. En cas de doute sur l'applicabilité de la loi, c'est à l'autorité cantonale compétente en la matière qu'il appartient de trancher (cf. art. 41, al. 3, LTr). La loi s'applique à tous les travailleurs, sous réserve des exceptions quant aux personnes, fixées aux articles 3 et 4, LTr. La qualité de travailleur au sens de la loi est applicable à toute personne que l'exercice de son activité :

- intègre nécessairement dans une structure professionnelle étrangère à la sienne ;
- et soumet à un lien de subordination individuelle par rapport à son employeur, dont il est clairement tenu de suivre les instructions.

Moins restrictifs que les conditions auxquelles le droit du contrat de travail subordonne la qualité de travailleur, les critères fixés par la loi permettent une définition plus élargie du terme de travailleur. En effet, la loi ne subordonne pas cette définition à un avancement personnel, contrairement au contrat de travail, qui stipule le versement d'un salaire

en contrepartie du travail. D'où les situations concrètes dans lesquelles sont considérées comme travailleurs au sens de la loi des personnes qui exercent leur activité soit à titre bénévole, soit sur la base d'un contrat d'entreprise ou d'une autre forme de contrat désignée sous le terme de mandat ou de contrat d'entreprise, ou encore dans le cadre d'autres rapports contractuels similaires.

Cette conception élargie des rapports de travail peut englober des rapports de droit reposant sur des contrats mixtes ou sur des contrats innommés, tels que le contrat de franchise. Cette dernière forme de contrat présente souvent les caractéristiques-type du contrat de travail, entraînant parfois l'appartenance d'une personne à la catégorie des travailleurs indépendants dans le contexte du droit des assurances sociales, en dépit du qualificatif de travailleur que lui confère la loi sur le travail.

Ne sont par contre pas considérées comme travailleurs les personnes qui exercent leur activité en qualité d'adhérentes à une association, de membres d'une corporation ou d'associées à une entreprise. Ne le sont pas non plus les personnes qui sont chef de leur propre entreprise ou exercent une profession libérale.

Il convient toutefois d'établir une distinction pour les organes de direction de personnes morales. En effet, la doctrine considérait jusqu'ici qu'il n'était pas toujours impératif pour un organe de direction de personnes morales (association, fondation, société anonyme, société en commandite par actions, S.à.r.l., société coopérative) d'appartenir à une structure professionnelle étrangère à la sienne, ce qui la menait à conclure au défaut de la qualité de travailleur (cf. Rehbindler/Müller, LTr, 5. Auflage 1998, art. 1, al. 2, n°2). Il n'est toutefois pas possible d'adhérer pleinement à cette position, qui omet de prendre en compte le contexte concret (statuts, règlements et situation réelle de l'entreprise) dans lequel évoluent les personnes morales concernées. Dans le cas des entreprises de taille moyenne – et dans celui des grandes entreprises, a fortiori – la direction est confinée dans des structures juridiques données sur lesquelles son influence est bien moindre que dans

les petites entreprises. Rappelons dans ce contexte le droit révisé en matière de sociétés anonymes du 4 octobre 1991, qui a mené au renforcement des prescriptions concernant les organes de direction ainsi que les organes de révision. Lorsque, comme cela est généralement le cas, la gestion de l'entreprise ne revient pas au conseil d'administration, la mise sur pied d'un règlement d'organisation s'impose : il désigne la direction, définit ses tâches et précise son obligation de faire rapport (art. 716b du Code des obligations, CO, RS 220). La direction ainsi désignée assume dès lors la responsabilité à l'égard non seulement du conseil d'administration, mais encore de l'assemblée des actionnaires. Les grandes sociétés coopératives peuvent, elles aussi, présenter ce genre de structure (art. 898 CO), intégrant impérativement les membres de la direction à une organisation professionnelle étrangère à la leur. Il est plus vraisemblablement question, dans ce cas, de travailleurs. Dans ce cas, il reste à déterminer si la personne en question exerce une fonction dirigeante élevée (art. 9 OLT 1).

### Alinéa 3

La loi sur le travail comporte des éléments de droit public dont la surveillance et l'exécution incombent aux organes de l'Etat. Le principe de territorialité limite l'exécution de la loi à l'échelle nationale, sous réserve d'accords passés entre Etats pour prévoir l'applicabilité du droit suisse à l'étranger.

En revanche, il va de soi que la loi s'applique aux travailleurs étrangers exerçant leur activité en Suisse pour un employeur suisse, ainsi qu'aux travailleurs délégués en Suisse par un employeur étranger pour y effectuer un travail. Relevons ici que l'applicabilité de la loi n'est pas toujours garantie, notamment lorsque ces séjours sont passagers et de courte durée.

## Article 2

## Exceptions quant aux entreprises

<sup>1</sup> La loi ne s'applique pas, sous réserve de l'art. 3a :

- a. aux administrations fédérales, cantonales et communales, sous réserve de l'al. 2 ci-après ;
- b. aux entreprises soumises à la législation fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics ;
- c. aux entreprises soumises à la législation fédérale sur la navigation maritime sous pavillon suisse ;
- d. aux entreprises agricoles ni aux services accessoires qui ont pour activité prépondérante de traiter ou d'utiliser les produits de l'exploitation principale, ni aux offices locaux collecteurs de lait, ni aux entreprises qui y sont rattachées et travaillent le lait ;
- e. aux entreprises se livrant surtout à la production horticole de plantes, sous réserve de l'al. 3 ci-après ;
- f. à la pêche ;
- g. aux ménages privés.

<sup>2</sup> L'ordonnance désignera les établissements publics à assimiler aux administrations de la Confédération, des cantons et des communes, ainsi que les entreprises fédérales, cantonales et communales auxquelles la loi est applicable.

<sup>3</sup> Certaines dispositions de la loi peuvent, par ordonnance, être déclarées applicables à des entreprises se livrant surtout à la production horticole de plantes et formant des apprentis, en tant que cela est nécessaire pour protéger ceux-ci.

<sup>4</sup> Les dispositions de la loi et de ses ordonnances relatives à l'âge minimum s'appliquent aux entreprises au sens de l'al. 1, let. d à g.

### Remarque liminaire

L'article 2 règle les exceptions quant aux entreprises. La portée de ces exclusions est toutefois limitée par la réserve émise en faveur de l'article 3a LTr et l'alinéa 2.

L'alinéa 2 limite l'application de la loi aux établissements publics de l'administration générale de la Confédération, des cantons et des communes qu'un détachement a rendus autonomes. De plus, il précise quelles entreprises du service public – respectivement quelles activités – sont soumises à la loi.

Les alinéas 3 et 4 apportent certaines restrictions aux exceptions concernant les entreprises pour ce qui touche à l'occupation de jeunes travailleurs.

Il convient de souligner le complément au champ d'application quant aux entreprises que constitue

la réserve énoncée à l'article 71, lettre a, de la loi. Il existe en effet des réglementations particulières applicables aux conducteurs professionnels de véhicules automobiles, aux termes de l'ordonnance du 19 juin 1995 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (Ordonnance sur les chauffeurs, OTR 1 et OTR 2, RS 822.221 et 822.222). Or, ces ordonnances n'étant pas applicables à tous les chauffeurs professionnels, la loi sur le travail retrouve son applicabilité. Le domaine de la protection de la santé n'englobe ni la prévention des accidents professionnels ni la prophylaxie des maladies professionnelles, que régit la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA RS 832.20). Toutefois, le domaine des maladies professionnelles présente d'importants recoupements avec celui



de la protection de la santé prescrite par la loi sur le travail. D'où l'extrême difficulté de les distinguer l'un de l'autre dans la pratique.

De plus, il y a lieu de souligner que la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr RS 412.10) comporte certaines réglementations prévalant sur la LTr, telles que l'inscription des heures consacrées à l'enseignement obligatoire des apprentis au compte du temps de travail.

Composition et organisation du champ d'application quant aux entreprises deviennent de ce fait très difficiles à cerner avec précision.

L'alinéa 2 fait référence aux lettres a et b de l'alinéa 1, bien que la lettre b semble exclue de cet énoncé. Ce manque de transparence est dû à deux éléments : d'une part, à la complexité de la structure du champ d'application de la loi sur le travail ; d'autre part, à l'éparpillement juridique, dans plusieurs lois distinctes, du droit public en matière de protection des travailleurs. Ainsi, les entreprises soumises à la loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail, LDT RS 822.21) semblent intégralement exclues du champ d'application de la loi sur le travail, alors que les explications sur l'alinéa 1, lettre b, et sur l'alinéa 2 démontrent que cette exclusion n'est en réalité que partielle.

La réserve formulée en faveur des prescriptions sur la protection de la santé selon l'article 3a signifie que les catégories énoncées dans ce même article ne peuvent déroger qu'aux seules prescriptions concernant la durée du travail et du repos, et non pas à celles qu'imposent les articles 6, 35 et 36a, LTr dans le domaine de la protection de la santé, qui, elles, sont à appliquer dans leur intégralité.

## Alinéa 1

Les catégories d'entreprises citées dans les lettres a à g sont exclues du champ d'application de la loi, dans la mesure où la réserve formulée à l'alinéa 1 en faveur de l'article 3a LTr ne la rend pas applicable en ce qui concerne la santé.

### Lettre a :

Les administrations fédérales, cantonales et communales peuvent déroger aux prescriptions sur la durée du travail et du repos (cf. également art. 71, let. b, LTr). On entend principalement par administration le terme classique d'administration centrale, dont les tâches relèvent ou non de la souveraineté de l'Etat. Sont également regroupés sous cette dénomination les services d'administration détachés (établissements publics tels qu'hôpitaux ou banques cantonales, p. ex.), pour autant que leur structure organisationnelle relève du droit public.

### Lettre b :

Les exclusions du champ d'application de la loi concernent les entreprises soumises à la loi sur la durée du travail. L'article 1 LDT procède à l'énumération des catégories d'entreprises telles qu'il les recense, et qui équivalent à des entreprises selon la LTr. Il s'agit d'entreprises concessionnaires de l'Etat : les Chemins de fer fédéraux (CFF), les autres entreprises de chemins de fer, les entreprises de trolleybus, les entreprises automobiles proposant des services de ligne publics, les entreprises de navigation, les entreprises de téléphériques ainsi que les entreprises qui effectuent des transports publics sur mandat des entreprises précitées. L'article 1, alinéa 4 permet également de soumettre à la LDT les services dits accessoires, comme cela est déjà le cas pour les entreprises de wagons-lits, de wagons-restaurants, de buffets ambulants dans les trains et pour les téléskis<sup>1</sup> (art. 1 de l'ordonnance relative à la loi sur la durée du travail, OLDT RS 822.211).

L'applicabilité de la LDT est fonction de la finalité exposée à l'article 1, alinéa 2, LDT : elle ne s'applique que lorsque l'entreprise ou les parties d'entreprise concernées se consacrent aux transports publics (font partie du champ d'application quant aux entreprises). En d'autres termes, la LDT ne s'applique pas aux entreprises ou parties d'entre-

<sup>1</sup> L'applicabilité de la LDT aux téléskis n'est pas générale, mais se limite aux cas où une entreprise (de téléphériques ou de chemins de fer de monjourne, p. ex.) exploite – en sa qualité d'entreprise principale – un ou plusieurs téléskis à titre d'entreprises accessoires. Si tel n'est pas le cas, c'est à la loi sur le travail que sont soumis les téléskis.

prises dont les services ne se consacrent pas aux transports publics ou ne le font que de manière accessoire. Cela peut être le cas pour une entreprise de chemins de fer qui exploite un magasin de vente dans l'un de ses wagons, etc. Les parties d'entreprise de ce type sont soumises à la loi sur le travail respectivement en vertu de l'article 1 ou de l'article 2, alinéa 2.

Le champ d'application quant aux personnes distingue le service d'administration du service d'exploitation (cf. art. 2 OLD). La LDT n'est pas applicable aux travailleurs des services administratifs (art. 2, al. 4 LDT). Cette catégorie de personnel est soumise à la loi sur le travail.

**Lettre c :**

Cette exclusion concerne les entreprises soumises à la législation sur la navigation maritime sous pavillon suisse (loi fédérale sur la navigation maritime, LNM RS 747.30). Cette loi ne s'applique qu'aux équipages des navires en mer (= personnel navigant), et non pas aux entreprises ayant leur siège en Suisse ni à leur personnel non navigant, soumis pour leur part à la loi sur le travail.

**Lettre d :**

Sont concernées par cette exclusion les entreprises agricoles dont les activités peuvent être attribuées à la production primaire.

L'article 5 OLT 1 contient une définition plus précise des termes d'entreprise agricole, service accessoire et office collecteur de lait.

**Lettre e :**

Sont exclues du champ d'application de la loi les entreprises qui se consacrent principalement à la production primaire horticole de plantes. L'article 6 OLT 1 contient une définition plus précise de ces entreprises.

Cependant, lorsque l'entreprise occupe des apprentis, elle rentre – en partie pour le moins – à la fois dans le champ d'application quant aux personnes et dans le champ d'application quant aux entreprises, cf. art. 3 al. 1 OLT 5.

**Lettre f :**

On entend par entreprises se livrant à la pêche les exploitations de pêche. Les entreprises qui se consacrent à l'élevage ou au traitement de poissons n'entrent dans cette catégorie que si elles représentent un service accessoire. Elles sont en revanche soumises à la loi si elles constituent une entité autonome et indépendante. Les entreprises se livrant à la pêche sont elles aussi tenues de respecter les nouvelles prescriptions fixées par l'alinéa 4 sur l'âge minimal des jeunes travailleurs.

**Lettre g :**

Sont également exclus du champ d'application de la loi les ménages privés. Ne sont en conséquence pas non plus soumises à la loi les personnes qu'ils occupent à titre privé (aide ménagère, repasseuse, chauffeur, jardinier, précepteur, etc.). Toutefois, s'ils occupent des jeunes gens, ils sont tenus d'appliquer les prescriptions fixées par l'alinéa 4 sur l'âge minimal des jeunes travailleurs.

Ne sont en revanche pas considérés comme faisant partie des ménages privés les employés dont la tâche est liée à une activité professionnelle que leur employeur exerce dans les locaux de son propre domicile privé (cabinet de médecin ou de dentiste, étude de notaire, bureau d'architecture, bureau fiduciaire, etc.).

N'entrent pas non plus dans la catégorie des ménages privés tels qu'ils sont présentés ici les résidences d'ambassades, consulats, etc., qui occupent du personnel de maison (cf. commentaire des art. 3, let. b LTr et art. 8 OLT 1).

**Alinéa 2**

Les unités administratives de l'Etat qui, bien que détachées de l'administration centrale, sont soumises aux mêmes règles que cette dernière sont désignées plus en détail dans l'ordonnance 1 (cf. art. 7 OLT 1). Les entreprises fédérales, cantonales et communales à inclure, intégralement ou partiellement, dans le champ d'application de la loi sont à définir plus précisément. Le pluralisme

en matière de droit public de la protection des travailleurs engendre des lacunes au niveau de tout le système de protection, en raison du manque de transparence des champs d'application.

L'article 1 de la loi révèle que cette dernière est applicable de façon générale, sous réserve d'exceptions au sens des articles 2 à 4. De plus, aussi bien l'énoncé que la systématique de l'article 2 permettent de conclure que l'alinéa 2 peut limiter, totalement ou partiellement, les exclusions du champ d'application de la loi fixées aux lettres a et b de l'alinéa 1, soit en les annulant, soit en constituant une solution subsidiaire. L'applicabilité de la loi sur le travail aux entreprises ou parties d'entreprises de transports publics qui n'entrent pas dans le champ d'application de la LDT est déterminée par l'article 4, lettre b, OLT 1. En outre, l'applicabilité de la LTr en matière de protection de la santé découle, à tout le moins pour le personnel dont l'engagement relève du droit public, de l'article 3a LTr.

Partout où l'Etat procède au détachement d'unités administratives pour les laisser entrer de fait, sur le plan du droit privé, en concurrence avec des prestataires privés, il doit les soumettre aux mêmes conditions de protection en matière de droit du travail que la concurrence : en effet, le rôle des conditions de travail n'est pas négligeable en matière de concurrence. Sont concernés par ce principe les établissements publics, de même que les entreprises fédérales, cantonales et communales structurées de manière identique ou semblable aux entreprises privées (voir également ci-dessous). Les lois, tant fédérales que cantonales, sur l'organisation de l'administration<sup>2</sup> définissent l'appartenance ou non à l'administration. On y établit souvent la distinction entre administration centrale et administration externe, distinction qui s'effectue sur la base de la description légale des critères d'appartenance, et non pas en fonction de la mention explicite d'une unité à l'annexe. Ainsi, les établissements et entreprises indépendants font partie de l'administration fédérale.

La dénomination « entreprise fédérale, cantonale ou communale » n'englobe pas uniquement les entreprises dites en régie (industrie d'armement), mais aussi toute catégorie d'organisation professionnelle intégrée à l'administration centralisée, indépendamment du fait qu'elle soit intégrée à l'administration centrale ou indépendante. Est déterminant pour l'existence d'une entreprise au sens de cette disposition le genre de son activité. Les documents préparatoires montrent qu'il s'agit d'entreprises ayant un rôle d'approvisionnement ou de production comme, par exemple, les services d'entretien des routes, les entreprises de traitement des ordures, les entreprises d'approvisionnement en électricité, mais également des hôpitaux, etc. Quant à l'appartenance fédérale, cantonale ou communale des entreprises que la loi sur l'organisation de l'administration ne mentionne pas de façon explicite, il n'est pas rare de trouver le critère déterminant dans des lois s'y rapportant de façon spécifique, comme cela est le cas pour les Chemins de fer fédéraux. Ainsi, la loi du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux (LCFF RS 742.31) qualifie cette entreprise de société anonyme de droit public sise à Berne (art. 2) dont la Confédération constitue l'actionnaire unique ou majoritaire (art. 7). Il s'agit donc bien d'une entreprise fédérale au sens de la loi sur le travail, même si son organisation relève du droit privé. A noter que la loi sur le travail ne s'applique que dans la mesure où la LDT ne s'applique pas aux CFF.

### Alinéa 3

L'exclusion du champ d'application quant aux entreprises, fixée à l'alinéa 1, lettre b, et concernant les entreprises dont l'activité principale réside dans la production horticole de plantes, est limitée en cas d'occupation d'apprentis. Restent en effet pleinement applicables les prescriptions sur la protection de la santé (art. 6) et sur l'approba-

<sup>2</sup> telles que l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA RS 172.010.1)

## Commentaire de la loi sur le travail

I. Champ d'application  
Art. 2 Exceptions quant aux entreprises

LTr

Art. 2

tion des plans (art. 7 ou 8). A noter que les apprentis entrent, de plus, dans le champ d'application quant aux personnes, cf. art. 3 al. 1 OLT 5

### Alinéa 4

Au mois d'août 1999, la Suisse ratifiait la convention n° 138 de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973), entrée ensuite en vigueur le 17 août 2000. En découla une modification de la loi, à savoir l'insertion de l'alinéa 4 dans l'article 2. Cette nécessité d'adapter le droit suisse était due aux exclusions du champ d'application qui, contrairement à la convention, étaient prévues par la loi sur le travail dans les domaines de l'agriculture, de la production horticole de plantes, de la pêche et des ménages privés. Il était de ce fait impératif de procéder à la création d'une base légale pour l'admission des jeunes à l'emploi dans ces domaines.

## Article 3

## Exceptions quant aux personnes

La loi, sous réserve de l'art. 3a, ne s'applique pas non plus :

- a. aux ecclésiastiques et autres personnes qui sont au service d'une église, ni aux membres des maisons professes, des maisons mères ou d'autres communautés religieuses ;
- b. au personnel domicilié en Suisse de l'administration publique d'un Etat étranger ou d'une organisation internationale ;
- c. aux équipages des entreprises suisses de transport aérien ;
- d. aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique ;
- e. aux enseignants des écoles privées, ni aux enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements ;
- f. aux travailleurs à domicile ;
- g. aux voyageurs de commerce selon la législation fédérale ;
- h. aux travailleurs soumis à l'accord du 21 mai 1954 concernant les conditions de travail des bateliers rhénans.

### Généralités

Les catégories de personnes visées aux lettres a à c et f à h sont exclues du champ d'application de la loi sur le travail. Si les prescriptions concernant les dispositions sur la durée du travail et du repos ne s'appliquent pas non plus aux personnes visées aux lettres d et e, les prescriptions relatives à la protection de la santé leur sont, en revanche, applicables.

#### Lettre a :

Seules sont exclues du champ d'application de la LTr les personnes qui fournissent une prestation de travail pour une église ou une communauté religieuse. Les travaux doivent avoir un lien étroit et nécessaire avec les actes religieux, comme le fait le sacristain, par exemple. N'en fait donc généralement pas partie le personnel en charge de tâches administratives, de l'entretien ou du nettoyage.

Le terme d'Eglise s'applique aux Eglises nationales, à savoir les Eglises catholique-romaine, réformée évangélique et israélite. Les communautés religieuses doivent démontrer qu'elles répondent

aux critères fixés pour de telles communautés. Les communautés religieuses reconnues sont notamment les églises évangéliques libres, les églises néo-apostoliques, les Vieux catholiques, les témoins de Jéovah etc.

#### Lettre. b :

cf. commentaire de l'article 8 OLT 1

#### Lettre c :

L'entreprise de transports aériens doit exploiter ses avions et autres appareils volants selon le droit suisse. La lettre c ne s'applique qu'aux membres permanents de l'équipage. Ce sont les travailleurs dont l'activité se déroule principalement dans l'appareil volant. Par contre, les travailleurs de ces entreprises qui ne travaillent à bord que de façon sporadique ne sont pas considérés comme membres de l'équipage.

#### Lettre d :

voir les commentaires des articles 9 à 11 OLT 1

**Lettre e :**

Pour la définition des assistants sociaux et des éducateurs, cf. commentaire de l'article 12 OLT 1. Les surveillants sont des travailleurs dont les tâches sont essentiellement la supervision du bon ordre des établissements : rondes, surveillance des entrées et des sorties, maintien du calme dans les établissements. Cela ne recouvre en revanche pas le personnel des établissements médicalisés qui doit également assurer assistance et soins aux pensionnaires ou aux patients.

**Lettre f :**

Sont considérées comme travailleurs à domicile les personnes s'engageant à exercer seules ou avec l'aide de membres de leur famille, à leur domicile ou dans un local de leur choix (voir art. 1, al. 4, de la loi sur le travail à domicile ; RS 822.31) des travaux artisanaux et industriels rémunérés, accomplis à la main ou à la machine. Les travailleurs à domicile qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi sur le travail à domicile ne sont pas concernés par la présente exclusion du champ d'application de la loi sur le travail.

**Lettre g :**

Sont considérés comme voyageurs de commerce les travailleurs liés par un contrat de travail pour voyageurs de commerce selon les articles 347 et suivants du Code des obligations. Ils s'engagent, en dehors des locaux de travail de leur employeur et moyennant salaire, à procurer des affaires de toute sorte ou à en conclure pour le compte du propriétaire d'un établissement commercial, industriel ou exploité en la forme commerciale (et non

pour leur propre compte, cf. art. 347, al. 2, CO). (Dans le cadre de leur activité, ils effectuent des actes appelés actes générateurs d'obligation). Le propre des voyageurs de commerce est que leur activité se déroule exclusivement ou principalement (à savoir pour plus de 50 %) en dehors des locaux de l'entreprise qui les emploie et qu'ils ne sont par conséquent pas soumis au règlement de l'employeur. Les voyageurs de commerce jouissent d'une grande liberté dans l'aménagement de leur travail et n'ont notamment pas d'horaires de travail fixes.

Les travailleurs qui exécutent le contrat eux-mêmes immédiatement, c'est-à-dire qui remettent la marchandise ou fournissent le service tout de suite (ce qui constitue ce qu'on appelle un acte de disposition) ne relèvent pas de la catégorie des voyageurs de commerce. Aussi la vente directe n'entre-t-elle pas dans la définition du contrat d'engagement des voyageurs de commerce. La loi sur le travail est ainsi applicable aux marchands forains et aux colporteurs qui exercent une activité salariée. La question de savoir s'ils possèdent ou non une carte de légitimation telle que la prévoit la loi fédérale sur le commerce itinérant est non pertinente à cet égard.

**Lettre h :**

Sont subordonnés à l'accord du 24 mai 1954 concernant les conditions de travail des bateliers rhénans (RS 0.747.224.022) les membres d'équipage à bord des bateaux autorisés à circuler sur le Rhin pour transporter des biens à titre professionnel. Les embarcations de pêche et les bateaux utilisés principalement ou exclusivement dans des ports ne tombent pas dans cette catégorie.

Article 3a

## Dispositions sur la protection de la santé

En revanche, les dispositions de la présente loi relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a) s'appliquent aussi :

- a. à l'administration fédérale ainsi qu'aux administrations cantonales et communales ;
- b. aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique ;
- c. aux enseignants des écoles privées, de même qu'aux enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements..

Les dispositions relatives à la protection de la santé s'appliquent aux administrations publiques et à certaines catégories d'entreprises et de travailleurs. Ces entreprises et travailleurs restent toutefois exclus des autres dispositions de la loi.

Les prescriptions en question sont contenues dans les articles 6 (protection de la santé des travailleurs en général), 35 (protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent) et 36a (possibilité d'interdire l'occupation de certaines catégories de travailleurs à des travaux pénibles ou dangereux) de la loi. Ceux-ci s'appliquent donc également au personnel des administrations fédérales, cantonales et communales, aux travailleurs occupant une fonction de cadre ainsi qu'aux travailleurs scientifiques ou artistiques, de même qu'aux enseignants des écoles privées, aux assistants sociaux et aux surveillants occupés en établissement.

L'énumération de l'article 3a est exhaustive. C'est pourquoi d'autres dispositions de protection de la loi sur le travail ne s'appliquent pas aux catégories d'entreprises et de travailleurs mentionnées, bien qu'elles aient indéniablement une influence sur leur santé. Tel est le cas des dispositions sur la durée du travail, l'aménagement des horaires et le repos (art. 9 à 28 LTr). Pour les catégories de travailleurs énumérées sous lettres a à c, les législations spécifiques de droit public (administrations)

ou le code des obligations (contrats de droit privé) fixent le cadre de la durée du travail. Des abus évitables peuvent tout de même être combattus en vertu de l'article 2 OLT 3 (qui se base sur l'article 6 LTr).

Le terme de protection de la santé est à comprendre dans un sens étroit. En vertu de son lien direct avec l'article 6 de la loi, l'ordonnance 3 s'applique aux entreprises et travailleurs énumérés à l'article 3a. En revanche, n'en font pas partie les dispositions des autres ordonnances relatives à la loi sur le travail n'ayant pas un lien aussi étroit. C'est par exemple le cas des dispositions concernant l'examen médical (art. 45 OLT 1) ou la consultation des travailleurs (art. 71 OLT 1) et, en particulier, de toutes les dispositions contenues dans le chapitre « Durée du travail et du repos » de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (art. 13 à 42 OLT 1), même si leur base légale renvoie partiellement à l'article 6 de la loi.

Dans le même sens, les prescriptions de protection des femmes enceintes et qui allaitent non fondées sur l'article 35 de la loi ne s'appliquent pas aux entreprises et travailleurs concernés par l'article 3a. En premier lieu, ceci est valable pour les articles 35a (occupation durant la maternité) et 35b (déplacement de l'horaire et paiement du salaire).

Article 4

## Entreprises familiales

<sup>1</sup> La loi ne s'applique pas aux entreprises dans lesquelles sont seuls occupés le conjoint ou le partenaire enregistré du chef de l'entreprise, ses parents en ligne ascendante et descendante et leurs conjoints ou leurs partenaires enregistrés, ainsi que les enfants du conjoint ou du partenaire enregistré du chef de l'entreprise.

<sup>2</sup> Lorsque d'autres personnes que celles qui sont mentionnées à l'al. 1 travaillent aussi dans l'entreprise, la loi s'applique uniquement à elles.

<sup>3</sup> Certaines prescriptions de la loi peuvent, par ordonnance, être rendues applicables à des jeunes gens membres de la famille du chef de l'entreprise selon l'al. 1, si c'est nécessaire pour protéger leur vie ou leur santé ou pour sauvegarder leur moralité.

### Généralités

Les entreprises familiales se divisent en deux catégories : d'une part, les entreprises purement familiales qui occupent tout au plus le conjoint ou le partenaire enregistré de l'employeur, ses parents en ligne ascendante et descendante et leurs conjoints ou leurs partenaires enregistrés, ainsi que les enfants du conjoint ou du partenaire enregistré du chef de l'entreprise ; d'autre part, les entreprises familiales mixtes, où les membres de la famille de l'employeur travaillent avec des tiers. Dans une entreprise familiale, le chef d'entreprise et les membres de sa famille assument seuls la responsabilité économique de l'entreprise. De plus, la gestion des affaires est du seul ressort du chef d'entreprise.

Les personnes morales ne peuvent être qualifiées d'entreprises familiales. Seules les personnes physiques peuvent avoir une relation familiale au regard du droit. C'est ce qu'a retenu le Tribunal fédéral dans son arrêt du 29 juin 2013 (ATF 139 II 529). Les juges sont arrivés à cette conclusion en procédant à une interprétation historique de cette norme. Le désir du législateur était en effet celui de ne pas s'immiscer dans les relations de famille. Les membres d'une famille travaillent ensemble

dans un esprit d'entraide et selon d'autres modalités que s'ils étaient entièrement étrangers les uns aux autres.

Comme la loi a pour objectif la protection des travailleurs, cette exclusion du champ d'application doit être interprétée de façon restrictive.

### Examen spécial des entreprises franchisées

Un contrat de franchise peut être défini comme suit :

Le preneur de franchise s'intègre à un système de marketing appartenant au donneur de franchise et développé par ce dernier, afin d'agir par rapport aux clients comme un représentant du donneur de franchise – qui est le plus souvent un grossiste – et d'offrir une prestation déterminée.

Le preneur de franchise est en règle générale juridiquement et économiquement indépendant, sauf par exemple dans les cas où le donneur de franchise a une participation financière. Le preneur de franchise assume ainsi l'intégralité du risque de l'entreprise tandis que le donneur de franchise peut prendre des décisions importantes. La capacité de prendre ces décisions peut, selon son ampleur, être considérée comme un rapport de



subordination entre preneur et donneur de franchise (le contrat de franchise ressemblant alors au contrat de travail). Le donneur de franchise peut par exemple imposer certaines heures d'ouverture. En raison de ce pouvoir de décision du donneur de franchise, l'entreprise franchisée ne peut en général être considérée comme une entreprise familiale. Il faut toutefois relever que le contrat de franchise est un contrat innommé et n'est dès lors pas réglé dans le Code des Obligations. Cela a pour conséquence que les parties ont une grande liberté dans la stipulation du contrat et que la portée des décisions qui incombent au donneur de franchise, respectivement la compétence pour prendre de telles décisions, varie d'un contrat à l'autre. Ainsi, des entreprises franchisées pourraient dans certains cas correspondre à la définition d'entreprise familiale. **Les conditions pour un tel cas sont la responsabilité économique exclusive et la gestion indépendante des affaires.**

En cas de doute, c'est au preneur de franchise de prouver qu'il n'est pas lié économiquement au donneur de franchise (par ex. par une participation au chiffre d'affaires du donneur de franchise) et qu'il gère seul son entreprise : en d'autres termes, le contrat ne doit prévoir aucune obligation en matière de politique du personnel, d'heures d'ouverture etc.

## Alinéa 1

Les entreprises purement familiales ne sont pas soumises à la loi sur le travail.

## Alinéa 2

Dans les entreprises familiales mixtes, la loi distingue entre les membres de la famille et les autres travailleurs. Elle ne s'applique pas aux membres de la famille énumérés dans l'alinéa 1, mais elle est applicable aux autres travailleurs de la même façon que dans toute autre entreprise. La loi s'applique également sans restriction aux membres de la famille que ne vise pas l'alinéa 1, par exemple aux frères et sœurs de l'employeur et à leurs enfants.

## Alinéa 3

Certaines prescriptions de la loi peuvent, par ordonnance, être rendues applicables aux jeunes qui font partie des membres de la famille énumérés dans l'alinéa 1. L'article 3 al. 2 OLT 5 stipule que, dans les entreprises familiales, la loi sur le travail est applicable aux jeunes qui sont membres de la famille du chef d'entreprise lorsqu'ils sont occupés conjointement à d'autres travailleurs.

Article 5

## Prescriptions spéciales concernant les entreprises industrielles

<sup>1</sup> Les prescriptions spéciales de la présente loi relatives aux entreprises industrielles ne sont applicables à une entreprise ou à certaines parties d'une entreprise qu'en vertu d'une décision d'assujettissement rendue par l'autorité cantonale.

<sup>2</sup> Sont réputées industrielles les entreprises qui font usage d'installations fixes à caractère durable pour produire, transformer ou traiter des biens ou pour produire, transformer ou transporter de l'énergie, lorsque :

- a. L'emploi de machines ou d'autres installations techniques ou bien l'exécution d'opérations en série déterminent la manière de travailler ou l'organisation du travail et que le personnel d'exploitation comprend, pour ces activités, au moins six travailleurs, ou lorsque
- b. Des procédés automatiques exercent une influence déterminante sur la manière de travailler ou l'organisation du travail, ou lorsque
- c. La vie ou la santé des travailleurs sont exposées à des dangers particuliers.

### Généralités

Le champ d'application de la LTr est très vaste. Il s'étend malgré certaines restrictions (exceptions au champ d'application) à une grande partie des entreprises comme des travailleurs de l'économie suisse. Dans certaines entreprises et dans certaines branches, l'organisation du travail rend une protection renforcée nécessaire. Cela vaut en particulier pour les entreprises industrielles. Celles-ci sont soumises à des prescriptions plus strictes que les autres et tombent sous le coup des prescriptions spéciales.

### Alinéa 1

La procédure d'assujettissement est réglée aux art. 32 à 36 OLT 4 (voir aussi commentaire de l'OLT 4). Si les circonstances l'exigent, seules certaines parties d'entreprises peuvent être assujetties aux prescriptions spéciales (comme p. ex. l'imprimerie d'une banque ou les ateliers mécaniques d'une entreprise de construction).

Les prescriptions spéciales concernant les entreprises industrielles contiennent les points suivants :

- assujettissement général à l'obligation d'approbation des plans (art. 7 LTr) et donc applicabilité des art 2 à 27 OLT 4 concernant les locaux de l'entreprise
- limitation à 45 heures de la durée hebdomadaire maximale de travail (art. 9 LTr)
- possibilité d'effectuer 170 heures de travail supplémentaire (art. 12 LTr)
- obligation d'établir un règlement d'entreprise (art. 37 à 39 LTr)
- obligation d'assurer les travailleurs auprès de la CNA/SUVA (art. 66, al. 1 a, loi sur l'assurance-accidents, LAA)

La distinction entre entreprises industrielles et entreprises non industrielles a perdu de son importance dans la mesure où la durée hebdomadaire maximale du travail est fixée par contrat à moins de 45 heures dans de nombreuses entreprises non

industrielles et que la procédure d'approbation des plans a été étendue aux entreprises non industrielles présentant des dangers particuliers. L'intérêt de la distinction réside néanmoins dans le fait que de nombreuses exigences qui s'appliquent à toutes les entreprises ont été quantifiées pour les entreprises assujetties à l'obligation de l'approbation des plans (p. ex. pour l'exigence d'un éclairage naturel suffisant, OLT 3, ou d'une proportion de la surface des fenêtres par rapport à la surface au sol équivalant à au moins 1/8, OLT 4).

L'assujettissement aux prescriptions spéciales a pour effet indirect l'obligation d'assurer les travailleurs de l'entreprise auprès de la CNA/SUVA, obligation qui s'applique à toutes les entreprises industrielles. Cette obligation peut avoir pour effet de contraindre une entreprise nouvellement assujettie à changer d'assureur. Elle se base néanmoins sur la LAA et n'est pas prévue par la LTr.

## Alinéa 2

### Notion d'entreprise industrielle :

L'art 1, al. 2, LTr ne fixe pas l'existence d'installations ou de locaux particuliers comme critère de définition de l'entreprise. L'article 5 LTr, al. 2, établit quant à lui l'usage d'installations fixes à caractère durable comme critère de définition de l'entreprise industrielle et précise la fonction des installations et locaux en question. Les équipements servant à la fourniture de purs services n'entrent pas dans cette notion ; aussi les entreprises de service, quelle que soit leur taille, ne sont-elles pas considérées comme des entreprises industrielles. Que les biens produits, transformés ou traités soient destinés à des tiers ou à la consommation par l'entreprise productrice elle-même n'est en revanche pas une distinction pertinente à cet égard. Les entreprises de production, de transformation ou de transport d'énergie se voient définies plus précisément à l'art 28 OLT 4 (voir aussi commentaire de l'OLT 4).

La formule « entreprises qui produisent, transforment ou traitent des biens » trouvait déjà une interprétation très large dans le message du 30 septembre 1960 du Conseil fédéral au Parlement : « Les entreprises industrielles sont des entreprises dans lesquelles des biens sont modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation ; les entreprises de construction de navires et les industries de démolition de matériel en font partie ».

Les éléments significatifs pour la définition de l'entreprise industrielle sont explicités de manière concrète et détaillée ci-dessous.

### Installations fixes à caractère durable :

S'agissant du critère de durabilité, l'élément décisif est la durée pour laquelle l'entreprise devrait exister à un endroit donné (la durée minimale étant fixée à un an). Le fait que l'employeur ait déclaré son intention de n'exploiter que temporairement l'entreprise n'est pas pertinent. Ainsi, dans le cadre d'un important projet de construction de tunnel, une entreprise qui devait fabriquer des anneaux de revêtement (éléments spéciaux de construction) pour une durée prévue de quatre ans a-t-elle été assujettie aux prescriptions spéciales concernant les entreprises industrielles. En effet, même si ses activités de production ne devaient durer que pour une période limitée, elle réunissait toutes les caractéristiques d'une entreprise de production d'articles en béton et ne pouvait pas être assimilée à de simples installations mobiles de chantier.

Pour être considérée comme « fixe », une installation ne doit pas nécessairement être abritée dans un bâtiment ni être scellée au sol. Il suffit qu'elle soit déposée pendant un certain temps sur un sol préparé à cet effet.

De telles distinctions importent quand il s'agit d'installations certes mobiles mais qui restent en place pour un certain temps à un emplacement donné et qui sont ensuite transférées à un autre emplacement sans subir de modifications préa-

lables. Les installations de nettoyage des sols destinés à l'assainissement de sols contaminés en sont un bon exemple. L'installation n'est stationnée sur un terrain donné que pendant quelques mois mais elle a un « caractère durable » dans la mesure où elle n'est pas déplacée pendant toute sa durée d'emploi et où elle est ensuite utilisée en un autre lieu sans subir aucune modification. Si l'installation en question répond en outre à au moins une des exigences formulées aux lettres a, b et c (emploi de machines, exécution en série, automatisation ou nombre d'employés), elle peut alors être considérée comme une installation industrielle.

Les installations de chantier (comme p. ex. les mélangeuses à béton) ne remplissent en revanche souvent pas ces exigences et ne peuvent donc pas être considérées comme des installations fixes.

Une activité saisonnière mais survenant toutes les années peut également revêtir un caractère industriel. La transformation de produits agricoles peut être industrielle, quand bien même l'activité principale est concentrée sur quelques mois de l'année, les mois qui suivent la récolte (ex. : fabrique de conserves et de sucre). La durée quotidienne d'exploitation n'est pas pertinente en ce qui concerne le « caractère durable » de l'entreprise.

### **Fabrication et transformation de biens :**

Toutes les activités qui servent à la fabrication de biens matériels entrent dans le cadre de la notion « fabrication et transformation de biens ». Ceci inclut les activités de réparation comme celles de recyclage. De simples dépôts ou décharges n'entrent pas dans ce cadre, puisqu'aucune activité de traitement des biens n'y a lieu ; toutefois, une décharge à laquelle serait adjointe une installation de fabrication de biogaz peut être considérée comme industrielle.

Les entreprises d'extraction de ressources du sol (asphalte, gravier, sable, glaise, sel, etc.) ne font pas partie des entreprises de fabrication. Par contre, le traitement ultérieur des ces matières est le plus souvent industriel (procédés automatiques). L'OLT 4 précise que les usines de traitement et

d'incinération des déchets ainsi que les entreprises d'alimentation en eau et de retraitement des eaux usées sont à considérer comme des entreprises qui fabriquent, transforment ou traitent des biens (voir commentaire de l'art. 28 OLT 4).

### **Traitement de biens :**

La notion de traitement de biens implique en général que l'on modifie l'état d'origine des biens en question. Cela est par exemple le cas lors de la torréfaction du café, de l'affinage de fibres textiles ou de la préparation à la conservation des denrées alimentaires (surgélation, cuisson). Il y a également traitement de biens lorsque ceux-ci, sans être modifiés, deviennent un bien économique nouveau à l'issue du traitement (exemples : mise en bouteille de liquides, emballage de produits ou encore processus de travail dans les blanchisseries et les entreprises de nettoyage à sec).

### **Manière de travailler :**

On considère que ce sont les machines qui déterminent le mode de travail, c'est-à-dire la vitesse, la cadence et l'intensité du travail de chaque travailleur, lorsqu'elles effectuent la part essentielle du travail. L'intervention humaine consiste dans ce cas principalement à mettre en place les matières à traiter, à mettre en marche le processus de travail, ainsi qu'à surveiller et à nettoyer les installations. Il s'ensuit que le processus de travail est dirigé par des êtres humains mais que la prestation de travail principale est fournie par une machine. Il peut également s'agir de plusieurs machines mises en réseau effectuant l'une après l'autre une partie du processus de travail. La différence avec les procédés automatiques (art. 30 OLT 4) est qu'ici il ne s'agit pas de l'intégralité du processus d'élaboration.

Si le rôle actif incombe au travailleur et non à la machine, cette dernière ne constitue qu'un équipement auxiliaire et ne détermine pas à proprement parler la manière de travailler. Ainsi lors du travail avec une perceuse manuelle, le travailleur détermine lui-même la vitesse, le rythme et l'inten-

sité de son travail. Il peut s'agir alors d'une exécution en série réalisée au moyen d'un équipement auxiliaire (outil ou machine).

### Organisation du travail :

La notion d'organisation du travail se réfère aussi bien à la prestation physique qu'intellectuelle de groupes de travailleurs exécutant des tâches dont le déroulement est prédéfini dans un système de travail automatisé. C'est en ce sens qu'il faut comprendre la notion d'organisation du travail déterminée par des machines ou par l'exécution en série comme critère de définition d'une entreprise industrielle. Organisation du travail signifie ici fragmentation d'un processus global en plusieurs étapes, effectuées chacune par un travailleur différent, et non organisation de l'entreprise.

### Exécution en série :

La notion d'exécution en série renvoie à l'exécution à l'identique de tâches par les travailleurs. Elle désigne toutes les tâches qui se répètent fréquemment à de brefs intervalles et qui sont identiques. Il s'agit en particulier de parties d'opérations, lors desquelles le travailleur n'effectue la plupart du temps pas une activité de bout en bout.

Un critère important est celui de la prestation individuelle fournie par le travailleur. Si le résultat du travail dépend dans une large mesure de la contribution de l'individu, l'activité ne peut pas être considérée comme une exécution en série (exemples : activité des tailleurs de pierre, des vanniers).

La fabrication de fenêtres du même type mais de dimensions différentes constitue une exécution en série. En revanche, le travail d'un carrossier effectuant des réparations en grand nombre n'en est

pas une. En effet l'objectif de l'activité est toujours de réparer un véhicule, la manière de procéder diffère de cas en cas. Il revient à l'autorité d'exécution de déterminer dans un cas concret quelles sont les caractéristiques principales du travail effectué.

### Statut de l'entreprise :

Le statut de l'entreprise et le type de contrat de travail utilisés sont sans répercussion sur l'appartenance d'une entreprise à la catégorie des entreprises industrielles. On trouve ainsi parmi elles des entreprises de la Confédération, des cantons et des communes, dans la mesure où celles-ci remplissent les critères de base vus précédemment (exemples : entreprises d'incinération des ordures et installations d'épuration des eaux). La question de savoir si l'engagement des travailleurs relève du droit privé ou du droit public n'est pas pertinente. Les entreprises qui reposent sur un programme d'emploi de l'assurance-chômage peuvent constituer elles aussi des entreprises industrielles. Si leur activité répond par sa nature aux critères de l'entreprise industrielle, le caractère durable est également souvent manifeste. Le maintien du programme n'est certes pas garanti indéfiniment mais à tout le moins pour une période assez longue.

Certains des points définis à l'alinéa 2 de cet article sont repris plus en détail dans l'OLT 4 (voir commentaire correspondant). Il s'agit en particulier :

- du nombre minimum de travailleurs (art. 29 OLT 4)
- des procédés automatiques (art. 30 OLT 4)
- des entreprises présentant des dangers particuliers (art. 31 OLT 4)

Article 6

## Obligations des employeurs et des travailleurs

- <sup>1</sup> Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.
- <sup>2</sup> L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.
- <sup>2bis</sup> L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.
- <sup>3</sup> L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.
- <sup>4</sup> Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

### Généralités

La LTr constitue avec la LAA, qui contient les prescriptions en vue de la prévention des accidents professionnels et des maladies professionnelles, la base principale de la protection de la santé sur le lieu de travail. La notion de protection de la santé a dans la LTr un sens très large. Les exigences de la LTr vont par conséquent plus loin que celles de la LAA.

Le principe de base posé dans la LTr est que toute atteinte à la santé doit être évitée et non seulement les maladies professionnelles définies dans la LAA. La LTr et la LAA imputent la responsabilité de la protection de la santé en premier lieu à l'employeur. L'art. 6 constitue la base légale de la plupart des dispositions sur la protection de la santé contenues dans les ordonnances relatives à la LTr.

Les prescriptions relatives à la protection de la santé des travailleurs sont des prescriptions d'intérêt général. En vertu de l'art. 3a LTr, elles sont applicables également à certaines catégories d'entreprises et de travailleurs qui sont exclues du champ

d'application de la LTr (voir commentaire de l'art. 3 LTr). Etant donné l'importance de la protection de la santé, la réserve introduite à l'article 71, let. b, prévoit que les prescriptions sur la protection de la santé applicables aux rapports de travail de droit public ne peuvent déroger à celles de la loi qu'en faveur des travailleurs.

### Alinéa 1

Les employeurs sont tenus de prendre des mesures générales de protection de la santé des travailleurs. Le présent alinéa fait le tour de ces mesures générales de protection de la santé. Ces mesures sont en grande partie définies de manière plus concrète dans l'OLT 3 et l'OLT 4. Si l'employeur se conforme aux directives en matière de protection de la santé, il est présumé avoir satisfait à ses obligations dans ce domaine.

Ces mesures sont en premier lieu de nature technique et organisationnelle. On ne doit recourir aux mesures individuelles, tel le port de masques de

protection respiratoire, que lorsque les mesures techniques et organisationnelles ont été épuisées ou ne sont pas économiquement acceptables. Les mesures ordonnées doivent respecter le principe de proportionnalité, c.-à-d. qu'elles doivent être justifiées par le potentiel de danger auquel les travailleurs sont exposés. Le coût de la mise en œuvre de ces mesures doit rester dans une proportion raisonnable avec leur utilité. On prendra par conséquent en considération non seulement le risque pour la santé mais aussi la nature et la taille de l'entreprise ainsi que les répercussions des mesures sur sa compétitivité.

La protection de la santé englobe l'intégrité tant psychique que physique des travailleurs. On peut par exemple exiger de l'employeur qu'il mette en œuvre les mesures nécessaires contre les tensions psychosociales telles que le *mobbing* ou d'autres formes de harcèlement.

La protection de l'intégrité personnelle des travailleurs correspond à la protection de la personnalité à l'article 328 du Code des obligations. Le fait que ce principe soit ancré dans le droit public du travail a un impact particulier dans la mesure où les voies de droit ne sont pas les mêmes en droit public et en droit privé. Le travailleur peut, en vertu du présent alinéa, demander aux organes d'exécution de la LTr de faire mettre en œuvre les mesures par l'employeur. Le travailleur n'a pas à affronter l'employeur pour cela ni à tenter un procès contre lui.

Reste que les mesures de préservation de la santé physique des travailleurs peuvent fort bien être préjudiciables à leur intégrité personnelle. Il en va ainsi de l'obligation de l'examen médical d'aptitude comme préalable à l'autorisation d'occuper un travailleur dans le cadre de certaines formes de travail de nuit. Cette atteinte à l'intégrité personnelle ne se justifie que par la présence d'un intérêt supérieur.

## Alinéa 2

L'une des obligations de l'employeur concerne les équipements de l'entreprise, qui ne doivent représenter aucun danger pour la santé des travailleurs. L'employeur doit faire en sorte que les machines, installations et outils que les travailleurs sont amenés à utiliser satisfassent aux exigences de la loi fédérale du 19 mars 1976 sur la sécurité d'installations et d'appareils techniques (RS 819.1). Les installations de travail et les locaux de travail doivent en outre répondre aux exigences de l'OLT 3 en matière d'ergonomie et d'hygiène.

Bien que les dispositions de la loi relatives à la durée du travail et du repos ne fassent pas partie des mesures de protection de la santé au sens strict, l'employeur est tenu de concevoir les horaires de travail de manière à ce que ces derniers ne soient pas nocifs pour la santé des travailleurs. Des horaires de travail pénibles ou irréguliers sont susceptibles de nuire à la santé.

## Alinéa 2<sup>bis</sup>

L'obligation de l'employeur de veiller à ce que les travailleurs ne soient pas tenus à absorber de l'alcool ou d'autres substances psychotropes contre leur gré vise deux objectifs : premièrement, protéger l'intégrité personnelle du travailleur, et deuxièmement, éviter les accidents dus aux effets de ces substances.

Le Code des obligations confère à l'employeur le droit de donner des directives aux travailleurs qu'il emploie. L'employeur peut par conséquent interdire aux travailleurs la consommation d'alcool pendant le temps de travail. Le contact permanent avec l'alcool est lié à l'exercice de certaines professions. Le présent article interdit à l'employeur d'exiger que les travailleurs consomment de l'alcool pendant le temps de travail et lui impose de

## Commentaire de la loi sur le travail

II. Protection de la santé et approbation des plans  
Art. 6 Obligations des employeurs et des travailleurs

LTr

Art. 6

veiller à ce que les travailleurs ne soient pas contraints de le faire contre leur gré, ce qui pourrait être le cas notamment dans la branche de la gastronomie. La présente réglementation n'oblige pas l'employeur à interdire systématiquement la consommation d'alcool mais donne aux travailleurs la possibilité de s'abstenir d'en consommer s'ils le souhaitent.

### Alinéa 3

Les prescriptions pour la protection de la santé portent sur des mesures pratiques qui ne peuvent être mises en œuvre sans la collaboration active des travailleurs. Il n'est pas suffisant que l'employeur mette des équipements de protection à la disposition des travailleurs, ces derniers doivent en faire usage. Comme il n'est pas possible de contrôler toutes les places de travail en permanence, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui sont responsables de l'observation des mesures de sécurité à leur place de travail. Aussi l'article 60 prévoit-il la responsabilité pénale des travailleurs qui ne respectent pas les prescriptions relatives à la protection de la santé. Plusieurs aspects sont à prendre en considération en ce qui concerne la coopération des travailleurs

dans ce domaine : ceux-ci doivent tout d'abord être informés (art. 5 OLT 3) ; certaines tâches de prévention peuvent être confiées de manière ciblée à certains travailleurs (art. 7 OLT 3) ; les travailleurs sont tenus d'informer l'employeur des entraves à la protection de la santé qu'ils ne sont pas en mesure d'éliminer eux-mêmes (art. 10 OLT 3). Les travailleurs disposent en outre, en vertu de l'art. 48 LTr et de l'article 6 OLT 3, d'un droit à la participation dans les questions de protection de la santé et ce y compris avant l'introduction des mesures. Si l'employeur ne tient pas compte de la volonté des travailleurs, il doit en donner les raisons.

### Alinéa 4

Les dispositions d'exécution relatives à la protection de la santé figurent principalement dans l'OLT 3. Elles ne comportent pas toujours de consignes techniques précises. On trouvera celles-ci dans les commentaires de l'OLT 3 et de l'OLT 4. La LTr contient d'autres dispositions sur la protection de la santé, comme la protection de la santé lors de la maternité à l'art 35 et la protection de la santé des jeunes travailleurs à l'art. 29, al. 2 et 3.



Article 7

## Approbation des plans et autorisation d'exploiter

- <sup>1</sup> Celui qui se propose de construire ou de transformer une entreprise industrielle doit soumettre ses plans à l'approbation de l'autorité cantonale. Celle-ci demande le rapport de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents. Les propositions désignées expressément comme étant des ordres sont reprises comme conditions de l'approbation des plans par les autorités cantonales.
- <sup>2</sup> L'autorité cantonale donne son approbation lorsque les plans sont conformes aux prescriptions ; au besoin, elle la subordonne à la condition que l'employeur prenne des mesures de protection spéciales.
- <sup>3</sup> L'employeur doit demander l'autorisation d'exploiter à l'autorité cantonale avant de commencer l'exploitation. Cette autorité donne l'autorisation d'exploiter si la construction et l'aménagement de l'entreprise sont conformes aux plans approuvés.
- <sup>4</sup> Si la construction ou la transformation d'une entreprise requiert l'approbation d'une autorité fédérale, cette dernière approuve les plans conformément à la procédure visée à l'al. 1. Les articles 62a et 62b de la loi fédérale du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration sont applicables aux rapports et corapports.

### Généralités

La procédure d'approbation des plans et d'autorisation d'exploiter permet de s'assurer que les mesures de protection générale de la santé selon l'article 6 LTr et celles de prévention des accidents et des maladies professionnelles selon l'article 82 LAA sont prises dès le moment de la planification d'une entreprise. En outre, elle permet de remédier à d'éventuelles lacunes dans ce domaine au stade du projet et d'éviter ainsi aux autorités de se trouver devant le fait accompli d'une construction non conforme aux prescriptions de la LTr et de l'OPA, qu'il sera souvent pratiquement impossible de corriger ou alors avec des moyens compliqués et d'un coût exorbitant.

Lorsqu'un projet de construction ou de transformation d'une entreprise est relativement complexe, il est avantageux de pouvoir discuter les plans dès le stade de l'avant-projet. Cela permettra au maître de l'ouvrage ou à l'architecte d'intégrer les compléments et les corrections éventuels dans le projet définitif, qui pourra être approuvé sans réserves majeures.

En tant que décisions administratives, l'approbation des plans et l'autorisation d'exploiter doivent être communiquées par écrit et, s'il s'agit d'un refus total ou partiel de donner suite à une requête, elles doivent être motivées et mentionner le droit, le délai et l'autorité de recours (voir commentaire des articles 50 à 58 de la LTr). À noter qu'une décision d'approbation des plans ou d'autorisation d'exploiter mentionnant des réserves ou imposant des conditions équivaut à un rejet partiel de la requête et peut donc être attaquée par voie de recours.

Il arrive que l'autorité n'ait connaissance que tardivement de la construction ou de la transformation d'une entreprise, alors que les travaux sont déjà avancés, voire presque terminés. Cet état de fait ne dispense pas le maître de l'ouvrage de soumettre les plans pour approbation, puis de demander l'autorisation d'exploiter. Il y a lieu de distinguer deux cas (voir également l'illustration 007-1) :

### • Les travaux ne font que commencer

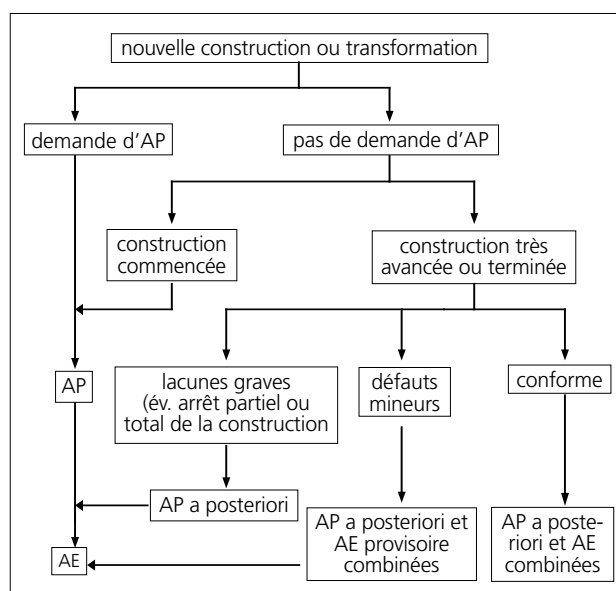
Dans ce cas, il y a lieu de demander que les plans soient soumis immédiatement pour approbation. Cette dernière et l'autorisation se déroulent selon la procédure normale.

### • Les travaux sont avancés ou terminés

Les plans devront être approuvés « a posteriori », après une visite locale permettant de déterminer si certaines réserves doivent être intégrées dans l'approbation des plans. Selon la gravité des lacunes constatées, des mesures voire l'interdiction d'exploiter doivent être imposées selon les articles 51 et 52 de la LTr. Une approbation des plans et une autorisation d'exploiter « a posteriori » devront être délivrées, le cas échéant sous forme d'une décision unique.

En outre, les dispositions pénales de l'article 59, alinéa 1, lettre a, de la LTr peuvent être appliquées à de tels cas.

La procédure d'approbation des plans a posteriori s'applique également si l'autorité constate l'utilisation effective de locaux pour lesquels les plans n'ont pas été soumis.



**Illustration 007-1** : Approbation des plans et autorisation d'exploiter ; procédure normale et procédure avec approbation a posteriori

## Alinéa 1

D'une manière générale, la demande d'approbation des plans d'une entreprise industrielle incombe au maître de l'ouvrage. Le transfert de la responsabilité de demander l'approbation des plans de l'employeur au maître de l'ouvrage se justifie notamment par le fait que de nombreux bâtiments sont construits par des promoteurs immobiliers et ensuite loués au gré du preneur. Si de tels bâtiments ne sont pas dès le départ conformes aux prescriptions sur les entreprises industrielles, ils ne pourront pas être exploités par la suite par de telles entreprises.

La forme de la demande d'approbation des plans et les éléments qu'elle doit contenir figurent aux art 37 à 39 OLT 4. Voir le commentaire de ces articles pour plus de précisions.

L'autorité cantonale demande le rapport de la CNA/SUVA. Si une autorisation de déroger aux prescriptions est nécessaire, l'autorité cantonale demande au préalable l'avis du SECO, Inspection fédérale du travail (cf. commentaire de l'art. 27 OLT 4). Les prescriptions contenues dans le rapport et mentionnées comme impératives doivent être reprises par l'autorité cantonale comme conditions d'octroi de l'approbation des plans.

## Alinéa 2

L'autorité cantonale approuve les plans présentés, le cas échéant en formulant les remarques et réserves nécessaires. Si les plans dérogent aux prescriptions de manière trop importante, l'autorité cantonale les renverra pour modification au demandeur de l'approbation. Une décision d'approbation des plans ne peut avoir d'effet suspensif, car la LTr ne permet pas de décider du blocage d'une construction au cours de la procédure d'approbation des plans. Une telle mesure pourrait le cas échéant se fonder sur les prescriptions cantonales ou communales de police des constructions, que l'article 71, lettre c, LTr réserve expressément.

### Alinéa 3

Lorsqu'une construction ou une transformation dont les plans ont été approuvés est achevée, le maître de l'ouvrage ou l'employeur sont tenus de demander, à l'avance et par écrit, l'autorisation d'exploiter.

Après le dépôt de la demande, l'autorité peut subordonner l'autorisation d'exploiter à des conditions supplémentaires, si l'examen de la demande révèle des éléments dans la construction ou les installations de l'entreprise qui ne correspondent pas aux plans approuvés ou des défauts qui ne pouvaient être prévus au moment de l'approbation des plans (art. 43, al. 2, OLT 4).

Même après la délivrance de l'autorisation d'exploiter, l'autorité peut exiger de l'employeur qu'il remédie aux insuffisances constatées. Elle appliquera, si l'employeur n'obtempère pas, la procédure fixée par les articles 51 et 52 LTr (art. 46 OLT 4).

### Alinéa 4

Dans le cas où l'approbation d'une autorité fédérale est nécessaire pour la construction ou la modification d'une entreprise, les cantons ne peuvent émettre une décision d'approbation des plans mais seulement un avis. Pour plus de détails sur l'approbation des plans et l'autorisation d'exploiter dans la procédure fédérale coordonnée, se référer aux articles 41 et 44 OLT 4 ainsi qu'au commentaire de l'OLT 4.

Article 8

## Entreprises non industrielles

Le Conseil fédéral peut déclarer l'art. 7 applicable aux entreprises non industrielles qui sont exposées à des risques importants. Les diverses catégories d'entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

Certaines catégories d'entreprises non industrielles peuvent présenter des risques d'accidents et pour la santé importants pour les travailleurs. La prévention de ces risques exige que des mesures de construction soient prévues dès la conception des locaux de travail. Pour cette raison, le législateur a estimé nécessaire de donner au Conseil fédéral la possibilité d'étendre la procédure de l'article 7 LTr à de telles catégories d'entreprises.

Le Conseil fédéral a fait usage de cette possibilité dans l'OLT 4. L'article 1, alinéa 2, OLT 4 énumère les catégories d'entreprises concernées, alors que l'alinéa 3 précise quelques points particuliers. Voir le commentaire de cet article pour plus de précisions.

Voir également le commentaire de l'article 7 LTr.

Article 9

## Durée maximum de la semaine de travail

<sup>1</sup> La durée maximum de la semaine de travail est de :

- a. 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail ;
- b. 50 heures pour tous les autres travailleurs.

<sup>2</sup> Abrogé.

<sup>3</sup> Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail peut, par ordonnance, être temporairement prolongée de quatre heures au plus, à la condition qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne annuelle.

<sup>4</sup> Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs ou pour certaines entreprises, l'office fédéral peut accorder l'autorisation de prolonger la durée maximum de la semaine de travail de quatre heures au plus, si des raisons impérieuses le justifient.

<sup>5</sup> Lorsque des employés de bureau, des techniciens ou d'autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, sont occupés dans la même entreprise ou partie d'entreprise avec des travailleurs pour lesquels la durée maximum de la semaine de travail est plus longue, cette durée vaut pour les uns comme pour les autres.

### Remarque liminaire

Les règles fixées pour les durées du travail et du repos font indirectement partie de la protection de la santé, au même titre que les dispositions sur l'intégrité personnelle ou encore les dispositions prévues par l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (cf. commentaire des art. 6, 35 et 36a, LTr). Elles concrétisent de ce fait le principe général de la protection des travailleurs. Dans le cas où certaines questions précises concernant la durée maximale de la semaine de travail ne peuvent être résolues sur la base des prescriptions en la matière, il convient de considérer l'applicabilité subsidiaire de deux articles : celle de l'article 6, alinéa 2, de la loi, qui traite du surmenage des travailleurs, ou celle de l'article 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, qui porte, entre autres, sur les sollicitations excessives ou par trop unilatérales, et vise à optimiser l'organisation du travail, dans laquelle s'inscrit également l'organisation du temps de travail.

### Généralités

La détermination de la durée maximale de travail hebdomadaire repose – sauf pour le travail continu (art. 24 LTr) – sur la semaine civile (art. 10 en relation avec les art. 16, 18 et 20, LTr). L'entreprise est tenue de prendre cet élément en compte, même si elle pratique le système des menus ou le temps de travail à l'année. L'obligation faite à l'employeur de consulter son personnel dans le cadre de la participation ne le délie pas de sa responsabilité quant au respect à la fois des conditions générales fixées par la loi et des prescriptions sur la durée du travail. Responsabilité qui ne peut, en conséquence, être déléguée aux travailleurs (cf. commentaire de l'art. 46 LTr).

## Alinéa 1

### Lettre a :

La loi sur le travail limite la durée du travail hebdomadaire à 45 heures. Cette durée s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises industrielles selon l'article 5 LTr, au personnel de bureau, au personnel de vente dans les grandes entreprises du commerce de détail selon l'article 2 OLT 1 ainsi qu'au personnel technique et aux autres employés. La définition de personnel technique et autres employés appelle certaines précisions. En effet, auparavant, cette catégorie de travailleurs était, tout comme le personnel de bureau, payée au mois, alors que les travailleurs effectuant principalement des activités manuelles et de manœuvre étaient payés à l'heure. Aujourd'hui, le personnel technique et les employés sont surtout chargés de tâches dites cérébrales dans les bureaux ou à des postes de travail similaires, tels que guichets, ateliers d'essais, laboratoires, développement de programmes informatiques, services de conseil, préprint de l'industrie graphique, etc. En revanche, les travailleurs du domaine de la santé, des hôpitaux et homes n'appartiennent pas au personnel technique et autres employés.

### Lettre b :

La durée maximale du travail hebdomadaire est limitée à 50 heures pour tous les autres travailleurs, c'est-à-dire pour tous ceux dont la tâche se compose principalement d'activités manuelles telles que l'artisanat, le travail auxiliaire d'ordre manuel, la vente dans les entreprises comptant moins de 50 travailleurs.

## Alinéa 2

Abrogé

## Alinéa 3

Cet alinéa donne au Conseil fédéral, en sa qualité de législateur, compétence pour autoriser, par voie d'ordonnance, prolongation de quatre heures au plus la durée maximale de la semaine de travail plafonnée, pour la semaine civile, à 45, respectivement 50 heures, bien qu'elle doive être respectée en moyenne annuelle. Les éléments constitutifs d'une dérogation exigent la présence d'arguments concluants, comme par exemple les fluctuations saisonnières de l'activité ou encore l'influence de facteurs liés au temps, tels que la lumière, qui entament fortement la durée du travail de jour en hiver sur les chantiers (cf. commentaire de l'art. 22 OLT 1).

## Alinéa 4

Sont par exemple considérés comme raisons impératives les problèmes liés au droit transitoire, comme cela est le cas lorsque le champ d'application légal quant aux entreprises ou aux personnes s'étend à des branches ou à des travailleurs qui, jusque là non subordonnés à la loi sur le travail, étaient autorisés à travailler plus longtemps.

Un autre cas donnait jusqu'ici souvent lieu à une prolongation de la durée du travail : celui de la subordination d'une entreprise aux prescriptions concernant les entreprises industrielles au sens de l'article 5 de la loi. Situation qui ne devrait plus qu'exceptionnellement constituer une raison impérative de prolongation, puisque la durée contractuelle effective de travail est, même dans l'artisanat, généralement inférieure à 45 heures à l'heure actuelle.

Les conséquences inattendues d'événements naturels (incendies de forêts, ravages dus au vent, inondations, etc.) ou d'autres catastrophes peuvent constituer une raison impérative de prolonger la durée du travail sur une longue période, si le contingent de travail supplémentaire prévu à l'article 12 LTr est insuffisant.

## Commentaire de la loi sur le travail

III. Durée du travail et repos

1. Durée du travail

Art. 9 Durée maximum de la semaine de travail

LTr

Art. 9

### Alinéa 5

Cette réglementation vise à prévenir la discrimination que pourrait constituer une différence de durée du travail dans les entreprises ou parties d'entreprises où la durée maximale de travail hebdomadaire est, pour la majorité des travailleurs, de 50 heures.

Cet alignement ne peut cependant être inversé : la durée maximale de 45 heures de travail hebdomadaire dans une grande société d'assurances, par exemple, ne sera pas alignée sur celle de 50 heures, applicable au seul mécanicien ou électricien chargé de la maintenance.

Article 10

## Travail de jour et travail du soir

<sup>1</sup> Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures. Le travail de jour et le travail du soir ne sont pas soumis à autorisation. Le travail du soir peut être introduit par l'employeur après audition de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, des travailleurs concernés.

<sup>2</sup> Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin du travail de jour et du soir de l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 5 heures et 24 heures. Dans ce cas également, le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de dix-sept heures.

<sup>3</sup> Le travail de jour et du soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses.

### Généralités

La journée de travail se compose de trois tranches : le travail de jour, le travail du soir et le travail de nuit (cf. art. 16). Il n'est fait aucune distinction entre le semestre d'hiver et celui d'été. Le droit de participation des travailleurs ou de leur représentation au sein de l'entreprise prend cours dès la planification du travail du soir et de la possibilité de déplacement des limites du travail de jour et du soir.

### Alinéa 1

Le travail de jour se situe entre 06 h et 20 h.

L'intervalle compris entre 20 h et 23 h englobe le travail du soir, qui peut être instauré après consultation des travailleurs concernés ou de leur représentation dans l'entreprise (terme qui, en règle générale, équivaut à celui de commission d'entreprise). La procédure de consultation s'effectue conformément aux dispositions sur la participation (cf. art. 48 LTr). Son résultat et la décision de l'employeur sont consignés par écrit.

Les travailleurs ne disposant pas du droit de veto, le travail du soir peut être instauré même contre la volonté des intéressés.

Le travail de jour et le travail du soir n'étant pas soumis à autorisation, l'intervalle exploitable dans lequel s'inscrit le travail de jour pour l'entreprise est prolongé de trois heures.

### Alinéa 2

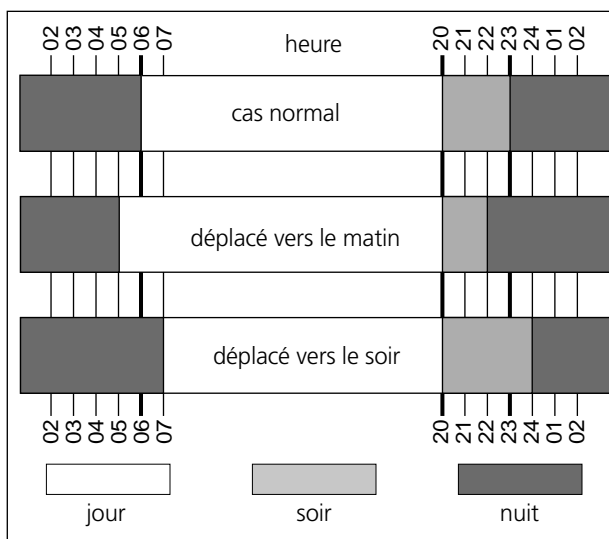
Le déplacement des limites du travail de jour et du travail du soir peut se situer à l'intérieur de l'intervalle entre 05 h et 24 h, en fonction des besoins individuels de l'entreprise. Il ne permet pas d'étendre la durée cumulée du travail de jour et du travail du soir de l'entreprise à plus de 17 heures.

Les travailleurs disposent dans ce domaine d'un réel droit de participation. En effet, s'ils s'opposent à un tel déplacement, l'employeur n'est pas en mesure de l'imposer. L'accord des travailleurs doit, par principe, être demandé dès le stade d'instauration d'une réglementation dérogatoire. Les travailleurs concernés ultérieurement par cet accord sont censés avoir exprimé – tacitement ou explicitement – leur consentement du fait de leur seule entrée dans ledit système d'horaires de travail. Procédure et documentation sont identiques à celles citées à l'alinéa 1.



### Alinéa 3

Par tranche de 17 heures de travail de jour et de travail du soir pratiquée par l'entreprise, le travailleur ne peut être appelé à travailler que dans un intervalle de 14 heures au plus, pauses, travail supplémentaire et compensation du travail perdu inclus (cf. art. 11 LTr). Toutefois, les interventions exigées en cas de circonstances exceptionnelles selon l'article 26 OLT 1, de même que le travail supplémentaire requis en cas de nécessité selon l'article 12, alinéa 2, LTr, sont réservés. En revanche, la durée maximale de travail pour les travailleurs en équipes est soumise à certaines restrictions (cf. art. 34, 38 et 39, OLT 1). Il en va de même pour le travail effectué de nuit, subordonné lui aussi à des réglementations particulières (cf. art. 16 et suiv.).



**Illustration 010-1** : Intervalle du travail de jour et du soir de 17 heures : cas normal et déplacement maximum vers le matin ou le soir

## Article 11

## Travail compensatoire

Lorsque le travail est suspendu pour un temps relativement court, soit pour cause de perturbation dans l'entreprise, soit en cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, soit entre des jours chômés, soit dans d'autres circonstances analogues, ou lorsqu'un travailleur obtient des congés à sa demande, l'employeur peut faire compenser le temps perdu dans un délai convenable et, à cet effet, dépasser la durée maximum de la semaine de travail. Il est interdit de compenser plus de deux heures par jour et par travailleur, y compris le travail supplémentaire, sauf pendant les jours ou demi-journées ordinairement chômés.

Le temps de travail perdu auquel se réfère le présent article concerne en règle générale des interruptions de travail d'une ou plusieurs demi-journées ou journées entières prévisibles longtemps à l'avance. De telles interruptions peuvent avoir lieu à l'occasion de la fermeture de l'entreprise ou de jours de pont entre deux jours chômés (p. ex. entre le week-end et un jour férié de la semaine suivante) et sont toujours relativement brèves (d'une demi-journée à une ou deux semaines maximum). Les interruptions de travail non prévues ne peuvent être compensées au titre du présent article que si elles résultent de perturbations de l'activité de l'entreprise dues à un cas de force majeure ou à une intervention extérieure à l'entreprise.

Ces laps de temps pendant lequel le travail est suspendu concernent la plupart du temps toute l'entreprise ou de grandes parties de celles-ci. L'art. 11 LTr prévoit néanmoins que des jours de congé peuvent être accordés individuellement à un travailleur à sa demande.

La prestation de travail compensatoire doit être effectuée dans un délai approprié (voir commentaire de l'art. 24 OLT 1). Celui-ci doit être fixé de manière à éviter une surcharge exagérée pour le travailleur. Si la compensation a lieu par le biais d'un allongement de la durée quotidienne du travail, l'allongement total de la durée du travail ne doit en aucun cas dépasser les deux heures, travail supplémentaire inclus. Dans le cas d'horaires flexibles, l'allongement porte sur la différence entre le temps de travail effectif et la durée quotidienne du travail prévue par contrat (la moyenne quotidienne étant calculée sur une semaine). La compensation peut avoir lieu sous forme de prestations de travail supplémentaires pendant des jours de congé. Une demi-journée de congé hebdomadaire doit néanmoins être maintenue (voir art. 20 OLT 1).

Le travail compensatoire peut s'ajouter à la durée maximum de la semaine de travail fixée par la loi (voir art. 9 LTr). Cet allongement dû au travail compensatoire ne rentre pas dans la catégorie du travail supplémentaire.

## Article 12

## Travail supplémentaire. Conditions et durée

<sup>1</sup> A titre exceptionnel, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée

- a. en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail ;
- b. pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation ;
- c. pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens.

<sup>2</sup> Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par travailleur et par jour, sauf les jours chômés ou en cas de nécessité, ni le nombre d'heures suivant par année civile :

- a. 170 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures ;
- b. 140 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures.

### Généralités

On appelle travail supplémentaire le temps de travail qui excède la durée maximale de travail hebdomadaire autorisée par la loi. Il doit constituer une exception, raison pour laquelle il est subordonné à certaines conditions et ne peut excéder un volume clairement défini.

Lorsque la durée maximale de travail hebdomadaire autorisée par la loi n'est d'ordinaire pas exploitée (lorsque la durée réglementaire du travail a été fixée à un niveau inférieur par contrat, par exemple), l'employeur a – sous réserve d'autres clauses contractuelles et après consultation des travailleurs concernés – compétence pour modifier l'horaire de travail pour une période donnée, de façon à atteindre la durée maximale de travail fixée par la loi. La différence horaire qui en résulte est généralement désignée sous le terme d'heures supplémentaires, dont la compensation s'effectue selon la réglementation contractuelle.

Seule la durée du travail fourni en sus des heures supplémentaires et excédant la durée maximale du travail hebdomadaire est qualifiée de travail supplémentaire.

Le travail supplémentaire ne peut être fourni que dans le cadre du travail de jour et du travail du soir – soit, normalement, entre 06 h et 23 h, soit entre 05 h et 22 h ou entre 07 h et 24 h – les jours ouvrables uniquement, sauf dans les cas d'urgence (cf. art. 26 OLT 1). S'il y a travail supplémentaire, la durée cumulée du travail – durée normale de travail et travail supplémentaire – ne peut excéder les limites ainsi fixées. Si le repos quotidien de 11 heures s'en trouve écourté (cf. art. 15a, al. 2 LTr), aucun travail supplémentaire ne peut être fourni au cours de la période de travail suivante (cf. art. 19, al. 2 OLT 1).

L'employeur peut, dans le cadre des prescriptions légales, demander l'exécution de travail supplémentaire. Ni le travail supplémentaire ni les heures supplémentaires effectuées conformément au contrat de travail n'exigent le consentement des travailleurs concernés. Ces derniers sont tenus au travail supplémentaire et aux heures supplémentaires dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander (cf. art. 321c CO).

## Alinéa 1

Les raisons suivantes justifient du travail supplémentaire :

### Lettre a :

La raison la plus fréquemment avancée est celle de l'urgence ou du surcroît extraordinaire de travail, impossible à gérer sans avoir recours au travail supplémentaire. Il y a urgence lorsqu'un délai de livraison – convenu ou imposé – ne peut être tenu qu'à l'aide d'un complément de travail. Il y a surcroît extraordinaire de travail lorsque le volume des commandes excède la capacité de production d'une entreprise ou partie d'entreprise de façon inopinée et pour une durée limitée, et que ce court terme ne justifie pas l'engagement de personnel auxiliaire.

Du travail supplémentaire peut également être nécessaire quand il s'agit, en attente de la mise en service de moyens de production additionnels et l'intervention de personnel supplémentaire, de faire face au manque temporaire de capacité.

### Lettre b :

La loi donne ici l'énoncé explicite de trois situations comportant, pour une durée limitée, un surcroît extraordinaire de travail : dresser un inventaire, arrêter des comptes et procéder à une liquidation. Les deux premières situations peuvent exiger l'exécution du travail le soir, au cours de journées ou demi-journées ordinairement chômées, en sus de la durée maximale de travail hebdomadaire. Quant aux liquidations, elles ont lieu pendant une durée limitée et déterminée à l'avance. Les tâches qu'elles imposent peuvent toutefois largement excéder la normale, et donc exiger de la part du personnel d'intervenir au-delà de la durée maximale du travail hebdomadaire.

### Lettre c :

La prévention des pannes ou des dégâts consécutifs à des perturbations – survenues de façon inattendue ou imprévisible – et la remise en état nécessitent souvent un complément de travail, qualifié de travail supplémentaire lorsqu'il excède la durée maximale du travail hebdomadaire. Cependant,

lorsque l'employeur a accès à d'autres solutions acceptables permettant de parer ou de remédier à ces perturbations, il doit normalement leur donner la priorité sur le travail supplémentaire.

## Alinéa 2

Cet alinéa limite la durée journalière des interventions effectuées dans le cadre du travail supplémentaire et leur volume annuel.

Le travail supplémentaire est limité à un maximum de 2 heures par jour en sus de la durée ordinaire du travail quotidien – qui peut être aménagée de manière à épuiser la durée maximale de travail hebdomadaire autorisée par la loi. La durée maximale du travail quotidien peut varier au cours de la semaine (horaire flexible, p. ex.), et complexifier ainsi le contrôle de la durée maximale du travail supplémentaire quotidien. Dans la plupart des cas, ce contrôle n'est donc possible que si la durée du travail hebdomadaire est répartie de manière uniforme sur les jours de travail. Si tel n'est pas le cas, le décompte du travail supplémentaire réellement accompli repose sur la durée du travail fourni en sus de la durée maximale du travail hebdomadaire.

La limite quotidienne du travail supplémentaire ne s'applique ni au travail supplémentaire effectué au cours de journées chômées (s'appliquent dans ce cas les limites imposées au travail de jour et au travail du soir ordinaires), ni au travail supplémentaire effectué en cas d'urgence (cf. art. 26 OLT 1).

Les lettres a et b fixent une limite annuelle au nombre d'heures de travail supplémentaire. Ce seuil varie en fonction de la durée maximale de travail hebdomadaire – respectivement de 45 ou de 50 heures – applicable au travailleur. Le seuil inférieur, fixé à 140 heures, s'applique aux travailleurs dont la semaine compte 50 heures de travail et représentative de ce fait une contrainte plus lourde.

La somme des heures de travail supplémentaire effectuées par un travailleur ne peut excéder le seuil annuel maximal d'heures de travail supplémentaire de 140, resp. 170 heures. Une compensation au cours de l'année ne permet de l'abaisser.

Article 13

## Indemnité pour travail supplémentaire

<sup>1</sup> Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25 %, qui n'est toutefois dû aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans l'année civile.

<sup>2</sup> Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée.

### Généralités

Le travail supplémentaire est défini à l'article 12 de la LTr.

### Alinéa 1

Le travail supplémentaire effectué peut être rétribué soit par un supplément de salaire, soit par un temps de congé équivalent. Le supplément de salaire est de 25%. L'article 33 de l'OLT 1 formule comment il convient de calculer ce supplément.

Le supplément de salaire pour travail supplémentaire est obligatoire, sous réserve de l'alinéa 2. Aussi tout accord entre l'employeur et le travailleur aux termes duquel le travailleur renonce à ce supplément de salaire est-il non valable. Cette réglementation du travail supplémentaire ne doit pas être confondue avec la réglementation portant sur le paiement d'heures supplémentaires (c.-à-d. d'heures de travail dépassant la durée hebdomadaire du travail convenue par contrat mais n'excédant pas la durée hebdomadaire maximale de travail). Il est possible de renoncer au paiement des heures supplémentaires car la réglementation en la matière relève du droit privé. S'agissant du travail supplémentaire, si aucun accord de compensation par des congés (voir alinéa 2) n'est conclu entre l'employeur et le travailleur, ce dernier a droit à un supplément de salaire de 25% en sus du salaire normal.

Pour les employés de bureau, les techniciens et les autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, seul le travail supplémentaire dépassant les 60 heures dans l'année civile doit être indemnisé. Il est toutefois permis à l'employeur de rétribuer les 60 premières heures également.

### Alinéa 2

Moyennant l'accord du travailleur, le travail supplémentaire peut être compensé par une durée équivalente de congé. La validité de cette convention n'est pas soumise à une forme particulière. L'article 25, alinéa 2, de l'OLT 1 précise que la compensation par un congé doit avoir lieu dans les 14 semaines qui suivent la prestation de travail supplémentaire (voir commentaire de l'art. 25 OLT 1). Ce délai peut toutefois être étendu jusqu'à une année par accord entre l'employeur et le travailleur.

Le travail supplémentaire effectué le dimanche dans le cadre des « circonstances exceptionnelles » prévues par l'art. 26 de l'OLT 1 doit obligatoirement être compensé par un congé de même durée dans un délai de six semaines. S'agissant des entreprises qui bénéficient des dispositions spéciales de l'OLT 2, le travail supplémentaire effectué le dimanche doit obligatoirement être compensé dans un délai de 14 resp. 26 semaines (voir commentaire art. 8 OLT 2).

## Article 15

## Pauses

<sup>1</sup> Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins :

- a. un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ;
- b. une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures ;
- c. une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

<sup>2</sup> Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.

### Généralités

L'objectif des pauses étant de donner aux travailleurs un moment pour se reposer et se restaurer, il est nécessaire qu'elles aient lieu approximativement au milieu d'une plage de travail. De soi-disant « pauses » au début ou à la fin d'une plage de travail ne remplissent pas cette fonction et ne sont par conséquent pas considérées comme pauses ayant été accordées (voir commentaire art. 18 OLT 1). Les temps de pause indiqués ici sont des valeurs minimales ; un temps plus long peut toujours être accordé.

### Alinéa 1

#### Lettre a :

Lorsque le temps de travail n'excède pas cinq heures et demie, l'employeur n'est pas tenu d'accorder une pause. Pour un temps de travail de plus de cinq heures et demie mais ne dépassant pas sept heures, une pause d'un quart d'heure au moins doit être accordée. Si malgré un temps de présence de plus de cinq heures et demie, le temps de travail effectif (= temps de présence moins temps de pause) n'excède pas cinq heures et demie, le temps de pause minimum peut être inférieur à un quart d'heure.

#### Exemple :

Heure de début du travail : 6 h ; heure de fin du travail : 11 h 40 ; temps de présence : cinq heures et quarante minutes. La pause minimum à accor-

der est de 10 minutes, le temps de travail effectif ne dépassant alors pas cinq heures et demie.

#### Lettre b :

Pour un temps de travail de plus de sept heures mais ne dépassant pas neuf heures, une pause minimum d'une demi-heure doit être accordée. Suivant le même principe que pour la lettre a, une pause plus courte peut être suffisante si le temps de travail effectif ne dépasse pas sept heures.

#### Exemple :

Heure de début du travail : 6 h, heure de fin du travail : 13.20 h, temps de présence : sept heures et vingt minutes. La pause minimum à accorder est de 20 minutes, le temps de travail effectif ne dépassant alors pas sept heures.

#### Lettre c :

Pour un temps de travail de plus de 9 heures, une pause minimum d'une heure doit être accordée. Dans les systèmes de travail à horaires fixes, une telle pause peut être aisément planifiée. S'agissant de systèmes à horaire variable, le passage abrupt d'une demi-heure à une heure pour un temps de travail de plus de 9 heures pose problème. Aussi, dans ce cas, le temps de pause minimum doit-il être calculé sur la base du temps de travail quotidien moyen (voir art. 18 OLT 1).

Lors du travail de jour et du travail du soir (6 h à 23 h, voir art. 10 LTr), le travailleur peut travailler dans un intervalle de 14 heures ; il en résulte, une fois la pause obligatoire d'une heure accor-

dée, deux nouvelles plages de travail de plus de cinq heures et demie. Une pause supplémentaire doit donc être accordée (voir art. 18 OLT 1) pour chacune de ces plages.

## Alinéa 2

Dans la plupart des cas, le travailleur peut disposer librement de son temps de pause et peut donc quitter son poste de travail. Dans certaines entreprises

ou parties d'une entreprise, ceci n'est néanmoins pas possible car il faut être en mesure d'intervenir à tout moment dans le processus de travail, p. ex. en cas de panne. Si le travailleur peut malgré tout se reposer et se restaurer dans des conditions d'hygiène acceptables, la pause est considérée comme accordée même si le travailleur doit rester à son poste de travail. La pause en question doit alors néanmoins être comptée dans le temps de travail.

Article 15a

## Durée du repos quotidien

<sup>1</sup> Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives.

<sup>2</sup> Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures.

### Généralités

La durée du repos quotidien, identique pour le travailleur et pour la travailleuse, est prescrite par la loi. Toute dérogation au détriment du travailleur est de ce fait exclue.

Le repos quotidien des jeunes travailleurs et travailleuses est de 12 heures.

La seule possibilité de dérogation, qui permet d'écourter le repos nocturne, est elle aussi prévue par la loi et subordonnée à des conditions clairement définies.

### Alinéa 1

En règle générale, le travailleur dispose d'un repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives. Abstraction faite du travail de nuit autorisé sur la base d'un permis ou de dispositions spéciales selon l'ordonnance 2 concernant la loi sur le travail (OLT 2), le repos quotidien comprend impérativement l'intervalle situé hors du cadre du travail de jour et du soir selon l'art. 10 LTr, donc l'intervalle de la nuit.

### Alinéa 2

La dérogation prévue ici peut se révéler nécessaire pour certains systèmes de travail en équipes lors de la rotation des équipes ou en présence d'autres situations particulières.

Le repos quotidien du travailleur adulte peut être abaissé, une fois par semaine au plus, à une durée minimale de 8 heures consécutives. Toute autre réduction de la durée du repos quotidien au cours de la même semaine est exclue.

La compensation du repos ainsi défalqué doit s'effectuer dans les deux semaines, de façon à assurer au travailleur un repos prolongé à la suite de son repos écourté et à rétablir la durée prescrite du repos quotidien sur cette même période. Cette situation ne cause guère de problèmes, puisque la durée ordinaire du repos quotidien est généralement supérieure à onze heures. De plus, les systèmes de travail en équipes connus pratiquant globalement la réduction de la durée du repos quotidien ne nécessitent pas hebdomadairement de la part du travailleur une réduction de son repos quotidien.



Article 16

## Interdiction de travailler la nuit

L'occupation des travailleurs est interdite en dehors des limites du travail de jour et du travail du soir de l'entreprise fixées à l'art. 10 (travail de nuit). L'art. 17 est réservé.

### Remarque liminaire

L'interdiction du travail de nuit est liée – sur le plan de la nomenclature légale – à la notion de repos, ce qui fait du repos nocturne le repos quotidien habituel. L'état actuel des connaissances dans le domaine des sciences du travail démontre que la fonction régénératrice assurée par le repos de nuit est indispensable à l'organisme. D'où l'interdiction du travail de nuit fixée par le législateur.

### Généralités

La nuit est définie comme étant la période située en dehors des limites fixées par l'article 10 LTr pour le travail de jour et le travail du soir de l'entreprise : elle se situe donc entre 23 h et 06 h. Ce même article 10 permettant d'avancer ou de repousser d'une heure le début et la fin du travail de jour et du travail du soir, la nuit peut débuter aussi bien à 22 h qu'à 24 h. Sa durée représente un intervalle de 7 heures, pendant lequel toute occupation est interdite. Les dérogations fixées à l'article 17 et dans le cadre du travail continu selon l'article 24 sont réservées.

Le petit matin (prise de poste à 04 h) fait, dans tous les cas, partie de la nuit. La fin de la nuit est fixée à 05 h au plus tôt afin de protéger la santé

des travailleurs : en effet, si tel n'était pas le cas, l'horaire d'été situerait en réalité à 03 h la prise de poste ayant officiellement lieu à 04 h. De la sorte, le trajet pour se rendre au travail et en revenir – qui n'a cessé d'augmenter au cours des deux dernières décennies – obligerait de nombreux travailleurs à se lever à 02 h, en pleine phase de sommeil profond, pour être en mesure de prendre leur poste à 04 h. Or, des études ont révélé qu'une prise de poste antérieure à 05 h entraîne à long terme des conséquences négatives sur la santé de la majorité des travailleurs.

La définition précitée se répercute sur l'organisation du travail de jour de deux façons :

- Le travail de jour – travail de jour en deux équipes compris – ne peut débuter avant 05 h au plus tôt. Seules permettent de déroger à cette règle des raisons impératives, dont l'entreprise est tenue de prouver l'indispensabilité.
- Le poste du matin ne peut débuter avant 05 h dans les systèmes de travail en trois équipes. Les raisons individuelles invoquées par le personnel concerné n'entrent pas en ligne de compte, puisqu'il ne peut être dérogé à cette règle que si l'entreprise en est impérativement tributaire.

Sont également à respecter les dispositions concernant l'alternance des équipes (art. 25 LTr).

Article 17

## Dérogations à l'interdiction de travailler de nuit

- <sup>1</sup> Les dérogations à l'interdiction de travailler la nuit sont soumises à autorisation.
- <sup>2</sup> Le travail de nuit régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.
- <sup>3</sup> Le travail de nuit temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.
- <sup>4</sup> En cas de besoin urgent dûment établi, le travail de nuit est autorisé entre 5 heures et 6 heures ainsi qu'entre 23 heures et 24 heures.
- <sup>5</sup> Le travail de nuit régulier ou périodique est soumis à l'autorisation de l'office fédéral, le travail de nuit temporaire, à celle des autorités cantonales.
- <sup>6</sup> Le travailleur ne peut être affecté au travail de nuit sans son consentement.

### Généralités

Le présent article fixe surtout les conditions justifiant la nécessité de faire appel au travail de nuit et la répartition des compétences en matière de permis concernant la durée du travail.

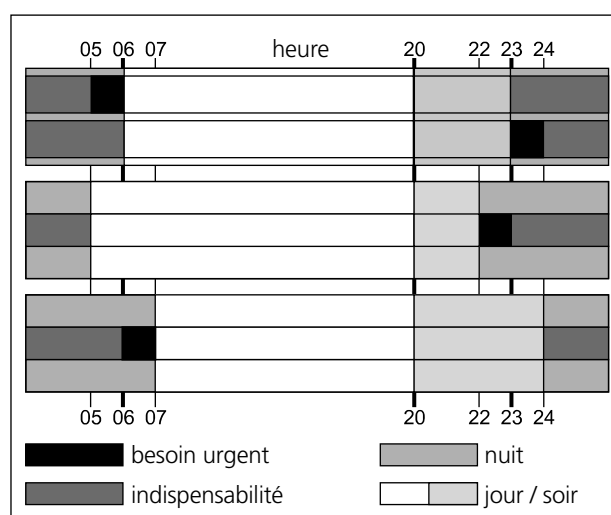
de l'indispensabilité est un élément constitutif de la motivation de la demande, et représente une condition impérative à la délivrance d'un permis de travail de nuit (cf., néanmoins, al. 4). Sont réservées d'autres conditions à la délivrance d'un permis dans le cas de situations particulières nécessitant le travail de nuit, telles que :

### Alinéa 1

Toute dérogation à l'interdiction du travail de nuit est subordonnée à la délivrance d'un permis. Ce permis s'applique aux activités que les travailleurs exercent partiellement ou intégralement de nuit. Il va dès lors de soi que seule l'occupation des travailleurs est subordonnée à une autorisation, et non pas les processus de l'entreprise, comme, par exemple, le fonctionnement d'installations de production dans le cadre de postes-fantômes.

### Alinéa 2

Le travail de nuit à caractère régulier ou périodique n'est autorisé que lorsque l'entreprise est en mesure de fournir la preuve du ou des motifs justifiant son indispensabilité technique ou économique (cf. commentaire de l'art. 28 OLT 1). La preuve



**Illustration 017-1 :** Conditions pour l'autorisation du travail de nuit : 1 heure, juxtaposée à l'intervalle jour/soir, entre 05 et 07 heures ou entre 22 et 24 heures, peut être autorisée en cas de besoin urgent. Pour l'intervalle restant de nuit, l'indispensabilité doit être démontrée.

- la prolongation du travail de nuit (art. 29 OLT 1) ;
- le travail de nuit sans alternance avec un travail de jour (art. 30 OLT 1) ;
- les dérogations au sens de l'article 28 de la loi ;
- le travail continu atypique (art. 39 OLT 1).

cette situation conduirait à des procédures lourdes et, souvent, l'indispensabilité serait difficile à démontrer. Pour ces questions de proportionnalité, le législateur n'a pas voulu alourdir inutilement ce système de travail en équipes largement répandu. Pour plus de détails, se référer au commentaire de l'article 27, alinéa 2 OLT 1.

### Alinéa 3

Le travail de nuit à caractère temporaire n'est autorisé que lorsque l'entreprise est en mesure de fournir la preuve d'un besoin urgent (cf. commentaire de l'art. 27 OLT 1).

En ce qui concerne la définition des termes « temporaire », « régulier » et « périodique », se référer à l'article 40 OLT 1 et au commentaire y relatif.

### Alinéa 4

Cet alinéa contient une dérogation à l'alinéa 2. Ainsi, le travail de nuit entre 5 et 6 heures ou entre 23 et 24 heures est autorisé si la preuve du besoin urgent est établie. Cette dérogation tient compte de systèmes existants de travail à deux équipes dont la durée des postes est de 9 heures. L'intervalle total non soumis à autorisation pour le travail de jour et du soir ne comportant que 17 et non 18 heures, l'indispensabilité technique ou économique devrait être établie pour une seule heure, au début ou à la fin du travail. Dans bien des cas,

### Alinéa 5

Dans le domaine de la durée du travail, les autorités cantonales sont compétentes pour délivrer les permis temporaires et l'office fédéral pour les permis réguliers ou périodiques. Dans ce contexte, il faut noter que cette répartition ne porte pas atteinte à la compétence exécutive des cantons. Ils restent responsables du contrôle quant au respect des prescriptions sur la durée du travail et du repos. Au sujet des critères de délimitation des compétences, se référer à l'article 40 OLT 1.

### Alinéa 6

Pour le travail de nuit, le travailleur doit donner son consentement explicite, soit par écrit dans le contrat de travail, soit au moment où il y est nouvellement affecté. L'instance qui donne l'autorisation doit vérifier si le consentement a été obtenu (cf. art. 41 let. e OLT 1).

Article 17a

## Durée du travail de nuit

<sup>1</sup> La durée du travail de nuit du travailleur n'excédera pas neuf heures, ou dix heures, pauses incluses.

<sup>2</sup> Si le travailleur est occupé trois nuits au plus sur sept nuits consécutives, la durée du travail quotidien peut s'élever à dix heures pour autant que les conditions fixées dans l'ordonnance soient observées ; toutefois, la durée du travail, pauses incluses, doit être comprise dans un espace de douze heures.

### Généralités

Il existe une différence fondamentale entre la durée maximale du travail de nuit que le travailleur est autorisé à effectuer, d'une part, et la période d'une durée invariable de sept heures dans laquelle la loi situe le travail dit de nuit, d'autre part. Cette dernière comporte toujours un intervalle de 7 heures. Est réputé travail de nuit toute activité qui se situe entièrement ou partiellement dans cet intervalle.

### Alinéa 1

La durée maximale du travail quotidien d'une personne exerçant son activité au cours de la période de nuit – ne serait-ce que pendant une courte période – ne peut excéder un total de neuf heures par intervalle de dix heures. Cette règle s'applique dès qu'une partie du travail est fournie au cours de la période de nuit. Ainsi, lorsque la période dite de nuit se situe entre 23 h et 06 h et que le travail débute au plus tard à 14 h, il n'est possible d'effectuer qu'un maximum de neuf heures de travail quotidien. Il en va de même lorsque le travail débute avant 06 h. Les articles 25 LTr et 34 OLT 1 apportent des explications supplémentaires sur le travail en équipes et le travail de nuit.

### Alinéa 2

La loi autorise une durée maximale de travail quotidien de 10 heures par intervalle de 12 heures, pauses comprises, dans certaines situations spécifiques (cf. commentaire de l'art. 29 OLT 1), pour autant que cette forme de travail ne soit pratiquée que pendant trois nuits au plus sur sept nuits consécutives. Toute tranche de 10 heures de travail de nuit représente une forte contrainte pour l'organisme ; il va dès lors de soi qu'elle ne peut être autorisée que si le poste offre de bonnes conditions de travail et ne comporte que de minimes contraintes. Il est alors possible, en sus des périodes de nuit décrites plus haut, de travailler de jour jusqu'à concurrence de la durée maximale du travail hebdomadaire.

Le rôle des pauses est considérable pour cette forme de travail. Il convient généralement de les placer de telle façon que le travailleur dispose, au milieu de sa période de travail, d'une heure pour pouvoir prendre son repas et un peu de repos. Le reste du temps consacré aux pauses gagne à être fractionné en plusieurs pauses courtes.

Il est toutefois impossible de prolonger la durée du travail de nuit lorsque le travailleur est tenu de rester à son poste au cours de la pause (dans l'imprimerie, p. ex.), puisqu'une telle pause est considérée par la loi comme temps de travail (cf. art. 15, al. 2, LTr).

Article 17b

## Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

<sup>1</sup> L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 % au moins au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.

<sup>2</sup> Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial au travailleur dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.

<sup>3</sup> Le temps de repos compensatoire prévu à l'al. 2 ne doit pas être accordé lorsque :

- a. la durée moyenne du travail par équipes dans l'entreprise n'excède pas sept heures, pauses incluses ;
- b. le travailleur de nuit n'est occupé que quatre nuits par semaine (semaine de quatre jours) ;
- c. des temps de repos compensatoires équivalents sont accordés aux travailleurs dans un délai d'une année, par convention collective de travail ou par une application par analogie de dispositions de droit public.

<sup>4</sup> Les dispositions relatives au temps de repos compensatoire au sens de l'al. 3, let. c, sont soumises à l'examen de l'office fédéral, qui se prononce sur leur équivalence avec le temps de repos compensatoire légal prévu à l'al. 2.

### Généralités

Le travail de nuit accompli pendant une durée prolongée peut entraîner des préjudices à la santé du travailleur, raison pour laquelle ces conséquences néfastes sont à compenser par un supplément de temps sous la forme d'un repos compensatoire payé. Lorsqu'il s'agit de travail de nuit à caractère temporaire, le travailleur a droit à un supplément de salaire de 25% (= 125% de salaire).

La distinction entre le caractère temporaire et le caractère régulier ou périodique du travail de nuit est exposée dans les commentaires des articles 31 et 40 OLT 1.

### Alinéa 1

L'employeur est tenu de verser au personnel effectuant un travail de nuit à caractère temporaire un supplément de salaire de 25%, donc de verser

au travailleur un salaire total de 125%. Il s'agit là d'une prescription de droit impératif, qui prévaut sur le droit conventionnel : en d'autres termes, l'employeur est tenu de verser au travailleur ce supplément de salaire de 25% pour le travail de nuit à caractère temporaire, même lorsqu'un pourcentage inférieur a été fixé par contrat. Sont à l'inverse applicables les conditions d'un contrat qui prévoit un supplément de salaire supérieur à 25%, puisqu'il respecte d'ores et déjà le minimum légal.

### Alinéa 2

Le travail effectivement fourni de nuit donne droit à une compensation en temps de 10%. L'employeur est tenu d'accorder ce repos compensatoire dans un délai d'une année. Cette formulation expose l'objectif du législateur, qui préconise un cumul raisonnable du temps de repos compensatoire, de

façon à procurer au travailleur une détente réelle. La loi prévoit toutefois une autre option lorsque le travailleur n'est effectivement occupé de nuit qu'au cours de la première ou de la dernière heure de la période dite de nuit. Dans ce cas, le temps de repos supplémentaire de 10% peut être remplacé par un supplément de salaire de 10% : en effet, le repos compensatoire dû pour une intervention de nuit aussi brève ne procurerait pratiquement aucune détente réelle au travailleur.

L'attribution d'un temps de repos supplémentaire constitue une compensation prescrite par la loi. Il est par conséquent interdit de l'assimiler à des heures de travail perdues donnant matière à un rattrapage antérieur ou ultérieur (art. 24, al. 3, OLT 1).

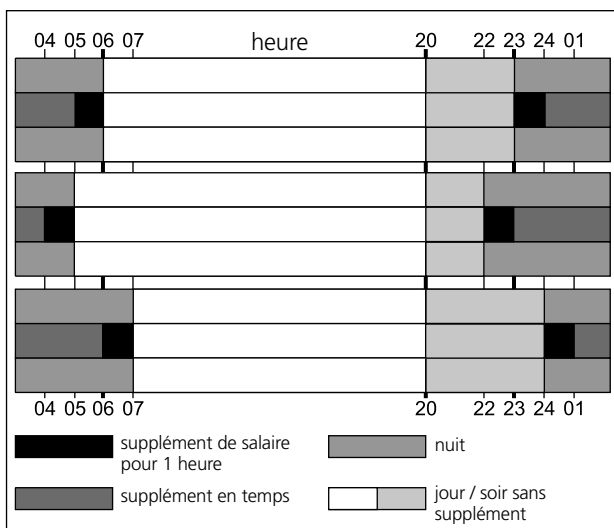
### Alinéa 3

Le temps de repos supplémentaire de 10% n'est pas exigé dans trois autres cas : si les deux premiers (let. a et b) s'appliquent directement au sein de l'entreprise, le troisième (let. c) se règle par convention collective de travail. Il convient de souligner ici que les exceptions ainsi prévues par le législateur reposent sur des systèmes d'organisation du temps de travail à caractère progressistes fixant une durée maximale de travail hebdomadaire nettement inférieure aux 42 heures pratiquées actuellement (cf. complément d'informations dans le commentaire de l'art. 32 OLT 1). Pour la réglementation des exceptions à l'obligation d'accorder un supplément en temps, le législateur se base sur un travail à temps complet. Pour cette raison, les exceptions sont fonction du degré d'occupation en cas de travail à temps partiel (voir exemple sous lettre b).

#### Lettre a :

La loi utilise les termes de « durée du travail par équipes dans l'entreprise » et de « durée moyenne ». Le premier se réfère à un système d'organisation du temps de travail dans lequel plusieurs travailleurs se relayent dans un ordre échelonné pour un même travail à un même poste de travail d'après un horaire déterminé (cf. art. 34, al. 1, OLT 1). D'ordinaire, le travailleur intervient, dans une proportion égale, dans tous les postes (cf. art. 25, al. 2, LTr). Dans ce cas, la moyenne de sept heures est exigée pour tous les postes, y compris pour celui de jour. Si l'entreprise souhaite répondre à ces conditions tout en maintenant une exploitation de plus de 4 jours civils par semaine, elle ne peut pratiquement appliquer que le système comportant 4 postes, à moins qu'elle n'accepte des intervalles à vide entre les postes ou qu'elle ne les fractionne et les décale. Le travailleur ne peut en effet intervenir plus de 35 heures (soit 5 x 7 heures) par semaine dans ce cas (cf. commentaire de l'art. 32, al. 1, let. a, OLT 1).

Il est néanmoins possible à l'entreprise – mais à certaines conditions strictes – de renoncer à faire



**Illustration 017b-1 :** Indemnités en cas de travail de nuit : 1 heure au plus, juxtaposée à l'intervalle jour/soir, peut être indemnisée avec un supplément de salaire, indépendamment de la position de cet intervalle. L'intervalle restant de nuit doit impérativement être compensé par un supplément en temps. Si, en plus de l'heure juxtaposée à l'intervalle jour/soir, du travail de nuit est effectué pendant l'intervalle restant de nuit, la totalité du travail de nuit donne droit à un supplément en temps.

## Commentaire de la loi sur le travail

III. Durée du travail et repos

2. Repos

Art. 17b Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

LTr

Art. 17b

alterner les équipes de nuit vers un poste de travail de jour (art. 30 OLT 1). Dans ce cas particulier, le poste de nuit peut être considéré séparément des postes de jour pour ce qui touche à la durée de 7 heures.

### **Lettre b :**

L'employeur n'est pas tenu d'accorder de temps de repos supplémentaire au travailleur qu'il n'occupe de nuit que pendant 4 nuits par semaine civile. Contrairement à la situation décrite sous la lettre a, il est ici possible, pour chacune de ces nuits, d'exploiter pleinement la durée maximale d'intervention fixée par la loi, soit 9 heures dans un intervalle de 10 heures. Le poste de nuit peut être considéré séparément des postes de jour pour ce qui touche à la durée de 9 heures.

Concrètement, la semaine de quatre jours signifie que le travailleur qui est affecté à un travail de nuit, dans le cadre d'un emploi à 100%, n'est occupé que pendant quatre jours ou quatre nuits au plus par semaine. Les travailleurs à temps partiel ne peuvent être occupés, en fonction de leur degré d'emploi inférieur à 100%, que pendant une fraction de quatre jours par semaine (3,2 jours resp. 3,2 nuits lors d'un emploi à 80%, 2 jours resp. 2 nuits pour 50% et 1 jour resp. 1 nuit pour 25%). Si un travailleur engagé à temps partiel au taux de 80% est occupé par son employeur pendant quatre jours respectivement quatre nuits par semaine, le supplément en temps lui est obligatoirement dû, vu que les critères de dérogation selon lettre b ne sont pas remplis.

### **Lettre c :**

Le temps de repos supplémentaire au sens de la lettre c n'est pas dû lorsqu'un contrat collectif de

travail prescrit des repos compensatoires de durée équivalente dans un délai d'une année. Ces repos sont considérés comme équivalents lorsqu'ils procurent manifestement une détente réelle au travailleur de nuit et que leur volume global équivaut au temps de repos supplémentaire de 10%. Il en va de même pour les prescriptions de droit public, applicables par analogie aux rapports de travail de droit privé (fréquents dans les maisons et établissements de santé).

La variante qu'autorisent les contrats collectifs de travail a, pour l'entreprise, l'avantage de la simplicité sur le plan administratif ; elle rend en effet superflue la tenue d'un registre détaillé sur les interventions effectuées de nuit par chacun des travailleurs.

### **Alinéa 4**

L'équivalence des règlements compensatoires prévus par contrat collectif de travail ou par prescription de droit public doit faire l'objet d'un examen de la part de l'office fédéral en la matière. Ces règlements sont sans effet s'ils n'obtiennent pas l'aval de l'office concerné : s'impose dans ce cas l'attribution du temps de repos supplémentaire légal.

Les entreprises ayant l'obligation de disposer d'un permis concernant la durée du travail pour le travail effectué de nuit peuvent se borner à désigner le contrat collectif de travail correspondant pour ce qui touche au temps de repos compensatoire. En d'autres termes, elles ne sont pas tenues de fournir la preuve de l'attribution au cas par cas du temps de repos compensatoire.

Article 17c

## Examen médical et conseils

<sup>1</sup> Le travailleur qui effectue un travail de nuit pendant une longue période a droit à un examen de son état de santé, de même qu'à des conseils sur la façon de réduire ou de supprimer les problèmes de santé liés à son travail.

<sup>2</sup> L'ordonnance règle les modalités d'application. L'examen médical peut être déclaré obligatoire pour certaines catégories de travailleurs.

<sup>3</sup> Les frais occasionnés par l'examen médical et les conseils sont à la charge de l'employeur, à moins que la caisse-maladie ou une autre assurance du travailleur ne les assument.

### Alinéa 1

Les connaissances établies dans le domaine des sciences du travail soulignent les risques que le travail de nuit comporte pour la santé lorsqu'il est pratiqué pendant une longue période. En effet, l'être humain est programmé par ses rythmes biologiques pour être en activité le jour, au repos la nuit. Toute inversion de ce rythme est biologiquement impossible.

Les risques que comporte le travail de nuit pour la santé sont les suivants : état de fatigue chronique, principalement ; il est dû à une diminution qualitative et quantitative du sommeil de jour par rapport au sommeil de nuit. Les risques supplémentaires sont : troubles de l'appétit et autres affections du système digestif en raison du dérèglement à la fois des fonctions digestives et du déroulement ordinaire de la consommation de nourriture, prise de poids.

Or ces raisons mènent souvent les travailleurs de nuit à consommer davantage de boissons alcooliques, de tabac et/ou de médicaments (somnifères), ce qui ne fait qu'aggraver les risques pour leur santé.

Il est donc indispensable de contrôler leur état de santé et de leur dispenser les conseils nécessaires sur les problèmes spécifiques qu'engendre le travail de nuit. Sont essentielles les questions touchant aux contraintes individuelles liées, d'une

part, aux conditions particulières du travail de nuit et, d'autre part, à l'entourage du travailleur (logement, famille, loisirs, alimentation), dont l'influence sur le travail mérite considération.

Examen médical et conseils ont pour but de faire prendre conscience au travailleur de l'amplification des risques encourus, pour l'aider à enrayer au mieux les atteintes à la santé en adoptant un comportement approprié.

Les personnes qui exercent une activité de nuit à caractère régulier ou périodique ont droit à un examen médical et à des conseils. Si examen et conseils ne sont pas obligatoires dans la majorité des cas (cf. al. 2), ils sont toutefois recommandés dans l'intérêt même des travailleurs. D'où l'obligation faite à l'employeur de proposer cet examen et ces conseils aux travailleurs aux intervalles prévus par la loi.

### Alinéa 2

Certaines formes particulières du travail de nuit, telles que la prolongation du poste de nuit (cf. art. 29 OLT 1), le travail de nuit sans alternance avec un travail de jour (art. 30 OLT 1) et le travail effectué par des personnes particulièrement exposées (jeunes gens, par exemple) comportent généralement des contraintes plus importantes que celles du travail de nuit dit normal, et représentent donc un risque plus considérable pour la



Art. 17c

LTr

**Commentaire de la loi sur le travail**

III. Durée du travail et repos

2. Repos

Art. 17c Examen médical et conseils

santé. Les préjudices qu'elles portent à la santé sont plus fréquents et n'ont souvent de répercussions qu'à long terme, ce qui exige un contrôle régulier de l'état de santé de l'intéressé. Raison pour laquelle l'examen médical assorti de ces conseils est obligatoire pour tout travailleur concerné par l'une de ces formes de travail (art. 45 OLT 1).

### **Alinéa 3**

Les frais occasionnés par l'examen médical de base et les conseils ainsi que par les examens ultérieurs sont à la charge de l'employeur. Les frais occasionnés par des investigations ou traitements particuliers sont à soumettre à la caisse-maladie de l'intéressé. L'article 43 OLT 1 donne de plus amples détails à ce sujet.

Article 17d

## Inaptitude au travail de nuit

Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur doit affecter le travailleur déclaré inapte au travail de nuit pour des raisons de santé, à un travail de jour similaire auquel il est apte.

### Généralités

Les impératifs de la protection des travailleurs peuvent aller jusqu'à interdire, pour des raisons de santé, d'affecter une personne au travail de nuit. Lorsque l'affectation d'un travailleur au poste qu'il occupe habituellement de nuit est interdite en raison des risques pour sa santé, l'employeur est tenu de lui proposer, dans la mesure de ses possibilités, un travail de jour approprié. La loi sur le travail n'impose toutefois pas l'obligation de maintenir les rapports de travail dans le cas où aucun travail de jour approprié ne peut être proposé, mais exige néanmoins d'examiner la question en tenant compte de toutes les possibilités dans l'entreprise. Les conséquences que peut entraîner une interdiction d'affectation au travail de nuit (perte du poste de travail, transfert à un autre poste semblable, restrictions de salaire) font l'objet d'un règlement sur la base du droit privé.

Plusieurs raisons peuvent imposer une interdiction d'affectation au travail de nuit : les répercussions directes du travail de nuit sur la santé (troubles chroniques du sommeil, problèmes digestifs, etc.), mais d'autres affections également. De tels problèmes de santé peuvent, de nuit tout particulièrement, compromettre la capacité fonctionnelle

du travailleur concerné, et donc comporter des risques aussi bien pour sa propre sécurité que pour celle de son environnement au travail. Dans tous les cas, l'interdiction du travail de nuit est une décision médicale, tenant compte du cadre de travail et privé du travailleur.

Dans ce contexte, il y a lieu de distinguer deux cas :

Un travailleur apprend, dans le cadre de son droit à un examen médical et à des conseils (art. 17c, al. 1 LTr), qu'il est inapte au travail de nuit. L'employeur n'est pas automatiquement informé de ce résultat. Il appartient donc au travailleur de lui communiquer cette décision. Faute de quoi l'employeur, qui n'aura pu examiner la question, ne pourra procéder au déplacement vers un poste de travail similaire de jour. Le travailleur devra alors supporter lui-même les conséquences d'une éventuelle détérioration de son état de santé due au travail de nuit.

Dans le cas d'un examen médical et de conseils obligatoires (art. 17c, al. 2 LTr), le médecin consulté informe l'employeur du résultat de l'examen (art. 45, al. 32 OLT 1). En cas d'inaptitude, l'affectation à un travail de jour est à examiner d'office et à exécuter si les conditions dans l'entreprise le permettent.

Article 17e

## Mesures supplémentaires lors du travail de nuit

<sup>1</sup> Pour autant que les circonstances l'exigent, l'employeur qui occupe régulièrement des travailleurs la nuit doit prendre des mesures supplémentaires appropriées, destinées à la protection des travailleurs, notamment en ce qui concerne la sécurité sur le chemin du travail, l'organisation des transports, les possibilités de se reposer et de s'alimenter, ainsi que la prise en charge des enfants.

<sup>2</sup> Les autorités qui les octroient peuvent assortir les autorisations portant sur la durée du travail de charges appropriées.

### Alinéa 1

Les obstacles rencontrés par les travailleurs ne résident pas dans le seul fait de travailler de nuit. D'autres éléments peuvent également poser problème, comme les horaires particuliers de prises et de fins de postes, ou encore l'infrastructure elle-même. D'où l'obligation faite à l'employeur d'identifier les besoins et de prendre, le cas échéant, les mesures supplémentaires qui s'imposent.

L'employeur est tenu de veiller à ce que les travailleurs ne courent aucun risque pendant leur trajet à destination ou en provenance du lieu de travail. Pendant les heures de la nuit où ne circule aucun moyen de transport public, les mesures nécessaires doivent être prises. Par exemple, l'employeur doit s'assurer que les travailleurs disposent pour leurs trajets de leur propre véhicule ou de la possibilité d'un covoiturage. Il doit tout particulièrement veiller à protéger les travailleuses pendant ces trajets.

Il lui incombe également de veiller à ce que les travailleurs puissent se reposer dans une salle de détente appropriée pendant leurs pauses. Ce local doit, en cas de besoin, être aménagé avec le mobilier nécessaire pour pouvoir se reposer. Par ailleurs,

il doit impérativement être équipé de l'infrastructure nécessaire pour permettre la préparation de repas chauds.

La prise en charge des enfants est un autre aspect auquel l'employeur doit contribuer en apportant un soutien approprié. Il doit en effet porter assistance aux familles monoparentales en organisant lui-même ou en aidant à trouver des solutions. La question de la prise en charge des coûts qui en découlent relève du droit privé.

Les études menées dans le domaine des sciences du travail prouvent que ces mesures d'accompagnement contribuent de façon non négligeable à l'acceptation du travail de nuit et à la satisfaction des travailleurs.

### Alinéa 2

Les exigences du premier alinéa sont à vérifier et, le cas échéant, également à concrétiser pour du travail de nuit non soumis à autorisation, en vertu de l'ordonnance 2. Les autorités compétentes en la matière peuvent ordonner la prise de mesures à titre préventif et lui subordonner la délivrance du permis concernant la durée du travail.

Article 18

## Interdiction de travailler le dimanche

<sup>1</sup> Du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures, il est interdit d'occuper des travailleurs. L'art. 19 est réservé.

<sup>2</sup> Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, l'intervalle de 24 heures défini à l'al. 1 peut être avancé ou retardé d'une heure au plus.

### Généralités

L'interdiction du travail du dimanche couvre l'intervalle compris entre le samedi, à 23 h, et le dimanche, à 23 h. En règle générale, le dimanche est le jour de repos hebdomadaire. Il convient en outre de prendre en compte l'article 20 sur le dimanche libre pour fixer la durée du repos hebdomadaire, qui s'élève ainsi à une durée totale de 35 heures, puisqu'il se compose d'un jour de repos de 24 heures et d'un repos quotidien de 11 heures.

### Alinéa 1

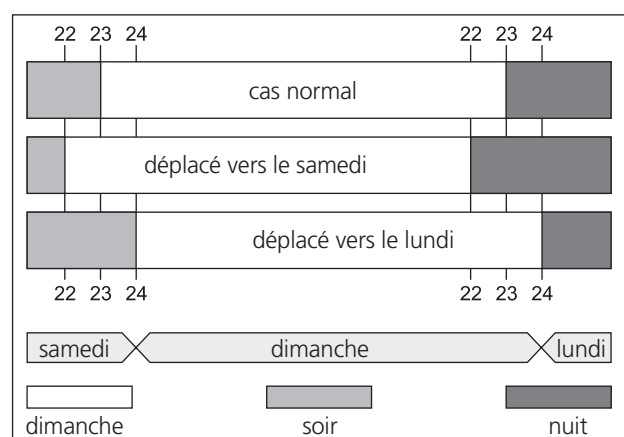
Le travail du dimanche est interdit entre le samedi, à 23 h et le dimanche, à 23 h. Les conditions de dérogation à cette règle sont énumérées à l'article 19.

L'interdiction du travail du dimanche repose sur des raisons relevant aussi bien de la protection de la santé que de principes sociaux, culturels et religieux. En tant que jour de repos hebdomadaire, le dimanche garantit en effet un repos minimal à la suite d'un maximum de 6 jours consécutifs de travail. Il est également revêtu d'une importance considérable sur le plan social, puisqu'il représente le seul jour de la semaine qui permet à une grande majorité de la population active d'entretenir des contacts sociaux avec la famille, les amis et

les connaissances. De plus, les qualités de réflexion et de détente que lui confèrent culture et religion font du dimanche un jour de repos profondément ancré dans la conscience collective.

### Alinéa 2

Au même titre que pour l'intervalle de nuit, l'intervalle sur lequel porte l'interdiction du travail du dimanche peut être avancé ou retardé d'une heure, pour autant que la majorité des travailleurs concernés ou leurs représentants dans l'entreprise y consentent.



**Illustration 018-1** : Position du dimanche ; comme l'intervalle jour/soir, il peut être avancé ou retardé d'une heure au plus.

## Article 19

## Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche

<sup>1</sup> Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.

<sup>2</sup> Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

<sup>3</sup> Le travail dominical temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50 % au travailleur.

<sup>4</sup> Le travail dominical régulier ou périodique est soumis à l'autorisation de l'office fédéral, le travail dominical temporaire, à celle des autorités cantonales.

<sup>5</sup> Le travailleur ne peut être affecté au travail dominical sans son consentement.

<sup>6</sup> Les cantons peuvent fixer au plus quatre dimanches par an pendant lesquels le personnel peut être employé dans les commerces sans qu'une autorisation soit nécessaire.

### Généralités

Une forte réserve s'impose, plus restrictive encore que pour le travail de nuit, lorsqu'il s'agit d'autoriser le travail du dimanche. Les critères plus stricts auxquels est subordonné le travail du dimanche se retrouvent dans le règlement du supplément de salaire : en effet, le travail du dimanche à caractère temporaire est compensé par un supplément de salaire de 50%, alors que le travail de nuit à caractère temporaire ne donne droit qu'à un supplément de salaire de 25% – en dépit du préjudice plus grave qu'il porte à la santé.

### Alinéa 1

Toute activité que les travailleurs exercent partiellement ou intégralement le dimanche est soumise à autorisation. Le travail du dimanche ne peut être autorisé – aux fins d'élargir la capacité de production, par exemple – que lorsque toutes les possibilités qu'offre la semaine civile sont réellement épuisées.

Il est de ce fait inadmissible de faire exécuter une tâche le dimanche pour libérer le samedi. Sont bien entendu réservés les cas particuliers tels que le service de piquet, la révision d'installations pour raisons de sécurité, etc.

### Alinéa 2

De même que pour le travail de nuit, c'est ici à l'entreprise de fournir la preuve de l'indispensabilité technique ou économique. Les conditions requises sont cependant plus strictes que pour le travail de nuit, tout particulièrement pour ce qui touche à l'indispensabilité économique et aux besoins particuliers des consommateurs.

### Alinéa 3

La définition du besoin urgent figure à l'article 27, al. 1, OLT 1. L'employeur est tenu de verser au travailleur appelé à effectuer des interventions à caractère temporaire le dimanche ou les jours fériés légaux assimilés à un dimanche un supplément de salaire de 50%, soit un salaire total de 150%. Le versement de ce supplément de salaire est impératif. D'où l'obligation de le verser non seulement en cas de salaire horaire, mais également en cas de salaire mensuel. Y ont également droit les cadres non considérés comme des employés exerçant une fonction dirigeante élevée (cf. art. 9 OLT 1).

## Alinéa 4

cf. commentaire de l'article 17, al. 5.

## Alinéa 5

cf. commentaire de l'article 17, al. 6.

## Alinéa 6

Cette disposition est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008. Elle donne aux cantons la possibilité de désigner quatre dimanche par an au maximum pendant lesquels les commerces peuvent occuper du personnel sans avoir besoin d'une autorisation. Les cantons sont libres de faire usage de cette possibilité ou non. Les prescriptions de police sur le repos du dimanche et sur les heures d'ouverture des entreprises de vente au détail (art. 71, let. c, LTr) demeurent réservées. Ce nouvel alinéa ne porte donc d'effet que lorsque les prescriptions sur les heures d'ouverture des magasins permettent l'ouverture des commerces.

Cette disposition attribue explicitement aux cantons la compétence de désigner les quatre dimanches. En principe les cantons déterminent les quatre dimanches de manière uniforme pour tout le territoire cantonal ou, éventuellement, en prenant en compte des différences régionales. Le droit fédéral n'empêche néanmoins pas le canton de déléguer cette compétence aux communes s'il arrive à la conclusion que seule une telle délégation permet de répondre aux spécificités cantonales.

Les cantons ne peuvent en aucun cas laisser les entreprises choisir elles-mêmes les quatre dimanches où elles peuvent occuper du personnel.

On entend par commerces les entreprises de vente au détail. Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises de services, comme notamment les coiffeurs, les banques, les agences de voyages. Elle s'applique en général aux entreprises de vente au détail spécifiées dans les lois cantonales sur les heures d'ouverture des magasins.

Article 20

## Dimanche libre et repos compensatoire

- <sup>1</sup> Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'art. 24 est réservé.
- <sup>2</sup> Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.
- <sup>3</sup> L'employeur peut occuper des travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si cette mesure s'avère nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise ; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.

### Alinéa 1

L'employeur est tenu d'accorder, à titre de journée hebdomadaire de repos, au moins un dimanche entier de congé par tranche de deux semaines. Cette journée doit comprendre au moins 35 heures consécutives de repos (dimanche + repos quotidien) et inclure impérativement l'intervalle compris entre le samedi à 23 h et le dimanche à 23 h, selon l'article 18, alinéa 1, LTr. De même que pour le travail du soir, cet intervalle peut être avancé ou retardé d'une heure au plus avec l'accord de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés. La réserve concernant l'article 24 LTr s'applique au travail continu.

Selon la pratique du SECO, il est possible d'occuper un travailleur jusqu'à deux dimanches consécutifs, à condition qu'ils soient directement précédés ou suivis par deux dimanches de congé consécutifs.

### Alinéa 2

Le travail du dimanche d'une durée maximale de 5 heures doit être compensé dans un délai de 4 semaines, selon l'article 21, al. 7, OLT 1, par du temps libre de même durée. Le travail du dimanche d'une durée supérieure à 5 heures donne impérativement droit, pendant la semaine en cours ou pendant celle qui suit le dimanche ouvré, à un jour de repos compensatoire coïncidant avec un jour de travail, comprenant au moins 35 heures de repos et couvrant l'intervalle situé entre 06 h et 20 h.

### Alinéa 3

cf. commentaire de l'article 26 OLT 1 (travail supplémentaire, circonstances exceptionnelles)

Article 20a

## Jours fériés et fêtes religieuses

<sup>1</sup> 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>2</sup> Le travailleur est autorisé à interrompre son travail à l'occasion de fêtes religieuses autres que celles qui sont assimilées à des jours fériés par les cantons. Il doit cependant en aviser son employeur au plus tard trois jours à l'avance. L'art. 11 est applicable.

<sup>3</sup> A la demande du travailleur, l'employeur lui accordera, si possible, le temps nécessaire pour assister à une fête religieuse.

### Alinéa 1

Le seul jour férié fédéral est celui de la fête nationale (1<sup>er</sup> août). Les cantons peuvent assimiler au dimanche jusqu'à huit jours fériés cantonaux. Les entreprises assujetties à la loi sur le travail doivent donc, pour occuper des travailleurs les jours fériés assimilés au dimanche, disposer du permis exigé par la LTr pour le travail du dimanche (sous réserve de l'OLT 2) et, le cas échéant, d'un permis délivré par la police selon la loi cantonale sur les jours de repos (prescriptions de police en matière de repos dominical).

Les cantons ont, dans le cadre de leurs lois cantonales sur les jours de repos, compétence pour qualifier de jours de repos officiels le nombre de jours fériés additionnels qu'ils souhaitent, indépendamment des huit jours fériés assimilés au dimanche. N'étant pas assimilés au dimanche, les jours en question sont toutefois réputés jours ouvrables par la loi sur le travail. De ce fait, l'occupation de travailleurs pendant ces jours fériés ne requiert pas de permis concernant la durée du travail. Néanmoins, certaines activités sont soumises à autorisation (permis cantonal délivré par la police) en fonction des prescriptions cantonales ou communales en matière de jours de repos ou d'ouverture des magasins. Cela est notamment le cas pour les activités occasionnant pour des tiers des nuisances telles que bruit, odeurs, attroupements importants, etc.

Lorsqu'il n'est pas délivré de permis de police pour une activité interdite sur la base d'une prescription cantonale ou communale, le permis prévu par la LTr ne peut être pleinement exploité en raison de la réserve apportée à l'article 71, lettre c LTr en matière de prescriptions cantonales de police. A l'inverse, un permis délivré par la police cantonale (pour l'ouverture des magasins le dimanche, par exemple) ne légitime pas à lui seul l'occupation de travailleurs le dimanche. Sont en effet déterminants dans ce cas les critères fixés par la LTr (preuve du besoin urgent ou de l'indispensabilité).

### Alinéa 2

Les jours fériés cantonaux sont déterminés avant tout sur la base de la tradition chrétienne. Le 1<sup>er</sup> mai, déclaré jour férié dans certains cantons, constitue une exception. Pour que les travailleurs de confession différente puissent célébrer leurs fêtes religieuses, ils sont en droit de prendre congé en dehors des jours fériés cantonaux. Dans ce cas, l'employeur peut, selon l'article 11 LTr, demander la compensation du temps de travail perdu.

### Alinéa 3

Lorsqu'un travailleur est en mesure d'assister à une fête religieuse au cours d'une interruption de travail, l'employeur n'est pas tenu – bien qu'il soit libre de le faire – de lui accorder de congé (supplémentaire).



Article 21

## Demi-journée de congé hebdomadaire

<sup>1</sup> Lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur plus de cinq jours, l'employeur est tenu de donner au travailleur une demi-journée de congé par semaine, sauf dans les semaines comprenant un jour chômé.

<sup>2</sup> L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, donner en une seule fois, pour quatre semaines au plus, les demi-journées de congé hebdomadaire, à condition que la durée moyenne du travail hebdomadaire ne dépasse pas le maximum légal.

<sup>3</sup> L'art. 20, al. 3, est applicable par analogie.

### Généralités

La demi-journée de congé hebdomadaire doit être accordée aux travailleurs occupés pendant plus de cinq jours par semaine, pour que ces derniers disposent du temps voulu pour régler leurs affaires personnelles. Cette demi-journée doit se situer dans un espace de temps correspondant aux heures normales d'ouverture des prestataires de services (commerces de détail, etc.) que la révision de la LTr place, par analogie, entre 6h et 20 h.

### Alinéa 1

Lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur plus de cinq jours, l'employeur est tenu de donner au travailleur une demi-journée de congé par semaine. La demi-journée de congé est réputée accordée dès l'instant où elle correspond aux dispositions légales de l'article 20 OLT 1.

La demi-journée de congé hebdomadaire est également réputée accordée dans les semaines comprenant un jour chômé, par exemple un jour férié au sens de l'article 20a, alinéa 1, LTr.

Ni les demi-journées de congé dues pour les semaines antérieures et rassemblées en journées de congé entières, ni les jours de repos destinés à compenser le travail du dimanche, ni le temps de repos compensatoire en cas de travail de nuit ne peuvent être assimilés à une demi-journée de congé hebdomadaire.

### Alinéa 2

L'octroi en bloc des demi-journées de congé hebdomadaire étant, avec le consentement du travailleur, possible pour quatre semaines au plus, le travailleur peut ainsi disposer d'une journée entière de congé toutes les deux semaines, de sorte que la moyenne hebdomadaire n'excède pas 5,5 jours conformément à l'article 16, alinéa 2, OLT 1. Si le travailleur accomplit de suite trois semaines de six jours de travail, la quatrième semaine devra être réduite à quatre jours, afin de respecter les dispositions de l'article 22 OLT 1 pour ce qui concerne les principes de durée hebdomadaire de travail (voir commentaire y relatif).

### Alinéa 3

En cas de circonstances exceptionnelles décrites à l'article 26 OLT 1 et dans le commentaire y relatif, l'employeur peut occuper des travailleurs temporairement pendant la demi-journée de congé hebdomadaire. Cette demi-journée doit cependant être accordée au plus tard pendant les quatre semaines suivantes.

Article 22

## Interdiction de remplacer le temps de repos par d'autres prestations

Dans la mesure où la loi prescrit des temps de repos, ceux-ci ne doivent pas être remplacés par des prestations en argent ou d'autres avantages, sauf à la cessation des rapports de travail.

### Généralités

Toute compensation, par de l'argent ou par d'autres avantages, de périodes de repos prescrites par la loi est interdite pendant la durée des rapports de travail, en raison de l'atteinte qu'elle porterait à la finalité même du repos. En effet, le maintien de la santé passe par un juste équilibre entre périodes de travail et périodes consacrées au repos. Ce principe se retrouve dans le code des obligations, à l'article 329d, alinéa 2, concernant le remplacement des vacances par des prestations en argent ou d'autres avantages.

La mention de loi faite dans ce contexte s'applique également aux ordonnances 1 et 2 qui peuvent, eu égard aux délégations de compétence correspondantes que comporte la loi, prévoir des dérogations ou des compléments à la durée du repos. Entrent également dans ce registre les compensations sous forme de temps, comme le temps de repos supplémentaire, les heures de rattrapage, le repos compensatoire obligatoire pour le travail supplémentaire effectué dans des circonstances exceptionnelles, etc.

Le paiement des périodes de repos non accordées ne peut se faire qu'à la fin des rapports de travail, sur la base des critères fixés à l'article 33 OLT 1.

## Article 24

## Travail continu

<sup>1</sup> Le travail continu est soumis à autorisation.

<sup>2</sup> Le travail continu régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

<sup>3</sup> Le travail continu temporaire est autorisé en cas de besoins urgent dûment établi.

<sup>4</sup> Le travail continu régulier ou périodique est soumis à l'autorisation de l'office fédéral, le travail continu temporaire, à celle des autorités cantonales.

<sup>5</sup> L'ordonnance détermine, en cas de travail continu, à quelles conditions supplémentaires et dans quelles limites la durée maximale du travail quotidien et hebdomadaire peut être prolongée et le temps de repos réparti différemment. Ce faisant, la durée maximale du travail hebdomadaire ne doit pas, en règle générale, être dépassée sur une moyenne de seize semaines.

<sup>6</sup> En outre, les dispositions sur le travail de nuit et sur le travail dominical sont applicables au travail continu.

### Généralités

Le travail continu est un aménagement de travail organisé en équipes – composé en règle générale de 4 équipes – soumis à des règles particulières. Du point de vue de l'entreprise, il s'agit d'un système d'organisation du travail maintenu en activité vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur les sept de la semaine. Chaque travailleur participe par principe à toutes les équipes (matin, après-midi et nuit). Ce système d'aménagement du temps de travail couvre ainsi tout le jour, toute la nuit et le dimanche. En raison de son caractère particulier, le travail continu n'est pas, en ce qui concerne son organisation, lié à la semaine civile, sauf en ce qui concerne la durée maximum de la semaine de travail.

Il y a lieu de distinguer ce travail continu du travail continu atypique. Ce dernier constitue, du point de vue de l'entreprise, un travail sans interruption. Par contre, le travailleur ne participe pas à toutes les équipes dans une proportion égale. Il s'agit d'un système combiné d'aménagement du temps de travail et des équipes, dans lequel chaque travailleur n'intervient que dans certaines équipes

ou certains jours (p. ex. le week-end). Ce type de travail continu est soumis à des règles différentes (art. 39 OLT 1) de celles présentées ci-dessous.

### Alinéa 1

Le travail continu comporte du travail de nuit et du dimanche ainsi qu'une organisation complexe des équipes, avec parfois des alternances irrégulières, des durées hebdomadaires de travail prolongées et de longs cycles d'équipe. De ce fait, le travail continu est obligatoirement soumis à une autorisation.

### Alinéa 2

Du travail continu à caractère régulier ou périodique ne peut être introduit que si l'indispensabilité technique et/ou économique (art. 28 OLT 1 et annexe à l'OLT 1) est démontrée. Le travail continu doit être incontournable pour des raisons inhérentes à la nature même du type d'entreprises en question ou de l'activité exercée, au procédé de production, au produit fabriqué ou au marché auquel il est destiné.

### Alinéa 3

L'adjectif « temporaire » suppose une limitation dans le temps et s'applique à une situation de courte durée, dont le début et le terme sont ou peuvent être clairement définis. Le travail continu nécessitant au moins quatre équipes, la situation de l'entreprise doit permettre un travail sans interruption pendant quatre semaines au moins. Si tel n'est pas le cas, il n'y a pas nécessité de recourir au travail continu temporaire. Il s'agira alors d'examiner si un horaire à trois équipes peut être combiné avec du travail du dimanche. Le travail continu temporaire peut couvrir une durée de 16 semaines au plus. A l'intérieur de cet intervalle, la durée maximum de travail hebdomadaire est à respecter en moyenne. L'instance cantonale compétente peut autoriser le travail continu temporaire pour une durée de 16 semaines au plus par entreprise et par année civile. Voir l'article 40 OLT 1 pour d'autres informations au sujet de cette délimitation.

L'évaluation du besoin urgent dûment établi tiendra principalement compte de trois questions essentielles, à savoir :

- Le refus d'octroyer un permis entraînerait-il pour l'entreprise de lourdes conséquences sur le plan économique ?
- Aucune possibilité autre que le travail continu n'est-elle envisageable pour accomplir le travail ?
- L'entreprise dispose-t-elle du personnel nécessaire pour introduire le travail à quatre équipes ?

Concrètement et en complément à l'article 27 OLT 1, le besoin urgent est à considérer comme dûment établi en cas de :

- Rattrapage d'un retard de production dû, par exemple, à une panne de machines, à une coupure de l'approvisionnement énergétique, à une rupture dans la livraison de matières premières ou de produits semi-finis, respect d'un délai de livraison impératif assorti d'une clause pénale, ou d'une annulation de commande.
- Manifestation particulière ou exceptionnelle (par ex. expositions à caractère de foire ou de salon).

### Alinéa 4

Pour toutes les entreprises industrielles et non industrielles, le travail continu régulier ou périodique est soumis à l'autorisation, sous la forme d'un permis de travail continu, de l'office fédéral.

Quant au travail continu temporaire, pour toutes les entreprises industrielles et non industrielles, il est soumis à l'autorisation, sous la forme d'un permis de travail continu de durée limitée, de l'autorité cantonale.

### Alinéa 5

Pour tenir compte des conditions particulières propres à l'aménagement du travail en continu par rapport au travail de nuit et du dimanche, une réglementation complémentaire est nécessaire pour pouvoir réaliser ce système d'aménagement du temps de travail. Ainsi, l'ordonnance 1 permet de fixer de manière différente les limites de durée maximale du travail quotidien et hebdomadaire, de même que les temps de repos quotidien et hebdomadaire. Ce faisant, la durée maximale de travail hebdomadaire, fixée à 45 heures pour les entreprises industrielles et à 50 heures pour les autres entreprises, ne doit pas, en règle générale, être dépassée sur une moyenne de seize semaines.

### Alinéa 6

Les dispositions sur le travail de nuit et sur le travail dominical, telles par exemple :

- la durée des pauses
- l'obligation des temps de repos supplémentaires ou de suppléments de salaire
- les examens médicaux et les conseils
- les mesures supplémentaires (transports, repas chauds, soutien familial, etc.).
- l'alternance des équipes et le sens de rotation
- l'interdiction de remplacer les temps de repos par d'autres prestations

sont applicables au travail continu.

Article 25

## Alternance des équipes

<sup>1</sup> Le temps de travail doit être organisé de telle sorte qu'aucun travailleur ne soit occupé plus de six semaines consécutives dans la même équipe.

<sup>2</sup> En cas de travail de jour ou du soir à deux équipes, le travailleur doit participer dans une proportion égale aux deux équipes et, en cas de travail de nuit, au travail de jour ou du soir et au travail de nuit.

<sup>3</sup> Avec l'accord des travailleurs concernés et pour autant que les charges et conditions fixées dans l'ordonnance soient observées, la période de six semaines peut être prolongée ou l'alternance des équipes supprimée.

### Alinéa 1

Il convient, pour des raisons relevant de la protection de la santé, de promouvoir l'alternance périodique des plans d'équipes (rotation des travailleurs entre les postes du matin, du soir et de nuit, p. ex.). Pratiquée de façon régulière, cette alternance présente deux avantages importants : d'une part, elle prévient l'excès chronique de sollicitations qu'engendre un horaire défavorable pendant une durée prolongée ; d'autre part, elle permet au travailleur de mieux répondre à ses obligations et rapports sociaux. L'alternance des équipes est généralement hebdomadaire ou bimensuelle (toutes les 2 semaines).

moins aussi élevé que celui des postes de nuit (ou comprenant des tranches de travail de nuit). Cette dernière équation vaut également pour les systèmes d'organisation du temps de travail qui pratiquent l'alternance entre postes de jour ou du soir et postes de nuit, et qui ne répondent pas à la définition que donne l'article 34 OLT 1 du travail en équipes. Si un aménagement de travail en trois équipes permet de limiter l'équipe de nuit à 7 heures, pauses incluses, un intervalle de 18 heures entre 05 h et 24 h et comprenant une heure de travail de nuit est toléré. Dans ce cas, le nombre d'équipes avec et sans travail de nuit est encore considéré comme étant équilibré.

### Alinéa 2

La participation des travailleurs aux différents postes doit se faire de façon équitable.

En cas de travail en deux équipes, la participation aux deux postes s'effectue en proportions égales. Elle doit être proportionnelle au nombre de postes (matin, soir et nuit) en cas de travail en trois équipes ou de travail continu. Cette équité permet de prévenir les sentiments d'injustice ou de favoritisme que génère l'inégalité de la participation à l'ensemble des postes. Par ailleurs, le nombre de postes sans tranche de travail de nuit doit être au

### Alinéa 3

Il est possible de déroger partiellement aux prescriptions fixées par les alinéas 1 et 2, pour autant que des raisons impératives l'exigent et que les travailleurs y consentent. Si tel est le cas, l'employeur est néanmoins tenu d'accorder en contrepartie certaines mesures compensatoires, dont les articles 30 et 35, OLT 1 fixent les critères et les modalités d'application. Il est en outre impératif de faire en sorte que le contexte général du travail garantisse à la fois la sécurité et la protection de la santé des travailleurs (cf. art. 30 et 35 OLT 1).

Article 26

## Autres dispositions protectrices

<sup>1</sup> Pour protéger les travailleurs, d'autres dispositions sur le travail supplémentaire, sur le travail de nuit, sur le travail dominical, sur le travail par équipes et sur le travail continu peuvent être édictées par voie d'ordonnance, dans les limites de la durée maximale de la semaine de travail.

<sup>2</sup> Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail peut, par ordonnance, être réduite dans la mesure nécessaire pour protéger la santé des travailleurs.

### Alinéa 1

Les principes généraux régissant l'organisation du travail et énoncés dans les articles 9 à 24 de la LTr donnent les normes cadres de protection des travailleurs mais certains types d'organisations de travail (tels le travail de nuit, le travail du dimanche ou le travail par équipes) nécessitent un renforcement des dispositions de protection. Les dispositions se fondant sur le présent article sont les art. 25 et 26, OLT 1, relatifs au travail supplémentaire, l'art. 30, OLT 1, sur le travail de nuit sans alternance, l'art. 32, OLT 1, sur les dérogations à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire pour le travail de nuit régulier ainsi que l'art. 34, OLT 1, concernant le travail en équipe et la rotation des équipes et enfin l'art. 39, OLT 1, qui a trait au travail continu atypique.

### Alinéa 2

Cet alinéa aménage la possibilité de pallier d'éventuels dangers résultant de circonstances spécifiques à certaines entreprises ou professions qui ne sont pas spécifiées dans la loi et en raison desquels la protection de la santé des travailleurs impose une réduction du temps de travail. A noter qu'une telle mesure devrait couvrir l'ensemble des travailleurs d'une profession ou toutes les entreprises d'une même branche, mais qu'elle n'a pour l'instant jamais été prévue par voie d'ordonnance.

Article 27

## Dispositions spéciales visant certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs

<sup>1</sup> Certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs peuvent être soumises par voie d'ordonnance à des dispositions spéciales remplaçant en tout ou en partie les art. 9 à 17a, 17b, al. 1, 18 à 20, 21, 24, 25, 31 et 36, dans la mesure où leur situation particulière le rend nécessaire.

<sup>1bis</sup> Les petites entreprises artisanales, en particulier, sont exemptées de l'autorisation obligatoire pour le travail de nuit ou le travail dominical, lorsque celui-ci est inhérent à leur activité.

<sup>1ter</sup> Les magasins et entreprises de services situés dans les aéroports et dans les gares à forte fréquentation considérées comme des centres de transports publics peuvent occuper des travailleurs le dimanche.

<sup>1quater</sup> Les magasins des stations-service qui sont situés sur les aires des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs et dont les marchandises et les prestations répondent principalement aux besoins des voyageurs peuvent occuper des travailleurs le dimanche et la nuit.

<sup>2</sup> De telles dispositions peuvent être édictées notamment pour :

- a. Les établissements d'éducation ou d'enseignement, les œuvres sociales, les cliniques et hôpitaux, les cabinets médicaux ainsi que les pharmacies ;
- b. Les hôtels, les restaurants, les cafés, les entreprises de spectacle ainsi que les entreprises qui ravitaillent les hôtels, restaurants et cafés à l'occasion de manifestations spéciales ;
- c. Les entreprises qui satisfont aux besoins du tourisme ou de la population agricole ;
- d. Les entreprises qui assurent le ravitaillement en biens facilement périssables ;
- e. Les entreprises qui traitent des produits agricoles, ainsi que les entreprises horticoles non visées par l'art. 2, al. 1, let. e ;
- f. Les entreprises sylvicoles ;
- g. Les entreprises qui assurent le ravitaillement en énergie électrique, gaz ou eau ;
- h. Les entreprises qui approvisionnent des véhicules en carburant ou bien les entretiennent et les réparent ;
- i. Les rédactions de journaux et périodiques ;
- k. Le personnel au sol des transports aériens ;
- l. Les travailleurs occupés sur des chantiers ou des carrières qui, en raison de leur situation géographique ou des conditions climatiques ou techniques particulières, demandent une réglementation spéciale de la durée du travail ;
- m. Les personnes dont le temps de travail comprend dans une large mesure une simple présence, ou les personnes dont l'activité entraîne de fréquents voyages ou déplacements.

## Généralités

L'art. 27 LTr constitue la base légale de l'OLT 2. Il prévoit la possibilité de fixer des dispositions dérogatoires pour des branches économiques ou des groupes de travailleurs pour lesquels le cadre du temps de travail fixé par la loi s'avère trop étroit. Cela est notamment le cas dans le secteur des hôpitaux ou encore dans les branches de la gastronomie et des loisirs, dont les activités connaissent un temps fort en soirée et la nuit. Des dispositions dérogatoires ne doivent être édictées que s'il est établi que cela est indispensable vu la situation particulière d'une branche donnée. L'OLT 2 n'est pas conçu pour répondre à des besoins individuels mais à ceux de branches économiques ou de groupes professionnels dans leur ensemble. La voie prévue pour prendre en considération les cas particuliers est celle de la demande d'autorisation dans le cadre de la LTr et de l'OLT 1. Les dérogations au sens du présent article ne concernent que la durée du travail et celle du repos. Si une dérogation n'est pas formulée expressément dans l'OLT 2, ce sont les prescriptions relatives à la durée du travail contenues dans la LTr et dans l'OLT 1 qui s'appliquent de manière impérative. Il faut en outre prendre garde au fait que les autres mesures de protection contenues dans la LTr et dans l'OLT 1 (protection de la santé, protection de la maternité, droits de participation, etc.) s'appliquent même pour les entreprises qui sont soumises aux dispositions de l'OLT 2. L'exemption de l'autorisation obligatoire pour les petites entreprises artisanales, formulée à l'art. 27, al. 1<sup>bis</sup>, constitue une exception.

## Alinéa 1

L'alinéa 1 mentionne de manière exhaustive les articles de loi auxquels il peut être dérogé par ordonnance. Il s'agit des articles 9 (durée maximum de la semaine de travail), 10 (limites du travail de jour et du travail du soir), 11 (travail compensatoire), 12 et 13 (travail supplémentaire et indemnité pour travail supplémentaire), 15 (pauses), 15a

(repos quotidien), 16 et 18 (interdiction du travail de nuit et du dimanche), 17a (durée maximale du travail de nuit), 17b et 19 (majoration de salaire pour travail de nuit et travail du dimanche), 20 (dimanche libre et repos compensatoire), 21 (demi-journée de congé hebdomadaire), art. 24 (soumission à autorisation du travail continu), 25 (alternance des équipes), 36 (obligations de l'employeur envers les travailleurs ayant des responsabilités familiales).

## Alinéa 1<sup>bis</sup>

Cet article tient compte du fait que les petites entreprises artisanales n'ont généralement pas une structure administrative étendue et que l'obligation de requérir une autorisation pour le travail de nuit et du dimanche constitue pour elles un obstacle administratif non négligeable. Les petites entreprises artisanales sont par conséquent exemptées de l'autorisation obligatoire pour le travail de nuit et du dimanche, pour autant que cela soit nécessaire à l'exercice de leur activité. Parmi ces petites entreprises artisanales, il peut fort bien y en avoir qui n'appartiennent pas à une branche à laquelle les dispositions spéciales de l'OLT 2 sont applicables. Les notions de petite entreprise artisanale et de nécessité sont définies à l'art. 2 OLT 2. On trouvera d'autres explications détaillées dans le commentaire de cet article.

## Alinéa 1<sup>ter</sup>

Selon cet alinéa, les magasins et entreprises de services situés dans les aéroports et dans les gares à forte fréquentation considérées comme des centres de transports publics peuvent occuper des travailleurs le dimanche. Les aéroports sont cités au même titre que les gares car il s'agit aussi là de centres de transports publics. De plus, tant à Kloten que Cointrin, les locaux de la gare et de l'aéroport sont adjacents et dès lors difficiles à délimiter. L'art. 26a al. 2 OLT 2 contient les critères de défi-



## Commentaire de la loi sur le travail

III. Durée du travail et repos

4. Autres dispositions

Art. 27 Dispositions spéciales visant certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs

LTr

Art. 27

inition des centres de transports publics (gares) et aéroports. L'art. 26a OLT 2 contient de plus les dispositions applicables aux travailleurs occupés dans les entreprises situées dans ces centres de transports publics.

### Alinéa 1<sup>quater</sup>

Cette disposition prévoit que les magasins des stations-service qui sont situés sur les aires des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs peuvent occuper leur personnel le dimanche et la nuit sans autorisation des autorités. Les marchandises et les prestations qu'ils proposent doivent répondre pour cela principalement aux besoins des voyageurs. De plus amples explications figurent dans le commentaire de l'art. 26 OLT 2.

### Alinéa 2

Cet alinéa mentionne des catégories d'entreprises et des groupes de travailleurs pour lesquels des dispositions spéciales peuvent être édictées dans l'OLT 2. Il s'agit de branches pour lesquelles on présume l'existence de contingences qui justifient une disposition dérogatoire. Lesdites entreprises n'ont par conséquent plus à apporter la preuve de l'indispensabilité de l'accomplissement de tâches en dehors du cadre fixé par la loi. Elles peuvent ainsi occuper des travailleurs la nuit ou le dimanche sans autorisation officielle, pour autant que cela s'effectue dans le cadre des dispositions de l'OLT 2.

L'énumération établie dans cet alinéa n'est pas exhaustive. Il existe d'autres catégories d'entreprises et groupes de travailleurs qui bénéficient de dispositions spéciales dans l'OLT 2 (jardins et parcs zoologiques, maisons de jeux, centraux téléphoniques, banques, etc.). Inversement, il y a des catégories d'entreprises et des groupes de travailleurs qui sont mentionnés dans cet alinéa mais qui ne font pas l'objet de dispositions spéciales dans l'OLT 2 (p. ex. les travailleurs cités à l'art. 27, al. 2, let. l et m, LTr 2).

Des explications plus détaillées à ce sujet figurent dans le commentaire de l'OLT 2.

## Article 28

## Légères dérogations

Dans les permis concernant la durée du travail, l'autorité peut, à titre exceptionnel, apporter de minimes dérogations aux prescriptions de la loi et de l'ordonnance, lorsque l'application de ces prescriptions entraînerait des difficultés extraordinaires et que la majorité des travailleurs intéressés ou leurs représentants dans l'entreprise consentent à ces dérogations.

Le présent article accorde aux autorités un certain pouvoir d'appréciation lors de l'octroi de permis concernant la durée du travail. L'autorité compétente ne peut en faire usage qu'avec toute la retenue nécessaire et toujours en prenant en compte les conséquences sur l'ordre juridique. Il est impossible de répondre par une formule abstraite à la question de savoir jusqu'où une dérogation peut être considérée comme minime. C'est à chaque fois à l'autorité compétente qu'il appartient d'en juger. Hormis l'ampleur de la dérogation (p. ex. la prolongation de la durée du travail ou la réduction du repos), l'autre facteur pertinent est la durée pour laquelle la dérogation doit être octroyée. L'élément décisif pour l'appréciation d'une dérogation est de savoir si elle ne fait pas perdre leur substance aux dispositions de la loi, dont l'esprit est la protection des travailleurs. L'exemple qui suit donne une idée de ce qui peut être considéré comme une dérogation minime.

**Exemple :**

Une entreprise a fixé la période de travail du jour et du soir entre 6 h et 23 h. L'unité de production travaille pendant cet intervalle en deux équipes. L'employeur souhaite aujourd'hui occuper aussi de jeunes travailleurs dans cette partie de l'entreprise en les intégrant au système de travail en deux équipes. L'employeur soumet une demande en ce sens à l'autorité compétente pour délivrer les permis.

En vertu de l'art. 31, al. 2, LTr, les jeunes travailleurs de plus de 16 ans peuvent être occupés jusqu'à 22 h au plus tard. Or si les jeunes travailleurs cessent de travailler à 22 h, il leur manque 5 heures sur le temps de travail hebdomadaire fixé par contrat les

semaines ou ils travaillent dans l'équipe de l'après-midi et du soir. L'entreprise ne produisant que cinq jours par semaine (du lundi au vendredi, semaine de 40 heures), elle ne pourrait plus occuper de jeunes travailleurs en cas de non-octroi d'un permis de dérogation. Il s'agit dès lors pour l'autorité d'octroi des permis de juger si une telle dérogation peut être considérée comme minime et si l'occupation de jeunes travailleurs jusqu'à 23 h peut être autorisée. Les éléments suivants sont à prendre en considération :

- La durée contractuelle du travail de 40 heures est inférieure de cinq heures au maximum légal.
- La durée quotidienne du travail de 8 heures est inférieure d'une heure au maximum légal.
- En cas de travail des jeunes jusqu'à 23 h, la durée minimum légale du repos quotidien est maintenue.

Si, par l'imposition de conditions particulières, le souci de protection de la loi est respecté, une autorisation pourrait être accordée sur la base du présent article. Les conditions seraient formulées comme suit :

« En vertu de l'article 28 LTr, la dérogation à l'art. 31 LTr est autorisée, pour autant que l'une des trois conditions suivantes soient remplies : les jeunes travailleurs disposent pour le chemin du retour après le travail d'un moyen de transport mis à disposition par l'entreprise ou peuvent être accompagnés par un adulte travaillant dans la même équipe ou encore travaillent dans la même équipe qu'un membre de leur famille. Dans le cas contraire, les jeunes travailleurs ne pourront terminer le travail après 22 h.»

Article 29

## Prescriptions générales

<sup>1</sup> Sont réputés jeunes gens les travailleurs des deux sexes âgés de moins de 18 ans.

<sup>2</sup> L'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des jeunes gens et veiller à la sauvegarde de la moralité. Il doit veiller notamment à ce qu'ils ne soient pas surmenés ni exposés à de mauvaises influences dans l'entreprise.

<sup>3</sup> Afin de protéger la vie ou la santé des jeunes gens ou de sauvegarder leur moralité, leur emploi à certains travaux peut, par ordonnance, être interdit ou subordonné à des conditions spéciales.

<sup>4</sup> L'employeur qui engage des jeunes gens doit se faire présenter une attestation d'âge. L'ordonnance peut en outre prescrire la production d'un certificat médical.

### Généralités

Les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'une protection plus étendue que les autres travailleurs. Leur âge, leur inexpérience et leur développement impliquent en effet que des égards particuliers leur sont dus dans le cadre du travail. Les art. 29 à 32 de la loi sont donc consacrés à cette catégorie spéciale de travailleurs. En outre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 le travail des jeunes est réglé dans la nouvelle ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5).

### Alinéa 1

La définition des jeunes reprend l'âge de la majorité selon le Code civil.

### Alinéa 2

Cet article reprend l'obligation générale de l'employeur, ancrée à l'art. 6 LTr, de veiller à la protection de la santé des travailleurs. Il va plus loin et insiste sur la situation particulière des jeunes travailleurs, en imposant à l'employeur une attention particulière au développement des jeunes tra-

vailleurs en préservant leur moralité et en évitant que les jeunes travailleurs soient surmenés. Cette obligation trouve sa raison d'être dans le fait que les facteurs de stress dans le travail ont des conséquences beaucoup plus lourdes pour cette catégorie de travailleurs que pour un travailleur adulte, moins fragile et plus apte à résister à des influences nocives.

### Alinéa 3

Il a été largement fait usage de la possibilité offerte par l'alinéa 3, qui est une des bases légales de la nouvelle OLT 5 (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs). En raison de leur inexpérience et de leur perception du danger moins grande que celle des adultes, les jeunes travailleurs ne peuvent être occupés à des travaux qui de par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la formation, à la sécurité ou à leur développement physique et psychique (art. 4 OLT 5). L'OLT 5 prévoit aussi l'interdiction d'occuper des jeunes dans des entreprises dans lesquelles ils seraient confrontés à des conditions de travail qui ne seraient pas adaptées à leur âge (art. 5 et 6 OLT 5).

## Alinéa 4

Cette prescription permet de rendre l'employeur attentif aux dispositions de protection particulières à appliquer selon l'âge du jeune travailleur et de l'amener à respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi. La forme de cette attestation d'âge est explicitée à l'art. 74 OLT 1. Cette pièce fait partie des documents que l'employeur doit tenir à la disposition des autorités cantonale ou fédérale et doit donc être dans le dossier du travailleur.

Le certificat médical est exigé lorsque les jeunes travailleurs sont périodiquement ou régulièrement occupés de nuit (art. 12 al. 3 OLT 5). Il est égale-

ment obligatoire lorsque des jeunes de moins de 15 ans mais ayant terminé leur scolarité obligatoire sont engagés (art. 9 OLT 5). L'ordonnance ne prévoit aucun autre cas où la prescription d'un certificat médical est obligatoire, bien qu'elle reprenne la possibilité aménagée ici de désigner certaines professions qu'un jeune ne pourrait exercer sans certificat médical d'aptitude (art. 18 OLT 5). Il n'a jusqu'ici pas été fait usage de cette disposition. A noter qu'actuellement, les cantons peuvent déjà édicter des dispositions plus strictes en matière de certificat ou examen médical, lesquelles sont expressément réservées (art. 18, al. 2, OLT 5).

Article 30

## Age minimum

<sup>1</sup> Il est interdit d'employer des jeunes gens âgés de moins de 15 ans révolus. Les al. 2 et 3 sont réservés.

<sup>2</sup> L'ordonnance détermine dans quelles catégories d'entreprise ou d'emplois et à quelles conditions :

- les jeunes gens de plus de treize ans peuvent être chargés de faire des courses et d'effectuer des travaux légers ;
- les jeunes gens de moins de quinze ans peuvent être affectés à un travail dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques ou sportives ainsi que dans la publicité.

<sup>3</sup> Les cantons où la scolarité obligatoire s'achève avant l'âge de 15 ans révolus peuvent être habilités, par ordonnance et à des conditions spéciales, à autoriser des dérogations pour les jeunes gens âgés de plus de 14 ans et libérés de l'école.

### Alinéa 1

Cet article fixe la limite inférieure de l'âge des travailleurs. En cela, il tient compte notamment des engagements internationaux de la Suisse, qui a ratifié la Convention 138 de l'Organisation internationale du travail sur l'âge minimum d'admission à l'emploi. Il faut préciser que quand bien même certaines entreprises sont exclues du champ d'application de la LTr, les dispositions sur l'âge minimal pour l'emploi leur sont depuis la dernière révision de la LTr tout de même applicables : on citera l'agriculture, l'horticulture, la pêche et les ménages privés, cf art. 2, al. 4, LTr.

### Alinéa 2

S'il n'est pas possible d'engager un travailleur de moins de quinze ans pour un travail régulier, certaines exceptions, concrétisées dans l'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5), doivent rester possibles.

### Alinéa 3

Cet alinéa prend en compte les cas dans lesquels la scolarité obligatoire se termine avant 15 ans. Les détails sont réglés par ordonnance (cf. art. 9 OLT 5).

## Article 31

## Durée du travail et du repos

- <sup>1</sup> Pour les jeunes gens, la durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise ou, à défaut d'autres travailleurs, la durée admise par l'usage local, et elle n'excédera pas neuf heures. Cette durée comprend le travail supplémentaire et le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.
- <sup>2</sup> Le travail de jour des jeunes gens, pauses incluses, doit être compris dans un espace de douze heures. Les jeunes travailleurs de moins de seize ans révolus ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures et ceux de plus de seize ans, jusqu'à 22 heures. Sont réservées les dispositions dérogatoires sur l'emploi de jeunes gens prévues à l'art. 30, al. 2.
- <sup>3</sup> Il est interdit d'affecter à un travail supplémentaire les jeunes gens de moins de seize ans révolus.
- <sup>4</sup> L'employeur n'est autorisé à occuper des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par voie d'ordonnance, notamment au profit de la formation professionnelle ainsi que pour les cas prévus à l'art. 30, al. 2.

### Remarque liminaire

La loi et les dispositions de l'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5) fixent les durées du travail et du repos applicables aux jeunes gens. L'OLT 2, qui s'applique aux travailleurs adultes, n'entre dès lors pas en ligne de compte. Les dérogations éventuelles sont réglées sous forme de dispositions spéciales dans l'OLT 5.

### Alinéa 1

La durée maximale du travail quotidien est fixée, pour les jeunes gens, à 9 heures. Si elle est inférieure à 9 heures pour les travailleurs adultes – soit par décision de l'entreprise, soit eu égard à l'usage local – elle le sera également pour les jeunes gens. La durée maximale de travail hebdomadaire des jeunes gens est égale à celle des travailleurs adultes, et s'élève respectivement à 45 ou à 50 heures. Le travail supplémentaire et le temps consacré à l'enseignement obligatoire sont considérés comme temps de travail lorsqu'ils ont lieu pendant les heures de travail.

### Alinéa 2

Le travail dit de jour doit s'inscrire, pour les jeunes gens, dans un intervalle maximal de 12 heures, pauses, rattrapage d'heures de travail perdues et éventuel travail supplémentaire compris. Il peut débuter au lever du jour, soit entre 05 h et 07 h, en fonction de la tranche définie par l'entreprise comme travail de jour. Le soir, le travail ne peut durer au-delà de 20 h pour les jeunes gens de moins de 16 ans révolus, ni au-delà de 22 h pour les jeunes gens âgés de plus de 16 ans. Si le travail effectué par des jeunes gens entre 20 h et 22 h n'est pas soumis à autorisation, la consultation des jeunes gens concernés et de leurs représentants légaux s'impose, de même que celle de l'autorité compétente en matière de formation professionnelle, si tant est qu'elle ne soit pas amenée à délivrer une autorisation sur la base des prescriptions de la LFPr. Il est possible d'accorder des dérogations aux restrictions concernant la durée du travail pour les jeunes gens dont l'occupation est permise dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques et sportives ou dans la publicité. L'ordonnance sur la

protection des jeunes travailleurs règle les détails. De la définition du travail de jour découle un repos quotidien d'une durée de 12 heures.

### **Alinéa 3**

Il n'est permis d'appeler des jeunes gens à effectuer un travail supplémentaire que s'ils ont 16 ans révolus. Les détails sont réglés à l'art.17 OLT 5.

### **Alinéa 4**

Le travail de nuit comme celui du dimanche sont interdits pour les jeunes gens. Il ne peut être dérogé à cette interdiction que dans l'observation de conditions de base et de critères clairement prescrits par la loi. On se reportera à cet effet aux articles 12 - 15 OLT 5.

Article 32

## Autres soins incombant à l'employeur

<sup>1</sup> Lorsque le jeune travailleur tombe malade, est victime d'un accident ou est menacé dans sa santé physique ou morale, l'employeur doit en aviser le détenteur de l'autorité parentale ou le tuteur. En attendant leurs instructions, il doit prendre les mesures qui s'imposent.

<sup>2</sup> Lorsque le jeune travailleur vit dans le ménage de l'employeur, celui-ci doit lui donner une nourriture suffisante et adaptée à son âge, et le loger conformément aux exigences de l'hygiène et de la moralité.

### Alinéa 1

La loi assigne à l'employeur non seulement une responsabilité générale en matière d'assistance (art. 29 LTr), mais encore certaines obligations spécifiques, d'autant plus importantes lorsqu'un jeune travailleur vit dans le ménage de l'employeur. Sont en outre assimilés à cette notion les foyers pour apprentis et autres hébergements de ce type, lorsqu'ils font partie de l'entreprise ou sont financés principalement par cette dernière.

Contrairement aux obligations générales en matière d'assistance, les obligations spécifiques dans ce même domaine incombent à l'employeur jusqu'à la majorité du jeune travailleur, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de 18 ans. Elles consistent essentiellement à informer les parents ou les autorités tutélaires de certains événements et à prendre les mesures qui s'imposent, jusqu'à ce que les jeunes travailleurs soient eux-mêmes en mesure d'en porter la responsabilité. Le devoir d'information de l'employeur porte sur des événements tels qu'accidents, maladies, autres problèmes de santé (également psychiques), ou encore signes d'une atteinte à sa moralité. Ce dernier terme donne lieu à de nombreuses interprétations et évolue bien entendu avec le temps. Il regroupe néanmoins tout ce qui pourrait porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique du jeune travailleur ou qui peut être considéré comme non adapté à son âge. Ces risques doivent être communiqués au déten-

teur de l'autorité parentale, et même, en cas de délit, à l'autorité de poursuite pénale, de façon à prendre les mesures appropriées. L'employeur est tenu de prendre les mesures qu'il considère comme adéquates jusqu'à ce qu'il reçoive les instructions nécessaires. Cette obligation ne s'applique pas uniquement dans le cadre de l'entreprise, mais également – et en particulier lorsque le jeune travailleur vit dans le ménage de l'employeur – à la vie à l'extérieur, aux loisirs, par exemple. Il en va autrement si le jeune travailleur vit chez ses parents : dans ce cas, l'employeur n'est tenu à son obligation pour ce qui touche à la vie extérieure que s'il existe un lien entre un incident ou un risque particulier et l'entreprise. Il est toutefois tenu de transmettre les informations ou constatations concernant une atteinte à la moralité du jeune travailleur aux parents ou au tuteur lorsque les circonstances ne permettent pas à ces derniers d'y avoir accès.

### Alinéa 2

L'employeur est tenu de donner au jeune travailleur qui vit dans son ménage une alimentation suffisante et correspondant aux besoins de son âge. Cette obligation est la même lorsque l'entreprise met un foyer à la disposition des apprentis. Le critère permettant de déterminer si le jeune travailleur vit dans le ménage de l'employeur réside



**Art. 32**

**LTr**

**Commentaire de la loi sur le travail**

IV. Dispositions spéciales de protection

1. Jeunes travailleurs

Art. 32 Autres soins incombant à l'employeur

dans l'obligation pour lui de se plier à l'autorité domestique de l'employeur ou au règlement fixé par l'entreprise pour le foyer.

Le logement ne doit comporter aucun risque d'atteinte à la santé des jeunes gens. Construction et aménagement doivent de ce fait être conformes aux exigences requises en matière de techniques de sécurité, d'hygiène des constructions et de salu-

brité des matériaux. D'où l'interdiction de loger le jeune travailleur dans une chambre-dortoir aveugle ou non chauffée.

Le logement ne doit pas non plus être sujet à quelque impact négatif que ce soit en matière de bonne mœurs. Il est ainsi interdit, par exemple, de loger un apprenti ou une apprentie du secteur de la gastronomie dans une chambre d'un hôtel de passe.

Article 35

## Protection de la santé durant la maternité

<sup>1</sup> L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.

<sup>2</sup> L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.

<sup>3</sup> Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu de l'al. 2 ont droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

### Alinéa 1

La santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent ainsi que celle de leur enfant sont exposées, dans le cadre du travail, à plus de risques que d'ordinaire. D'où la nécessité de prendre les mesures appropriées de façon à prévenir tout surmenage ou nuisance susceptible de porter atteinte à la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent.

Grossesse, maternité et période d'allaitement confrontent la femme à des sollicitations considérables. Il est donc indispensable d'écarter tout risque d'atteinte à sa santé en aménageant ou en adaptant ses conditions de travail de façon adéquate.

### Alinéa 2

Il peut se révéler impératif d'interdire la poursuite d'une affectation à des travaux pénibles ou dangereux au cours de la grossesse et de la période de l'allaitement. Lorsque des mesures spécifiques de protection de la santé de la femme ou de son

enfant sont appliquées, on peut renoncer à une interdiction d'occupation. L'article 62 OLT 1 prescrit la marche à suivre pour analyser les risques subordonnant l'activité des femmes enceintes et des mères qui allaitent à un certain nombre de restrictions.

### Alinéa 3

Lorsqu'il lui est interdit, aux termes de l'alinéa 2, de continuer d'affecter une femme enceinte ou une mère qui allaite à son poste de travail, l'employeur est tenu de lui proposer, dans la mesure de ses possibilités, un travail équivalent dépourvu de ces risques. Le commentaire de l'article 35b, alinéa 1, LTr, expose les critères auquel doit satisfaire une activité de substitution pour être déclarée équivalente.

Si l'employeur n'est pas en mesure de lui proposer un travail de substitution équivalent, la travailleuse a droit au versement de 80% du salaire correspondant à son activité habituelle pendant toute la durée de l'interdiction d'affectation.

Article 35a

## Occupation durant la maternité

- <sup>1</sup> Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.
- <sup>2</sup> Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.
- <sup>3</sup> Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement ; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.
- <sup>4</sup> Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

### Généralités

Aussi bien la grossesse que l'accouchement et les semaines qui le suivent exposent la santé d'une femme à des risques particuliers, contre lesquels il est nécessaire de la protéger. La période la plus critique dans ce contexte est celle qui suit immédiatement l'accouchement. L'accouchée doit à la fois pouvoir se remettre des changements physiques liés la grossesse et se dédier pleinement à son enfant.

Après l'accouchement, le corps met plusieurs semaines à retrouver un certain équilibre. Cette période est très astreignante pour la mère. En pleine phase d'adaptation au rythme de vie de son environnement, le nouveau-né requiert même de nuit la présence répétée de sa mère, pour se rassasier ou simplement pour s'apaiser, interrompant ainsi son sommeil à plusieurs reprises. De ce fait, la mère ne dispose pas de la quantité de repos suffisante pour pouvoir reprendre son activité profes-

dès le 4 <sup>ème</sup> mois	dès le 6 <sup>ème</sup> mois	8 semaines avant la naissance	8 semaines après la naissance	16 semaines après la naissance	1 an après la naissance
		<b>occupation</b>			
		aucune entre 20 et 6 h	aucune	uniquement avec son consentement	
<b>activités exercées en station debout</b>			<b>allaitement: temps de travail rémunéré dans les limites suivantes</b>		
12 h de repos quotidien au moins et 10 min. de pause supplémentaires toutes les 2 heures			pour une journée de travail ≤ 4 h = 30 min. > 4 h = 60 min. > 7 h = 90 min.		
	<b>activités exercées en station debout</b>				
	4 heures par jour au plus				

**Illustration 035a-1** : Restrictions temporaires de l'occupation en cas de maternité, prise en compte du temps nécessaire à l'allaitement (art. 60 OLT 1) et facilités en cas de travail en position debout (art. 61 OLT 1).

sionnelle dès ce stade, en sus du cumul des soins à prodiguer à son enfant et des tâches familiales et ménagères élémentaires à assumer.

### Alinéa 1

L'exercice de l'activité professionnelle représentant dans le contexte de la grossesse et de la période d'allaitement une lourde contrainte, il exige le consentement formel de l'intéressée.

### Alinéa 2

Si, au cours de la grossesse ou de la période de l'allaitement, la travailleuse éprouve, malgré la prise d'éventuelles mesures et malgré les égards particuliers à son sujet, trop de difficulté à exercer son activité ou ressent certains troubles de santé, elle est en droit de ne pas se présenter à son travail ou de le quitter à tout moment après en avoir averti son employeur.

L'employeur est tenu d'accorder aux mères qui allaitent le temps nécessaire pour le faire (cf. art. 60 OLT 1). Leur activité professionnelle ne doit en effet nullement les empêcher d'allaiter leur enfant si elles le souhaitent.

### Alinéa 3

L'accouchement est impérativement suivi d'une interdiction d'occupation de 8 semaines. Toute reprise de l'activité au cours des 8 semaines suivantes passe par le consentement formel de l'intéressée. Cette prescription repose sur deux nécessités : s'adapter à sa nouvelle situation et recouvrer ses capacités physiques après l'accouchement,

d'une part, et consacrer une attention soutenue au stade précoce du développement de l'enfant, de l'autre.

Mise à part pour les temps consacrés à l'allaitement dans les limites prévus à l'article 60, alinéa 2, OLT 1, la loi n'impose pas la rémunération du temps pendant lequel l'intéressée n'occupe pas son poste de travail pour une des raisons énoncées aux alinéas 1 à 3. Sont réservées les prétentions fondées sur le droit contractuel ou qui découlent de l'application, par analogie, d'une disposition de droit public. En revanche, la loi prescrit la rémunération de la période d'interdiction d'affectation à des travaux dangereux ou pénibles selon l'article 35 LTr et de celle qui résulte de l'inexistence d'un travail de substitution équivalent en remplacement du travail de nuit au sens de l'article 35b LTr.

En ce qui concerne le paiement du salaire, cf. aussi les dispositions sur l'assurance maternité contenue dans la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, RS 834.1.

### Alinéa 4

Les 8 semaines précédant l'accouchement ne peuvent comporter aucune tranche de travail (du soir ou de nuit) située entre 20 h et 06 h. Il s'agit là d'horaires fixes, indépendants de tout déplacement des limites du travail de jour ou du soir effectué par l'entreprise aux termes de l'article 10 LTr. Cet alinéa prend en compte le besoin de la femme enceinte de disposer, au dernier stade de sa grossesse, d'une tranche de nuit assez longue pour pouvoir se reposer suffisamment de son travail. La rémunération du temps sur lequel porte l'interdiction du travail du soir ou de nuit s'effectue selon les modalités fixées à l'article 35b LTr.

Article 35b

## Déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité

<sup>1</sup> Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.

<sup>2</sup> Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures pendant les périodes fixées à l'al. 1 ont droit à 80% de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.

### Alinéa 1

Toute activité exercée entre 20 h et 06 h amplifie le risque d'atteinte à la santé de la mère et de son enfant. D'où la nécessité d'appliquer des mesures de précaution plus strictes qu'en cas de travail de jour.

L'employeur est tenu d'étudier la possibilité de transférer toute femme enceinte exerçant une partie de son activité le soir ou de nuit vers un poste de jour équivalent au sein de son entreprise. L'employeur est tenu de procéder au transfert de l'intéressée si elle le souhaite. Cette obligation vaut à partir du moment où la travailleuse prend connaissance de sa grossesse jusqu'à la 8<sup>ème</sup> semaine avant l'accouchement, ainsi qu'à partir de la fin de la 8<sup>ème</sup> semaine jusqu'à la fin de la 16<sup>ème</sup> semaine après l'accouchement.

Pour être considérée comme équivalente, une activité doit être comparable aux conditions du contrat, sur le plan des exigences intellectuelles et des compétences, et ne pas excéder les capacités

physiques de l'intéressée, eu égard à son état. Par ailleurs, le salaire versé en contrepartie du travail de substitution doit être comparable à celui de son activité ordinaire. N'est par exemple pas considérée comme équivalente une activité clairement subalterne confiée à une femme qui exerce habituellement une activité exigeante à responsabilité, a fortiori si elle est nettement moins bien rémunérée.

### Alinéa 2

Si l'employeur n'est pas en mesure de proposer à l'intéressée un travail équivalent de jour en remplacement de l'activité qu'elle exerce entre 20 h et 06 h, il est tenu de lui verser 80% de son salaire habituel sans prendre en compte les suppléments éventuels pour le travail effectué de nuit, mais en y ajoutant une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.

Article 36

## Travailleurs ayant des responsabilités familiales

<sup>1</sup> Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des travailleurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.

<sup>2</sup> Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

<sup>3</sup> L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.

### Généralités

Lors de la définition des durées du travail et du repos, l'employeur est tenu de prendre en compte la situation familiale de tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales (indépendamment de leur sexe). Lorsque plusieurs personnes se partagent ces tâches, c'est en général celle qui s'occupe de la prise en charge à une période donnée qui peut faire valoir son droit à cet assouplissement. Toutefois, la répartition de cette prise en charge en fonction de l'intérêt de la famille revient exclusivement aux parents.

### Alinéa 1

La première des responsabilités familiales réside dans l'éducation et la prise en charge, jusqu'au terme de leur quinzième année, des enfants. On entend par responsabilités familiales toutes les tâches qui rendent la présence de la personne chargée de la garde nécessaire ou souhaitable, que les enfants ne sont pas encore en mesure d'assumer à eux seuls ou pour lesquelles ils ne disposent pas encore du discernement nécessaire. Il s'agit, par exemple, de la nécessité d'envoyer les enfants à l'école, de leur préparer un repas chaud pour midi

ou pour le soir, de les accompagner pour participer à certaines activités particulières, etc.

Les responsabilités familiales comprennent également l'assistance à des membres de la parenté ou à d'autres personnes proches nécessitant des soins. Pour les assumer, il est donc nécessaire, d'une part, de disposer à son travail de structures horaires appropriées et, d'autre part, de pouvoir garantir aux personnes nécessitant des soins une assistance régulière correspondant à leurs besoins.

### Alinéa 2

Les personnes ayant des responsabilités familiales ne peuvent être appelées à fournir de travail supplémentaire que si elles y consentent. En d'autres termes, elles sont en droit de refuser d'effectuer tout travail supplémentaire qui les mènerait à négliger leurs responsabilités familiales. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales ont droit, à leur demande, à une pause de midi d'une durée d'au moins 1 heure et demie. Cette pause doit leur permettre de rentrer à leur domicile afin de pouvoir préparer à temps un repas chaud pour les membres de leur famille. L'intervalle destiné à la pause de midi n'étant pas fixé par

la loi, employeur et travailleurs doivent le déterminer d'un commun accord, en veillant toutefois à ce que soit respectée la finalité de la présente prescription.

### **Alinéa 3**

L'alinéa 3 régit la garde d'enfants malades par des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Un travailleur ayant des responsabilités familiales est en droit de prendre congé pendant le temps nécessaire lorsque son enfant, tombé malade, requiert plus d'assistance qu'à l'ordinaire ou si sa présence auprès de l'enfant est particu-

lièrement souhaitable. Ce droit vise notamment à pallier la difficulté que rencontrent les personnes qui élèvent seules leurs enfants ou qui travaillent lorsqu'elles doivent organiser à court terme la garde d'un enfant malade.

Le congé auquel le travailleur a droit dans ce cas est limité à 3 jours de travail par cas de maladie. Cette dernière doit être attestée par un certificat médical.

N'étant pas traitée dans la loi, la question de la rétribution de ces jours de congé est régie selon les dispositions du code des obligations régissant les contrats de travail.

Article 36a

## Autres catégories de travailleurs

L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation d'autres catégories de travailleurs à des travaux pénibles ou dangereux, ou la faire dépendre de conditions particulières

### Généralités

Cet article donne compétence pour fixer, par voie d'ordonnance, l'interdiction de faire exécuter des travaux pénibles ou dangereux par certaines catégories de travailleurs en raison des risques qu'ils comportent pour la santé, ou pour en subordonner l'exécution à des exigences bien déterminées. Il est ici question de groupes de travailleurs distincts des jeunes travailleurs et des femmes enceintes et des mères qui allaitent – catégories pour lesquelles cette possibilité est déjà fixée aux articles 29, alinéa 3 et 35, alinéa 2, de la loi. De telles dispositions spéciales de protection peuvent s'imposer

pour plusieurs raisons : la prise en compte d'un handicap ou de l'âge avancé de ces travailleurs par exemple, l'exposition de leur santé à des risques particuliers ou encore le respect de considérations d'ordre biologique pour proscrire tout risque de porter atteinte à la fécondité de la travailleuse ou du travailleur. Dans ce contexte, il s'agit par exemple de la protection de la santé des travailleuses qui pourraient être enceintes. Or, certains risques peuvent porter gravement préjudice à la santé de l'enfant justement à son stade embryonnaire, stade au cours duquel il est rare qu'une femme ait déjà connaissance de sa grossesse.



Article 37

## Etablissement du règlement

<sup>1</sup> Toute entreprise industrielle est tenue d'avoir un règlement d'entreprise.

<sup>2</sup> L'établissement d'un règlement peut être prescrit par ordonnance aux entreprises non industrielles, en tant que la nature de l'entreprise ou le nombre des travailleurs le justifie.

<sup>3</sup> Les autres entreprises non industrielles peuvent, en se conformant au présent chapitre, établir volontairement un règlement d'entreprise.

<sup>4</sup> L'employeur peut soit convenir par écrit du texte du règlement avec une délégation librement élue par les travailleurs, soit l'établir seul après avoir entendu les travailleurs.

### Généralités

Un règlement d'entreprise comporte des consignes de la direction concernant les points suivants :

- la protection de la santé et la prévention des accidents (obligations des travailleurs, utilisation des équipements de protection, comportement et signalement en cas d'incidents particuliers ou d'accidents, etc.).
- le comportement dans l'entreprise
- l'ordre dans l'entreprise
- les sanctions

Ces règles sont résumées en quelques pages, de manière à permettre facilement d'avoir une vue d'ensemble et à ce que les travailleurs n'aient pas à chercher les consignes en question dans plusieurs documents différents. Le règlement de l'entreprise doit pouvoir être fixé à un tableau d'affichage. Le texte doit pouvoir être aisément lu et compris par les travailleurs.

### Alinéa 1

Une entreprise industrielle est une entreprise qui a été soumise à une procédure d'assujettissement selon la procédure fixée dans l'OLT 4 (voir les critères pour déterminer si une entreprise est industrielle ou non à l'art. 5 LTr). Cette obligation faite

aux seules entreprises industrielles s'explique par le fait que ces entreprises présentent souvent un risque d'accidents plus élevé, en raison des méthodes de travail utilisées et que le règlement d'entreprise contient avant tout des normes destinées à la protection des travailleurs et à la prévention des accidents.

### Alinéa 2

Il fallait laisser ouverte la possibilité d'imposer à des entreprises qui, sans satisfaire pleinement aux critères d'assujettissement de l'art. 5 LTr, présentent des circonstances de nature à rendre nécessaire une information accrue des travailleurs sur les mesures de protection à adopter à leur poste de travail, information qui peut être donnée de manière idéale dans un règlement d'entreprise. Cette possibilité n'a toutefois jusqu'ici jamais été mise en œuvre dans l'OLT 1.

### Alinéa 3

Les entreprises sont bien entendu libres, dans le cadre imposé par la législation, d'édicter des règlements d'entreprise, notamment en vertu de leur droit de donner des directives aux travailleurs qu'elles emploient (art. 321d du Code des obliga-

tions). La raison d'être de cet alinéa est donc d'encourager les entreprises à régler les questions relatives à la santé et à la sécurité au poste de travail et à rendre les travailleurs attentifs à ces aspects du travail.

### **Alinéa 4**

Les articles 67 et 68 de l'OLT 1 précisent les modalités de promulgation du règlement d'entreprise. Ces modalités sont d'ailleurs également valables pour un changement du règlement d'entreprise. Dans l'hypothèse où le règlement est décidé par l'employeur seul, son obligation d'entendre les

travailleurs se limite à une consultation dans le respect de l'art. 48 LTr. Si l'employeur n'est juridiquement pas tenu d'adapter le règlement d'entreprise en fonction des remarques ou souhaits des travailleurs, il aura néanmoins tout intérêt à prendre les remarques des travailleurs en considération pour assurer un meilleur respect du règlement d'entreprise. Si le règlement est convenu avec une délégation librement élue par les travailleurs, cette dernière doit avoir été mise en place dans le respect des dispositions de la loi sur la participation. Il serait en principe possible de faire participer tous les travailleurs de l'entreprise à l'élaboration du règlement, mais cette solution est très peu praticable.

## Article 38

## Contenu

- <sup>1</sup> Le règlement d'entreprise doit contenir des dispositions sur la protection de la santé et la prévention des accidents et, en tant qu'il est nécessaire, sur l'ordre intérieur et le comportement des travailleurs dans l'entreprise ; des sanctions disciplinaires ne peuvent être infligées qu'au cas et dans la mesure où le règlement d'entreprise le prévoit d'une manière convenable.
- <sup>2</sup> Le règlement d'entreprise établi par convention peut aussi contenir d'autres dispositions concernant les rapports entre l'employeur et les travailleurs, pour autant que de telles dispositions ne portent pas sur des questions usuellement réglées dans la branche par convention collective ou autre accord collectif.
- <sup>3</sup> Le contenu du règlement d'entreprise ne doit pas être contraire au droit impératif ni aux conventions collectives de travail qui lient l'employeur.

### Alinéa 1

Puisque l'obligation d'avoir un règlement d'entreprise concerne avant tout les entreprises industrielles, réputées plus dangereuses, le règlement sert avant tout à sensibiliser les travailleurs à la protection de la santé et à la prévention des accidents au travail et à leur donner des indications claires sur la façon d'effectuer le travail et d'utiliser les machines et les outils, sur les instruments de protection et les comportements à adopter en cas de danger. Pour atteindre ce but, des sanctions peuvent se révéler un moyen efficace de contraindre les travailleurs à respecter leurs obligations de sécurité (port systématique d'un casque, par exemple). Il faut distinguer ces sanctions disciplinaires des sanctions générales que l'employeur est en droit d'imposer en vertu du contrat de travail, telles que résiliation du contrat de travail ou créance résultant d'un dommage causé par le travailleur. Les sanctions disciplinaires évoquées ici peuvent être des amendes, des réductions du salaire, un rattrapage du travail, etc.

On peut considérer que ces sanctions disciplinaires prévues dans la LTr sont assimilables à des peines conventionnelles : le travailleur s'y soumet automatiquement lorsqu'il commence une relation de

travail, puisque ces sanctions découlent du droit du travail. Ceci dit, la conséquence de cette qualification est que les sanctions doivent être prévues de manière suffisamment précises, elles doivent être proportionnelles à l'infraction commise et l'employeur doit les infliger en respectant les principes de droit applicables en procédure pénale : droit d'être entendu etc.

En outre, le produit des sanctions ne doit pas servir à un enrichissement de l'employeur mais être utilisé dans le but d'améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

### Alinéa 2

Si le règlement ne contient pas que des normes destinées à concrétiser l'obligation générale de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs, mais qu'on y trouve également des dispositions concernant des aspects du travail habituellement objets de clauses dans le contrat de travail ou dans une convention collective, ces normes ne peuvent être établies sans le consentement des travailleurs si elles modifient la teneur des contrats de travail des employés. De telles normes peuvent concerner l'assurance perte de gain,

les primes, la durée des vacances, le paiement des heures supplémentaires etc. Le règlement d'entreprise devient alors une sorte de convention collective domestique qui ne peut être unilatéralement déterminée par l'employeur.

### **Alinéa 3**

Le règlement d'entreprise doit servir en premier lieu à concrétiser les normes de sécurité et de santé de la LTr et éventuellement de l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA). Ces deux textes de loi étant impératifs, un règlement d'entreprise ne peut y déroger qu'en faveur des travailleurs. Cette remarque vaut également pour les réglementations portant sur des aspects « privés » du contrat : le règlement ne peut déroger aux règles impératives du Code des obligations, de la LTr ou d'une convention collective applicable à l'entreprise ou à la branche en défaveur des travailleurs, même si ces derniers ont donné leur accord.

Article 39

## Contrôle, effets

<sup>1</sup> Le règlement d'entreprise doit être soumis à l'autorité cantonale ; lorsque l'autorité constate que les prescriptions du règlement d'entreprise ne sont pas compatibles avec la présente loi, la procédure prévue à l'art. 51 est applicable.

<sup>2</sup> Le règlement lie l'employeur et les travailleurs dès qu'il a été rendu public dans l'entreprise.

### Alinéa 1

Le règlement d'entreprise a une valeur normative. Son but premier étant de traduire dans la pratique l'obligation de veiller à la santé des travailleurs par diverses mesures qui leur sont imposées (voir commentaire de l'art. 38), il est important que les normes qui y sont contenues soient en harmonie avec les dispositions de la LTr et de ses ordonnances. Le contrôle des autorités cantonales d'exécution de la LTr assure que les dispositions du règlement soient conformes au droit et a également pour fonction de vérifier que les sanctions disciplinaires sont, le cas échéant, prévues de manière adéquate. Les autorités ne sont pas tenues de vérifier l'opportunité ou même l'exactitude des clauses qui ne concernent pas un domaine de la LTr (par ex. dans un règlement établi par convention, salaire, assurances, etc.), et ce même si l'art 38, al. 3, interdit que le règlement d'entreprise déroge en défaveur des travailleurs aux prescriptions d'une convention collective du travail ou du droit impératif. Cela ne devrait toutefois pas empêcher l'autorité chargée d'examiner le règlement de signaler d'éventuelles

contradictions entre le règlement et des normes impératives qui ne découlent pas de la LTr, mais l'indication de l'autorité dans ce domaine n'aura qu'une valeur consultative et ne pourra pas entraîner de procédure par l'autorité.

Si le règlement n'est pas conforme à la LTr, l'autorité cantonale impartit un délai à l'employeur pour modifier le règlement de manière à le rendre compatible avec la loi (se référer aux commentaires des art. 51 et 52).

### Alinéa 2

Le règlement est rendu public par affichage, après contrôle des autorités compétentes, à un endroit accessible de l'entreprise ou par distribution aux travailleurs. Le règlement est, on l'a vu, de nature normative. Cela implique que les parties concernées pourraient agir en vue d'obtenir son exécution : les tribunaux civils (prud'hommes) seraient compétents pour examiner les prétentions qui découlent du règlement et qui ne relèvent pas de la LTr.

Article 40

## Conseil fédéral

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral est compétent pour édicter :

- a. des dispositions par ordonnance dans les cas expressément prévus par la loi ;
- b. des dispositions d'exécution destinées à préciser des prescriptions de la loi ;
- c. des dispositions administratives à l'intention des autorités d'exécution et des autorités de surveillance.

<sup>2</sup> Avant d'édicter les dispositions prévues à l'al. 1, let. a et b, le Conseil fédéral consultera les cantons, la Commission fédérale du travail et les organisations économiques intéressées.

### Généralités

Le présent article habilite le Conseil fédéral à édicter deux types de règles de droit (ordonnances) en rapport avec la LTr : les ordonnances de substitution et les ordonnances d'exécution. Le Conseil fédéral a fait usage de cette habilitation de manière diverse. Les textes contiennent des prescriptions de natures différentes : l'OLT 1 concerne l'aménagement des normes généralement applicables. L'OLT 2, qui est une ordonnance de substitution fondée sur l'art. 27 LTr, contient des prescriptions concernant le repos et la durée du travail pour différentes catégories d'entreprises et de travailleurs. L'OLT 3 régleme les mesures qui doivent être prises pour la protection de la santé dans toutes les entreprises soumises à la LTr. L'OLT 4 formule les exigences spécifiques en matière de construction et d'aménagement des entreprises qui sont assujetties à la procédure d'approbation des plans.

### Alinéa 1

#### Lettre a :

La réglementation d'éléments importants est déléguée au pouvoir exécutif dans plusieurs articles, de telle sorte que les ordonnances correspondantes ont une fonction de substitution à la loi. La décision concernant certains problèmes spécifiques mentionnés dans la loi est ainsi déléguée

au Conseil fédéral. On trouve de telles délégations dans les articles suivants :

#### Art. 2, al. 2

Assimilation d'établissements publics aux administrations et désignation des entreprises publiques auxquelles la loi est applicable

#### Art. 2, al. 3

Certaines dispositions de la LTr peuvent être déclarées applicables à des entreprises se livrant surtout à la production horticole de plantes et formant des apprentis.

#### Art. 4, al. 3

Certaines dispositions de la LTr peuvent être déclarées applicables à des jeunes gens membres de la famille de l'employeur et travaillant dans une entreprise familiale.

#### Art. 9, al. 3

Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail peut être temporairement prolongée de quatre heures au plus.

#### Art. 24, al. 5

En cas de travail continu, les conditions supplémentaires et les limites qui s'imposent à la prolongation de la durée maximale du travail quotidien et hebdomadaire et à une répartition différente du temps de repos.

**Art. 26, al. 2**

Réduction de la durée maximum de la semaine de travail pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs

**Art. 27**

Dispositions spéciales visant certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs (base de l'OLT 2).

**Art. 29, al. 3**

Afin de protéger la vie ou la santé de jeunes gens ou de sauvegarder leur moralité, leur emploi à certains travaux peut être interdit ou subordonné à des conditions spéciales.

**Art. 29, al. 4**

L'employeur qui engage des jeunes gens doit se faire présenter une attestation d'âge. L'ordonnance peut en outre prescrire la production d'un certificat médical.

**Art. 30, al. 2**

Types d'activités auxquelles des jeunes gens de plus de 13 ans et des jeunes de plus de 15 ans peuvent être occupés. Conditions auxquelles cela peut se faire.

**Art. 30, al. 3**

Habilitation des cantons dans lesquels la scolarité obligatoire s'arrête avant 15 ans à autoriser l'emploi de jeunes gens de plus de 14 ans libérés de l'école.

**Art. 31, al. 4**

Exceptions à l'interdiction d'occuper des jeunes gens la nuit ou le dimanche.

**Art. 35, al. 2**

Réglementation de l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent.

**Art. 36a**

Interdiction ou mise sous conditions de l'occupation à des travaux pénibles ou dangereux de catégories de travailleurs autres que celles prévues par la loi.

**Art. 37, al. 2**

Extension à des entreprises non industrielles de la prescription de l'établissement d'un règlement

**Lettre b :**

La LTr prévoit en différents endroits la possibilité de préciser les prescriptions de la loi par des dispositions d'exécution (p. ex. art. 9, al. 3, LTr). Le choix de cette option est déjà formulé dans la loi et n'est donc pas laissé à l'appréciation du Conseil fédéral.

**Lettre c :**

Les ordonnances administratives, aussi appelées dispositions administratives ou directives, contiennent des prescriptions qui sont destinées aux autorités d'exécution et de surveillance et qui n'influent pas directement sur la situation juridique des citoyens.

**Alinéa 2**

Avant d'édicter les dispositions prévues à l'alinéa 1, le Conseil fédéral est tenu de consulter non seulement les cantons, comme cela est prévu dans le cadre d'une procédure fédérale de consultation, mais également la Commission fédérale du travail et les associations d'employeurs et de travailleurs.

Article 41

## Cantons

<sup>1</sup> Sous réserve de l'art. 42, l'exécution de la loi et des ordonnances incombe aux cantons, qui désignent les autorités chargées de l'exécution, ainsi qu'une autorité de recours.

<sup>2</sup> Les cantons présentent tous les deux ans un rapport au Conseil fédéral sur l'exécution de la loi.

<sup>3</sup> En cas de doute sur l'applicabilité de la loi à une entreprise non industrielle ou à certains travailleurs occupés dans une entreprise industrielle ou non industrielle, l'autorité cantonale statue.

### Généralités

L'exécution de la LTr et des ordonnances y relatives incombe aux cantons. La Confédération exerce la surveillance sur l'exécution et est en outre chargée de tâches d'exécution dans les cas prévus expressément par la loi (p. ex. autorisations pour le travail de nuit et le travail du dimanche réguliers) ainsi que de l'exécution de la loi dans les entreprises de la Confédération.

### Alinéa 1

L'exécution de la loi sur le travail est confiée aux cantons : c'est ainsi une tâche administrative de la Confédération qui leur est déléguée. Ce qui constitue le lien entre la Confédération et les cantons dans le domaine de l'exécution de la loi sur le travail, c'est la surveillance que la Confédération est chargée d'exercer sur les cantons. La liste des tâches des cantons est établie à l'article 79, al. 1 et 2, OLT 1 (voir aussi commentaire de cet article). Les cantons doivent instituer les autorités chargées de l'exécution et mettre en place des instances pour traiter les recours contre des décisions cantonales. L'élément décisif en matière de compétence cantonale est le lieu du siège de l'entreprise, le lieu de travail permanent du travailleur ou le domicile du propriétaire de l'entreprise.

### Alinéa 2

L'article 80 OLT 1 indique en détail ce que les cantons doivent transmettre au Conseil fédéral ou à l'office fédéral, l'essentiel étant un rapport sur leur activité d'exécution. Les autorités d'exécution et de recours doivent ainsi indiquer quels jours fériés elles ont assimilés à un dimanche et doivent communiquer les réglementations d'exécution cantonales qui reposent sur la loi sur le travail (voir commentaire de l'art. 80 OLT 1).

### Alinéa 3

Les cantons décident de l'applicabilité de la loi aux entreprises non industrielles ainsi qu'aux travailleurs occupés dans des entreprises industrielles ou non.



Article 42

## Confédération

- <sup>1</sup> La Confédération exerce la haute surveillance sur l'exécution de la loi et des ordonnances par les cantons. Elle peut donner des instructions aux autorités cantonales d'exécution.
- <sup>2</sup> La Confédération prend en outre les mesures d'exécution que la loi place expressément dans sa compétence, et elle assume l'exécution de la loi et des ordonnances dans les entreprises fédérales selon l'art. 2, al. 2.
- <sup>3</sup> L'office fédéral exerce les attributions de la Confédération selon les al. 1 et 2, en tant qu'elles ne sont pas confiées expressément au Conseil fédéral ou au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche.
- <sup>4</sup> Dans l'exercice de ses attributions, l'office fédéral recourt aux Inspections fédérales du travail et au service médical du travail. Il peut en outre faire appel à des inspections spécialisées ou à des experts.

### Alinéa 1

La Confédération et les cantons se partagent la mise en oeuvre de la LTr. Alors que les cantons sont responsables de la majeure partie des tâches d'exécution (voir art. 41 LTr), la Confédération assume surtout les tâches de haute surveillance.

L'OLT 1 fournit notamment la base légale pour l'organisation des tâches et la collaboration entre la Confédération et les cantons dans le domaine de la protection des travailleurs. Le SECO et les autorités cantonales d'exécution ont élaboré en commun un programme de collaboration future. Le principe de base est la séparation la plus claire possible entre les tâches d'exécution et les tâches de surveillance. L'exécution doit revenir pour l'essentiel aux cantons et la Confédération doit se concentrer sur la haute surveillance et les tâches centrales (voir commentaire de l'article 75 OLT 1).

Dans l'exercice de la haute surveillance, la Confédération est habilitée à donner aux autorités cantonales d'exécution des instructions. Celles-ci ont en général pour but d'assurer une pratique uniforme dans toute la Suisse.

### Alinéa 2

La stricte séparation entre exécution et haute surveillance ne s'applique pas à tous les domaines. La Confédération assure en effet, hormis les tâches de surveillance, certaines tâches d'exécution directe. La Confédération est ainsi directement responsable de l'octroi de permis pour travail de nuit, du dimanche et continu, régulier ou périodique et de l'exécution de la loi dans les administrations et dans les entreprises de la Confédération. Il n'en reste pas moins que la Confédération n'assume de tâches d'exécution que dans les cas où la LTr le prévoit expressément. Dans tous les autres cas, la responsabilité en revient aux cantons.

### Alinéa 3

C'est le SECO qui prend en charge les tâches de surveillance et d'exécution qui reviennent à la Confédération. Celles-ci comprennent notamment la haute surveillance de l'exécution de la LTr, l'exécution de la LTr et de ses ordonnances dans les entreprises de la Confédération assujetties à la LTr, la communication d'instructions aux autorités cantonales d'exécution et de surveillance sur l'ap-

plication de la loi et le prononcé de décisions qui entrent dans la compétence de la Confédération.

#### Alinéa 4

Au sein du SECO, c'est le centre de prestations Conditions de travail qui est l'unité spécialisée de la Confédération pour la protection des travailleurs. Il lui incombe, hormis les tâches liées au droit du travail, les tâches de surveillance et d'exécution dans

le domaine de la protection de la santé conformément à la LTr et à ses ordonnances 1 à 5 ainsi que dans le domaine de la sécurité au travail conformément à la LAA et à l'OPA. L'octroi d'autorisations fait également partie de ses tâches.

Les services mentionnés à l'alinéa 4 font partie du centre de prestations Conditions de travail du SECO. Les tâches évoquées dans la loi comme étant celles du service médical du travail sont prises en charge par le secteur « Travail et santé ».

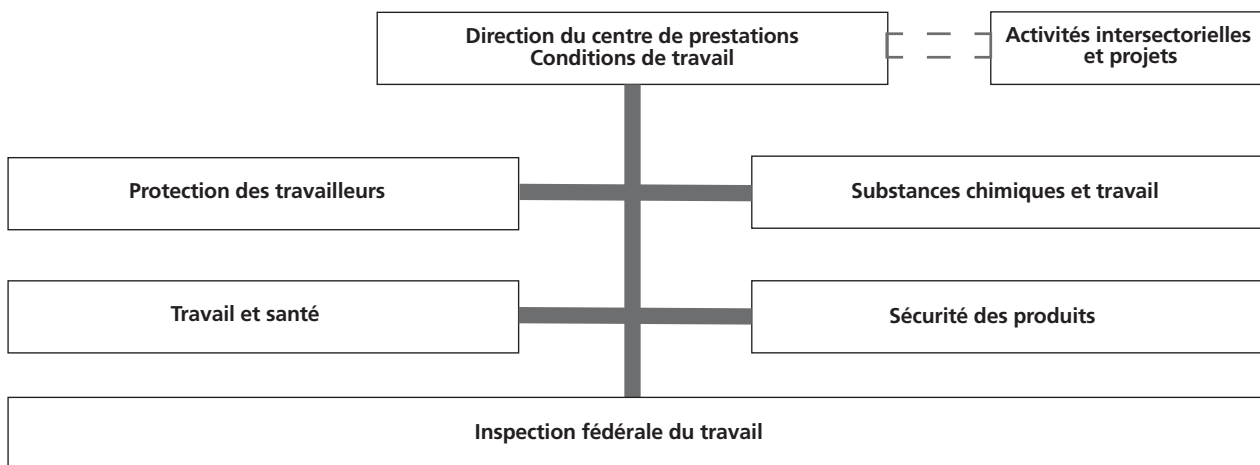


Illustration 042-1 : Organigramme du Centre de prestations « Conditions du travail »

Article 43

## Commission du travail

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral nomme une commission fédérale du travail composée de représentants des cantons, d'hommes de science et de représentants, en nombre égal, des associations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que de représentants d'autres organisations.

<sup>2</sup> La Commission fédérale du travail donne son avis aux autorités fédérales sur des questions de législation et d'exécution. Elle peut faire des suggestions de son propre chef.

### Généralités

La Commission fédérale du travail est une commission extraparlamentaire nommée par la Confédération et remplissant des tâches publiques pour le Conseil fédéral et l'administration. Elle donne son avis aux autorités fédérales sur des questions de législation ou d'exécution, avant tout sur les propositions de modification de la loi sur le travail et d'ordonnances y relatives. Les prises de position sur les questions relatives à l'exécution englobe les questions d'application de la loi et les questions sur les dispositions d'exécution. La commission traite les questions qui lui sont soumises par l'autorité fédérale mais peut aussi choisir de son propre chef de traiter certains sujets.

### Alinéa 1

Le nombre de membres et la répartition des différents représentants figurent dans l'art. 81, al. 1, OLT 1.

### Alinéa 2

L'office fédéral compétent en matière de loi sur le travail élabore des projets de révision de la LTr ou de ses ordonnances. Ces projets sont ensuite soumis à la commission du travail qui se prononce à leur sujet et émet un avis à l'intention du Parlement (s'il s'agit de la loi) ou du Conseil fédéral (s'il s'agit des ordonnances).

Article 44

## Obligation de garder le secret

<sup>1</sup> Les personnes qui sont chargées de tâches prévues par la présente loi ou qui y participent sont tenues de garder le secret à l'égard des tiers sur les faits qu'ils apprennent dans l'exercice de leur fonction.

<sup>2</sup> Les autorités cantonales chargées de la surveillance et de l'exécution de la présente loi et l'office fédéral se portent mutuellement assistance dans l'accomplissement de leurs tâches ; ils échangent gratuitement les renseignements qui leur sont nécessaires et s'accordent mutuellement le droit de consulter les documents officiels. Les faits signalés ou constatés en application de la présente disposition sont tenus secrets au sens de l'al. 1.

### Alinéa 1

Toutes les personnes chargées de tâches découlant de la LTr sont soumises à l'obligation de garder le secret. L'élément déterminant à cet égard n'est pas le statut de la personne mais la fonction exercée. Cette obligation lie ainsi non seulement les collaborateurs des organes chargés de l'exécution de la LTr mais également toutes les personnes extérieures auxquelles il est fait appel (experts ou collaborateurs d'autres services publics). L'art. 82, al. 2, OLT 1 fixe que toutes les personnes concernées doivent être informées par écrit de leur obligation de garder le secret. Cette obligation vaut également pour les membres de la Commission fédérale du travail, qui sont certes habilités à discuter avec les membres des associations qu'ils représentent des questions traitées mais cela sans délivrer d'informations sur l'identité des entreprises concernées. Les membres de la Commission fédérale du travail n'ont pas non plus le droit de révéler au public les problématiques concrètes sur lesquels ils se penchent avant que le Conseil fédéral ou le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche n'ait pris officiellement position à leur sujet.

L'obligation de garder le secret englobe toutes les informations confidentielles de par leur nature que la personne soumise à cette obligation peut apprendre, que ce soit dans l'exercice de ses fonctions ou par hasard.

### Alinéa 2

La règle du secret ne vaut pas entre les personnes chargées de tâches d'exécution ou de surveillance liées à la LTr : ces personnes ont le droit d'échanger toutes les informations nécessaires à l'exercice de leurs tâches. En vertu du principe d'assistance mutuelle, l'échange d'informations entre elles (consultation des dossiers comprise) est gratuit. La consultation d'un dossier est possible sur simple demande. Les faits constatés ou signalés apparaissant dans les dossiers consultés font l'objet de l'obligation de garder le secret conformément à l'alinéa 1 du présent article.

## Article 44a

<sup>1</sup> L'office fédéral et les autorités cantonales compétentes en la matière peuvent, sur demande écrite et motivée, communiquer des données :

- a. aux autorités chargées de la surveillance et de l'exécution des dispositions sur la sécurité au travail, fixées par la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, pour autant que l'accomplissement de leurs tâches l'exige ;
- b. aux tribunaux et aux organes d'instruction pénale, pour autant que l'établissement de faits ayant une portée juridique l'exige ;
- c. aux assureurs, pour autant que l'établissement de faits concernant un risque assuré l'exige ;
- d. à l'employeur, pour autant que la prescription de mesures à l'égard d'une personne l'exige ;
- e. aux services de l'Office fédéral de la statistique, pour autant que l'accomplissement de leurs tâches l'exige.

<sup>2</sup> La communication de données est autorisée, sur demande écrite et motivée, à d'autres autorités de la Confédération, des cantons ou des communes ou à des tiers, pour autant que les personnes concernées y aient en l'espèce consenti par écrit ou que les circonstances permettent de présumer un tel consentement.

<sup>3</sup> La communication de données est autorisée à titre exceptionnel lorsqu'il s'agit d'écarter un danger pour la vie ou la santé des travailleurs ou de tiers.

<sup>4</sup> La communication de données rendues anonymes, notamment à des fins de planification, de statistique ou de recherche, n'est pas subordonnée au consentement des personnes concernées.

<sup>5</sup> Le Conseil fédéral peut généraliser la communication de données non sensibles à des autorités ou à des institutions, pour autant que ces données soient nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches légales. Il peut prévoir de leur accorder cet accès par une procédure d'appel.

## Généralités

Conformément à l'art. 3 de la loi sur la protection des données, on entend par données personnelles toutes les informations qui se rapportent à une personne identifiée ou identifiable. Sont considérées comme données personnelles sensibles (voir art 83, al.1, OLT 1) les données personnelles sur

- les opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales,
- la santé, la sphère intime ou l'appartenance à une race,
- des mesures d'aide sociale,
- des poursuites ou sanctions pénales ou administratives.

## Alinéa 1

Cet alinéa établit la liste de tous les destinataires auxquels des données peuvent être communiquées suite à une demande motivée. La liste est exhaustive.

## Alinéa 2

Cet alinéa indique les autorités auxquelles des données peuvent être communiquées à condition que la personne concernée ait donné son accord par écrit. L'article 19, al. 1, let. b, LPD prévoit que des données peuvent être communiquées lorsque les circonstances permettent de présumer le consen-

tement de la personne concernée. Les circonstances en question sont explicitées dans l'art. 83, al. 4, OLT 1.

### Alinéa 3

L'art. 13, al. 1, LPD énonce qu'un intérêt prépondérant privé ou public peut justifier une atteinte à la personnalité dans le cadre de la communication de données personnelles. Le présent alinéa ajoute une précision concrète à cette disposition : la communication de données est autorisée à titre exceptionnel lorsqu'il s'agit d'écarter un danger pour la vie ou la santé des travailleurs ou de tiers.

### Alinéa 4

La communication de données rendues anonymes ne nécessite pas le consentement des personnes concernées, pour autant qu'aucune information ne permette d'inférer l'identité des personnes en question.

### Alinéa 5

La loi habilite ici le Conseil fédéral à autoriser la transmission à des autorités ou à des institutions des données non sensibles. Cette question est traitée plus en détail à l'art. 84, al. 1, OLT 1.

## Commentaire de la loi sur le travail

VI. Exécution de la loi  
2. Attributions et organisation des autorités  
Art. 44b

LTr

Art. 44b

### Article 44b

<sup>1</sup> Les cantons et l'office fédéral gèrent des systèmes d'information ou de documentation afin d'accomplir les tâches prévues par la présente loi.

<sup>2</sup> Les systèmes d'information ou de documentation peuvent contenir des données sensibles sur :

- l'état de santé d'un travailleur, tel qu'il est consigné dans le cadre des examens médicaux, des analyses de risques ou des expertises prévus par la présente loi et ses ordonnances ;
- les procédures administratives ou pénales engagées en vertu de la présente loi.

<sup>3</sup> Le Conseil fédéral fixe les catégories de données à saisir, la durée de leur conservation, l'accès aux données et les autorisations de traitement. Il règle la collaboration avec les organes concernés, l'échange de données et la sécurité des données.

### Généralités

L'article 17 de la loi sur la protection des données (LPD) énonce que les organes fédéraux ne sont en droit de traiter des données personnelles que s'il existe une base légale.

### Alinéa 1

Cette disposition autorise la Confédération et les cantons à établir des systèmes d'information et de documentation.

### Alinéa 2

Le traitement de données sensibles doit répondre à des exigences particulièrement strictes. Il ne peut ainsi avoir lieu que si une loi au sens formel le prévoit expressément (art. 17 LPD).

C'est pour cette raison que le présent alinéa mentionne expressément les données concernant l'état de santé d'un travailleur ; de telles données peuvent par exemple être traitées dans le cadre des examens médicaux des travailleurs prévus par la loi. Les données relatives aux mesures administratives et aux mesures pénales prévues par la loi constituent également des données sensibles.

### Alinéa 3

Les dispositions formulées dans cet alinéa constituent une norme de délégation. Celle-ci donne au Conseil fédéral la compétence d'établir une réglementation détaillée concernant les systèmes d'information et de documentation (voir art. 85 à 90 OLT 1).

Article 45

## Obligation de renseigner

<sup>1</sup> L'employeur, les travailleurs qu'il emploie et les personnes qu'il charge de tâches prévues par la présente loi sont tenus de donner aux autorités d'exécution et de surveillance tous les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de permettre aux organes d'exécution et de surveillance de pénétrer dans l'entreprise, d'y faire des enquêtes et d'emporter des objets et des matériaux aux fins d'examen.

### Généralités

Pour mener à bien leurs tâches, les organes d'exécution et de surveillance ont besoin de certaines informations. Le présent article énonce l'obligation de renseigner les autorités tant pour l'employeur et le travailleur que pour les personnes chargées de certaines tâches par l'employeur. L'employeur est en outre tenu de permettre l'accès aux locaux de l'entreprise aux organes d'exécution et de surveillance. A cela s'ajoute l'obligation qui lui est imposée par l'art. 46 LTr de tenir à la disposition des autorités d'exécution ou de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de la LTr et de ses ordonnances. En cas de non-transmission des renseignements nécessaires, la procédure prévue à l'article 51 LTr peut être ouverte.

### Alinéa 1

L'obligation de renseigner les autorités vaut pour l'employeur et pour les personnes qu'il mandate pour exécuter des tâches liées à l'exécution de la LTr. Cela concerne également des personnes qui ne sont pas liées à l'employeur par un contrat de travail. Il peut s'agir de tiers qui exécutent pour le compte de l'employeur des tâches relatives à l'ad-

ministration du personnel et qui peuvent par conséquent fournir aux autorités des informations sur les horaires de travail du personnel comme sur le règlement de l'entreprise. Les travailleurs sont également soumis à l'obligation de renseigner. La transmission d'informations aux autorités ne constitue pas un manquement au devoir de fidélité envers l'employeur.

Toutes les personnes soumises à l'obligation de renseigner les autorités dans le cadre de l'exécution de la LTr et de ses ordonnances sont tenues de dire la vérité. Ceci vaut en particulier pour les questions sur la durée du travail et du repos et sur la protection de la santé.

### Alinéa 2

L'employeur doit logiquement permettre l'accès aux locaux de l'entreprise aux autorités de contrôle. Il est particulièrement important que celles-ci puissent faire des constats et effectuer des prélèvements. S'agissant des objectifs de protection de la santé et de prévention des accidents, cela permet de prélever des échantillons de substances nocives pour la santé, de mesurer les émissions et de constater les risques existants en raison du traitement de matières et substances utilisées dans l'entreprise.



## Commentaire de la loi sur le travail

VI. Exécution de la loi  
3. Obligations des employeurs et des travailleurs  
Art. 46 Registres et autres pièces

LTr

Art. 46

Article 46

# Registres et autres pièces

L'employeur doit tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance des registres ou toutes autres pièces dont ressortent les indications nécessaires à l'exécution de la loi et des ordonnances.

Les registres ou autres pièces mentionnés dans cet article contiennent, en particulier, des indications concernant les travailleurs eux-mêmes (état du personnel et attestations d'âge pour les jeunes gens), la durée du travail (réglementation générale et données sur le travail effectué par chaque travailleur) ainsi que des informations au sujet des dispositions de protection spéciale de la santé en relation avec le travail de nuit et la maternité (certificats d'aptitude, résultats d'analyses de risque, mesures prises par l'entreprise, etc.). La liste détaillée des registres et pièces au sens de cet article se trouve à l'article 73 OLT 1.

Il n'est pas nécessaire de tenir des registres spéciaux si les indications sont contenues dans des

pièces existantes et peuvent être produites facilement. Les nouvelles formes d'organisation avec traitement informatique des données ne doivent pas entraver la vérification du respect des dispositions légales par les organes de contrôle. Dans ce cas également, ces informations doivent être mises à disposition des autorités sous forme écrite ou à convenir. Cette exigence doit être satisfaite pendant toute la durée de conservation prescrite (art. 73 OLT 1 : 5 ans à partir de l'expiration de leur validité). Il y a lieu d'en tenir compte en cas de changement du système informatique. En aucun cas, le fait de renoncer à enregistrer certains de ces éléments ne doit permettre de dépasser les limites fixées dans la loi.

Article 47

## Affichage de l'horaire de travail et des autorisations de dérogation

<sup>1</sup> L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié :

- a. l'horaire de travail et les autorisations de travail accordées ;
- b. les dispositions de protection spéciale liées à l'horaire ou aux autorisations de travail.

<sup>2</sup> L'ordonnance détermine les horaires de travail qui doivent être communiqués à l'autorité cantonale.

### Généralités

Communiquer l'horaire de travail et les dispositions de protection spéciale constitue souvent un moyen de contrôle efficace tant pour les travailleurs que pour les autorités d'exécution. Dans le cas de systèmes d'aménagement flexible du temps de travail (horaire mobile, etc.), les données cadres, telles que limites fixées, heures bloquées, durée moyenne de travail ainsi que les écarts admis (en moins ou en plus) sont à communiquer.

Cette information se transmet dans le cadre de la mise au courant systématique des nouveaux travailleurs. Elle se répète au besoin, notamment en cas de transfert vers un autre poste de travail, de remodelage ou de modification des horaires de travail, ou encore d'instauration de nouvelles méthodes de travail applicables au travail de nuit. Comptent également au nombre des personnes à informer le personnel engagé pour une durée déterminée, les travailleurs intérimaires et ceux qui, bien qu'occupés par des entreprises tierces, sont intégrés dans l'organisation du travail et les procédés ou travaillent en collaboration avec le personnel de l'entreprise.

L'affichage demeure encore la forme normale de communication de ces informations. Les nouvelles formes d'organisation font apparaître un nombre de cas accru, où l'affichage n'est plus le moyen

d'information des travailleurs approprié. Il convient alors de permettre aux travailleurs, par un autre biais, de consulter facilement ces informations.

Dans un atelier traditionnel, vestiaires ou timbreuse constituent un endroit d'affichage approprié. Par contre, s'il existe plusieurs lieux de travail séparés, si les travailleurs ne rejoignent pas forcément les locaux régulièrement (personnel occupé souvent en dehors des locaux, monteurs, représentants, etc.), une information personnelle écrite peut s'avérer nécessaire.

Dans les cas où les informations sont accessibles par voie informatique, il est nécessaire d'assurer à chacun un accès facile à ces données. Ceci implique notamment que les travailleurs soient informés de chaque modification.

### Alinéa 1

#### Lettre a

L'employeur doit communiquer aux travailleurs l'horaire de travail, à savoir non seulement l'horaire initialement prévu, mais aussi les modifications durables ou temporaires qui y sont apportées. Dans le cas où cet horaire nécessite une autorisation (travail de nuit, du dimanche ou continu), cette dernière doit également être communiquée aux travailleurs.

**Lettre b**

Des dispositions de protection spéciale s'appliquent à certains horaires. Il s'agit de mesures particulières en faveur des jeunes, des femmes enceintes ou qui allaitent ou encore des travailleurs de nuit. Elles découlent directement de la loi et de l'ordonnance ou font partie d'une éventuelle autorisation de déroger aux prescriptions légales (travail de nuit, du dimanche, continu). L'employeur a l'obligation d'informer les travailleurs au bénéfice de ces dispositions spéciales de protection de leurs droits.

**Alinéa 2**

Cet alinéa n'a pas été concrétisé dans les ordonnances. Il va de soi que, dans le cadre de la procédure d'autorisation, les horaires nécessitant un permis concernant la durée du travail doivent être communiqués à l'autorité compétente. De même, les autorités d'exécution peuvent demander à l'entreprise tous les renseignements et pièces nécessaires au contrôle du respect des prescriptions légales (art. 45 et 46 LTr), y compris les horaires appliqués.

Par contre, l'employeur n'a pas l'obligation légale d'annoncer spontanément les horaires de jour ou du soir respectant les dispositions sur la durée du travail. Il en va de même pour les entreprises qui peuvent occuper leurs travailleurs conformément aux dispositions spéciales de l'ordonnance 2.

## Article 48

## Information et consultation

<sup>1</sup> Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise ont le droit d'être informés et consultés sur les affaires concernant :

- a. les questions relatives à la protection de la santé ;
- b. l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail ;
- c. les mesures prévues à l'art. 17e concernant le travail de nuit.

<sup>2</sup> Le droit d'être consulté comprend le droit d'être entendu sur ces affaires et d'en débattre avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir communication des motifs de la décision prise lorsque les objections soulevées par les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise n'ont pas été prises en considération, ou qu'elles ne l'ont été que partiellement.

### Alinéa 1

Cet alinéa énumère les domaines dans lesquels les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise sont en droit d'obtenir des informations et d'être consultés. Il concrétise les droits de participation qui, fixés à l'article 10 de la loi sur la participation, concernent la protection des travailleurs. Cette loi confère aux travailleurs également le droit de participation dans les questions touchant à la sécurité au travail, au transfert de l'entreprise vers un nouvel acquéreur et aux licenciements collectifs. La LTr prévoit, outre la protection de la santé, deux autres domaines auxquels les travailleurs sont en droit de participer : celui de l'aménagement du temps de travail et des horaires de travail, d'une part, celui des mesures que prescrit l'article 17e LTr en cas de travail de nuit, d'autre part.

Le droit de participation des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise ne s'applique par contre pas aux questions d'ordre technique liées à la délivrance des permis, à savoir les preuves que l'employeur est tenu de fournir aux autorités. Ainsi, l'employeur qui sollicite un permis pour le travail du dimanche ou le travail en équipes, par exemple, n'est pas tenu de consulter les représentants des travailleurs sur la pertinence du besoin ou de l'indispensabilité selon la loi. Par contre, leur droit de participation porte sur l'aménagement des plans et horaires d'équipes qui en découle.

### Alinéa 2

Le droit à l'information et à la consultation équivaut pour les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise au droit de se faire entendre par l'employeur, de débattre des questions soulevées et d'obtenir communication des motifs de sa décision. L'employeur est tenu d'entendre les ayants droit avant la prise d'une décision, de façon à permettre aux travailleurs d'exprimer leurs suggestions ou propositions. S'il n'est pas contraint d'adopter la position des travailleurs, l'employeur doit leur exposer ses motifs lorsqu'il prend une décision totalement ou partiellement divergente. Il ne peut ainsi se borner à prendre acte des revendications des travailleurs, mais est au contraire tenu de les prendre en compte de façon concrète. L'expression « en débattre » équivaut dans ce contexte à soumettre la question à discussion (cf. commentaire de l'art. 6 OLT 3).

Ce débat a lieu entre l'employeur et les travailleurs concernés ou leurs représentants dans l'entreprise. Il n'inclut l'intervention d'aucun consultant extérieur, expert, secrétaire d'association syndicale, médecin, juriste ou autre spécialiste aux frais de l'employeur. Une telle intervention n'est toutefois pas exclue, mais s'effectue, le cas échéant, sur la base d'une consultation privée, en dehors des heures de travail et aux frais du demandeur, à moins que l'employeur n'autorise le déroulement de l'in-

**Art. 48**

**LTr**

**Commentaire de la loi sur le travail**

VI. Exécution de la loi

3. Obligations des employeurs et des travailleurs

Art. 48 Information et consultation

tervention pendant les heures de travail et/ou en assume le coût.

Parmi les feuillets d'information publiés par le SECO, le n° 104, consacré au thème de la participation au poste de travail, donne un résumé des droits et devoirs liés à la participation des travailleurs dans l'entreprise.

Article 49

## Demandes de permis

<sup>1</sup> Pour obtenir un permis prévu par la loi, l'employeur présentera à temps une requête motivée et accompagnée des pièces nécessaires.

<sup>2</sup> Si, pour cause d'urgence, l'employeur ne peut demander à temps un permis concernant la durée du travail, il le fera aussitôt que possible en indiquant la cause du retard. Dans les cas imprévisibles et de minime importance, il peut se dispenser de demander un permis après coup.

<sup>3</sup> Pour la délivrance des permis concernant la durée du travail, il ne peut être perçu qu'un modique émolument de chancellerie.

### Généralités

La LTr prévoit que l'employeur doit obtenir un permis officiel dans les cas suivants :

- autorisation de déroger aux dispositions légales sur la durée du travail (art 17 LTr : nuit, art. 19 LTr : dimanche, art. 24 LTr : travail continu)
- autorisation de déroger pour l'emploi des jeunes gens (article 31, alinéa 4, LTr)
- autorisation d'exploitation (article 7, alinéa 3, LTr)
- autorisation de déroger aux prescriptions (articles 39 OLT 3 et 27 OLT 4).

### Alinéa 1

L'autorité compétente doit pouvoir examiner le bien-fondé de l'autorisation avant son entrée en vigueur. Par conséquent, l'employeur doit présenter sa demande à temps. Les requêtes doivent être motivées et accompagnées des pièces nécessaires prévues dans les ordonnances, à l'article 41 de l'OLT 1 pour ce qui concerne la durée du travail et de repos et à l'article 42 OLT 4 pour l'autorisation d'exploiter.

Les requêtes doivent en règle générale être transmises par écrit à l'autorité compétente pour l'octroi du permis.

### Alinéa 2

Dans les cas urgents et imprévus, une demande de permis concernant la durée du travail peut être déposée après coup. C'est le cas, par exemple, lorsque le besoin urgent au sens de l'article 27 OLT 1 se manifeste si tardivement qu'il n'est plus possible de s'adresser à l'autorité cantonale compétente en fin de semaine pour une activité dominicale ou pendant la fermeture des bureaux pour une activité nocturne. Dans ces cas, la loi prévoit que l'employeur présentera sa demande aussitôt que possible en indiquant la cause du retard.

Dans les cas imprévisibles autres que ceux inhérents au travail de piquet (articles 14 et 15 OLT 1) et au travail supplémentaire en cas de circonstances exceptionnelles (article 26 OLT 1) de même que dans ceux que la loi considère comme étant de minime importance, tels par exemple un dépassement imprévu de moins d'une heure dans le bloc nuit ou dimanche, l'employeur peut se dispenser de demander un permis après coup.

### Alinéa 3

Pour la délivrance des permis concernant la durée du travail, il ne peut être perçu qu'un modique émolument de chancellerie. Cette disposition de la loi n'interdit pas aux autorités de délivrer gratuite-

**Art. 49**

**LTr**

**Commentaire de la loi sur le travail**

VI. Exécution de la loi  
3. Obligations des employeurs et des travailleurs  
Art. 49 Demandes de permis

ment ces permis ; ce qu'elle proscrit en revanche,  
c'est le prélèvement d'un émolument présentant

le caractère d'une taxe fiscale. Le montant de ces  
émoluments peut varier d'un canton à l'autre.

Article 50

## Décisions administratives

<sup>1</sup> Les décisions fondées sur la loi ou sur une ordonnance doivent être communiquées par écrit. Lorsqu'il s'agit d'un refus total ou partiel de donner suite à une requête, elles doivent être motivées et mentionner le droit, le délai et l'autorité de recours.

<sup>2</sup> Les décisions peuvent être modifiées ou rapportées en tout temps si les faits qui les ont motivées viennent à se modifier.

### Généralités

L'article 5 de la loi fédérale sur la procédure administrative (PA, 172.021) définit une décision comme suit :

<sup>1</sup> Sont considérées comme décisions les mesures prises par les autorités dans des cas d'espèce, fondées sur le droit public fédéral et ayant pour objet :

- De créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations ;
- De constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits ou d'obligations ;
- De rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations.

<sup>2</sup> Sont aussi considérées comme décisions les mesures en matière d'exécution (art. 41, al. 1, let. a et b), les décisions incidentes (art. 45), les décisions sur opposition (art. 30, al. 2, let. b, 46, let. b, et 74, let. b), les décisions sur recours (art. 61 et 70), les décisions prises en matière de révision (art. 68) et l'interprétation (art. 69).

### Alinéa 1

Les décisions les plus courantes fondées sur la LTr sont les autorisations de durée du travail (pour travail de nuit, travail continu, travail du dimanche). Les autres types de décisions fondées sur la LTr sont : les décisions d'assujettissement des entreprises industrielles (art. 33 OLT 4), les décisions d'abro-

gation de l'assujettissement (art. 34 OLT 4), les décisions d'approbation des plans (art. 40 OLT 4), les décisions en matière d'autorisation d'exploiter (art. 43 OLT 4), les autorisations de déroger aux prescriptions de l'OLT 3 (art. 39 OLT 3), les autorisations de déroger aux prescriptions de l'OLT 4 (art. 27 OLT 4), les décisions que peut prendre l'office fédéral dans l'accomplissement de ses tâches à l'encontre d'un employeur visant au rétablissement de l'ordre légal (art. 77 OLT 1), les décisions fondées sur l'art. 51, al. 2, LTr, les décisions prises par les cantons sur l'applicabilité de la loi à une entreprise ou un travailleur (art. 41 LTr).

Les décisions prises en vertu de la LTr doivent se conformer aux principes de procédure du droit administratif et respecter les normes de la PA si elles émanent de l'autorité fédérale et des lois cantonales de procédure administrative si elles sont prises par un canton. Ces principes de procédure administrative sont généralement identiques dans les différentes lois de procédure administrative, car ils découlent des minima qu'imposent la Constitution fédérale et la Convention européenne des droits de l'homme.

Les décisions doivent donc être motivées, en raison de l'interdiction de l'arbitraire. La motivation d'une décision permet entre autres à la partie à laquelle une autorisation a été refusée d'évaluer ses chances de recours en sachant quels points posent problème et lui donne l'assurance que les arguments qu'elle a invoqués ont été pris en considération. L'art. 35, al. 3, PA prévoit que si la décision reprend



les conclusions des parties, une motivation n'est pas nécessaire si aucune partie ne la demande. Cette possibilité est reprise dans la LTr, où, pour les permis de travail par exemple, il suffit de remplir les conditions légales pour obtenir une décision d'autorisation et une motivation plus poussée est donc superflue. Il est également capital d'indiquer les voies et délais de recours dans la mesure où une décision qui ne les préciserait pas reste valable, mais suspend ses effets envers ses destinataires. Même si l'art. 50 n'en parle pas expressément, il faut rappeler que pour qu'une décision déploie ses effets, elle doit être valablement notifiée. Le cercle des personnes pouvant s'opposer à une décision étant relativement large (se référer à l'art. 58 LTr), et parfois difficile à déterminer, la voie de la publication (pour les décisions fédérales, dans la Feuille fédérale par exemple) est souvent utilisée en plus

de la notification par écrit à la partie concernée, afin que les personnes ayant la qualité pour recourir puissent faire valoir leur droit d'être entendues.

## Alinéa 2

Si l'état de fait sur lequel est fondé une autorisation (par ex. une indispensabilité du travail de nuit pour des raisons techniques) n'existe plus, l'autorisation correspondante doit logiquement être retirée.

Cet alinéa exclut ainsi que les décisions confèrent à leurs destinataires des droits acquis. Toute modification des faits, mais aussi des exigences de la loi, peut donc avoir pour conséquence un retrait ou une modification de la décision.

## Article 51

## Intervention préalable de l'autorité en cas d'infraction

<sup>1</sup> En cas d'infraction à la loi, à une ordonnance ou à une décision, l'autorité cantonale, l'Inspection fédérale du travail ou le service médical du travail signale l'infraction au contrevenant et l'invite à respecter la prescription ou décision qu'il a enfreinte.

<sup>2</sup> Si le contrevenant ne donne pas suite à cette intervention, l'autorité cantonale prend la décision voulue, sous menace de la peine prévue à l'art. 292 du code pénal suisse.

<sup>3</sup> Lorsqu'une infraction selon l'al. 1 constitue en même temps une violation d'une convention collective de travail, l'autorité cantonale peut tenir compte, d'une manière appropriée, des mesures que les parties contractantes ont prises pour faire respecter la convention.

### Alinéa 1

Le principe de la proportionnalité exige qu'en cas d'infraction à la LTr ou à ses ordonnances, ou encore aux décisions prises en vertu de la loi, un avertissement soit adressé en premier lieu, assorti d'un délai raisonnable au terme duquel la situation devra être rétablie conformément à la loi. Le plus souvent, le contrevenant sera l'employeur, qui est responsable du respect tant des prescriptions sur la durée du travail et du repos que des normes de protection de la santé. Dans la pratique, ce sont aux autorités cantonales qu'il incombe d'avertir l'entreprise, la Confédération étant avant tout chargée de tâches de haute surveillance. A noter que cet avertissement n'est pas une décision à proprement parler, et que son destinataire ne peut donc s'y opposer.

### Alinéa 2

Seule l'autorité cantonale est habilitée à prendre les décisions visées ici, qui tendent au rétablissement de l'ordre légal. L'autorité fédérale est par contre en droit d'imposer à l'autorité cantonale de prendre une telle décision. Dans ce cadre, il est souvent utile, si les violations en cause ne remplissent pas l'état de fait des art. 59 à 61, de rappeler à

l'employeur que le Code pénal prévoit, en cas de non-soumission à la décision, une amende. Pour qu'une telle menace soit valable, il faut expressément mentionner le contenu et les peines prévues à l'art. 292 du Code pénal, une simple référence à cette disposition n'étant pas suffisante.

Si l'employeur ne se conforme pas à cette décision, une dénonciation pénale pourra se fonder, non pas sur les art. 59–61 LTr, mais directement sur l'art. 292 du Code pénal. La décision que prend l'autorité cantonale peut combiner la menace de l'art. 292 du Code pénal et les sanctions administratives proprement dites. Cette décision sera le plus souvent une décision de constatation des obligations de l'employeur, indiquant quelles sont les conséquences du non-respect de ces obligations (mesures d'exécution par l'autorité visées par l'art. 52).

### Alinéa 3

Toujours en vertu du principe de la proportionnalité, les autorités cantonales peuvent (mais n'y sont pas contraintes) user de leur pouvoir d'appréciation et tempérer le cas échéant la décision ou la sanction prévue, si elles constatent que les partenaires sociaux ont pris des mesures pour rétablir l'ordre légal.

Article 52

## Mesures de contrainte administrative

<sup>1</sup> Lorsqu'une décision rendue en vertu de l'art. 51, al. 2, n'est pas observée, l'autorité cantonale prend les mesures nécessaires pour rétablir l'ordre légal.

<sup>2</sup> Lorsque l'inobservation d'une décision selon l'article 51, al. 2, met sérieusement en danger la vie ou la santé de travailleurs ou le voisinage de l'entreprise, l'autorité cantonale peut, après sommation écrite, s'opposer à l'utilisation de locaux ou d'installations, et, dans les cas particulièrement graves, fermer l'entreprise pour une période déterminée.

### Alinéa 1

L'article 52 est la base légale qui permet d'exercer des mesures de contrainte directe sur les contrevenants à la LTr. Les décisions selon l'art. 51, al. 2, émanant des autorités cantonales, ces autorités sont également et exclusivement compétentes pour en obtenir l'exécution, sauf dans les cas prévus par l'art. 77 OLT 1. L'office fédéral a néanmoins le droit d'exiger des autorités cantonales qu'elles interviennent. Les mesures de contrainte administrative comprennent la possibilité de faire exécuter la décision aux frais du contrevenant, par l'autorité même ou par un tiers qu'elle mandate (par exemple pour réparer une installation défectueuse), l'exécution directe contre le contrevenant ou ses biens (pour saisir des outils ou machines dangereuses par exemple), ou encore la poursuite pénale pour insoumission au sens de l'art. 292 du Code pénal. L'exécution de décisions tendant au paiement d'une somme d'argent se fera conformément à la Loi sur la poursuite pour dettes et la faillite.

Toutes ces mesures doivent bien entendu être proportionnelles à la gravité de la situation. Les autorités peuvent, lors de la mise en œuvre de ces mesures, se faire assister par la police.

### Alinéa 2

Le principe de la proportionnalité exige que les moyens de contrainte ne soient pas plus rigoureux que les circonstances ne l'exigent. L'article 52, alinéa 2, constitue l'ultima ratio en matière d'exécution forcée. Les mesures décrites ici sont extrêmement incisives, elles ne doivent donc être prises qu'en dernier recours et lorsque les dangers sont réels, pour les travailleurs de l'entreprise ou pour les alentours de cette dernière. La fermeture de l'entreprise ou la condamnation d'une partie de ses locaux ou de ces installations doit donc faire suite à la procédure de l'article 51 : avertissement puis décision. Etant donné leur gravité, et contrairement aux mesures qui peuvent être prises en vertu de l'alinéa 1, ces mesures doivent avoir fait l'objet d'un dernier avis comminatoire écrit (ou sommation) de l'autorité, avis impartissant un délai pour exécuter la décision et indiquant quelles seront les conséquences pour l'entreprise qui ne s'y conforme pas. Cette sommation ne doit pas être sous forme de décision, car c'est là un acte administratif faisant suite à la décision de l'article 51, alinéa 2 ; elle n'est donc pas susceptible de recours. Le cas échéant, l'autorité cantonale peut réclamer l'assistance de la police ou des forces de l'ordre pour condamner les locaux, les installations ou une partie d'entre eux.

Article 53

## Retrait et refus de permis concernant la durée du travail

<sup>1</sup> Lorsque l'employeur ne se conforme pas à un permis concernant la durée du travail, l'autorité peut, après sommation écrite et indépendamment de la procédure selon les art. 51 et 52, lui retirer ce permis, et, si les circonstances le justifient, décider de lui refuser tout permis pendant un temps déterminé.

<sup>2</sup> Lorsque l'employeur abuse de la faculté de prolonger la durée du travail de son propre chef, l'autorité cantonale peut la lui retirer pour un temps déterminé.

### Alinéa 1

Les mesures prévues par l'article 53 se distinguent de celles des articles 51 et 52 en ce qu'elles concernent une autorisation de durée du travail, décision dont l'entreprise bénéficie déjà et qui a été accordée « normalement », c'est à dire dans un cadre non litigieux. Ce sont là des moyens de contrainte qui visent à prévenir toute infraction future à la LTr. La révocation d'une telle décision doit être entreprise par l'autorité qui l'a délivrée (autorité cantonale ou fédérale) et ce seulement dans les cas d'une certaine gravité, conformément au principe de la proportionnalité. Une telle révocation doit auparavant avoir fait l'objet d'un avis comminatoire, signalant à l'entreprise que si les conditions de travail ne sont pas rendues conformes aux charges imposées par le permis de travail dans un délai raisonnable fixé par l'auto-

rité, le permis sera retiré. Le retrait de l'autorisation impliquera pour l'entreprise qu'elle devra renoncer au travail de nuit ou du dimanche ou encore au travail continu. Il est également possible pour l'autorité concernée de prendre une décision selon laquelle tout permis sera refusé pour une période clairement délimitée, en raison de la gravité du cas. Une telle décision doit être prise conformément à l'art. 50 de la LTr et aux principes de procédure du canton concerné ou de la Confédération.

### Alinéa 2

Depuis l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2000 de la révision de la LTr, cette décision a perdu toute portée puisque le travail supplémentaire n'est, en vertu du nouveau texte, plus soumis à autorisation.

Article 54

## Dénonciations

<sup>1</sup> L'autorité compétente est tenu d'examiner les dénonciations pour inobservation de la loi, d'une ordonnance ou d'une décision, et, lorsqu'une dénonciation se révèle fondée, de procéder conformément aux art. 51 à 53.

<sup>2</sup> Si, en cas de dénonciation, l'autorité n'intervient pas ou ne prend que des mesures insuffisantes, l'autorité supérieure peut être saisie.

### Alinéa 1

L'exécution de la LTr étant pour l'essentiel dévolue aux cantons, ce sont les autorités cantonales auxquelles les dénonciations doivent être annoncées en premier lieu. La dénonciation est soumise au secret de fonction, de telle sorte que son auteur a droit notamment à ce que son identité ne soit pas dévoilée. Les autorités cantonales pourront alors procéder aux contrôles nécessaires pour vérifier s'il y a effectivement une infraction à la loi, à une de ses ordonnances ou encore qu'une décision n'est pas respectée puis entamer les démarches qui s'imposent : sommation de l'employeur, puis décision selon l'article 51, alinéa 2, si cette mesure ne suffit pas, et éventuellement mesures de contrainte administrative. L'autorité cantonale peut également décider de directement dénoncer l'infraction à l'autorité pénale. Une dénonciation selon l'article 54, alinéa 1, n'est pas soumise à une forme particulière et ne doit pas obligatoirement émaner d'une personne qui aurait la qualité pour agir contre une décision par exemple. La qualité d'auteur de la dénonciation ne confère aucun droit

particulier, si ce n'est celui d'être renseigné sur les effets de la dénonciation : si l'auteur n'est pas directement concerné par les activités de l'inspection du travail, par exemple s'il n'est pas ou plus employé dans l'entreprise dénoncée, l'inspection ne pourra que lui communiquer si des démarches ont été entreprises ou non. L'autorité cantonale ne pourra en aucun cas dévoiler le contenu des éventuelles décisions prises à l'encontre de l'entreprise.

### Alinéa 2

Comme cela a été spécifié ci-dessus, une dénonciation ne donne pas de droit à son auteur, qui ne peut donc exiger que l'entreprise fasse l'objet d'une décision particulière ou de mesures de contrainte par exemple. Il est donc important, pour éviter tout arbitraire dans le traitement des dénonciations, de pouvoir s'adresser à l'autorité supérieure. Cette dernière doit alors vérifier que la dénonciation a été examinée par l'autorité cantonale d'exécution comme il se doit, et, le cas échéant, lui donner des instructions sur les mesures à prendre.

Article 56

## Recours contre les décisions cantonales

<sup>1</sup> Les décisions de l'autorité désignée par le canton peuvent être attaquées, dans les trente jours dès leur communication, devant l'autorité cantonale de recours.

<sup>2</sup> La décision doit être motivée et communiquée par écrit, avec indication de la voie et du délai de recours, au recourant et à l'autorité dont le prononcé a été attaqué. Pour le surplus, la procédure est rédigée par le droit cantonal.

### Généralités

Selon l'article 41, alinéa 1, LTr, les cantons doivent désigner une autorité de recours pour l'exécution de la LTr (voir commentaire art. 41 LTr). Cette autorité remplit la fonction d'instance de recours contre les décisions des autorités cantonales d'exécution de la LTr. C'est le droit cantonal qui règle pour l'essentiel la procédure. La LTr fixe néanmoins le délai de recours, les modalités de notification des décisions des instances de recours et, à l'art. 58, la qualité pour recourir.

### Alinéa 1

Un recours peut être formé dans les 30 jours devant l'autorité cantonale de recours contre toutes les décisions cantonales fondées sur la LTr. Cette règle

vaut également pour les décisions concernant les approbations de plans et les autorisations d'exploiter. Aucun recours ne peut en revanche être formé contre les avertissements assortis d'un délai pour obtempérer (art. 51, al. 1, LTr), étant donné que ceux-ci ne constituent pas des décisions.

### Alinéa 2

Comme la décision de l'autorité cantonale de recours peut en général faire l'objet d'un recours auprès d'une instance fédérale, les critères auxquels elle doit répondre sont fixés en conséquence. Il s'agit pour l'essentiel de la définition figurant à l'article 5 PA.

Les autres questions de procédure relèvent de la compétence des cantons.

Article 58

## Qualité pour recourir

Les associations des employeurs et des travailleurs intéressés ont également qualité pour recourir contre les décisions des autorités cantonales et fédérales.

Le principe veut que seules aient qualité pour recourir contre une décision les personnes directement concernées par elle et ayant un intérêt digne de protection à ce que la décision soit annulée ou modifiée. Cela signifie qu'en ce qui concerne les décisions ou les autorisations, et les employeurs et les travailleurs ont qualité pour recourir dans la mesure où ils sont directement touchés par la décision. Les associations d'employeurs et les associations de travailleurs disposent d'un droit de recours propre. Elle peuvent recourir contre une décision

même si la personne à l'encontre de laquelle la décision est prononcée n'est pas membre de l'association ou ne souhaite pas recourir. Contrairement aux conditions requises pour qu'une association ait la qualité pour agir en général, il n'est pas nécessaire ici que la majorité des membres de l'association aient un intérêt à l'annulation de la décision concernée.

La procédure de recours est réglée directement dans la Loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (RS 172.021).

Article 59

## Responsabilité pénale de l'employeur

<sup>1</sup> Est punissable l'employeur qui enfreint les prescriptions sur :

- a. la protection de la santé et l'approbation des plans, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence ;
- b. la durée du travail ou du repos, s'il agit intentionnellement ;
- c. la protection spéciale des jeunes gens ou des femmes, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence.

<sup>2</sup> L'art. 6 de la loi fédérale du 22 mars 1974 sur le droit pénal administratif est applicable.

### Généralités

Les dispositions pénales des articles 59 à 62 de la LTr sont des normes de droit pénal administratif. Cela signifie que bien qu'elles soient intégrées à la LTr, elles relèvent du droit pénal tant pour le fond que pour la procédure. Le bien juridique protégé par ces normes est le respect de la LTr. Cela signifie donc qu'il peut y avoir concours entre les art. 59 ou 60 et d'autres infractions selon le Code pénal.

### Alinéa 1

L'employeur étant responsable du respect de la loi, puisque c'est lui qui décide de l'organisation du travail et de l'aménagement des postes de travail, c'est lui qui est en premier lieu condamnable.

#### Lettre a :

La protection de la santé (art. 6 à 8 de la loi, OLT 3) est un des buts les plus importants poursuivis par la loi. L'approbation des plans (OLT 4) a elle aussi des répercussions sur la santé, puisqu'elle concerne des entreprises réputées plus dangereuses (industries ou scieries, dépôts de produits chimiques par ex.) où des défauts dans la construction ou les dispositifs de sécurité (voies de secours, etc.) peuvent s'avérer fatals. Le présent alinéa en tient compte en prévoyant que toute infraction à ce type de disposition peut être poursuivie, même si elle a été commise par négligence seulement, c'est-à-dire

par imprévoyance coupable. Tel est le cas, selon la définition de l'art. 12, al. 3, du Code pénal suisse (CP), lorsque l'auteur de l'infraction n'a pas utilisé des précautions commandées par les circonstances et par sa situation personnelle.

#### Lettre b :

En cas d'infraction à la durée du travail et du repos, l'employeur ne sera passible de poursuite pénale que s'il a agi avec intention.

Même si les articles 59 à 62 de la LTr sont applicables indépendamment de toute procédure administrative conformément aux articles 50 à 54, une procédure administrative préalable selon l'art. 51, al. 1 et 2, est ici utile avant toute dénonciation pénale par l'autorité : en effet, l'intention étant un élément de l'état de fait du présent alinéa, l'existence d'un avertissement selon l'art. 51, al. 2, permettra à l'autorité responsable de la poursuite pénale de prouver qu'il y a bien eu chez l'auteur de l'infraction conscience et volonté d'enfreindre la loi.

#### Lettre c :

Les remarques faites au sujet de la protection de la santé et de l'approbation des plans sont également valables pour la protection spéciale des jeunes gens (art. 29 à 32 de la loi ainsi que dispositions de l'OLT 5) et des femmes enceintes ou qui allaitent (art. 35 a et 35 b de la LTr et 60 à 66 de l'OLT 1).



## Alinéa 2

L'art. 6 de la Loi fédérale sur le droit pénal administratif (DPA, RS 313.0) arrête que :

« <sup>1</sup> Lorsqu'une infraction est commise dans la gestion d'une personne morale, d'une société en nom collectif ou en commandite, d'une entreprise individuelle ou d'une collectivité sans personnalité juridique ou de quelque autre manière dans l'exercice d'une activité pour un tiers, les dispositions pénales sont applicables aux personnes physiques qui ont commis l'acte.

<sup>2</sup> Le chef d'entreprise, l'employeur, le mandant ou le représenté qui, intentionnellement ou par négligence et en violation d'une obligation juridique, omet de prévenir une infraction commise par le subordonné, le mandataire ou le représentant ou d'en supprimer les effets, tombe sous le coup des dispositions pénales applicables à l'auteur ayant agi intentionnellement ou par négligence.

<sup>3</sup> Lorsque le chef d'entreprise, l'employeur, le mandant ou le représenté est une personne morale, une société en nom collectif ou en commandite, une entreprise individuelle ou une collectivité sans personnalité juridique, l'alinéa 2 s'applique aux organes et à leurs membres, aux associés gérants, dirigeants effectifs ou liquidateurs fautifs.»

Il est important de préciser que le renvoi à l'art. 6 DPA ne sert qu'à déterminer qui est la personne punissable en vertu de l'art. 59 LTr dans l'entreprise. Les autres dispositions de la loi fédérale sur le droit pénal administratif ne s'appliquent pas puisque le champ d'application de cette dernière ne couvre que les infractions poursuivies par une autorité administrative fédérale.

Seules des personnes physiques peuvent être poursuivies pénalement. Si l'employeur est une personne morale (une société anonyme par exemple), la personne physique responsable de l'infraction devra être punie.

Article 60

## Responsabilité pénale du travailleur

<sup>1</sup> Est punissable le travailleur qui enfreint intentionnellement les prescriptions sur la protection de la santé.

<sup>2</sup> L'infraction par négligence est également punissable si elle met gravement en danger d'autres personnes.

### Alinéa 1

C'est l'employeur qui porte avant tout la responsabilité principale du respect des prescriptions de la LTr. Les travailleurs assument quant à eux une certaine responsabilité en la matière. Leur responsabilité pénale est néanmoins moindre que celle de l'employeur. Ils ne sont par conséquent punissables que s'ils enfreignent intentionnellement les prescriptions sur la protection de la santé.

### Alinéa 2

Le présent alinéa ajoute l'infraction par négligence comme acte punissable si le travailleur met ainsi gravement en danger d'autres personnes – qu'elles fassent ou non partie de l'entreprise. Le Code pénal contient diverses dispositions qui peuvent entrer en concurrence avec le présent alinéa. Il s'agit en particulier des articles suivants du Code pénal : article 129 sur la mise en danger de la vie d'autrui, articles 221 à 230 sur les crimes ou délits créant un danger collectif et surtout l'article 230 qui interdit de supprimer ou d'omettre d'installer, dans les fabriques ou les autres exploitations, les appareils destinés à la prévention des accidents.

Article 61

## Peines

<sup>1</sup> L'employeur est passible d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au plus.

<sup>2</sup> Le travailleur est passible de l'amende.

### Alinéa 1

L'art. 61 al. 1 LTr vise la commission d'un délit de la part de l'employeur. Selon l'art. 10 du code pénal (CP, RS 311.0), sont des délits les infractions passibles d'une peine privative de liberté n'excédant pas trois ans ou d'une peine pécuniaire. Cette dernière a la priorité et la privation de liberté n'intervient que comme dernier moyen.

La fixation de la peine pécuniaire consiste, dans un premier temps, à déterminer la culpabilité de l'auteur et à la traduire en un certain nombre de jours-amende et puis, dans un deuxième temps, à fixer le montant du jour-amende en francs en tenant uniquement compte de la situation personnelle et économique du condamné (cf. art. 34 du CP).

### Alinéa 2

Selon l'art. 103 du CP, sont des contraventions les infractions passibles d'une amende. L'application des dispositions générales du code pénal en matière de contraventions (cf. art. 333 du CP) a notamment pour conséquence que ni la tentative ni la complicité ne peuvent être poursuivies. Comme nous l'avons déjà mentionné dans le commentaire de l'art. 60, il est rare que des peines soient prononcées à l'égard d'un travailleur.

Article 62

## Code pénal et poursuite pénale

<sup>1</sup> Les dispositions spéciales du code pénal suisse sont réservées.

<sup>2</sup> La poursuite pénale incombe aux cantons.

### Alinéa 1

Une infraction à la LTr peut également être constitutive d'une infraction réprimée par le Code pénal. On pensera par exemple aux lésions corporelles, à l'homicide, à la mise en danger de la vie d'autrui, à l'incendie, à la suppression de dispositifs de sécurité ou à l'omission d'en installer, etc. Le fait que l'employeur ou le travailleur ayant commis une de ces infractions soit punissable en vertu de la LTr n'empêche pas les dispositions du Code pénal de s'appliquer. Dans ce cas, les règles sur le concours d'infraction seront appliquées par les autorités chargées de poursuivre les infractions.

### Alinéa 2

Cet alinéa confère la compétence pénale aux cantons. Ce ne sont pas les autorités cantonales d'exécution de la LTr qui sont habilitées à prononcer les peines prévues aux articles 59 à 61 mais bien les autorités cantonales de poursuite pénale désignées par la procédure pénale cantonale. Les procédures administrative, selon les articles 51 à 53 de la loi, et pénale sont indépendantes l'une de l'autre : l'autorité cantonale d'exécution de la LTr peut dénoncer à l'autorité pénale une infraction et poursuivre la procédure administrative à l'encontre du contrevenant. Il convient encore de noter que la dénonciation à l'autorité pénale compétente d'une infraction à la LTr n'est pas du ressort exclusif de l'autorité cantonale d'exécution de la LTr : un particulier peut également dénoncer cette infraction directement à l'autorité pénale.

Article 64

## Loi sur la participation

La loi du 17 décembre 1993 sur la participation<sup>1</sup> est modifiée comme suit :

Art. 10 let. a Droits de participation particuliers

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants :

- a. sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale sur l'assurance-accidents et protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi sur le travail.

Le nouvel article 48 de la loi sur le travail appelle une modification de l'article 10, lettre a, de la loi sur la participation. En effet, l'article 48 LTr ne limite plus le droit des travailleurs d'obtenir des informations et d'être entendu au seul domaine de la prévention de la santé, comme cela était le cas jusqu'ici (selon la loi sur la participation), mais l'élargit à ceux de l'aménagement du temps de

travail et des mesures de compensation prévues en cas de travail de nuit (cf. commentaire de l'art. 48). C'est pourquoi le terme restrictif de protection de la santé, utilisé dans l'ancienne version de l'article 10, let. a, de la loi sur la participation, a été remplacé par celui de protection des travailleurs. De plus, la loi sur la participation ne fait désormais plus référence à l'article 6 LTr, mais à l'article 48 LTr.

<sup>1</sup> RS 822.14

Article 71

## Droit public réservé

Sont en particulier réservées :

- a. La législation fédérale sur la formation professionnelle, sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles et sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles ;
- b. Les dispositions fédérales, cantonales et communales sur les rapports de service de droit public ; toutefois, les prescriptions en matière de protection de la santé, de temps de travail et de repos ne peuvent faire l'objet de dérogations qu'en faveur des travailleurs ;
- c. Les prescriptions de police fédérales, cantonales et communales, notamment celles qui concernent la police des constructions, la police du feu, la police sanitaire et la police des eaux, ainsi que le repos dominical et les heures d'ouverture des entreprises de vente au détail, des restaurants et cafés et des entreprises de spectacle.

Cet article spécifie quelles sont les autres dispositions de la législation dont il faut tenir compte lors de l'aménagement des conditions de travail.

### Lettre a :

La loi sur la formation professionnelle (LFPr, RS 412.10) et ses ordonnances, notamment l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr, RS 412.101) doivent être respectées, ainsi que la loi sur l'assurance-accidents et l'ordonnance sur la prévention des accidents. En d'autres termes, on ne peut déroger à une prescription de ces lois en se fondant sur la LTr.

En ce qui concerne les dispositions sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles, il faut tout d'abord rappeler que les entreprises soumises à la loi sur la durée du travail dans les entreprises de transports publics (LDT, RS 822.21), sont exclues du champ d'application de la loi sur le travail selon l'art. 2 al. 1 let. b LTr. En ce qui concerne les chauffeurs des entreprises de transport privées conduisant des véhicules de plus de 3,5 tonnes, ce ne sont pas les dispositions sur la durée du travail et du repos de la LTr qui s'appliquent mais les prescriptions spécifiques contenues dans l'ordonnance sur la durée

du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (ordonnance sur les chauffeurs ; OTR 1, RS 822.221) pour les véhicules de plus de 3.5 tonnes et l'ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes (OTR 2, RS 822.222). Seules les dispositions sur la protection de la santé de la LTr sont donc applicables aux personnes couvertes par les OTR 1 et 2. La réserve a donc ici une autre portée.

### Lettre b

Partant du principe que les dispositions de droit public sur les rapports de service sont généralement plus favorables pour les travailleurs que les dispositions minimales de la LTr, le législateur a prévu ici que ces dispositions sur les rapports de service de droit public sont applicables de manière prioritaire par rapport à la loi sur le travail. Il faut ici distinguer entre les deux volets de la LTr : protection de la santé et durées du travail et du repos. Les dispositions sur la protection de la santé sont applicables à l'ensemble des administrations publiques (art. 3a). L'ensemble des dispositions sur les rap-

ports de service de droit public doivent donc respecter les dispositions minimales en la matière contenues dans la LTr. En revanche, en ce qui concerne les dispositions sur la durée du travail et du repos, les rapports de travail de droit public ne doivent reprendre les minima de la LTr que dans les entreprises soumises à la loi, soit celles qui ne sont pas directement rattachées à l'administration ou qui ne correspondent pas à la définition de l'art. 7 OLT 1. Parmi ces entreprises, on peut citer par exemple les sociétés anonymes de droit public, les fondations de droit public, les établissements de droit public dotés de la personnalité juridique etc.

**Lettre c**

Les dispositions de police dont il s'agit ici sont destinées avant tout à garantir l'ordre et la sécurité publics, alors que le but poursuivi par la LTr est la protection des travailleurs. La réserve dont ces dispositions de police sont l'objet signifie que ces dispositions doivent être respectées au même titre que la loi sur le travail. Autrement dit, lorsqu'une approbation des plans au sens de la LTr a été délivrée, l'entreprise doit encore s'assurer du respect des dispositions sur la sécurité des constructions par exemple. De même, un permis de travail du dimanche ou de travail de nuit confère à l'entreprise le droit d'occuper des travailleurs mais ce permis ne peut être exploité que si l'entreprise a le droit d'ouvrir la nuit ou le dimanche conformément à la législation cantonale ou communale en la matière..

## Article 1

# Travailleurs

(art. 1 LTr)

<sup>1</sup> Par travailleur on entend toute personne occupée dans une entreprise soumise à la loi, de manière durable ou temporaire, durant tout ou partie de l'horaire de travail.

<sup>2</sup> Sont également réputés travailleurs les apprentis, stagiaires, volontaires et autres personnes qui travaillent dans l'entreprise principalement à des fins de formation ou pour se préparer au choix d'une profession.

## Alinéa 1

L'idée de la LTr étant de protéger toutes les personnes occupées dans une entreprise contre les risques liés au travail, elle ne fait aucune distinction entre les personnes occupées dans une entreprise selon le rapport qu'elles ont avec l'entreprise. Le simple état de fait suivant suffit : que la personne soit employée dans une entreprise qui ne soit pas elle-même exclue du champ d'application de la loi. Par exemple, une entreprise a les mêmes obligations en matière de protection de la santé envers un travailleur dont elle loue les services à une autre entreprise et avec lequel elle n'a en fait aucun lien contractuel qu'envers ses propres employés.

La loi s'applique avant tout aux entreprises. Toutes les personnes employées dans une entreprise bénéficient donc de la protection conférée par la loi pendant toute la période durant laquelle elles sont occupées et quelle que soit la durée de cette période, à une exception près cependant : les travailleurs faisant l'objet d'une exception quant aux personnes au champ d'application selon l'art. 3 de la loi ; on citera par ex. les travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée, les éducateurs, les enseignants, les ecclésiastiques et les travailleurs à domicile.

Cela a notamment pour conséquence que les organes d'exécution de la LTr ne peuvent prendre des mesures fondées sur la loi qu'en faveur des personnes effectivement occupées dans l'entreprise au moment où ces mesures sont exigées. Ces organes ne pourront donc pas exiger d'une entre-

prise qu'elle verse à un ancien travailleur les suppléments salariaux relatifs à du travail de nuit temporaire par exemple, et ne seront plus compétents pour régler le cas d'un ex-travailleur d'une entreprise encore harcelé par son ancien patron : autrement dit, les organes d'exécution ne peuvent pas faire des démarches individuelles pour une personne qui n'est pas ou plus occupée par une entreprise. Ils ont cependant le pouvoir de s'assurer que l'entreprise respecte à l'avenir les prescriptions de la LTr en imposant à l'entreprise les mesures nécessaires au rétablissement de l'ordre légal.

## Alinéa 2

Pour permettre à la LTr de remplir son but (protection des personnes occupées dans une entreprise), la notion de travailleur au sens du Code des obligations qui suppose que le travailleur se mette au service de l'employeur et que ce dernier lui verse un salaire pour le travail fourni se révélerait trop étroite. En effet, de nombreuses personnes peuvent être occupées dans une entreprise sans avoir conclu avec elle un contrat de travail : les personnes dont les services sont loués, mais également les stagiaires ou les volontaires qui se distinguent des travailleurs en ce qu'ils ne reçoivent pas forcément un salaire et n'ont pas toujours à fournir une prestation de travail. Ces personnes ayant les mêmes besoins de protection que les travailleurs au sens du Code des Obligations, la notion de travailleur de la LTr se doit d'être large.



Article 2

## **Grandes entreprises du commerce de détail**

(art. 9, al. 1, let. a, LTr)

Sont réputées grandes entreprises du commerce de détail les entreprises qui occupent plus de 50 travailleurs à la vente au détail, personnel de caisse compris, dans le même bâtiment ou dans des bâtiments voisins.

L'effectif entrant en considération ne comprend que le personnel directement en contact avec la clientèle, soit le personnel de vente proprement dit et celui de caisse. Le personnel chargé de remplir les rayonnages dans les locaux de vente fait partie de cet effectif, notamment dans les magasins en libre service. Le personnel administratif et celui chargé de la manutention, de l'emballage, de la réception et de l'expédition des marchandises dans des locaux inaccessibles au public ne comptent pas pour le calcul de l'effectif déterminant.

En outre, les surfaces de vente doivent être proches l'une de l'autre et constituer une seule unité d'exploitation. Lorsqu'il s'agit d'une entreprise du commerce de détail ayant des succursales, on ne considère pas l'effectif global de son personnel, mais chaque succursale séparément.

Depuis quelques années, certaines entreprises répondant à la définition du présent article mettent des surfaces de vente à disposition d'autres entreprises, notamment de fabricants ou de distributeurs d'articles de marque, qui y occupent leur propre personnel de vente. Dans de tels cas, ce personnel ne doit pas être compté dans l'effectif de la grande entreprise principale, mais évalué pour lui-même.

De façon analogue, un centre commercial n'est pas assimilable à une grande entreprise du commerce de détail. Dans de tels centres, chaque entreprise doit être examinée séparément en vue de déterminer si elle remplit les conditions du présent article ou non.

## Article 4

## Entreprises fédérales, cantonales et communales

(art. 2, al. 2, LTr)

La loi est en particulier applicable aux entreprises fédérales, cantonales et communales :

- a. qui produisent, transforment ou traitent des biens ou qui produisent, transforment ou transportent de l'énergie, sous réserve de l'art. 2, al. 1, let. b, de la loi ;
- b. qui transportent des personnes ou des marchandises, sous réserve de l'art. 2, al. 1, let. b, de la loi ;
- c. qui évacuent, incinèrent ou transforment des ordures, ainsi qu'aux entreprises d'approvisionnement en eau et aux stations d'épuration des eaux.

### Généralités

Cet article est fondé sur l'art. 2, al. 2, LTr. En exception au principe de l'art. 2 LTr, selon lequel seules les dispositions sur la protection de la santé sont applicables aux administrations fédérale, cantonales et communales, le présent article désigne les entreprises qui, bien que faisant partie de l'administration, restent néanmoins soumises aux dispositions de la LTr concernant tant la protection de la santé que la durée du travail et du repos. Ceci dit, la réserve de l'art. 71, let. b, LTr est également applicable aux travailleurs des entreprises désignées ici s'ils sont engagés par des rapports de service de droit public.

Les services de l'administration assument principalement des activités relevant du secteur tertiaire (travaux de bureau, tâches administratives d'exécution des décisions du gouvernement etc.) et dont le but n'est pas de produire des biens ou des services ayant une valeur commerciale. Mais l'administration comprend également des entreprises du secteur secondaire, affectées à la production de biens. De plus, les activités de ces entreprises étant de nature commerciale, les soumettre à la loi empêche une distorsion de la concurrence entre les entreprises ou industries qui sont en main privée et celles appartenant à l'état.

### Lettre a :

On peut citer à titre d'exemples les entreprises hydrauliques et les centrales nucléaires. Comme les entreprises de production des administrations sont de plus en plus privatisées (comme c'est le cas p. ex. des fabriques de munitions), la portée de cette disposition est toujours plus restreinte.

### Lettre b :

Les entreprises concernées par le présent alinéa sont peu nombreuses : au niveau fédéral, d'une part, la plupart de ces entreprises sont soumises à la Loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail, LDT, RS 822.21) expressément réservée à l'art. 2, al. 1, let. b, de la LTr ; aux niveaux cantonal et communal, d'autre part, les entreprises dont l'activité prépondérante est le transport de personnes et de marchandises et les travailleurs qu'elles occupent sont pour la plupart soumis à la législation sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles, OTR 1, RS 822.221 et ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes, OTR 2, RS 822.222), cette législation étant réservée à l'art. 71, let. a, LTr. On pourrait citer comme exemple d'entreprise concernée par le présent alinéa les

**Art. 4**

**OLT 1**

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 1 : Champ d'application  
Section 2 : Entreprises : Champ d'application  
Art. 4 Entreprises fédérales, cantonales et communales

entreprises d'ambulances appartenant à l'état, qui sont exclues du champ d'application de l'OTR 2.

**Lettre c :**

Les remarques faites sous la lettre a sont également valables pour les autres entreprises citées

sous cet alinéa (entreprises qui assurent l'approvisionnement en eau et les stations d'épuration des eaux).

Les chauffeurs des entreprises de voirie affectés à la conduite de véhicules destinés à l'enlèvement des ordures ne sont pas soumis à l'OTR 1.

Article 4a

## Hôpitaux et cliniques publics

- <sup>1</sup> La loi s'applique aux hôpitaux et cliniques publics dans le cadre des rapports de travail qui les lient à des médecins-assistants.
- <sup>2</sup> Par hôpitaux et cliniques publics, on entend les hôpitaux et cliniques des cantons et des communes qui font partie d'une administration publique ou ont été érigés sous forme d'établissements de droit public sans personnalité juridique ou de corporations de droit public.
- <sup>3</sup> Par médecins-assistants, on entend les médecins qui, après avoir réussi leur examen d'Etat en médecine humaine, dentaire ou vétérinaire, suivent une formation postgrade en vue :
  - a. d'obtenir leur premier titre de médecin spécialiste, ou
  - b. de satisfaire aux critères d'admission d'ouverture de leur propre cabinet.

### Alinéa 1

Ce nouvel article était nécessaire afin de rendre applicables les dispositions sur la durée du travail et du repos de la LTr à tous les médecins-assistants, conformément à la volonté parlementaire. Il étend l'application de la loi aux médecins-assistants qui sont occupés dans des hôpitaux eux-mêmes exclus du champ d'application des dispositions de la LTr sur la durée du travail et du repos.

### Alinéa 2

En principe, les hôpitaux et cliniques publics tels qu'ils sont définis ici, c'est à dire conformément à l'art. 2 al. 1 let. a LTr (rattachés aux administrations publiques ou assimilés aux administrations, c'est à dire organisés sous forme d'établissements de droit public sans personnalité juridique ou de corporations de droit public) ne sont pas soumis aux dispositions sur la durée du travail et du repos. Dans ce type d'hôpitaux et de cliniques, seuls les médecins-assistants – à l'exclusion des autres travailleurs – se voient appliquer les prescriptions sur la durée du travail et du repos de la LTr.

### Alinéa 3

Les limitations suivantes s'appliquent au terme de médecin-assistant : ne sont pas considérés comme médecins-assistants les médecins qui suivent une formation complémentaire ou continue, en parallèle avec leur activité, ou qui suivent une formation postgrade pour obtenir un deuxième titre de médecin spécialiste. Ne sont pas non plus considérés comme tels les médecins qui, bien qu'ayant achevé leur formation selon les lettres a et b, restent occupés en qualité de médecin-assistant. Rappelons ici que la distinction entre médecins-assistants au sens du présent article et autres médecins n'est pertinente que si l'entreprise n'est pas soumise à la loi : en effet, dans un hôpital soumis à la LTr, l'ensemble des travailleurs – à l'exception de ceux qui sont exclus par le champ d'application personnel de la loi - bénéficie des dispositions de protection de la LTr.

Article 5

## Entreprises agricoles

(art. 2, al. 1, let. d, LTr)

- <sup>1</sup> Sont réputées entreprises agricoles les entreprises qui se livrent à l'exploitation de champs et de prés, à l'arboriculture fruitière, à la viticulture, à la culture maraîchère, à la culture des baies et à la garde d'animaux d'élevage et de rente, ainsi que les forêts privées appartenant à une telle entreprise.
- <sup>2</sup> Sont réputées offices locaux collecteurs de lait les entreprises qui recueillent le lait directement auprès des entreprises agricoles d'un bassin de ravitaillement géographiquement limité et le travaillent en tout ou partie dans des locaux rattachés à elles, ou le remettent à d'autres entreprises pour le travailler ou le vendre.
- <sup>3</sup> Sont réputés services accessoires les services qui utilisent ou transforment, pour leur usage personnel ou pour celui du marché local, des produits provenant de l'entreprise principale.

### Généralités

Cette disposition précise les termes de l'article 2, alinéa 1, lettre d, de la loi et permet de déterminer l'applicabilité de la loi aux entreprises en question.

### Alinéa 1

Sont concernées par cette exclusion les entreprises agricoles dont les activités peuvent être attribuées à la production primaire.

Les critères déterminants de la production primaire résident dans l'exploitation du sol et dans la détention d'animaux d'élevage ou d'animaux de rente. La méthode de culture hors-sol n'entre en revanche pas dans cette catégorie (voir commentaire art. 6 OLT 1).

### Alinéa 2

La dérogation a pour but de mettre les offices locaux collecteurs de lait et les entreprises travaillant le lait qui leur sont liées sur le même plan que les entreprises agricoles qui travaillent le lait elles-mêmes.

Cette dérogation se limite aux offices locaux collecteurs de lait qui s'approvisionnent en lait directement auprès d'entreprises agricoles. Peu importe que les paysans leur apportent leur lait ou que les offices collecteurs le recueillent chez eux. Si les offices collecteurs se procurent le lait auprès d'une entreprise tierce, le critère de l'approvisionnement direct formulé dans cette disposition n'est pas satisfait.

Par ailleurs, les offices collecteurs visés par cette disposition se caractérisent, selon le présent alinéa, par un « bassin de ravitaillement géographiquement limité ». Ce critère est à appliquer de manière restrictive. Étant donné que l'objectif est de définir une exception, le bassin en question ne peut en général pas excéder quelques communes. La taille de l'entreprise peut également indiquer si un office collecteur et le travail du lait qui lui est associé répondent au but de la dérogation. Cette disposition a été créée pour les petites entreprises. Une entreprise qui n'occupe pas plus de quatre employés à temps plein en sus de l'employeur et, éventuellement, des membres de sa famille présente en général le caractère régional requis.

**Art. 5**

**OLT 1**

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 1 : Champ d'application  
Section 3 : Entreprises exclues du champ d'application  
Art. 5 Entreprises agricoles

Les entreprises qui travaillent le lait auxquelles la présente dérogation n'est pas applicable entrent dans le cadre des dispositions spéciales prévues à l'art. 28 OLT 2.

### **Alinéa 3**

Si leur activité dépasse les besoins propres de l'entreprise principale ou de l'approvisionnement de la région, les services accessoires des entreprises agricoles ne sont pas exclus du champ d'application de la loi. Ainsi, un service accessoire d'une entreprise agricole est soumis à la loi si la majorité des produits traités ne provient pas de sa propre production ou s'il livre ses produits à des distributeurs régionaux ou suprarégionaux d'alimentation (pour les hommes ou les animaux).

Article 6

## **Entreprises horticoles**

(art. 2, al. 1, let. e et al. 3, LTr)

<sup>1</sup> Sont réputées se livrer surtout à la production horticole de plantes les entreprises horticoles dont la majorité des travailleurs sont occupés dans l'une ou plusieurs des branches suivantes :

- a. cultures maraîchères ;
- b. cultures de plantes en pot et de fleurs coupées ;
- c. pépinières et cultures fruitières, y compris les cultures de plantes vivaces et d'arbustes.

<sup>2</sup> abrogé

### **Alinéa 1**

Sont exclues du champ d'application de la loi les entreprises qui se consacrent principalement à la production horticole de plantes, c'est-à-dire aux cultures citées sous lettre a à c. La culture hors-sol et dans des serres, de légumes par exemple, font partie des cultures maraîchères.

Comme cela est le cas pour l'agriculture, cette exclusion ne concerne que les entreprises pratiquant la production primaire, et non pas celles qui se consacrent à l'aménagement et à la transformation des jardins ou au paysagisme.

Article 7

## Etablissements publics et corporations de droit public

(art. 2, al. 2, 71, let. b, LTr)

<sup>1</sup> Les dispositions concernant la durée du travail et du repos ne sont applicables ni aux établissements de droit public dépourvus de la personnalité juridique ni aux corporations de droit public, pour autant que la majorité des travailleurs qu'ils occupent soient liés par des rapports de travail de droit public.

<sup>2</sup> Les travailleurs liés par des rapports de travail de droit privé à une entreprise au sens de l'al. 1 sont soumis à la loi sur le travail, et par conséquent à ses prescriptions sur la durée du travail et du repos, pour autant que le statut de la fonction publique ne prévoie pas de dispositions plus avantageuses

<sup>3</sup> Les art. 4 et 4a sont réservés.

### Généralités

L'article 2, alinéa 1, lettre a, et alinéa 2, de la loi ne précise pas les définitions d'administration, d'établissement ni d'entreprise. Les travaux préparatoires, et notamment le bulletin officiel des délibérations parlementaires, les anciens articles 8 et 9 de l'ordonnance 1 ainsi que les premiers commentaires de la loi permettent toutefois d'attribuer à ces définitions les explications suivantes :

- L'administration comprend toutes les branches administratives des corporations de droit public, indistinctement du critère « relevant ou non de la souveraineté de l'Etat » et indépendamment du caractère centralisé ou décentralisé des unités administratives.
- Le terme d'établissement ne s'applique pas seulement aux établissements techniques (unités administratives détachées par rapport à l'administration centrale), mais aussi aux corporations de droit public les plus variées, telles qu'églises nationales, sociétés ou consortages d'alpages, districts, etc.
- On entend ici par entreprise toute organisation professionnelle décentralisée dont l'activité a un caractère plutôt industriel ou artisanal, à savoir les entreprises qui produisent ou stockent des biens, s'occupent de maintenance, transportent

des personnes ou des marchandises, etc. (industrie d'armement, arsenaux, centrales électriques, chantiers municipaux pour l'entretien des routes, etc.). La différence entre le terme d'établissement et celui d'entreprise reste néanmoins, eu égard à leur flou, difficile à établir dans bien des cas.

A l'origine, on parlait de l'idée que l'administration offrait des conditions de travail aussi satisfaisantes voire meilleures que ne le faisait le secteur privé. Or, dès le début des années 90, plusieurs phénomènes (la crise économique de l'époque, d'une part, mais aussi les modèles anglo-saxons de politiques sociale et économique prônant la privatisation des tâches de l'Etat et une nouvelle compréhension du rôle de l'Etat : la Nouvelle Gestion Publique = Etat-entreprise) ont engendré une constante dégradation des conditions de travail dans le secteur public. Dans certains cas, ces conditions n'atteignent désormais même plus le niveau minimal imposé à l'économie privée (il en va ainsi pour certains plans de travail dans les hôpitaux, les établissements de soins, le service du feu, les services d'entretien des routes, etc.). Pourtant, il relève du devoir de l'Etat d'assurer partout le même niveau minimal de protection, non seulement pour protéger les travailleurs, mais encore pour garantir la libre concurrence dont l'un des piliers réside dans les conditions de travail. Or des disparités surgissent dans ce domaine



dès qu'entrent en compétition entreprises privées et entreprises publiques. Plus aucune dérogation ne se justifie dès lors pour les entreprises ou établissements publics dont l'activité relève de l'économie privée ou entre en concurrence avec l'économie privée.

## Alinéa 1

La loi n'exclut désormais de son champ d'application plus que les établissements publics dépourvus de la personnalité juridique et les corporations de droit public, et uniquement lorsque la majorité de leurs travailleurs sont liés par des rapports de travail relevant du droit public. Il importe de souligner que ces entreprises ne sont donc pas tenues d'appliquer les dispositions sur la durée du travail et du repos, mais que l'article 3a LTr leur impose cependant l'observation des dispositions concernant la protection de la santé.

A l'inverse, il n'est plus légitime non plus de privilégier les établissements publics dotés de la personnalité juridique par rapport aux entreprises de l'économie privée : en effet, ces établissements n'assument souvent plus de tâches administratives qualifiables de classiques, et reposent généralement sur une organisation relevant de l'économie privée, qu'il leur arrive même souvent de concurrencer. Toutefois, lorsque les rapports de service liant le personnel de ces entreprises relèvent du droit public, les réserves formulées à l'article 71, lettre b, LTr, en faveur des dispositions sur les rapports de service de droit public entrent pour le moins en application, ce qui équivaut en réalité à une dérogation concernant les prescriptions sur la durée du travail et du repos.

## Alinéa 2

En revanche, lorsqu'un établissement public ou une corporation de droit public occupe la majorité de ses travailleurs sur la base de rapports de travail de droit privé, il est tenu d'appliquer la loi sur le travail dans son intégralité, prescriptions sur la durée du travail et du repos comprises. En cas de panachage des rapports de travail, l'entreprise est tenue d'appliquer les dispositions sur la durée du travail et du repos au moins aux travailleurs dont les rapports de travail relèvent du droit privé, faute de quoi leur intérêt pour agir serait entamé et leur recours aux voies de droit annihilé de façon inadmissible. Cette disposition est de nature subsidiaire dans la mesure où prévalent pour les travailleurs des prescriptions plus avantageuses prévues par le statut de la fonction publique.

## Alinéa 3

Cet alinéa a été introduit lors de la modification de l'OLT 1 entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2005. Il permet de régler certains conflits d'application entre le présent article et les articles 4 et 4a OLT 1. En effet, ces trois articles peuvent se révéler contradictoires : les articles 4 et 4a définissent quelles sont les entreprises fédérales, cantonales et communales qui, en dépit de leur statut de droit public, sont soumises à la loi en fonction de leur secteur d'activité (entreprises de production, d'évacuation des ordures, d'approvisionnement en eau, hôpitaux et cliniques). Le présent article arrête les entreprises auxquelles la loi n'est pas applicable, en fonction cette fois-ci de leur organisation juridique. Dans certains cas, une entreprise pourrait donc répondre à la définition tant des l'art. 4 ou 4a que du présent article. Conformément au principe général d'application de la loi, il est indiqué ici que les articles 4 et 4a priment sur celui-ci et qu'en cas de conflit positif d'application, le facteur déterminant est donc le champ d'activité de l'entreprise.

Article 8

## Personnel d'une organisation internationale ou de l'administration publique d'un Etat étranger

(art. 3, let. b, LTr)

<sup>1</sup> Par personnel d'une organisation internationale ou de l'administration publique d'un Etat étranger, on entend :

- a. le personnel des missions diplomatiques et des postes consulaires d'Etats étrangers en Suisse, dans la mesure où il accomplit des tâches relevant de la puissance publique ou dans la mesure où ses relations de travail sont réglées par le droit public de l'Etat d'envoi ;
- b. le personnel des missions permanentes auprès des organisations internationales avec lesquelles la Suisse a conclu un accord de siège, dans la mesure où il accomplit des tâches relevant de la puissance publique ou dans la mesure où ses relations de travail sont réglées par le droit public de l'Etat d'envoi ;
- c. le personnel des organisations internationales avec lesquelles la Suisse a conclu un accord de siège ;
- d. le personnel de l'administration publique d'un Etat étranger et des entreprises étrangères concessionnaires de transports ferroviaires, maritimes et aériens, sous réserve des dérogations résultant d'accords internationaux.

<sup>2</sup> Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) dresse, en accord avec la Direction du droit international public du Département fédéral des affaires étrangères, la liste des organisations qui remplissent les conditions fixées à l'al. 1, let. b et c.

### Généralités

Cet article fait référence à l'article 3, lettre b, de la LTr, qui indique les catégories de personnes auxquelles la loi ne s'applique pas.

### Alinéa 1

Les travailleurs suivants sont concernés par l'article 3, lettre b, de la LTr.

#### Lettre a :

Les missions diplomatiques telles qu'ambassades et consulats ont pour tâche notamment la représentation de leur pays à l'étranger. Leurs locaux sont inviolables selon la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et la Convention de Vienne du 24 avril 1963 sur les relations consulaires et il est donc difficile d'y vérifier l'application du droit suisse. La LTr n'est pas applicable au personnel des missions diploma-

tiques ou des postes consulaires d'Etats étrangers si l'une des deux conditions suivantes au moins est remplie :

- ce personnel est soumis au droit public de l'Etat d'envoi ;
- il exerce des tâches relevant de la puissance publique (on entend par là une activité que l'Etat ou ses employés exercent dans le cadre du droit de souveraineté).

Cela dit, il faut rappeler le principe d'inviolabilité des locaux des missions diplomatiques. Cela signifie que même si la LTr est applicable à un travailleur dans le cas où les critères énoncés ici ne sont pas remplis, l'autorité ne peut vérifier son application dans les locaux de la mission diplomatique.

#### Lettre b :

Les remarques faites sous la lettre a sont également valables pour le personnel des missions diplomatiques auprès d'une organisation internationale.

**Lettre c :**

Se référer à la liste des organisations reproduites dans le commentaire de l'alinéa 2.

**Lettre d :**

En 1960, lors de l'élaboration de la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, les conditions de travail des administrations en Suisse ont été considérées comme au moins équivalentes aux minima imposés par la LTr, et cette considération est également admise pour le personnel des administrations publiques étrangères qui travaillerait en Suisse. C'est pourquoi la LTr ne leur est pas applicable.

Il serait contradictoire d'exclure les entreprises suisses titulaires d'une concession de transport de la LTr, comme le fait l'article 2, alinéa 1, lettre b, et d'y soumettre les entreprises étrangères, qui sont d'ailleurs généralement soumises à des dispositions spécifiques concernant la durée du travail, comme c'est le cas en Suisse avec la Loi sur la durée du travail (RS 822.21) applicable aux CFF et aux cars postaux par exemple. Cela étant, des accords internationaux peuvent prévoir que la LTr est applicable en Suisse aux entreprises étrangères titulaires d'une concession de transport.

**Alinéa 2**

La liste des organisations internationales qui satisfont aux critères de l'alinéa 1, lettres b et c, du présent article est disponible sur la page internet du SECO.

## Article 9

## Fonction dirigeante élevée

(art. 3, let. d, LTr)

Exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

L'article 3, let. d, de la loi exclut du champ d'application quant aux personnes les travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée. La raison d'être de cet article est que le législateur a considéré que ces travailleurs, dont le statut est assimilable à celui d'entrepreneurs indépendants, n'avaient pas besoin d'être protégés par le droit public. De plus, par leur pouvoir dans l'entreprise, ils ne sont pas de simples travailleurs et choisissent souvent librement leurs horaires. Seules les dispositions sur le temps de travail et de repos ne sont pas applicables à ces travailleurs, qui bénéficient en revanche des dispositions sur la protection de la santé.

Le message relatif à la loi sur le travail (FF 1960, p. 925) donne comme exemples de travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée les directeurs et chefs d'entreprise (mais non les contremaîtres), les associés d'une société en nom collectif autorisés à représenter celle-ci, les associés indéfiniment responsables d'une société en commandite, les membres du conseil d'administration d'une société anonyme, d'une société à responsabilité limitée ou d'une société coopérative.

En vertu du principe d'application générale de la loi, la notion de fonction dirigeante élevée doit être interprétée de manière restrictive. Les critères de référence sont ceux du présent article et non la qualification de la fonction découlant d'un contrat, d'une convention collective de travail ou d'un règlement du personnel par exemple.

Il est difficile d'établir une liste de professions ou de postes répondant aux critères du présent article, puisque les circonstances s'apprécient de cas

en cas, en fonction des particularités de l'entreprise (notamment sa taille). L'autorité cantonale est compétente, pour décider de l'applicabilité de la loi à un travailleur en cas de doute.

En vertu de l'art. 342 du CO, le travailleur peut également agir devant les tribunaux civils pour obtenir l'exécution d'une obligation de l'employeur découlant de la LTr, dans la mesure où cette obligation pourrait faire l'objet d'un contrat individuel de travail. C'est le cas par exemple pour les paiements des suppléments de salaire découlant de la LTr (pour travail de nuit ou du dimanche temporaire, ou pour travail supplémentaire). Lorsqu'un travailleur s'adresse aux prud'hommes pour obtenir le paiement de ces suppléments, le tribunal devra examiner si la LTr lui est applicable ou non. Pour expliciter de façon plus précise quand un poste peut être qualifié de fonction dirigeante élevée, nous nous référerons notamment à la jurisprudence du Tribunal fédéral : arrêt 98 Ib 344, confirmé par l'arrêt 126 III 337. Bien que ces arrêts aient été rendus sous l'ancien droit, il n'y a pas lieu de s'écarter de leurs considérants. Il ressort de ces arrêts que le critère qui prime est celui de la possibilité de prendre des décisions pour l'entreprise ou une partie de l'entreprise qui sont de nature à influencer fortement l'avenir de l'entreprise ou sa structure. Le montant du salaire, le pouvoir d'engager l'entreprise par sa signature, le fait d'avoir d'autres travailleurs sous ses ordres ne suffisent pas en soi à conclure à une fonction dirigeante élevée.

Article 10

## Activité scientifique

(art. 3, let. d, LTr)

<sup>1</sup> Sont réputés activités scientifiques la recherche et l'enseignement. Est réputé exercer une activité scientifique quiconque jouit d'une grande liberté dans les domaines de la définition des objectifs, de l'exécution et de la répartition de cette activité.

<sup>2</sup> Le terme de recherche s'applique, outre à la recherche fondamentale, à la recherche appliquée, mais n'englobe pas leur application pratique, à savoir le développement et la production

<sup>3</sup> Le personnel technique et le personnel administratif engagés dans la recherche sont soumis aux dispositions de la loi et de ses ordonnances concernant la durée du travail et du repos.

### Généralités

Les personnes exerçant des activités purement scientifiques de recherche et/ou d'enseignement sont soumises aux dispositions de la LTr sur la protection de la santé (voir art. 3a) mais pas aux autres dispositions de la LTr.

Dans tous les cas, le Message du Conseil fédéral précise que cette disposition doit s'appliquer de façon plutôt restrictive, comme c'est le cas pour les fonctions dirigeantes élevées. Elle concerne toujours des personnes et non pas des groupes de personnes. Ainsi, le personnel auxiliaire (p. ex. les laborantins) n'est pas exclu du champ d'application de la LTr. Toutes les dispositions de la LTr et de ses ordonnances lui sont donc applicables

### Alinéa 1

Une double condition doit être réalisée pour qu'une personne soit soumise à l'article 3 LTr :

- l'activité doit être de nature scientifique dans les domaines de la recherche et/ou de l'enseignement et
- la personne doit jouir d'une grande liberté dans l'organisation et l'exécution de son travail.

### Alinéa 2

Cet alinéa précise ce qu'il faut entendre par « activité scientifique » au sens de l'alinéa 1. Le critère décisif est que cette activité, de nature intellectuelle, se compose d'étapes qui ne peuvent être menées à leur terme que moyennant une disposition mentale favorable de la part du chercheur. Cela implique que cette activité ne subisse pas d'interruptions imposées de l'extérieur ou d'obstacles externes de quelque nature qu'ils soient. A titre d'exemple d'activité scientifique, on peut citer par exemple la recherche littéraire ou les essais en laboratoire, pour autant que ceux-ci soient effectués par le chercheur lui-même. Par contre, s'il s'agit d'une étude de développement en vue de la production (exemple : le développement d'une installation pilote), cet article n'est pas applicable.

### Alinéa 3

Le personnel mentionné dans cet alinéa (laborantins, préparateurs, secrétaires, etc.) ne dispose pas de la liberté d'action du chercheur, mais reçoit des directives de celui-ci. Il est donc normal qu'il soit soumis au régime ordinaire de la LTr.

Article 11

## Activité artistique indépendante

(art. 3, let. d, LTr)

Est réputée indépendante l'activité artistique exercée par un travailleur qui jouit d'une grande liberté dans les domaines de la conception, de l'exécution et de la répartition de son travail.

De façon analogue à l'activité scientifique définie à l'alinéa 1 de l'article 10 OLT 1, une double condition doit être réalisée pour qu'une personne soit soustraite à la LTr :

- l'activité doit être de nature artistique et
- la personne doit jouir d'une grande liberté dans l'organisation et l'exécution de son travail.

Pour toute activité qui réunit ces deux caractéristiques, le cadre de la LTr s'avère trop étroit. Si les travailleurs décident eux-mêmes comment ils répartissent leur activité au long de la journée de travail, l'employeur n'est pas en mesure de contrôler la durée du travail et du repos. Il n'y a en revanche pas d'activité artistique au sens du présent article lorsque le travailleur exerce son activité artistique dans un cadre horaire fixé par l'employeur. Ainsi les danseuses de cabaret, qui fournissent leur prestation aux heures d'ouverture de l'établissement

pour lequel elles travaillent, n'exercent-elles pas une activité artistique indépendante. La même chose vaut pour les comédiens d'un théâtre, qui doivent se présenter pour les répétitions et les représentations conformément aux directives du metteur en scène et ne décident pas eux-mêmes de leur horaire de travail.

Un chef d'orchestre ou une soliste peuvent être mis au bénéfice de cette disposition, mais pas les membres d'un orchestre ou d'une troupe de théâtre, ni les artistes se produisant dans des établissements de divertissement. Autre exemple d'artiste auquel la présente disposition est applicable, celui d'un créateur de mode, qui doit pouvoir travailler lorsque l'inspiration lui vient.

Dans tous les cas, tant le message du Conseil fédéral que les commentateurs de la LTr précisent que cette disposition doit, tout comme pour les articles 9 et 10 OLT 1, s'appliquer de façon plutôt restrictive.

Article 12

## Educateurs et assistants sociaux

(art. 3, let. e, LTr)

<sup>1</sup> abrogé

<sup>2</sup> Sont réputées éducateurs les personnes ayant achevé une formation pédagogique spécialisée reconnue ou une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente.

<sup>3</sup> Sont réputées assistants sociaux les personnes ayant achevé une formation sociopédagogique ou sociopsychologique spécialisée et reconnue ou une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente.

### Remarque liminaire

L'exclusion du champ d'application quant aux personnes ne s'applique qu'aux prescriptions sur les durées du travail et du repos. Restent toutefois applicables (art. 3, let. e, et art. 3a, LTr) toutes les prescriptions sur la protection de la santé fixées aux articles 6, 35 et 36a de la loi.

### Alinéa 2

La définition d'éducateur s'applique aux personnes ayant achevé une formation pédagogique spécialisée reconnue ou une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente. La formation est aujourd'hui reconnue équivalente aux conditions suivantes : formation de base sanctionnée par un diplôme tel que maturité ou certi-

ficat fédéral de capacité suivie par six mois d'initiation dans l'établissement sous la direction de personnel qualifié diplômé. De plus, les travailleurs visés ici doivent participer à des cours de formation continue au minimum 1 à 3 jours par année.

### Alinéa 3

La définition d'assistant social s'applique aux personnes ayant obtenu un diplôme délivré par un établissement de formation sociopédagogique ou sociopsychologique, ou ayant achevé une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente (cf. al. 2). Les personnes qui, bien qu'occupées dans ce domaine, ne satisfont pas aux critères exigés ci-dessus sont soumises aux prescriptions sur les durées du travail et du repos.

## Article 13

## Définition de la durée du travail

(art. 6, al. 2, art. 9 à 31, LTr)

- <sup>1</sup> Est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ; le temps qu'il consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé durée du travail. Sont réservées les dispositions concernant l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent ainsi que l'art. 15, al. 2.
- <sup>2</sup> Lorsque le travailleur doit exercer son activité ailleurs que sur son lieu de travail habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire est réputé temps de travail.
- <sup>3</sup> Le trajet de retour à partir d'un autre lieu de travail au sens de l'al. 2 peut excéder les limites du travail quotidien ou la durée maximale du travail hebdomadaire ; dans ce cas, le repos quotidien de 11 heures ne commence qu'à l'arrivée du travailleur à son domicile.
- <sup>3bis</sup> Lorsque le travailleur se rend à l'étranger dans le cadre de son activité, le temps qu'il consacre au trajet d'aller et retour est réputé temps de travail, au minimum selon les conditions prévues à l'al. 2 pour la partie effectuée en Suisse. Si le trajet d'aller et retour a lieu, intégralement ou partiellement, la nuit ou le dimanche, l'occupation du travailleur pendant ce temps n'est pas soumise à autorisation. Le repos quotidien de 11 heures doit être accordé immédiatement après le trajet de retour; il ne commence à courir qu'à l'arrivée du travailleur à son domicile.
- <sup>4</sup> Le temps qu'un travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, soit sur ordre de l'employeur, soit, en vertu de la loi, parce que son activité professionnelle l'exige, est réputé temps de travail.

### Alinéa 1

Est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel le travailleur se tient à la disposition de l'employeur, indistinctement de l'endroit où il se trouve : qu'il s'agisse de l'entreprise, d'un train ou de tout autre endroit, le lieu en soi n'est pas pris en considération. Ce principe est en outre explicité par la disposition fixée à l'article 18, alinéa 5, OLT 1.

Toutes les activités et mesures qui doivent être effectuées ou prises, par exemple pour des raisons de sécurité ou d'hygiène au travail, avant que l'acte de travail à proprement dit puisse débuter comptent comme temps de travail. L'habillage et le changement de vêtements nécessaires au processus de travail en font partie : enfilage d'un équipement de protection dans un but de protection

de la santé et contre les accidents, enfilage d'une tenue de travail par-dessus les vêtements de ville ou d'une tenue de travail stérile ou encore passage dans un sas pour des raisons d'hygiène, etc..

Selon l'art. 28 OLT 3, l'employeur est tenu de se charger à intervalles réguliers du nettoyage des vêtements de travail fortement souillés par des matières nauséabondes ou par d'autres matières utilisées dans l'entreprise.

Quant au trajet que le travailleur effectue pour se rendre à son travail et en revenir, il n'est pas considéré comme temps de travail, sous réserve du temps consacré au trajet en cas de service de piquet. En cas de maternité, se référer à l'article 60, alinéa 2, OLT 1.

Les règles prescrites par la loi et ses ordonnances en matière de temps de travail ont pour finalité



la prévention des atteintes à la santé, notamment grâce à l'observation des durées maximales du travail quotidien et du travail hebdomadaire et de la durée minimale du temps de repos. Il convient de préciser ici que la rémunération du temps de travail est régie par le code des obligations ou par les prescriptions de droit public sur les conditions d'engagement.

## Alinéa 2

Le cas des travailleurs devant également exercer leur activité ailleurs qu'à leur lieu de travail habituel et de ceux dont le lieu de travail change régulièrement soulève la question de la définition du trajet. Sont d'ordinaire considérés comme lieu de travail l'entreprise mère, le lieu d'affectation ou, dans le secteur de la construction, les locaux de l'entreprise (ateliers ou dépôt). Une question restait à régler dans ce contexte : celle d'un trajet d'une durée plus longue que le trajet habituel. Puisque le travailleur se rend à un autre emplacement de travail sur l'ordre de l'employeur, le surplus de temps ainsi consacré au trajet est considéré comme temps de travail à la charge de l'employeur.

La présente disposition ne règle que le cas du travailleur occupé à un poste de travail fixe, d'où il doit se rendre vers d'autres lieux d'intervention. Dans le cas des apprentis, par exemple, on considère l'école professionnelle comme lieu d'intervention : le trajet pour s'y rendre et en revenir est donc considéré comme temps de travail. Par contre, la question n'est pas réglée pour le trajet qu'effectue un monteur du service d'entretien ou un représentant, qui n'est affecté à aucun lieu de travail fixe ni déterminé.

La disposition concernant le trajet en cas de dislocation sur ordre de l'employeur est une disposition de principe. Il y a toutefois lieu de la soumettre à une certaine réserve : elle se base en effet sur les caractéristiques des trajets et de leur durée sur territoire suisse. Elle n'est donc pas réellement appropriée aux trajets vers l'étranger. Lors de trajets dans les régions frontalières, il est conseillé d'appliquer

la loi sur le travail par analogie. Les détails doivent être réglés contractuellement.

## Alinéa 3

Il est fréquent que le retour vers le domicile occasionne un dépassement de l'espace du travail quotidien lorsque l'activité s'effectue ailleurs que sur le lieu de travail habituel. Un tel dépassement est autorisé dans ce cas bien précis, même s'il excède la durée maximale de travail hebdomadaire, mais est dès lors considéré comme travail supplémentaire : il donne par conséquent droit à un supplément de salaire selon l'article 13 LTr [☞](#) ou, si le travailleur le souhaite, à un temps de repos supplémentaire.

Le repos quotidien d'une durée de 11 heures ne commence qu'à l'arrivée du travailleur à son domicile, indistinctement de son lieu de travail. D'où l'interdiction, dans ce contexte précis, d'abaisser la durée du repos à 8 heures.

Pour les jeunes, l'espace de travail quotidien de 12 heures peut aussi être dépassé pour le trajet de retour à domicile. Un repos quotidien de 12 heures doit être garanti à l'arrivée du jeune à son domicile (cf. art. 16, al. 1, OLT 5 [☞](#)). Sauf pour les jeunes en formation initiale (cf. art. 17, al. 2, OLT 5 [☞](#)), un dépassement de la durée maximale du travail hebdomadaire est aussi autorisé.

## Alinéa 3<sup>bis</sup>

La loi sur le travail relève du droit public, le principe de territorialité est de ce fait applicable. Cela signifie que l'exécution de la loi sur le travail et de ses ordonnances est limitée au territoire de la Suisse, et qu'ainsi seul le temps du voyage professionnel effectué en Suisse entre dans le champ d'application de cette loi. Pour le temps consacré à l'employeur en dehors du territoire suisse, il faut se référer au contrat conclu entre les parties, sous réserve d'une réglementation impérative du droit étranger.

Au moins la partie des voyages aller et retour effectuée sur le sol suisse dans le cadre de voyages professionnels à l'étranger est intégralement réputée temps de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé et même en l'absence de toute activité professionnelle effective. Comme c'est le cas dans le cadre des trajets effectués uniquement sur le territoire suisse, seul le surplus de temps par rapport à la durée du trajet pour se rendre au lieu de travail habituel est réputé temps de travail (cf. alinéa 2).

Aucune autorisation n'est nécessaire pour que les voyages aller et retour dans le cadre de voyages professionnels à l'étranger soient effectués la nuit, un dimanche ou un jour férié. Toutefois, étant donné qu'il s'agit du temps de travail, les dispositions de la loi sur le travail relatives aux majorations de salaires et aux temps de repos supplémentaire ainsi qu'au repos compensatoire doivent être respectées. Selon celles-ci, les employeurs doivent verser une majoration de salaire de 50% (uniquement en cas de travail du dimanche temporaire) aux travailleurs qui doivent effectuer des voyages professionnels un dimanche ou un jour férié et leur accorder un temps de repos compensatoire (cf. [art. 20 LTr](#)). Conformément à [l'art. 17b LTr](#), une majoration de salaire de 25% doit être versée au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire, et une compensation de 10% du temps pendant lequel il a fourni du travail de nuit doit lui être accordée en cas de travail de nuit régulier ou périodique.

Comme pour les autres temps de voyage à l'intérieur de la Suisse (cf. al. 3), les travailleurs qui voyagent à l'étranger doivent également bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures, lequel commence à courir lorsque le travailleur arrive à son domicile. Ce temps de repos minimum vise à limiter l'impact sur la santé et sert au repos.

## Alinéa 4

Le temps consacré à une formation complémentaire ou continue, suivie soit sur ordre formel de l'employeur soit en respect d'une obligation légale subordonnant l'activité du travailleur à cette formation, est considéré comme temps de travail. Il en va par exemple ainsi pour les membres du service professionnel du feu, les responsables des toxiques, les responsables du trafic aérien, etc. Cette disposition s'applique aussi à l'enseignement professionnel obligatoire, auquel le maître d'apprentissage est, aux termes de la loi, tenu d'astreindre les apprentis.

Article 14

## Service de piquet

### a. Principe

(art. 6, 9 à 31 et 36 LTr)

- <sup>1</sup> Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues.
- <sup>2</sup> Le temps que le travailleur consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant n'excède pas sept jours par période de quatre semaines. Le travailleur ne peut être affecté à aucun service de piquet au cours des deux semaines consécutives à son dernier service de piquet.
- <sup>3</sup> Le service de piquet peut, à titre exceptionnel, s'élever pour un travailleur à un maximum de quatorze jours par intervalle de quatre semaines, pour autant que :
  - a. l'entreprise, eu égard à sa taille et à sa structure, ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer le service de piquet selon l'al. 2 ; et que
  - b. le nombre d'interventions réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois en moyenne par année civile.
- <sup>4</sup> Une modification à bref délai du plan ou de l'horaire du service de piquet et des interventions qui en découlent n'est possible qu'avec le consentement des travailleurs concernés ayant des responsabilités familiales, et en l'absence de toute autre solution acceptable pour l'entreprise.

### Remarque liminaire

Le service de piquet n'est que l'un des éléments de la permanence, qui englobe également d'autres systèmes de temps de travail, très différents du service de piquet, tels que le travail sur appel. La multiplicité des contraintes supplémentaires qu'engendrent et la propagation du service de piquet et son accomplissement en sus du travail ordinaire exigeait un approfondissement de sa réglementation.

Les autres aspects de la permanence ne sont traités de façon spécifique ni dans la loi ni dans la présente ordonnance. Il convient donc de les aborder sous l'angle des principes généraux sur la protection de la santé (art. 6 LTr et art. 2, al. 1, let. c et d, OLT 3) et sur le temps de travail (art. 13, OLT 1, en particulier).

La rémunération de la permanence s'opère selon le code des obligations et sur la base de la jurisprudence correspondante (cf. arrêt du Tribunal fédé-

ral du 14 décembre 1998 dans la cause Travail sur appel) ou selon les prescriptions de service relevant du droit public. Toutefois, la loi n'aborde pas cette question, puisqu'elle regroupe également sous la définition de rapports de travail ceux qui ne prévoient ou ne laissent attendre aucune rémunération, comme le travail bénévole, par exemple. En revanche, la question déterminante ici est celle des répercussions de cette forme de travail sur la santé.

### Alinéa 1

La définition du service de piquet est claire : il s'agit d'un travail à effectuer en sus du travail habituel, par un travailleur qui doit se tenir prêt à intervenir le cas échéant. Il sert essentiellement, grâce à cette disponibilité, à remédier ou à faire face à des événements indésirables, que ce soit dans l'entreprise ou chez un client, ou encore à effectuer des visites de contrôle sporadiques.

Il est essentiel de distinguer le service de piquet des autres types d'engagement – tel le travail sur appel – exigeant en effet que le travailleur se tienne exclusivement ou principalement à la disposition de l'employeur pour faire face aux fluctuations normales du volume de travail. Or il ne peut aucunement être fait usage du service de piquet dans cet objectif. D'autres solutions s'offrent ici à l'employeur : prolonger la durée maximale du travail hebdomadaire (art. 22 OLT 1), faire effectuer un travail supplémentaire (art. 25 OLT 1), voire prendre des mesures sur le plan organisationnel ou encore engager plus de personnel.

L'employeur est tenu de solliciter un permis concernant la durée du travail si le service de piquet se révèle nécessaire de nuit ou le dimanche (jours fériés légaux y compris). Sont réservées, d'une part, les interventions effectuées en cas de circonstances exceptionnelles selon l'article 26, et, d'autre part, les interventions effectuées dans les entreprises et par les catégories de travailleurs soumis aux prescriptions spéciales de l'ordonnance 2, pour autant que le travail effectué de nuit ou du dimanche n'y soit pas soumis à autorisation.

## Alinéa 2

La planification du service de piquet couvre une période de 4 semaines. Pendant cette période, le travailleur ne peut effectuer de service de piquet – donc se tenir prêt à intervenir – que pendant un maximum de 7 jours (consécutifs ou non). Bien que le nombre d'interventions à effectuer au cours de ces journées ne soit soumis à aucune limite, l'observation des prescriptions sur la durée du repos s'impose (cf. commentaire de l'art. 19, al. 3, OLT 1) : les services de piquet accomplis doivent immédiatement être suivis de la part de repos restante, voire d'une période intégrale de repos.

Le travailleur ne peut être appelé à effectuer aucun autre service de piquet pendant les deux semaines qui suivent son dernier service de piquet, même s'il n'y a pas eu d'intervention effective. Sont réservées les circonstances exceptionnelles selon l'article 26.

## Alinéa 3

Une dérogation à la règle de principe exposée à l'alinéa 2 est prévue pour les entreprises dont la taille et la structure ne permettent pas de disposer des ressources nécessaires en personnel. Elles peuvent appeler un travailleur à effectuer un maximum de 14 jours de service de piquet par tranche de 4 semaines, mais sont tenues de restreindre ses interventions effectives par rapport à ce que le prévoit l'alinéa 2 : le travailleur ne peut effectuer plus de 5 interventions par mois en moyenne par année civile. A souligner que, pour le calcul de cette moyenne de 5 interventions par mois, la durée des vacances prescrites par la loi doit être déduite. La moyenne se calcule en divisant le nombre d'interventions par le nombre de mois de travail.

Malgré cet assouplissement, il faut dans la mesure du possible veiller à ce que les travailleurs affectés à de tels services de piquet puissent également bénéficier de semaines entières lors desquelles ils ne sont pas de piquet.

## Alinéa 4

Planification et répartition du service de piquet ne vont pas sans changements à court terme. Les raisons sont nombreuses : accidents, maladies, reports des dates de vacances ou des loisirs, etc. Toutefois, lorsque le plan d'intervention n'est pas modifié à la demande des travailleurs mais en raison d'une nécessité pour l'entreprise, les travailleurs ayant des responsabilités familiales (cf. art. 26 LTr) ne peuvent être appelés à effectuer un service de piquet que s'ils y consentent expressément et que l'entreprise ne dispose d'aucune autre solution acceptable. Dans ce contexte, il convient de rappeler l'obligation qu'a l'employeur d'intégrer les travailleurs à la planification du service de piquet (art. 69 OLT 1).

Article 15

## Service de piquet

### b. Prise en compte comme durée du travail

(art. 6, 9 à 31 LTr)

<sup>1</sup> L'intégralité du temps mis à la disposition de l'employeur au cours d'un service de piquet effectué dans l'entreprise compte comme durée du travail.

<sup>2</sup> Le temps consacré à un service de piquet effectué en dehors de l'entreprise compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur. Dans ce cas, le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir compte comme durée du travail.

### Remarque liminaire

Effectué dans l'entreprise, le service de piquet compte intégralement comme durée du travail ; effectué hors de l'entreprise, il ne compte comme durée du travail que pour les interventions effectivement réalisées et les trajets requis.

La loi ne donne pas de définition rigoureuse de la notion d'entreprise (art. 1 LTr), bien qu'elle tienne parfois compte de certains aspects liés aux constructions et installations, comme cela est le cas pour les exigences posées aux entreprises industrielles dans le domaine de l'approbation des plans (art. 5 et 7 LTr). La dénomination d'entreprise s'applique à toute structure professionnelle à laquelle le travailleur est intégré, et à tout endroit où il doit se tenir (art. 18, al. 5, OLT 1).

Lorsque le service de piquet exige que le travailleur intervienne dans un délai extrêmement bref, par ex. en 15 minutes après l'appel, le travailleur n'est en pratique pas en mesure de quitter l'entreprise et ne peut donc profiter de ses loisirs. Dans ces cas extrêmes, il y a lieu de prendre en considération tous les paramètres d'un tel service de piquet afin de décider s'il s'agit de temps de travail « normal » ou d'un véritable service de piquet. Les cantons sont compétents pour de telles décisions (art. 41, al. 3, LTr).

### Alinéa 1

Lorsque le service de piquet est effectué dans l'entreprise, l'intégralité du temps qui lui est consacré compte comme durée du travail. Il doit être immédiatement suivi d'une période de repos quotidien complète, même si aucune intervention n'a eu lieu. S'il occasionne une prolongation de la durée maximale du travail hebdomadaire, l'excédent est considéré comme travail supplémentaire.

### Alinéa 2

Lorsque le service de piquet est effectué en dehors de l'entreprise, seul est porté au compte de la durée du travail le temps effectivement consacré aux interventions. Par dérogation à l'article 13, alinéa 1, le trajet effectué à destination et en provenance du lieu d'intervention est porté au compte de la durée du travail. Pour ce qui touche au repos quotidien, se référer à l'article 19, alinéa 3, OLT 1. Il n'est pas nécessaire d'octroyer un jour de repos compensatoire au travailleur disponible sur appel un dimanche, sans qu'il ait à intervenir, mais ce dimanche ne compte pas non plus comme dimanche libre accordé.

Article 16

## Répartition de la durée du travail

(art. 9 à 15a, 18 à 21, 25, al. 2, 31, LTr)

<sup>1</sup> La semaine au sens de la loi (semaine de travail) commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

<sup>2</sup> La semaine de travail n'excède pas, pour le travailleur, cinq jours et demi de travail. Elle peut être étendue à six jours, pour autant que le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire s'effectue, pour quatre semaines au plus, avec le consentement du travailleur.

<sup>3</sup> La durée hebdomadaire du travail peut être répartie uniformément ou différemment sur les jours de la semaine et entre les travailleurs ou groupes de travailleurs.

### Alinéa 1

La semaine de travail commence le lundi à 0 h et se termine le dimanche à 24 h. Toutes les plages de travail qui se situent dans cet intervalle forment la durée hebdomadaire du travail. Cet intervalle est important en particulier pour déterminer la durée maximale de la semaine de travail (cf. [art. 9 LTr](#)).

### Alinéa 2

La semaine de travail d'un travailleur donné peut s'étendre sur 6 jours maximum. Les six jours de travail, allant du lundi au samedi, sont suivis par un jour de repos. Celui-ci doit comprendre les 24 heures du dimanche, auxquelles s'ajoute la période de repos quotidien de 11 heures, soit au total une plage de 35 heures. Lorsque les travailleurs sont occupés le dimanche, [l'art. 21 OLT 1](#) interdit qu'ils soient occupés plus de 6 jours de suite.

Les dispositions relatives à la demi-journée de congé hebdomadaire doivent en outre être respectées (voir [art. 20 OLT 1](#)). Ces dispositions réduisent la semaine de travail à une moyenne de 5 jours et demi au maximum. Des exceptions sont prévues uniquement pour le travail par équipes (voir [art. 20, al. 2, OLT 1](#)) et pour le travail continu (voir [art. 37, al. 4, OLT 1](#)).

### Alinéa 3

La répartition uniforme de la durée du travail sur la semaine n'est pas obligatoire. La durée hebdomadaire maximale du travail peut être concentrée sur certains jours, pour autant que les prescriptions relatives à la durée quotidienne maximale du travail, à la durée du repos quotidien et à l'intervalle du travail de jour et du soir soient respectées.

La durée du travail peut également être répartie de manière différente selon les travailleurs ou groupes de travailleurs. Il est par exemple possible de compléter un groupe de travailleurs occupés à plein temps par un groupe de travailleurs occupés à temps partiel. S'il s'agit d'équipes dont le travail est de durée comparable (voir [art. 34, al. 1, OLT 1](#)), les prescriptions relatives au changement d'équipes (voir [art. 25 LTr](#)) doivent également être respectées.

Article 17

## **Indemnité en remplacement de repos et de périodes compensatoires de repos**

(art. 22 LTr)

Si une indemnité est due à la fin des rapports de travail en remplacement de repos ou de périodes compensatoires de repos prévus par la loi, elle se calcule d'après l'art. 33 de la présente ordonnance.

En vertu de l'art. 22 de la LTr, le versement d'une indemnité en argent ou d'autres avantages à la place de l'octroi d'une période légale de repos est interdit pendant toute la durée des rapports de travail, car elle irait à l'encontre du but des temps de repos (voir commentaire de l'art. 22 LTr). C'est seulement lors de la cessation des rapports de tra-

vail que les périodes de repos dues mais non prises peuvent être payées. Le renvoi à l'art. 33 OLT 1 est très important à cet endroit car les règles de conversion des périodes de repos, compensatoires ou non, à la fin des rapports de travail sont ainsi données par la loi (voir commentaire de l'art. 33 OLT 1).

## Article 18

## Pauses

(art. 15 et 6, al. 2, LTr)

- <sup>1</sup> Les pauses peuvent être fixées uniformément ou différemment pour les travailleurs ou groupes de travailleurs.
- <sup>2</sup> Les pauses interrompent le travail en son milieu. Une tranche de travail excédant 5 heures et demie avant ou après une pause donne droit à une pause supplémentaire, conformément à l'art. 15 de la loi.
- <sup>3</sup> Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées.
- <sup>4</sup> En cas d'horaire variable tel que l'horaire de travail mobile, la durée des pauses est déterminée sur la base de la durée moyenne du travail quotidien.
- <sup>5</sup> Est réputé place de travail, au sens de l'art. 15, al. 2, de la loi, tout endroit où le travailleur doit se tenir pour effectuer le travail qui lui est confié, que ce soit dans l'entreprise ou en dehors.

### Généralités

Au sens de la loi, est considérée comme pause toute interruption de travail pendant laquelle le travailleur peut se nourrir et se reposer. Par contre, ne sont pas considérées comme pauses toutes les interruptions intervenant pour des raisons techniques dans les processus de travail et qui ne permettent pas de récupérer, par exemple parce que leur durée est trop courte ou le moment de la reprise du travail est imprévisible. Des « pauses » qui seraient accordées au début ou à la fin de la durée du travail ne sont pas non plus considérées comme telles.

### Alinéa 1

Avant de fixer définitivement l'horaire des pauses, l'employeur donnera aux travailleurs intéressés ou à leurs représentants dans l'entreprise l'occasion de s'exprimer. Ainsi, les pauses pourront être fixées uniformément à la même heure pour l'ensemble de l'entreprise ou alors fixées différemment par

groupe de travailleurs, voire par travailleur. C'est le cas, par exemple, si le local de pause (cafétéria, restaurant) est limité en places disponibles ou lorsqu'il s'agit d'assurer la production en continu par deux groupes de travailleurs.

### Alinéa 2

Sa finalité étant de se nourrir et surtout de se reposer, la pause doit interrompre en son milieu, toute tranche de travail prévue à l'article 15 LTr.

Même si la pause principale va au-delà de ce qui est prescrit par la loi, par exemple une heure de pause « midi » entre 12h00 et 13h00, toute tranche de travail excédant 5 heures et demie avant ou après cette pause principale donne droit à une pause supplémentaire conformément aux dispositions de l'article 15 LTr. Dans l'exemple ci-dessus, une pause d'un quart d'heure le matin est nécessaire si le travail débute avant 06h30 (06h30 à 12h00 = 5½ heures). De même, une pause d'un quart d'heure l'après-midi s'impose si le travail dure au-delà de 18h30 (13h00 à 18h30 = 5½ h).



### Alinéa 3

Seules les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées. En effet, cette demi-heure représente le temps minimum nécessaire pour se nourrir et se reposer lorsque la tranche de travail excède sept heures. Par contre, si la pause est d'une heure, ce qui correspond à une tranche de travail supérieure à 9 heures, dans ce cas le temps de pause dépassant la demi-heure peut être fractionné en plusieurs pauses de courte durée. Il est en effet prouvé que des pauses de courte durée offrent de meilleures possibilités de récupération qu'une seule pause d'une durée plus importante. Se reporter également aux commentaires de l'article 17a, alinéa 2, LTr.

### Alinéa 4

En cas d'horaire variable où la durée du travail quotidien peut osciller entre moins de 7 heures et plus de 9 heures, la durée de la pause principale est déterminée sur la base de la durée moyenne du travail quotidien. Il y aura également lieu de respecter la disposition de l'alinéa 2 figurant ci-dessus et d'interrompre toute tranche de travail de plus de 5 heures et demie par une pause d'un quart d'heure.

### Alinéa 5

Par place de travail, la loi prend en considération tout endroit, dans l'entreprise ou en dehors, où le travailleur doit se tenir pour effectuer le travail qui lui est confié. Un véhicule ou tout autre moyen de transport au sens des articles 13, alinéa 2, et 15, alinéa 2, OLT 1 sont donc à considérer comme place de travail et non pas comme local de pause.

Article 19

## Repos quotidien

(art. 15a, 20 et 6, al. 2, LTr)

- <sup>1</sup> Au cours d'une semaine comportant deux ou plusieurs jours de repos ou jours fériés légaux, la durée de repos de 35 heures consécutives au sens de l'art. 21, al. 2, ne peut être réduite à 24 heures qu'une seule fois.
- <sup>2</sup> Lorsque la durée du repos quotidien est réduite au sens de l'art. 15a, al. 2, de la loi, le travailleur ne peut être affecté à un travail supplémentaire au sens de l'art. 25 lors de la période de travail suivante.
- <sup>3</sup> Le repos quotidien peut être interrompu par des interventions effectuées dans le cadre du service de piquet selon l'art. 14, pour autant que lui succède immédiatement la fraction de repos restante. Si la durée du repos s'en trouve réduite à moins de 4 heures consécutives, un repos quotidien de 11 heures consécutives succède immédiatement à la dernière intervention.

### Généralités

Le présent article porte sur les cas particuliers qui permettent de déroger à la réglementation standard sur le repos quotidien, fixée à l'article 15a LTr, ou qui appellent certaines conditions supplémentaires.

### Alinéa 1

L'article 20 de la loi stipule que le jour de repos hebdomadaire doit être accordé immédiatement avant ou après le repos quotidien. Cette réglementation entraîne, lorsque deux ou plusieurs jours de repos ou jours fériés tombent la même semaine, un repos hebdomadaire d'au moins deux fois 35 heures, soit de 70 heures, ce qui équivaldrait en pratique à un troisième jour de congé.

Une telle situation excéderait bien entendu la finalité de cette réglementation. Le but visé consiste en effet à empêcher qu'un horaire défavorable (susceptible de prévoir une période de travail précédant presque immédiatement le début du jour de repos, puis une autre immédiatement consécutive à la fin de ce même jour de repos) ne contraigne

le travailleur à consacrer une grande partie de son jour de repos hebdomadaire – tout au début, puis encore à la fin – au sommeil. Or le jour de repos hebdomadaire n'est censé inclure qu'une seule période de sommeil. Lorsque deux ou plusieurs jours de repos ou jours fériés tombent la même semaine, le repos d'un total de 35 heures peut être abaissé, une fois, à 24 heures : en d'autres termes, il n'est pas obligatoirement précédé ou suivi d'un repos quotidien. Les jours de repos compensatoire (art. 21) et les jours de repos en cas de travail continu (art. 37) ne peuvent être réduits.

### Alinéa 2

La réduction à une durée de 8 heures du repos quotidien, telle que la prévoit l'article 15a, alinéa 2, LTr, constitue une forte contrainte en soi pour les travailleurs. Elle ne peut donc s'assortir d'autres contraintes comme, par exemple, l'exécution de travail supplémentaire en sus d'une intervention située immédiatement à la suite d'un repos quotidien écourté. Le présent alinéa permet d'exclure de telles contraintes additionnelles.

### Alinéa 3

En cas de service de piquet, le repos quotidien peut être interrompu par une intervention de durée plus ou moins longue, requise pour faire face à une urgence ou reposant sur une autre raison fondée. Une telle interruption dans le cadre du service de piquet ou d'autres situations imprévisibles exigeant une intervention d'urgence au sens de l'article 26 OLT 1 est toutefois subordonnée à l'observation des conditions supplémentaires fixées par le présent alinéa.

Le repos quotidien est considéré comme accordé lorsque la durée cumulée de l'intervalle séparant la fin de la période de travail précédant le service de piquet et l'intervention elle-même, d'une part, et de l'intervalle séparant la fin de l'intervention et la reprise du travail consécutive au repos quotidien, d'autre part, atteint un minimum de 11 heures.

Lorsque plusieurs interventions ont lieu au cours du même repos quotidien, le travailleur doit disposer d'au moins une tranche de repos continu d'une

durée minimale de 4 heures consécutives. Si aucune tranche de repos n'atteint cette durée minimale, le dernier service de piquet doit être immédiatement suivi d'un repos quotidien complet, c'est-à-dire de 11 heures consécutives de repos.

Les deux situations décrites ici peuvent – en raison de l'obligation d'accorder le repos quotidien nécessaire – empêcher la reprise du travail ordinaire en temps prévu après le repos et le service de piquet. La reprise du travail est en effet interdite avant l'attribution de l'intégralité du repos dû.

Un autre élément est à prendre en compte dans le cadre des services de piquet : le temps consacré aux trajets en provenance et à destination du poste de travail au sens de l'article 15 OLT 1, qui est ici considéré comme temps de travail, et non pas comme faisant partie du repos quotidien.

Toute réduction de la durée totale du repos quotidien à une durée inférieure à 11 heures est interdite en cas d'intervention dans le cadre d'un service de piquet.

Article 20

## Demi-journée de congé hebdomadaire

(art. 21 LTr)

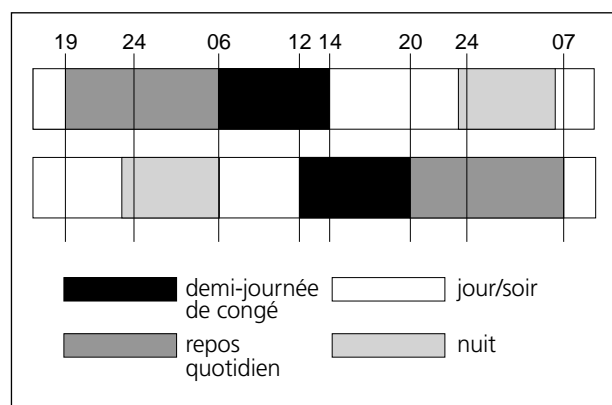
- <sup>1</sup> La demi-journée de congé hebdomadaire comprend, immédiatement avant ou après le repos quotidien, 8 heures de repos à accorder un jour ouvrable.
- <sup>2</sup> La demi-journée de congé hebdomadaire est réputée accordée lorsque :
  - a. le travailleur dispose d'une matinée entière de temps libre, de 6 h à 14 h ;
  - b. le travailleur dispose d'une après-midi entière de temps libre, de 12 h à 20 h ;
  - c. la relève, en cas de travail en deux équipes, a lieu entre 12 h et 14 h ; ou que
  - d. le travailleur bénéficie, en cas de travail de nuit, soit de la semaine de 5 jours en alternance, soit de deux jours de repos compensatoire par tranche de quatre semaines.
- <sup>3</sup> Le travailleur ne peut être affecté à un travail pendant sa demi-journée de congé hebdomadaire. Est réservée l'affectation à un travail en cas de circonstances exceptionnelles au sens de l'art. 26 ; dans ce cas, la demi-journée de congé hebdomadaire est accordée dans un délai de quatre semaines.
- <sup>4</sup> Les temps de repos prescrits par la loi ne peuvent être imputés sur la demi-journée de congé hebdomadaire, qui est toutefois réputée accordée lorsque le jour ouvrable où elle est ordinairement donnée coïncide avec un jour férié chômé au sens de l'art. 20a, al. 1, de la loi.

### Généralités

Le principe de la demi-journée de congé hebdomadaire est défini à l'article 21 LTr. Ce principe correspond à la nécessité, pour les travailleurs occupés pendant 6 jours durant la semaine, de disposer du temps voulu pour régler leurs affaires personnelles. Cette demi-journée doit bien entendu se situer dans un espace de temps correspondant aux heures normales d'ouverture des prestataires de services (banques, poste, commerces de détail divers, services officiels, etc.) que la loi sur le travail place, par analogie avec le travail de jour, entre 06 et 20 h. Des dispositions spéciales sont prévues pour les travailleurs affectés au travail de nuit ou au travail de jour et du soir en deux équipes. Les dispositions de cet article s'appliquent, par analogie, également au travail continu.

### Alinéa 1

La demi-journée de congé hebdomadaire doit comprendre, immédiatement avant ou après le repos quotidien de 11 heures (réduction à 8 heures autorisée une fois par semaine, conformément à l'art. 15a, LTr), 8 heures de repos à accorder dans



**Illustration 120-1 :** La demi-journée de congé hebdomadaire le matin ou l'après-midi doit suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien.

les limites du travail de jour d'un jour ouvrable, soit entre 06 et 20 h. Voir. ill. 120-1).

Si la demi-journée de congé est accordée directement avant ou après le repos hebdomadaire, une seule période de repos d'une durée de 11 heures suffit. Le repos quotidien ne doit donc pas être accordé deux fois (voir ill.120-2).

## Alinéa 2

Ainsi, la demi-journée de congé hebdomadaire est réputée accordée lorsque :

### Lettre a :

le travailleur dispose d'une matinée entière de temps libre, de 06 à 14 h ; ou que

### Lettre b :

le travailleur dispose d'une après-midi entière de temps libre, de 12 à 20 h ; ou que

### Lettre c :

la relève en cas de travail en deux équipes a lieu entre 12 et 14 h (voir ill. 120-3), ou que

### Lettre d :

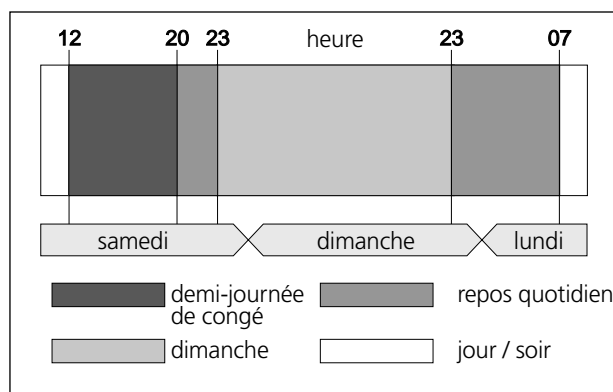
le travailleur bénéficie, en cas de travail de nuit, soit de la semaine de 5 jours en alternance, soit de deux jours de repos compensatoire par tranche de 4 semaines.

## Alinéa 3

En cas de circonstances exceptionnelles définies à l'article 26, OLT 1, se référer au commentaire y relatif.

## Alinéa 4

Par temps de repos prescrits par la loi, il faut comprendre le repos quotidien (art. 19, OLT 1), le repos compensatoire pour le travail effectué le dimanche ou un jour férié (art. 21, OLT 1), le repos supplémentaire en cas de travail de nuit (art. 17*b*, al. 2, LTr). Dans le cas par exemple où le travailleur bénéficie habituellement de sa demi-journée le jeudi, celle-ci est réputée accordée la semaine de l'Ascension.



**Illustration 120-2 :** Demi-journée de congé hebdomadaire ; le repos quotidien ne doit être accordé qu'une seule fois pour la demi-journée de congé et le dimanche ; il peut être fractionné.

## Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

Chapitre 2 : Durée du travail et du repos  
Section 2 : Pausés et périodes de repos  
Art. 20 Demi-journée de congé hebdomadaire

OLT 1

Art. 20

Plan d'équipes				3 équipes (semaine de 6 jours)														N° d'entreprise	
Semaine	Equipe	Postes	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Date		heures/semaine							
										01.01.2004	01.01.2004	pauses incl.	pauses excl.						
			6:00 14:00 22:00	6:00 14:00 22:00	6:00 14:00 22:00	6:00 14:00 22:00	6:00 14:00 22:00	6:00 14:00 22:00	6:00 14:00 22:00	6:00 14:00 22:00									
1	A	incl. excl.	8:00 7:30												40:00	37:30			
	B	incl. excl.		8:00 7:30											40:00	37:30			
	C	incl. excl.			8:00 7:30										40:00	37:30			
2	A	incl. excl.			8:00 7:30										40:00	37:30			
	B	incl. excl.		8:00 7:30		8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30			
	C	incl. excl.	8:00 7:30		8:00 7:30		8:00 7:30		8:00 7:30				8:00 7:30		40:00	37:30			
3	A	incl. excl.		8:00 7:30				8:00 7:30							40:00	37:30			
	B	incl. excl.	8:00 7:30		8:00 7:30			8:00 7:30					8:00 7:30		40:00	37:30			
	C	incl. excl.		8:00 7:30		8:00 7:30		8:00 7:30				8:00 7:30		40:00	37:30				
En moyenne sur 3 semaines:												40:00	37:30						

Pauses : Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1)

Alternance des équipes : - hebdomadaire ou au plus tard toutes les 6 semaines

Remarques : - Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure  
Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

Base légale : - Art. 17, 19 et 20 LTr

**Illustration 120-3** : Plan d'équipes pour du travail en 3 équipes de 8 heures ; 6 postes par semaine pour l'équipe du matin, 5 pour l'après-midi et 5 pour la nuit.

Article 21

# Jour de repos hebdomadaire et jour de repos compensatoire pour le travail effectué le dimanche ou un jour férié

(art. 18 à 20 LTr)

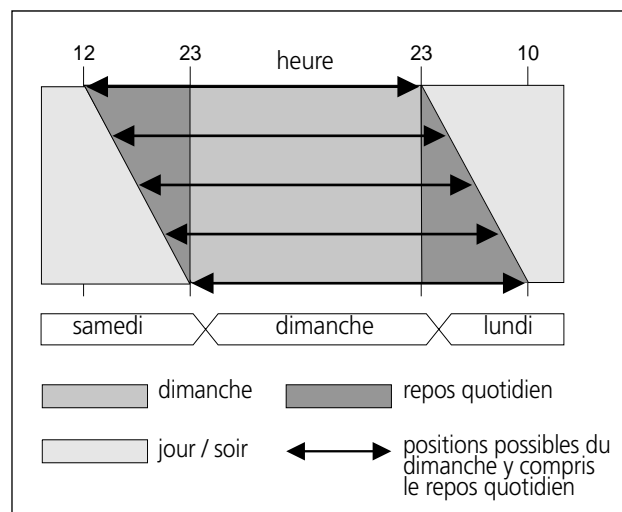
- <sup>1</sup> Le jour de repos hebdomadaire est, sauf exception, le dimanche.
- <sup>2</sup> La durée cumulée du jour de repos hebdomadaire et du repos quotidien est de 35 heures consécutives au moins.
- <sup>3</sup> Le travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler plus de six jours consécutifs. Sont réservées les dispositions concernant le travail continu.
- <sup>4</sup> Ne sont pas portés au compte des dimanches de congé légaux les dimanches coïncidant avec les vacances des travailleurs occupés le dimanche.
- <sup>5</sup> Cumulé avec le repos quotidien, le jour de repos compensatoire au sens de l'art. 20, al. 2, de la loi comporte un minimum de 35 heures consécutives ; il couvre obligatoirement la période comprise entre 6 heures et 20 heures.
- <sup>6</sup> Le jour de repos compensatoire ne peut coïncider avec le jour où le travailleur prend habituellement son jour de repos ou son jour de congé.
- <sup>7</sup> Le repos compensatoire correspondant à une tranche maximale de 5 heures de travail effectuées le dimanche est accordé dans un délai de quatre semaines.

## Alinéa 1

Le principe selon lequel le jour de repos hebdomadaire est le dimanche découle de l'interdiction générale de travailler le dimanche, fixée à l'article 18, alinéa 1, LTr.

## Alinéa 2

Le jour de repos hebdomadaire comprend, lorsqu'il a lieu le dimanche, 35 heures consécutives de repos et couvre obligatoirement l'intervalle compris entre le samedi à 23 h et le dimanche à 23 h (avec la possibilité d'une heure de décalage au maximum). Lorsque le jour de repos hebdomadaire a lieu un autre jour que le dimanche, il est considéré comme accordé lorsque les 35 heures de repos consécutives couvrent l'intervalle compris entre 06 h et 20 h.



**Illustration 121-1** : Le dimanche est compris dans un espace de 35 heures, repos quotidien inclus. Ce dernier peut être accordé dans son intégralité avant ou après le dimanche ou être fractionné.

### Alinéa 3

Cette disposition garantit (sauf en cas de travail continu) au travailleur au minimum un repos hebdomadaire par tranche de sept jours.

### Alinéa 4

La portée de cette prescription concerne surtout le travail continu et le champ d'application de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2, Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs), où le jour de repos hebdomadaire ne tombe que rarement un dimanche. Il est ainsi fait obstacle à une diminution supplémentaire du nombre déjà réduit de jours de repos qui tombent un dimanche.

### Alinéa 5

cf. alinéa 2

### Alinéa 6

Cette condition appelle l'illustration d'un exemple concret : Un travailleur exerce son activité régulièrement pendant 4 jours par semaine, du lundi au jeudi. Il est appelé, pour certaines raisons, à travailler un dimanche, pendant plus de 5 heures. Il a donc droit à une journée de repos compensatoire, que l'employeur doit lui accorder non pas au cours de l'un de ses jours habituels de congé (vendredi ou samedi), mais au cours de sa semaine habituelle de travail (du lundi au jeudi). Une intervention ayant exceptionnellement lieu un dimanche ordinairement chômé n'autorise en effet aucune réduction du nombre de jours de congé du travailleur.

### Alinéa 7

Le travail du dimanche de moins de 5 heures est compensé par du temps libre de même durée.



Article 22

## Prolongation avec compensation

(art. 9, al. 3, LTr)

- <sup>1</sup> La durée maximale de 45 ou de 50 heures de travail hebdomadaire peut être prolongée de 4 heures au plus, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur six mois :
  - a. en cas d'activités soumises à des interruptions dues aux intempéries ; ou
  - b. dans les entreprises dont l'activité est sujette à d'importantes fluctuations saisonnières.
- <sup>2</sup> La durée maximale de 45 heures de travail hebdomadaire peut, pour les travailleurs dont la semaine de travail est de cinq jours en moyenne sur une année civile, être prolongée :
  - a. de 2 heures, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur huit semaines ; ou
  - b. de 4 heures, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur quatre semaines.
- <sup>3</sup> L'employeur peut recourir sans autorisation aux prolongations prévues à l'al. 1 ou à l'al. 2, pour autant que le travail ne soit pas organisé selon un horaire soumis à autorisation.
- <sup>4</sup> En cas de rapports de travail dont la durée est déterminée mais inférieure aux délais de compensation fixés aux al. 1 et 2, la durée maximale du travail hebdomadaire fixée à l'al. 1 ou à l'al. 2 doit être respectée en moyenne pendant la durée de ces rapports de travail.

### Généralités

L'entreprise doit disposer d'une certaine flexibilité pour pouvoir adapter sa capacité de production au volume de ses commandes. Besoin auquel répond l'article 9, alinéa 3, LTr, en permettant de prolonger temporairement la durée maximale du travail hebdomadaire de quatre heures au plus, pour autant qu'elle soit respectée en moyenne annuelle.

L'ordonnance fixe les limites et les conditions auxquelles est subordonnée la prolongation de la durée maximale du travail hebdomadaire. Sous réserve de l'alinéa 3, cette prolongation n'est pas subordonnée à autorisation.

### Alinéa 1

Il est possible, pour les activités que des intempéries exigent d'interrompre, de compenser la perte des heures de travail qui en résulte par une prolongation de la durée maximale de travail hebdomadaire au cours des autres périodes de travail. Il peut être nécessaire d'interrompre le travail pour cause

d'intempéries lors de travaux de construction en montagne en hiver ou en cas de fortes pluies, en cas de chutes de neige prolongées empêchant l'exploitation de remontées mécaniques, etc.

Les entreprises sujettes à d'importantes fluctuations saisonnières ont elles aussi la possibilité de prolonger la durée maximale du travail hebdomadaire en cas de surcroît de travail ; dans ce cas, elles sont tenues d'accorder aux travailleurs la compensation de ce surplus sous forme de temps libre lorsque la charge de travail le permet. On entend par fluctuation saisonnière toute variation extraordinaire du volume de travail dépendant de la saison ou d'autres événements du calendrier – soit directement (impératifs liés aux jours de fête, par exemple), soit indirectement (nécessité d'utiliser certains moules en pâtisserie, de confectionner des lapins en chocolat, de produire certaines sortes de bougies, de monter ou d'assembler des bicyclettes, etc.). Mais le critère décisif réside dans le caractère de pointe de ce surcroît de travail, qui doit être non seulement de courte durée mais encore impossible à gérer d'une autre façon acceptable. Il

convient toutefois de renoncer autant que possible à prolonger la durée maximale du travail hebdomadaire lorsqu'une planification judicieuse permet de répartir ce surcroît de travail sur une période plus longue. On traitera de même les baisses épisodiques liées à la saison et limitées dans le temps. L'expression « importantes fluctuations saisonnières » s'applique lorsque les saisons, ou l'occurrence de jours fériés ou d'autres événements liés au calendrier engendrent à la fois des progressions marquantes (supérieures à 50% de la moyenne annuelle, pendant au moins 4 semaines) et des ralentissements considérables du volume de travail.

Cette même expression ne s'applique cependant pas aux variations usuelles du volume de travail résultant de l'irrégularité des commandes et de la brièveté des délais de livraison, à laquelle doivent aujourd'hui faire face de nombreuses entreprises. Les interruptions de travail pour cause d'intempéries, de même que les fluctuations saisonnières importantes, permettent de prolonger de 4 heures au plus la durée maximale du travail hebdomadaire – qu'elle s'élève pour l'entreprise à 45 ou à 50 heures – pour autant qu'elle soit observée en moyenne sur 6 mois.

## Alinéa 2

Les entreprises qui pratiquent une durée maximale de travail hebdomadaire de 45 heures peuvent la prolonger lorsqu'elles doivent faire face à des pointes de production exigées par un volume de travail irrégulier, mais sont tenues de respecter les conditions suivantes :

Observation de la semaine de 5 jours en moyenne sur l'année civile. Le décompte s'effectue de la façon suivante :

- 365/366 nombre de jours par an
- XX jours de vacances
- 52/53 jours de repos
- 8+1 jours fériés assimilés au dimanche
- ≡ YYY jours de travail par an

Le travail n'est autorisé que pendant 5/6 du nom-

bre total de jours de travail ainsi calculé, le dernier sixième devant obligatoirement être chômé.

Lorsque la durée maximale du travail hebdomadaire de 45 heures est observée en moyenne sur 8 semaines, elle peut occasionnellement être prolongée de 2 heures au plus. Lorsqu'elle est observée en moyenne sur 4 semaines, elle peut occasionnellement être prolongée de 4 heures au plus. Cette réglementation permet d'éviter les contraintes excessives qu'une prolongation plus importante de la durée maximale du travail hebdomadaire imposerait aux travailleurs.

Ainsi, la prolongation de la durée maximale du travail hebdomadaire n'est autorisée, dans le contexte de la flexibilisation de la durée du travail, que pour faire face à des problèmes de capacités passagers.

Il n'est désormais plus possible – dans le cadre des systèmes faisant alterner semaines de 5 jours et semaines de 6 jours – de prolonger la durée maximale du travail hebdomadaire au cours des semaines de 6 jours qu'en accordant, pour chacune des semaines comptant 6 jours de travail, un jour de congé supplémentaire au cours de l'année civile.

## Alinéa 3

L'employeur peut imposer une prolongation de la durée maximale de travail hebdomadaire n'excédant pas les limites réglementaires du travail de jour ou du soir sans devoir solliciter de permis. Il est cependant tenu de consulter les travailleurs concernés ou leurs représentants dans l'entreprise lorsqu'il s'agit de travail du soir.

En cas d'horaire de travail soumis à autorisation (pour le travail de nuit ou du dimanche, p. ex.), le permis requis doit impérativement mentionner l'éventualité d'une prolongation de la durée maximale du travail hebdomadaire ou, pour le moins, être adapté de façon temporaire, pour autant que n'en résulte aucun manquement aux dispositions de la loi sur le travail.

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 2: Durée du travail et du repos  
Section 3: Durée maximale du travail hebdomadaire  
Art. 22 Prolongation avec compensation

**OLT 1****Art. 22****Alinéa 4**

Les dispositions énoncées dans cet alinéa sont impératives, même en cas de rapports de travail à caractère temporaire. C'est à l'établissement d'affectation qu'il incombe d'accorder la compensation avant l'achèvement de la période de travail ; en cas de réelle impossibilité (recevable à titre exceptionnel, uniquement), il est tenu de procéder conformément à l'article 22 LTr.

Article 23

## Réduction de la durée maximale du travail hebdomadaire

(art. 9 et 11 en relation avec art 20 et 20a, LTr)

<sup>1</sup> Pendant les semaines au cours desquelles un ou plusieurs jours fériés légaux assimilés au dimanche tombent un jour ouvrable au cours duquel le travailleur exerce habituellement son activité, la durée maximale du travail hebdomadaire est réduite en proportion égale.

<sup>2</sup> Le travailleur qui exerce son activité un jour férié légal assimilé au dimanche dispose, en proportion égale, d'un jour de repos compensatoire ; la réduction de la durée maximale de son travail hebdomadaire s'opère au cours de la semaine comportant ce jour de repos compensatoire.

### Généralités

Les dispositions du présent article ont pour but d'éviter que le temps de travail non effectué pendant un jour férié soit compensé les autres jours de la semaine. Les jours fériés assimilés à un dimanche qui tombent un jour ouvrable sont, à l'instar des vacances, du jour de repos hebdomadaire et des jours de repos compensatoire, des jours de congé qui ne peuvent être compensés.

### Alinéa 1

Pour atteindre le but évoqué dans les remarques ci-dessus, la durée hebdomadaire maximale du travail du travailleur est réduite proportionnellement les semaines où un ou plusieurs jours fériés assimilés à un dimanche tombent un jour ouvrable. La durée hebdomadaire maximale est alors raccourcie de la fraction correspondant à la durée du travail qui aurait été effectuée le ou les jours fériés.

### Exemple :

Un travailleur travaille normalement 8,5 heures par jour du lundi au jeudi et 7,5 heures le vendredi. La durée hebdomadaire du travail est donc de 41,5 heures. Admettons qu'un jour férié assimilé à un dimanche tombe un jeudi. Huit heures et demie seront donc effectuées en moins. Cela correspond

à 20,5% de la durée hebdomadaire effective de travail. La durée hebdomadaire maximale de travail est donc réduite de 20,5%, ce qui, en partant d'une durée hebdomadaire maximale de 45 heures, donne 35,8 heures pour la semaine considérée.

S'agissant de systèmes variables de temps de travail (p. ex. celui des horaires modulables), on calcule la durée hebdomadaire maximale du travail à partir de la durée hebdomadaire du travail convenue par contrat en tablant sur une répartition uniforme de la durée quotidienne du travail sur tous les jours de la semaine.

Les semaines lors desquelles la durée hebdomadaire maximale du travail est réduite, le travail supplémentaire commence dès que la durée hebdomadaire maximale du travail réduite est dépassée.

### Alinéa 2

Si le travailleur doit travailler un jour férié assimilé à un dimanche, c'est la durée hebdomadaire maximale du travail de la semaine lors de laquelle le jour de repos compensatoire est accordé qui doit être réduite dans une proportion correspondante. La durée hebdomadaire maximale doit être réduite dans une proportion équivalant à la durée du travail qui aurait dû être effectuée le jour de repos compensatoire.

**Art. 23**

**OLT 1**

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 2 : Durée du travail et du repos

Section 3 : Durée maximale du travail hebdomadaire

Art. 23 Réduction de la durée maximale du travail hebdomadaire

**Exemple :**

Le travailleur effectue normalement 8 heures de travail le jour où un repos compensatoire lui est accordé pour le travail effectué un jour férié. Autrement dit, la durée du travail convenue par contrat est de 8 heures pour ce jour-là. La durée normale du travail est de 40 heures. La réduction

de la durée hebdomadaire maximale du travail dans la semaine comportant le jour de repos compensatoire est donc de 8/40, ou encore 15, de la durée hebdomadaire maximale de 45 heures. Cette réduction correspondant à 9 heures, la durée maximale du travail autorisée par la loi pour cette semaine-là est donc de 36 heures.

Article 24

## Travail compensatoire

(art. 11 en relation avec art 15, 15a, 18, 20 et 20a, LTr)

- <sup>1</sup> La compensation des heures perdues au sens de l'art. 11 de la loi s'opère, immédiatement avant ou après la période chômée, dans un délai maximal de quatorze semaines, à moins que l'employeur et le travailleur ne conviennent d'un délai plus long, qui ne peut toutefois excéder douze mois. Lorsque le travail est suspendu en raison des fêtes de Noël et de Nouvel An, ce laps de temps compte pour une période chômée.
- <sup>2</sup> Le travail compensatoire ne peut se faire que dans la mesure où il n'excède pas la durée légale du travail quotidien.
- <sup>3</sup> Ne sont considérées comme heures de travail perdues ni les périodes de repos légal ni les périodes de repos compensatoire. Elles ne donnent donc matière à aucun rattrapage, ni antérieur ni ultérieur.

### Généralités

Les dispositions de principe sur le travail compensatoire figurent à l'article 11 LTr. Sont notamment précisés à cet article les types de temps de travail perdu qui peuvent être compensés.

Le travail compensatoire ne doit pas être utilisé pour pallier des variations de charge de travail dans l'entreprise. Il ne sert pas de base aux horaires flexibles. De tels modèles ont pour objectif la réduction du temps de travail lors des périodes où le volume de travail est faible pour permettre d'augmenter le temps de travail lorsque la charge de travail est élevée. Ces modèles se distinguent du principe du travail compensatoire par le fait que dans leur cas, la durée, l'ampleur et le moment de la réduction du travail ne sont pas prévisibles. Les travailleurs se voient par conséquent imposer une charge supplémentaire, par le fait qu'ils n'apprennent que peu de temps à l'avance quand ils vont devoir travailler moins ou plus. S'agissant du travail compensatoire au sens de l'art 11 LTr, les jours de travail perdus sont en règle générale connus une année à l'avance et le supplément de travail est réparti sur une longue période. A défaut, le moment où la compensation de travail aura lieu est en tout cas connu longtemps à l'avance. Pour faire face aux charges de travail importantes à court terme, la loi prévoit le travail supplémentaire,

qui peut être compensé par du temps libre moyennant l'accord des travailleurs. Le volume de travail supplémentaire autorisé est clairement limité par la loi. Le travail compensatoire ne doit pas être utilisé pour contourner la réglementation plus stricte du travail supplémentaire.

### Alinéa 1

Le temps de travail perdu doit être rattrapé dans un délai maximal de 14 semaines, à moins que l'employeur et le travailleur ne s'entendent sur un délai plus long, qui ne peut toutefois pas dépasser 12 mois.

La compensation doit donc avoir lieu dans un délai limité, ceci afin d'éviter les cumuls de prestations de travail compensatoire qui ont pour conséquence une charge accrue pour les travailleurs. Il faut néanmoins prendre garde au fait que la compensation à court terme représente souvent une charge trop importante pour les travailleurs, en particulier si plusieurs jours de travail chômés doivent être compensés. Il est par conséquent souvent préférable de planifier le travail compensatoire connu longtemps à l'avance sur toute une année.

## Alinéa 2

La prestation de travail compensatoire va de pair avec la prolongation de la durée maximale du travail hebdomadaire. La durée maximale autorisée du travail quotidien doit néanmoins être respectée (p. ex. en cas de travail de nuit).

## Alinéa 3

Est considéré comme temps de travail perdu pouvant donner lieu à compensation le temps pendant lequel le travailleur aurait normalement dû

être occupé et qui, conformément à l'art. 11 LTr, lui est octroyé comme congé, en plus des jours de repos, des jours fériés assimilés à un dimanche et des vacances.

Les congés octroyés en vertu des prescriptions sur la durée du repos tels que jours de repos hebdomadaire, jours fériés assimilés à un dimanche ou demi-journée de congé hebdomadaire, ne peuvent en aucun cas donner lieu à un travail compensatoire. Il est en revanche autorisé de faire rattraper le temps de travail perdu pendant les jours de congé octroyés lors de jours fériés qui ne sont pas assimilés à un dimanche.

Article 25

## Travail supplémentaire

### Principe

(art. 12 et 26 LTr)

<sup>1</sup> Sous réserve de l'art. 26, le travail supplémentaire au sens de l'art. 12, al. 1, let. a et b, de la loi n'est autorisé que sous forme de travail de jour ou du soir selon l'art. 10 de la loi, les jours ouvrables exclusivement.

<sup>2</sup> La compensation du travail supplémentaire selon l'art. 13, al. 2, de la loi s'opère dans un délai de quatorze semaines, à moins que l'employeur et le travailleur ne conviennent d'un délai plus long, qui ne peut toutefois excéder douze mois.

### Généralités

Cet article complète la loi en délimitant l'intervalle que ne peut excéder le travail supplémentaire requis pour faire face à l'urgence ou au surcroît extraordinaire de travail, dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation. Il fixe également les modalités de la compensation sous forme de temps libre.

### Alinéa 1

Les raisons exposées plus haut permettent de recourir au travail supplémentaire les jours ouvrables, dans les limites du travail du jour et du travail du soir de l'entreprise. Il est par contre interdit de nuit et le dimanche, sauf dans des circonstances exceptionnelles (art. 26 OLT 1). De même, les demi-journées de congé doivent être accordées.

Le recours au travail supplémentaire n'est autorisé que si la durée totale du travail quotidien (travail de jour réglementaire et travail supplémentaire) n'excède pas les limites du travail de jour et du travail du soir de l'entreprise. Un franchissement – même partiel – de ces limites interdit le recours au travail supplémentaire. A titre d'exemple, aucun travail supplémentaire ne peut s'ajouter dans les limites du travail de jour à une journée de travail entamée avant le début réglementaire de la période de travail de jour.

### Alinéa 2

Lorsque le travail supplémentaire n'est pas rémunéré moyennant un supplément de salaire de 25%, il peut, avec l'accord du travailleur concerné, être compensé par un congé de même durée. Le délai dans lequel s'effectue cette compensation est, en règle générale, de 14 semaines, à moins qu'un délai plus long (de 12 mois au maximum, ne correspondant pas nécessairement à l'année civile mais, p.ex., à l'exercice) n'ait été fixé d'un commun accord.

Lorsque l'employeur n'accorde pas au travailleur le repos compensatoire correspondant au travail supplémentaire dans le délai prévu, il est tenu de lui verser – au plus tard à l'expiration de ce délai – le salaire correspondant assorti du supplément de salaire fixé à l'art. 13 LTr. Cette obligation ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire qui, selon ce même article, ne donne pas droit à un supplément de salaire. Si l'employeur est en droit d'exiger que la compensation sous forme de temps libre s'effectue avant l'expiration du délai convenu, il doit, autant que possible, tenir compte des besoins du travailleur.



Article 26

## Travail supplémentaire

### Circonstances exceptionnelles

(art. 12, al. 2 et 26, al. 1, LTr)

- <sup>1</sup> Le travail supplémentaire peut également être effectué de nuit ou le dimanche et excéder la durée autorisée du travail quotidien, pour autant qu'il s'agisse d'activités temporaires, effectuées dans des cas d'urgence qui sont indépendants de la volonté des personnes concernées, et qu'aucune autre solution acceptable ne permette de parer à leurs conséquences, notamment dans les cas suivants :
- a. menace pour le produit du travail, risquant d'entraîner un dommage disproportionné ;
  - b. nécessité de pratiquer des interventions dans le cadre du service de piquet en vue de la prévention ou de l'élimination de dommages ;
  - c. nécessité de remettre en état des machines de travail, appareils, dispositifs de transport ou véhicules indispensables au maintien de l'exploitation et ayant subi des pannes graves ou des dommages ;
  - d. nécessité de parer ou de remédier à des perturbations dans la marche de l'entreprise, directement provoquées par un cas de force majeure ;
  - e. nécessité de parer ou de remédier à des perturbations dans l'approvisionnement en énergie ou en eau ainsi que dans la circulation des transports publics ou privés ;
  - f. nécessité de prévenir une avarie inévitable de biens, notamment de matières premières ou de denrées alimentaires, pour autant que ne soit pas visée une augmentation de la production ;
  - g. activités indispensables et impossibles à différer visant à sauvegarder la vie et la santé des personnes et des animaux et à prévenir les atteintes à l'environnement.

<sup>2</sup> Le travail supplémentaire effectué en sus de la durée légale du travail quotidien est obligatoirement compensé par un congé de même durée dans un délai de 6 semaines. Est réservé l'art. 20, al. 3, de la loi.

## Généralités

Le présent article expose les circonstances exceptionnelles qui permettent de déroger aux restrictions fixées par l'article 25 OLT 1 concernant le travail supplémentaire réglementaire, tout en délimitant la portée et les critères d'acceptabilité de ces dérogations.

### Alinéa 1

Sont considérés comme circonstances exceptionnelles les cas d'urgence survenant indépendamment de la volonté des personnes concernées ; les lettres a à g du présent article donnent quelques

exemples. Si cette liste n'est pas exhaustive, elle constitue un modèle de référence auquel le genre et l'envergure d'autres circonstances paraissant exceptionnelles doivent être comparables. Cet article est à appliquer de manière restrictive.

Pour faire face à de tels cas d'urgence, il est en effet possible de recourir au travail supplémentaire même en sus de la durée légale du travail quotidien, de nuit et le dimanche, à la condition qu'il n'existe aucune autre solution acceptable pour y remédier.

Il est par contre interdit de recourir au travail supplémentaire réservé aux circonstances exceptionnelles lorsqu'il s'agit d'effectuer des interventions particulières prévisibles ou des travaux planifiables,

auxquels d'autres solutions peuvent être apportées.

N'est pas considérée comme travail supplémentaire dans des circonstances exceptionnelles l'activité qu'exerce un travailleur dans le cadre d'un programme réglementé, et qui consiste exclusivement ou principalement à remédier à des situations d'urgence (service des dérangements d'un prestataire de services, service de maintenance d'une grande entreprise, etc.).

Dans l'énoncé des situations présentées aux lettres a à g, seule la lettre f appelle une précision. Il est en effet possible de recourir au travail supplémentaire réservé aux circonstances exceptionnelles si :

- un volume de biens plus important qu'à l'ordinaire – qui survient de façon inattendue – doit être traité à une période donnée ; ou si
- une perturbation au niveau de la production ou un retard dans l'arrivée des biens a causé une diminution de la capacité de traitement prévue, et si
- l'interruption du processus de production mène à une avarie d'une partie des biens traités.

Il est cependant impératif de recourir à une autre solution que le travail supplémentaire réservé aux circonstances exceptionnelles lorsqu'une augmentation du rendement s'impose parce que la quantité préparée de biens à traiter dépasse la capacité habituelle ou la période prévue pour le traitement : de toute évidence, une telle méthode a en effet pour seul but d'augmenter la production.

## Alinéa 2

La tranche de travail supplémentaire qui, effectuée en cas de circonstances exceptionnelles, excède la durée légale du travail quotidien, doit être compensée par un congé d'égale durée dans un délai de 6 semaines.

Autrement dit, lorsque le travail habituel cumulé au travail supplémentaire s'effectue dans les limites de la période de travail de jour et du soir, la tranche de travail habituel cumulé au travail supplémentaire qui excède l'intervalle de 14 heures doit être compensée dans un délai de six semaines. Lorsqu'une partie du travail habituel assorti de travail supplémentaire est effectuée de nuit, la tranche de travail excédant 9 heures donne lieu à compensation. Lorsque le travail supplémentaire réservé aux circonstances exceptionnelles a lieu le dimanche, le délai de compensation est de 2 semaines (les dispositions de l'art. 20, al. 2 LTr s'appliquent). En cas de travail supplémentaire pendant la demi-journée de congé hebdomadaire, ce dernier doit être accordé ultérieurement, dans un délai de 4 semaines (art. 21 LTr). Le restant du travail supplémentaire réservé aux circonstances exceptionnelles donne droit à la même compensation ou rétribution que le travail supplémentaire ordinaire.

A noter que l'intégralité du travail supplémentaire effectué en cas de circonstances exceptionnelles doit être porté au compte du travail supplémentaire ordinaire autorisé par année et par travailleur.

Article 27

## Besoin urgent

(art. 17, 19 et 24 LTr)

<sup>1</sup> Le besoin urgent est établi lorsque s'imposent :

- a. des travaux supplémentaires imprévus qui ne peuvent être différés et qu'aucune planification ou mesure organisationnelle ne permet d'exécuter de jour, pendant les jours ouvrables ; ou
- b. des travaux que des raisons de sûreté publique ou de sécurité technique exigent d'effectuer de nuit ou le dimanche ; ou
- c. des interventions de durée limitée, de nuit ou le dimanche, dans le cadre d'événements de société ou de manifestations d'ordre culturel ou sportif procédant des spécificités et coutumes locales ou des besoins particuliers de la clientèle.

<sup>2</sup> Il y a besoin urgent de travail de nuit au sens de l'art. 17, al. 4, de la loi lorsqu'une entreprise dont le système d'organisation du temps de travail comporte deux équipes :

- a. est régulièrement tributaire d'une durée d'exploitation de 18 heures en raison de sa charge quotidienne de travail ;
- b. n'exige pas plus d'une heure de travail située au début ou à la fin du travail de nuit ; et
- c. se prémunit ainsi contre la nécessité d'une intervention additionnelle de nuit entre 24 heures et 5 heures.

### Généralités

En principe, le travail de nuit et le travail du dimanche sont interdits (art. 16 et 18 LTr). Pour obtenir un permis l'autorisant à déroger à cette interdiction, l'entreprise doit fournir la preuve soit d'un besoin urgent, soit de l'indispensabilité technique ou économique.

Le besoin urgent se distingue principalement de l'indispensabilité par la sporadicité et la courte durée des activités à effectuer (al. 1). Exception à cette règle : le besoin urgent dûment établi, pour les entreprises qui pratiquent un système d'organisation du temps de travail en deux équipes, de maintenir le flux de production grâce à une prolongation maximale d'une heure située à la limite de la période de nuit.

### Alinéa 1

Comme son nom l'indique, un besoin ne peut être qualifié d'urgent que si le travail en question

ne souffre aucun délai temporel. Les causes d'un besoin urgent peuvent également être extérieures à l'entreprise, par exemple lorsque l'intérêt public requiert l'exécution de certaines tâches à certaines heures précises de la nuit, ou que le bon déroulement de fêtes ou traditions d'ordre culturel exige la réalisation de certaines activités le dimanche également. Sont considérés comme besoins urgents les impératifs n'exigeant que des interventions temporaires, et qui figurent ci-dessous :

#### Lettre a :

Impossibilité de rattraper des retards de production dans les délais sans faire appel au travail de nuit ou du dimanche ou au travail continu. De tels retards peuvent résulter d'interruptions dans les circuits de production ou de pannes de machines, du renouvellement de ces installations, d'interruptions de l'approvisionnement en énergie ou de livraison de matières premières ou de produits semi-finis. Cet impératif se justifie d'autant plus lorsque le non-respect des délais est sanctionné par

une peine conventionnelle ou risque d'entraîner la perte d'autres commandes. Il y a également besoin urgent si l'un des clients de l'entreprise passe une commande additionnelle importante à exécuter à brève échéance, en sus de la production normale, mais que les moyens habituellement à disposition ne permettent pas d'y faire face et que le refus de la commande risque de se solder par la perte du client.

### Lettre b :

Impossibilité de procéder de jour à des travaux tels que la maintenance des installations de ventilation ou de climatisation, ou le contrôle et la révision d'installations de sécurité, en raison des risques liés au maintien de l'exploitation ou à la présence de travailleurs ou de clients. Il en va de même pour les travaux d'entretien à effectuer dans les centrales électriques, dans les tunnels, sur les voies ferrées ou rails de tramway ou sur leurs circuits électriques, etc.

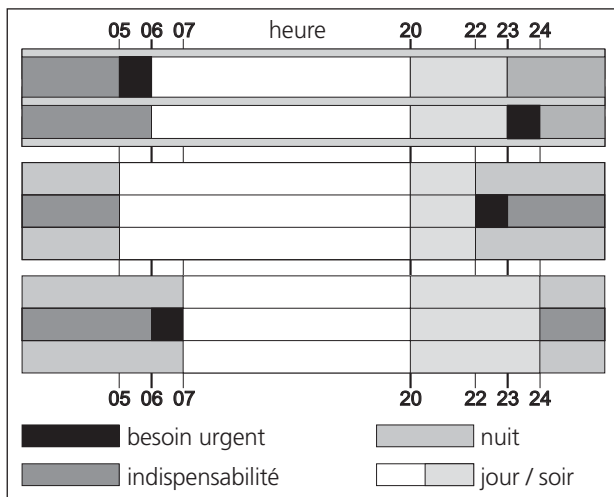
### Lettre c :

Inclusion du dimanche ou de périodes de nuit dans des manifestations culturelles ou des événements de société (fêtes en costumes régionaux, chorales ou yodel ; fêtes de ville ou de village ; fête des vendanges, etc.), des manifestations sportives (fêtes fédérales ou cantonales de gymnastique, lutte, etc.), des foires-expositions de nouveaux modèles d'automobiles, de motos ou de cycles, des expositions de matériel de camping, des célébrations d'anniversaire d'entreprises, des ventes traditionnelles et marchés pendant la période précédant Noël. Les expositions ne comprennent pas les grandes foires, telles le Comptoir suisse (Lausanne) ou la Muba, pour lesquelles des dispositions spéciales existent dans l'OLT 2 (art. 3 OLT 2) mais des événements d'importance régionale ou locale.

### Alinéa 2

La règle énoncée à l'al. 2 vise à faciliter l'apport de la preuve du besoin pour le travail de nuit régulier ou périodique ne s'effectuant que pendant une heure en marge du travail de jour et du soir, c'est-à-dire soit entre 05 h et 06 h le matin, soit entre 23 h et 24 h le soir. Contrairement au besoin urgent exposé à l'al. 1, le besoin urgent exposé à l'al. 2 porte sur une situation à caractère permanent ou périodique.

Cette simplification vise à prendre en compte les systèmes répandus de travail à deux équipes reposant sur une durée d'exploitation quotidienne de 18 heures. Il s'agit d'éviter aux entreprises concernées, pour des raisons de proportionnalité, le laborieux établissement de la preuve de l'indispensabilité technique ou économique. C'est pourquoi la possibilité de recourir à une durée d'exploitation prolongée atteignant 18 heures n'est prévue que pour les entreprises qui fonctionnent avec un système d'organisation du temps de travail reposant sur deux équipes (cf. art. 34 OLT 1 pour la définition du travail en équipes). La durée d'un poste est donc de 9 heures, pauses comprises.



**Illustration 127-1 :** Conditions pour l'autorisation du travail de nuit :

1 heure juxtaposée à l'intervalle jour/soir, entre 05 et 07 heures ou entre 22 et 24 heures, peut être autorisée en cas de besoin urgent. Pour l'intervalle restant de nuit, l'indispensabilité doit être démontrée.

Les conditions suivantes fixées aux let. a à c doivent en outre être remplies de manière cumulative.

**Lettre a :**

Une première condition qui s'ajoute à celle du fonctionnement en deux équipes est que la charge quotidienne de travail rende nécessaire une durée d'exploitation de 18 heures en raison de la charge quotidienne de travail. Cette nécessité n'est en général établie que si toutes les places de travail en équipe disponibles sont occupées et que le même nombre de travailleurs est employé dans les deux équipes.

**Lettre b :**

Le travail de nuit régulier ou périodique permis en raison du besoin urgent visé à l'al. 2 est limité à une heure au début ou à la fin du travail de nuit. L'art. 17, al. 4, LTr ne prévoit, en cas de besoin urgent dûment établi, de dérogation que pour une heure de travail le matin (entre 05 h et 06 h) ou le soir (entre 23 h et 24 h). Donc, lorsqu'une entreprise déplace sa période de travail de jour et du soir au sens de l'art. 10 LTr pour la situer entre 05 h et 22 h, par exemple, sa durée d'exploitation ne peut plus être étendue que de 22 h à 23 h. Elle serait tenue de fournir une preuve d'indispensabilité si elle souhaitait procéder à une extension additionnelle (avant 05 h ou après 23 h). Il en va de même pour une période d'exploitation de jour et du soir située entre 07 h et 24 h, dont l'extension n'est possible que jusqu'à 06 h.

**Lettre c :**

Pour finir, l'ajout d'une heure de travail de nuit en marge du travail de jour et du soir doit permettre d'éviter l'exécution supplémentaire de travail de nuit entre 24 h et 5 h. Cette condition cumulative supplémentaire n'exclut pas que l'entreprise dépose une demande de permis de travail de nuit temporaire sur la base du besoin urgent visé à l'al. 1.

Article 28

## Indispensabilité du travail de nuit et du dimanche

(art. 17, 19 et 24 LTr)

- <sup>1</sup> Il y a indispensabilité technique lorsqu'un procédé de travail ou des travaux ne peuvent être interrompus ou reportés, notamment en raison :
  - a. des inconvénients majeurs et inacceptables que leur interruption ou leur report comporterait pour la production et le produit du travail ou les installations de l'entreprise ;
  - b. des risques qui en résulteraient pour la santé des travailleurs ou pour le voisinage de l'entreprise.
- <sup>2</sup> Il y a indispensabilité économique lorsque :
  - a. l'interruption et la reprise d'un procédé de travail engendrent des coûts supplémentaires considérables susceptibles de compromettre fortement la compétitivité de l'entreprise par rapport à ses concurrents s'il ne peut être fait appel au travail de nuit ou du dimanche ;
  - b. le procédé de travail utilisé requiert inévitablement un investissement considérable, impossible à amortir sans travail de nuit ou du dimanche ; ou que
  - c. la compétitivité de l'entreprise est fortement compromise face aux pays à niveau social comparable, où la durée du travail est plus longue et les conditions de travail différentes, et que la délivrance du permis, selon toute vraisemblance, assure le maintien de l'emploi.
- <sup>3</sup> Sont assimilés à l'indispensabilité économique les besoins particuliers des consommateurs que l'intérêt public exige de satisfaire et auxquels il est impossible de répondre sans faire appel au travail de nuit ou du dimanche. Sont réputés besoins particuliers :
  - a. les biens ou services indispensables quotidiennement et dont une grande partie de la population considérerait le défaut comme une carence majeure, et dont
  - b. la nécessité est permanente ou se manifeste plus particulièrement de nuit ou le dimanche.
- <sup>4</sup> Il y a présomption d'indispensabilité pour les procédés de production et de travail énumérés à l'annexe.

### Généralités

Conformément au principe général, le travail de nuit et le travail du dimanche sont interdits (art. 16 et 18 LTr). Des dérogations peuvent être autorisées lorsqu'une entreprise peut faire la preuve d'un besoin urgent ou d'une indispensabilité technique ou économique.

A la différence du besoin urgent requis pour les travaux temporaires ou à court terme, la preuve de l'indispensabilité est exigée lorsqu'il s'agit de travail de nuit ou du dimanche périodique ou régulier. Dans ce cas, les exigences requises pour l'obtention d'une autorisation sont plus élevées et la situation doit être examinée avec plus de rigueur

que pour une autorisation portant sur des travaux temporaires justifiés simplement par un besoin urgent.

### Alinéa 1

Il y a indispensabilité technique lorsque le processus de travail ou de production ne peut être interrompu sans qu'il en résulte un dommage aux installations de production, au résultat du travail, à la sécurité, à la santé ou à la vie des travailleurs ou encore à l'intégrité de l'environnement de l'entreprise.

**Lettre a :**

Il y a indispensabilité technique au sens de la lettre a lorsque des processus de production continus ne peuvent être interrompus pendant plusieurs semaines, mois ou années sans qu'il y ait détérioration définitive des installations voire destruction complète de celles-ci. On rencontre par exemple cette situation s'agissant de fours à verre et installations de production d'aluminium par électrolyse. Si l'on arrêta ces installations pendant le week-end, il ne serait pas possible de les remettre en marche la semaine suivante.

On peut avoir des conditions analogues lors de la production d'un produit par charge (on parle aussi de fabrication par batch) : on fabrique un produit à partir de matières premières dans une installation ; le processus de production prend un temps déterminé ; une fois ce processus terminé, on en entame un nouveau avec une nouvelle charge. Il est essentiel qu'une fois entamé, le processus ne soit pas interrompu avant son achèvement. Les raisons qui interdisent l'interruption du processus peuvent être diverses : le produit ou les matières premières peuvent se détériorer ; l'installation peut être détruite ou gravement endommagée. La durée du processus de production joue également un rôle : si celui-ci dure plus longtemps que l'intervalle de temps dans lequel se situe le travail du jour et du soir, le travail de nuit devient nécessaire et l'indispensabilité technique est donnée. Si, en revanche, un cycle de production dure une journée ou que plusieurs cycles peuvent se dérouler en une même journée, le travail peut être interrompu sans problème à la fin d'un cycle de production et il n'y a pas d'indispensabilité du travail de nuit ou du dimanche.

**Lettre b :**

L'indispensabilité technique telle que l'entend la lettre b se distingue des situations décrites ci-dessus par le fait suivant : en cas d'interruption du processus de production, il y a un risque que se produise une situation mettant en danger la santé des travailleurs ou l'environnement de l'entreprise.

**Alinéa 2 :**

Si le premier alinéa prend en compte exclusivement les impératifs techniques et la sécurité des personnes, des installations et de l'environnement comme éléments établissant l'indispensabilité, le présent alinéa s'attache aux critères économiques.

**Lettre a :**

Il s'agit ici de procédés de production dont l'interruption ne représente pas de risque au sens de l'alinéa 1 mais entraîne des pertes particulièrement importantes en énergie, en matériel et en temps de production. Lorsqu'on éteint ou qu'on fait tourner à vide une installation, il peut en résulter un rebut de matériel et au coût lié à la consommation d'énergie s'ajoute le temps de production utilisé pour les travaux de nettoyage, sans qu'il y ait élaboration d'un produit utilisable. Lorsqu'on remet en marche l'installation, il peut également y avoir des pertes de matériel si la qualité voulue n'est pas obtenue du premier coup, une consommation supplémentaire d'énergie et un rallongement du temps de production sans contrepartie positive.

Ces pertes supplémentaires ne sont cependant à prendre en considération que s'il s'ensuit une perte de compétitivité par rapport à d'autres entreprises, qui, elles, n'ont à faire face qu'à des coûts d'interruption moindres voire négligeables ou qui ne sont pas tenues de respecter une interdiction du travail de nuit ou du dimanche. La justification de l'indispensabilité fondée sur la lettre a de l'alinéa 2 est donc souvent liée à une justification fondée sur la let. c du même alinéa.

Les procédés de travail évoqués à l'alinéa 1 peuvent également fonder l'indispensabilité économique au sens de l'alinéa 2, lettre 1 lorsque, dans le cadre de la production par charges, il subsiste dans la journée de travail des plages de temps importantes mais insuffisantes pour effectuer un nouveau cycle de production.

**Lettre b :**

Il y a aussi indispensabilité économique quand des investissements élevés par place de travail, liés au

procédé de production employé, ne pourraient être amortis sans un recours au travail de nuit ou du dimanche car l'entreprise ne serait alors plus compétitive. Si, en revanche, pour un faible investissement par place de travail, la capacité de production doit être accrue à long terme, il est alors envisageable d'aménager de nouvelles places de travail au lieu de recourir durablement au travail de nuit et du dimanche.

L'investissement minimal par place de travail qui justifie l'autorisation du travail de nuit fluctue, d'une branche économique à l'autre, entre 300 000 et 500 000 francs par place de travail de nuit. Pour le travail du dimanche, il doit être un peu plus élevé pour constituer un élément d'indispensabilité.

Le travail du dimanche reconnu indispensable pour des raisons économiques ne peut être autorisé que si toutes les autres possibilités ont été épuisées. Ainsi le travail du dimanche ne peut-il être autorisé s'il n'est pas fait usage de la possibilité de travailler le samedi et s'il n'y a pas recours au travail de nuit.

**Lettre c :**

L'indispensabilité peut également résulter de la concurrence d'entreprises établies à l'étranger si celles-ci peuvent proposer leurs produits meilleur marché en raison de charges sociales et de salaires plus bas, de coûts d'investissement et de frais de transport moins élevés ou encore d'une plus grande proximité du marché. Pour rester compétitive, l'entreprise est alors contrainte de recourir au travail de nuit et du dimanche. Elle doit toutefois apporter la preuve de l'avantage concurrentiel des entreprises concurrentes étrangères, à moins que celui-ci ne soit généralement établi.

On prendra garde au fait que la comparaison ne peut être établie qu'avec des pays à niveau social comparable. Il n'est pas acceptable de prendre comme référence le niveau social de pays en voie de développement dans le seul souci de rester compétitif dans certaines branches. La prudence est recommandée avant de citer des pays membres de l'UE comme « pays concurrents ». Ces pays sont

en effet soumis à la directive européenne 2000/34, qui prescrit des conditions de travail similaires à celles qui sont prescrites en Suisse, sinon plus favorables aux travailleurs. Ladite directive fixe notamment une durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures.

**Alinéa 3**

Les besoins particuliers des consommateurs sont assimilés à l'indispensabilité économique. Il s'agit en l'occurrence de la satisfaction de besoins d'intérêt public auxquels il est impossible de répondre autrement que par le travail de nuit ou du dimanche. Un tel besoin particulier des consommateurs ne peut être prouvé que si les conditions requises aux lettres a et b sont remplies en même temps. Là où l'appréciation devient difficile, c'est lorsqu'un besoin particulier est en train de naître. Le besoin en question ne finit souvent par être reconnu comme tel qu'au terme d'une période pendant laquelle l'offre correspondante aura été proposée dans l'illégalité. L'élément décisif est alors l'acceptation de ce besoin par la majorité de la population. Il peut fort bien exister des variations régionales en la matière.

**Lettre a :**

Un besoin particulier des consommateurs est patent lorsque la fourniture d'un bien ou d'un service est ressentie comme nécessaire quotidiennement par la majorité de la population, c'est-à-dire que celle-ci considérerait son absence comme un manque important.

Dans le cadre des dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises, l'OLT 2 mentionne nombre de ces besoins particuliers des consommateurs. Il s'agit p. ex. des entreprises situées en région touristique, des boulangeries, des entreprises de radiodiffusion et de télévision, des théâtres, des installations et équipement de sport, des entreprises d'approvisionnement en énergie et en eau. S'agissant d'entreprises qui proposent des prestations ou des marchandises comparables mais non



mentionnées dans l'OLT 2, les dérogations applicables à des entreprises de l'OLT 2 dont l'offre est plus ou moins similaire peuvent être appliquées par analogie.

Il doit s'agir de biens ou services dont la population a vraiment besoin tous les jours. Si de nombreuses personnes peuvent renoncer à cette offre le dimanche ou la nuit sans ressentir un manque, il ne s'agit alors pas d'un besoin particulier des consommateurs au sens des présentes instructions. Le fait que de petites minorités se prononcent pour la reconnaissance de la nécessité de cette offre n'y change rien. Ce principe s'applique en particulier si cette offre risque d'être ressentie comme perturbatrice par la majorité.

**Lettre b :**

Un besoin des consommateurs est considéré comme particulier soit lorsqu'il existe en permanence toute la journée et toute la semaine, soit lorsqu'il est plus important la nuit ou le dimanche en raison des activités sportives et de loisirs de la population à ces moments-là.

**Alinéa 4**

La pratique a montré que pour certains procédés de production donnés, l'indispensabilité a toujours pu être démontrée par le passé. Pour réduire l'ampleur des investigations nécessaires, on a constitué sur la base du présent alinéa une annexe à l'OLT 1, dans laquelle sont énumérés un grand nombre de procédés de travail pour lesquels l'indispensabilité du travail de nuit ou du dimanche permanent ou périodique de l'ampleur indiquée est présumée.

Cette présomption signifie que, pour les procédés de travail qui figurent dans cette annexe, la preuve de l'indispensabilité du travail de nuit ou du dimanche, de l'ampleur indiquée, n'a pas à être apportée. S'il reste néanmoins un doute quant à cette indispensabilité ou si des associations ou des personnes (au sens de l'article 58 LTr) déposent un recours contre l'octroi d'une autorisation, il faudra alors vérifier si l'indispensabilité peut vraiment être établie.

Article 29

## Prolongation du travail de nuit

(art. 17a, al. 2, LTr)

<sup>1</sup> Une durée de 10 heures de travail comprise dans un intervalle de 12 heures est admise en cas de travail de nuit à caractère régulier ou périodique, pour autant que :

- a. le travailleur ne soit exposé à aucun risque accru d'ordre chimique, biologique ou physique ;
- b. le travailleur ne soit soumis à aucune pression excessive d'ordre physique, psychique ou mental ;
- c. le poste soit organisé de façon à prévenir chez le travailleur toute diminution de sa capacité fonctionnelle, susceptible de présenter un danger ;
- d. le travailleur ait été déclaré apte à ce travail après examen médical ; et que
- e. la durée effective du travail n'excède pas 10 heures dans un intervalle de 24 heures.

<sup>2</sup> Une durée de 10 heures de travail comprise dans un intervalle de 12 heures au sens de l'art. 17a, al. 2, de la loi est admise en cas de travail de nuit à caractère temporaire, pour autant que :

- a. le poste soit organisé de façon à prévenir chez le travailleur toute diminution de sa capacité fonctionnelle, susceptible de présenter un danger ;
- b. la durée effective du travail n'excède pas 10 heures dans un intervalle de 24 heures ; et que
- c. le travailleur y consente.

### Généralités

Le travail de nuit induit dans l'ensemble plus de nuisances que le travail de jour. D'où la nécessité de le soumettre à des limites temporelles pour en prévenir les répercussions néfastes sur les plans de la sécurité et de la santé. Voilà pourquoi l'article 17a, al. 1, LTr limite à 9 heures la durée maximale du travail quotidien en cas de travail de nuit.

Il est néanmoins possible de prolonger la durée du travail de nuit au sens de l'article 17a, alinéa 2, LTr, pour autant que soient observées les conditions fixées dans le présent article. Il est en effet essentiel de maintenir à un niveau très bas le cumul des nuisances liées au poste de travail et à la nature de l'activité pour prévenir, à moyen et à long terme, toute atteinte à la santé du travailleur concerné. Il convient d'accorder une importance toute particulière à l'aménagement du temps de travail et du contexte général du travail. Il en va également de l'intérêt de l'entreprise, puisque le maintien des nuisances à un niveau minimal est seul garant de l'efficacité du travailleur pendant toute la durée du poste de nuit. En effet, une fatigue précoce,

et plus précisément la baisse de concentration qui s'ensuit, peuvent diminuer la qualité du travail ou même causer des accidents.

### Alinéa 1

Telles sont les raisons qui exigent de subordonner la prolongation du travail de nuit à caractère régulier ou périodique (cf. art. 31 LTr) aux conditions suivantes.

#### Lettre a :

Il convient de veiller à éviter toute augmentation des risques dus aux répercussions d'ordre physique que peut engendrer l'environnement du poste de travail, ou au contact, dans le cadre du travail, avec des substances chimiques ou biologiques. Or les connaissances scientifiques concernant une exposition de longue durée à de telles substances dans le cadre du travail de nuit ne sont encore qu'approximatives, ce qui explique la nécessité de faire suivre et contrôler la santé du travailleur par un médecin au fait des conditions de travail (let. d).

On qualifie d'accrus les risques plus élevés que la moyenne des nuisances liées à un poste de travail ordinaire. En présence de tels risques, toute prolongation de la durée du travail de nuit à caractère régulier ou périodique est exclue.

**Lettre b :**

Sont à éviter d'autres nuisances ayant pour le travailleur des répercussions d'ordres physique, psychique ou mental, telles les activités exigeant de gros efforts physiques, ainsi que engendrant un risque de graves impacts négatifs en cas de fausses manœuvres. Les pressions existant dans l'entreprise ne doivent pas dépasser la capacité de résistance d'un travailleur d'endurance moyenne.

Sont qualifiées de pressions excessives les nuisances qui excèdent la moyenne ordinaire au poste de travail. Il importe dans ce contexte de tenir compte de la capacité de résistance, qui varie d'une personne à l'autre. Il est donc indispensable, eu égard à ces différences, de soumettre les personnes à seuil d'endurance modéré à un examen d'aptitude au sens de la lettre d, de façon à les soustraire à toute prolongation de la durée du travail de nuit.

**Lettre c :**

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les dangers que comporte toute baisse des capacités fonctionnelles. Comptent essentiellement parmi ces mesures la répartition judicieuse des pauses, la mise à disposition de locaux permettant une détente réelle, ainsi que l'agencement du poste de travail, du contexte général du travail et des outils de travail en fonction des principes de l'ergonomie.

**Lettre d :**

Les pressions extrêmement élevées que comporte la prolongation du travail de nuit à caractère régulier ou périodique requièrent un contrôle périodique de l'état de santé du travailleur en relation avec son aptitude au travail de nuit. La délivrance du permis nécessaire passe par l'obtention d'un certificat d'aptitude (art. 17c, al. 2, LTr, et art. 45, al. 1, let. e, OLT 1). Examen médical et conseils sont indispensables pour pouvoir dépister à temps les atteintes à la santé et ordonner les mesures qui s'imposent.

**Lettre e :**

Le temps de travail effectif ne peut excéder 10 heures ni par tranche de 12 heures de présence sur place, ni par intervalle quotidien de 24 heures. Cet intervalle de 24 heures commençant à la prise du premier poste de travail de nuit, le travailleur dispose ainsi d'un repos quotidien de 12 heures.

La détente nécessaire qu'apportent les pauses joue un rôle considérable lorsqu'il y a prolongation de la durée du travail de nuit ; il est donc impératif que le travailleur puisse quitter son poste au cours de sa pause. Si tel n'est pas le cas, toute prolongation de la durée du travail de nuit est exclue, vu que la pause compte comme temps de travail.

**Alinéa 2**

Cet alinéa régit la question du travail de nuit à caractère temporaire, limité à une durée de 10 heures par intervalle de 12 heures. Eu égard au principe de proportionnalité, cette forme de travail est subordonnée à des conditions moins strictes : il s'agit en effet des exigences fixées aux lettres c et e de l'alinéa 1, assorties du consentement du travailleur.

Article 30

## Travail de nuit sans alternance avec un travail de jour

(art. 25 et 26 LTr)

- <sup>1</sup> Le travail de nuit pendant une période de plus de six semaines mais ne dépassant pas douze semaines sans alternance avec un travail de jour au sens de l'art. 25, al. 3, de la loi est admis pour autant :
- qu'il soit indispensable pour des raisons d'exploitation ou que la majorité des travailleurs concernés demandent par écrit que l'on renonce à l'alternance entre travail de jour et travail de nuit parce que l'alternance n'est pour eux pas acceptable, en particulier pour des raisons personnelles ou familiales ;
  - que le travailleur y ait consenti par écrit ; et
  - que, sur une durée de 24 semaines, les périodes de travail du jour soient, dans leur totalité, au moins de durée égale aux périodes de travail de nuit.
- <sup>2</sup> Le travail de nuit pendant une période de plus de douze semaines sans alternance avec un travail de jour au sens de l'art. 25, al. 3, de la loi est admis pour autant :
- qu'il soit indispensable pour des raisons d'exploitation ou que la majorité des travailleurs concernés demandent par écrit que l'on renonce à l'alternance entre travail de jour et travail de nuit parce que l'alternance n'est pour eux pas acceptable, en particulier pour des raisons personnelles ou familiales ;
  - que le travailleur y ait consenti par écrit, et
  - que les conditions fixées à l'art. 29, al. 1, let. a à d, soient remplies.
- <sup>2bis</sup> Il y a une indispensabilité pour des raisons d'exploitation au sens des al. 1, let. a, et 2, let. a :
- lorsqu'il s'agit d'un travail de nuit pour lequel il n'existe pas de travail de jour et du soir correspondant ; ou
  - lorsqu'il n'est pas possible de recruter sur le marché du travail habituel suffisamment de personnel qualifié pour constituer des équipes travaillant en alternance.
- <sup>3</sup> Les travailleurs occupés de nuit selon l'al. 2 :
- peuvent être affectés à leur travail, au maximum :
    - pendant cinq nuits sur sept nuits consécutives ; ou
    - pendant six nuits sur neuf nuits consécutives ; et
  - ne peuvent être appelés à fournir un travail supplémentaire selon l'art. 25 pendant leurs jours de congé.
- <sup>4</sup> Les al. 1 à 3 ne sont pas applicables aux travailleurs dont la tranche de travail de nuit à caractère régulier couvre au maximum 1 heure située au début ou à la fin du travail de nuit, entre 5 heures et 6 heures ou entre 23 heures et 24 heures.

### Généralités

Le travail de nuit sans alternance avec un travail de jour représente en général à long terme une nuisance considérable. Il convient donc de lui substituer, chaque fois que cela est possible, un système

qui prévoit l'alternance des équipes. Cette recommandation trouve son origine dans l'état de fait suivant.

La capacité d'adaptation des fonctions physiques du corps humain (température du corps, pouls,

tension artérielle, hormones, métabolisme, etc.) est insuffisante, même en cas de longues périodes de travail de nuit sans alternance avec un travail de jour. D'où la nécessité de l'alternance cyclique pour permettre au travailleur de retrouver son rythme et pour prévenir tout surmenage.

On prétend souvent que l'être humain ne s'adapte aux modifications requises par le travail de nuit qu'après une longue séquence de postes de nuit. Or, il s'agit là d'une assertion qui n'est pas confirmée par des études scientifiques. Ceci montre en outre que le sommeil de jour est qualitativement et quantitativement moins bon que le sommeil de nuit.

C'est pourquoi le législateur subordonne, dans le présent article, les longues périodes de postes de nuit sans alternance avec un poste de jour à des conditions et à des mesures compensatoires ayant pour but de prévenir les préjudices que le travail de nuit porte à la santé lorsqu'il est pratiqué pendant de longues périodes.

## Alinéa 1

Le travail de nuit pratiqué pendant plus de six semaines consécutives et jusqu'à douze semaines consécutives sans alternance avec un poste de travail de jour et du soir est subordonné aux conditions suivantes :

### Lettre a :

Le travail de nuit sans alternance avec un travail de jour doit être indispensable pour des raisons d'exploitation. L'al. 2<sup>bis</sup> concrétise quand cela est le cas. S'il n'y a pas d'indispensabilité pour des raisons d'exploitation, le travail de nuit sans alternance est admis – pour autant que les autres conditions indiquées à l'art. 30 OLT 1 soient remplies – lorsque la majorité des travailleurs concernés demandent par écrit que l'on renonce à l'alternance entre travail de jour et travail de nuit. Les travailleurs concernés doivent exposer les motifs de leur demande. Les motifs en question sont avant tout des raisons personnelles (p.ex. plus grand bien-être personnel ou meilleure conciliabilité des horaires de travail avec

ceux des activités extraprofessionnelles lors du travail sans alternance que lors du travail avec alternance) ou des raisons familiales (p.ex. obligations en matière de prise en charge).

Lors de l'évaluation de la question de savoir si la majorité des travailleurs concernés veulent renoncer à l'alternance, il ne faut pas prendre en compte seulement le personnel qui ne veut pas d'alternance du travail de nuit avec du travail de jour ou du soir. Il faut également prendre en compte les travailleurs qui ne travailleront plus la nuit en raison de l'introduction du travail de nuit sans alternance. Il faut donc considérer le groupe dans son ensemble.

Exemple : Dans un fonctionnement avec trois équipes, dix personnes travaillent dans l'équipe du matin, dix autres dans l'équipe de l'après-midi et dix autres encore dans l'équipe de nuit. Ce sont donc au total 30 personnes qui sont concernées par l'alternance. Pour que l'entreprise puisse renoncer à l'alternance, au moins seize personnes doivent demander par écrit que l'on renonce à l'alternance et exposer les motifs de leur demande.

### Lettre b :

Chaque travailleur concerné doit donner son consentement écrit au travail de nuit sans alternance. C'est la condition requise pour la délivrance du permis correspondant.

### Lettre c :

Les périodes sans travail de nuit doivent, dans un intervalle de 24 semaines, être d'une durée au moins aussi longues que les périodes de travail de nuit sans alternance. Les périodes de travail de nuit sans alternance ne doivent ainsi pas dépasser une durée totale de douze semaines sur 24 semaines.

## Alinéa 2

Le travail pratiqué de nuit pendant plus de 12 semaines consécutives sans alternance avec un travail de jour et du soir est subordonné aux conditions suivantes :

**Lettre a :**

Cf. commentaire de l'al. 1, let. a.

**Lettre b :**

Cf. commentaire de l'al. 1, let. b.

**Lettre c :**

Les conditions fixées à l'art. 29, al. 1, let. a à d, OLT 1, doivent être remplies. En d'autres termes, le travail ne doit comporter aucun risque accru susceptible d'avoir un impact d'ordre chimique, biologique ou physique, d'une part, et ne doit exposer le travailleur à aucune contrainte élevée d'ordre physique, psychique ou mental, d'autre part. Le poste de travail doit être organisé de façon à assurer le maintien des capacités fonctionnelles du travailleur. De plus, l'aptitude de l'intéressé à cette forme de travail doit être certifiée sur la base d'un examen médical.

**Alinéa 2<sup>bis</sup>****Lettre a :**

Pour que le travail de nuit sans alternance entre en ligne de compte, il faut d'abord que la nécessité du travail de nuit en lui-même soit établie. Il doit donc s'agir d'une entreprise qui, selon l'OLT 2, est exemptée de l'obligation d'obtenir une autorisation ou bien les conditions requises par l'art. 17 LTr en lien avec l'art. 28 OLT 1 (pour le travail de nuit régulier ou périodique) ou par l'art. 17 LTr en lien avec l'art. 27 OLT 1 (pour le travail de nuit temporaire) doivent être remplies. Pour qu'il y ait travail de nuit sans alternance selon la let. a, il ne doit pas y avoir de travail correspondant dans l'intervalle du travail de jour et du soir. Cela signifie qu'il n'y a aucun travail équivalent dans l'intervalle du jour ou du soir (p. ex. boulanger, qui ne travaille que de nuit) ou que la proportion entre le travail de jour et du soir, d'un côté, et le travail de nuit, de l'autre côté, n'est pas de 1 à 1 parce que plus de travail de nuit que de travail du jour et du soir doit être effectué. On peut citer comme exemple une imprimerie qui imprime presque exclusivement des quotidiens qui sortent le matin : Pour que les journaux puissent être livrés à temps, ils doivent être

fabriqués pendant la nuit. Comme la production de ces quotidiens est la principale branche d'activité de l'entreprise, la plus grande part des travaux doit être effectuée la nuit et beaucoup plus de personnel est nécessaire la nuit (p. ex. 100 personnes) que le jour (p. ex. 10 personnes). Il n'y aurait donc pas ou trop peu de travail le jour pour que les personnes qui travaillent la nuit puissent travailler en alternance le jour et la nuit. Dans ce sens, il n'existe par conséquent pas de travail de jour ou du soir correspondant.

**Lettre b :**

Une entreprise peut également prouver, de manière alternative à ce qu'exige la let. a, qu'elle ne peut pas recruter suffisamment de personnel qualifié sur le marché du travail habituel pour constituer des équipes travaillant en alternance. Cela peut, dans certaines circonstances, être le cas lorsque la recherche de personnel pour un système avec alternance des équipes demeure infructueuse pendant une longue période. Les efforts de l'entreprise pour trouver suffisamment de personnel doivent être documentés. Il est également concevable qu'en cas de passage à un système avec alternance d'équipes une grande partie du personnel concerné démissionne ou menace de démissionner et que l'on ne puisse trouver, au sein de l'entreprise, sur le marché du travail habituel à l'entreprise ou sur le marché du travail régional, des personnes de remplacement pour les départs (annoncés ou survenus). Cet état de fait doit également être documenté par l'entreprise.

**Alinéa 3**

Le nombre de nuits que comprend le travail effectué selon l'al. 2 est limité de façon à prévenir tout surmenage. Une période de cinq ou six nuits consécutives de travail doit obligatoirement être suivie d'au moins respectivement deux ou trois nuits de congé. De plus, le travailleur ne peut être appelé à effectuer de travail supplémentaire au cours desdits jours et nuits de congé qu'en cas de circonstances exceptionnelles selon l'art. 26 OLT 1.

**Art. 30**

**OLT 1**

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 2: Durée du travail et du repos  
Section 6: Formes particulières du travail de nuit  
Art. 30 Travail de nuit sans alternance avec un travail de jour

## **Alinéa 4**

Les restrictions fixées aux al. 1 à 3 ne s'appliquent pas au travail de nuit sans alternance avec un travail de jour et du soir lorsqu'il ne couvre que la tranche d'une heure située entre 05 h et 06 h ou entre 23 h et 24 h.

Article 31

## Supplément de salaire et temps de repos supplémentaire en cas de travail de nuit

(art. 17*b*, al. 2, LTr)

- <sup>1</sup> Est réputée travail de nuit à caractère régulier ou périodique l'activité d'un travailleur occupé pendant un minimum de 25 nuits par année civile.
- <sup>2</sup> Le temps de repos supplémentaire est dû dès la première intervention de nuit. Il se calcule sur la base du temps de travail réellement effectué.
- <sup>3</sup> Lorsque n'est établi qu'au cours de l'année civile le constat qu'un travailleur est, contre toute attente, appelé à exercer son activité pendant plus de 25 nuits par année civile, le supplément de salaire de 25% pour les 25 premières nuits n'est pas obligatoirement converti en supplément de temps libre.

### Généralités

La forme de compensation (supplément de salaire ou temps de repos supplémentaire) à accorder pour le travail effectué de nuit diffère selon que cette activité est réputée avoir soit un caractère temporaire soit un caractère régulier ou périodique. Cette distinction est également déterminante dans la question du droit à l'examen médical et aux conseils (cf. art. 44 OLT 1).

### Alinéa 1

On parle de travail de nuit à caractère régulier ou périodique dès qu'un travailleur accomplit, par année, au moins 25 postes comportant du travail de nuit. L'employeur est tenu de lui accorder une compensation sous forme de temps libre, égale à 10% de la durée du travail effectué de nuit (cf. art. 17*b* LTr).

On parle de travail de nuit à caractère temporaire lorsqu'un travailleur accomplit moins de 25 nuits de travail par an. L'employeur est tenu de lui accorder une compensation sous forme de supplément de salaire d'au moins 25% pour la durée du travail effectué de nuit (cf. art. 17*b* LTr).

### Alinéa 2

S'il n'est pas possible de savoir, dès le début des interventions de nuit, si le nombre de nuits de travail sera au moins égal à 25, le supplément de temps libre est dû dès la première heure de travail effectuée de nuit.

Le temps de repos supplémentaire se calcule sur la base du travail effectivement accompli de nuit, c'est-à-dire au cours de l'intervalle de 7 heures qui couvre la période dite de nuit. Est également prise en compte la durée des pauses lorsque le travailleur ne peut quitter son poste ou qu'il doit y revenir pendant sa pause sans pouvoir la rattraper ultérieurement.

### Alinéa 3

Lorsque l'on remarque, au cours de l'année, qu'un travailleur doit – contre toute attente – accomplir un nombre de nuits de travail égal ou supérieur à 25 par année civile, le temps de repos supplémentaire doit se substituer au supplément de salaire dès que ce constat est établi, la 25<sup>e</sup> nuit au plus tard. Quant au supplément de salaire de 25% dû pour les nuits précédentes, il n'est pas obligatoirement converti en temps de repos supplémentaire.



Article 32

## Dérogations à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire

(art. 17*b*, al. 3 et 4, art. 26, LTr)

<sup>1</sup> Le temps de repos supplémentaire selon l'art. 17*b*, al. 3, let. a et b, de la loi n'est pas dû lorsque la durée maximale du travail hebdomadaire fixée par le système d'organisation du temps de travail propre à l'entreprise n'excède pas, pour un emploi à temps complet :

- a. 35 heures, pauses comprises, en cas de durée de poste réduite à 7 heures en moyenne ;
- b. 36 heures, pauses déduites, en cas de semaine de quatre jours.

<sup>2</sup> Est réputé propre à l'entreprise un système d'organisation du temps de travail appliqué dans l'intégralité de l'entreprise ou dans une partie d'entreprise clairement délimitée.

<sup>3</sup> Sont réputés équivalents d'autres temps de repos compensatoire prévus par convention collective de travail ou par disposition de droit public selon l'art. 17*b*, al. 3, let. c, de la loi, lorsque la convention collective de travail correspondante ou l'acte législatif de droit public applicable en l'espèce prévoit un règlement compensatoire :

- a. qui accorde aux travailleurs occupés de nuit un supplément spécifique de temps libre en compensation du travail ainsi fourni ; et
- b. qui fixe pour ce supplément de temps libre une durée globale équivalente au temps de repos supplémentaire de 10%.

### Généralités

Il est possible de déroger à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire pour le travail effectué de nuit, pour autant qu'il s'agisse d'une entreprise au système d'organisation du temps de travail progressiste, dont l'ensemble des nuisances porte – sur la base des connaissances en médecine du travail – moins atteinte à la santé du travailleur que ne le fait un système traditionnel d'organisation du temps de travail qui accorde pour le travail effectué de nuit le temps de repos supplémentaire prescrit par la loi. Cette dérogation est également possible dans l'ensemble d'une branche, en particulier lorsqu'elle applique un système d'organisation du temps de travail moderne prescrit par contrat collectif de travail et dont les conditions équivalent à celles que fixe l'alinéa 1 du présent article.

Cet alinéa énumère deux variantes concrètes permettant à de tels systèmes de déroger à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire. Cette liste est exhaustive. Ces modèles reposent sur des emplois à temps complet. En effet, cette dérogation ne peut être appliquée de façon fragmentaire aux personnes dont seule l'occupation à temps partiel permet de satisfaire aux critères énoncés.

### Alinéa 1

Les lettres a et b de cet alinéa présentent, en complément de l'article 17*b* de la loi, les deux variantes concrètes permettant de déroger à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire pour le travail effectué de nuit.

**Lettre a :**

La loi n'oblige pas l'employeur à accorder un temps de repos supplémentaire lorsque la durée moyenne des postes appliquée dans l'entreprise n'excède pas sept heures, pauses comprises. L'ordonnance, elle, précise que la durée maximale du travail hebdomadaire ne peut, dans ce cas, excéder 35 heures, pauses comprises, pour une personne occupée à temps complet. D'où, toujours dans ce cas, la limite fixée à un maximum de 5 jours de travail par semaine. La durée des postes, limitée à un maximum de 7 heures, pauses comprises, est calculée en moyenne sur tous les postes : elle ne s'applique donc pas uniquement au poste de nuit. La restriction additionnelle qui consiste à limiter à cinq jours la semaine de travail trouve sa justification dans la différence que présenterait une durée du travail hebdomadaire répartie sur 6 jours par semaine, avec une durée de postes de 7 heures, pauses comprises : elle dépasserait celle d'un système ordinaire de 5 jours de travail par semaine, dont la durée des postes est de 8 heures, pauses non comprises, et qui accorde le temps de repos supplémentaire de 10%. Une semaine de travail répartie sur 6 jours, de 7 heures chacun, équivaldrait à une durée du travail hebdomadaire et à un nombre de jours de travail plus importants, et serait de ce fait plus préjudiciable qu'une semaine ordinaire de travail posté. Il serait par conséquent inconcevable de faire bénéficier cette variante de la dérogation à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire sans la limiter à un maximum de 5 jours de travail par semaine.

**Lettre b :**

Cette variante ne prescrit que la réduction du nombre de jours de travail à un maximum de 4 par semaine. Elle permet de tirer pleinement parti de la durée maximale du travail quotidien, de 9 heures, pauses non comprises, et d'atteindre ainsi une durée de travail hebdomadaire presque égale au nombre d'heures que comporte une semaine normale de travail posté. La dérogation se justifie dans ce cas en raison de l'avantage considérable que comporte la tranche prolongée de trois jours de

temps libre par semaine. Pour cette variante également, la limite de 4 jours de travail par semaine s'applique chaque semaine à chacun des postes, et non pas uniquement aux postes comprenant des interventions de nuit.

Les travailleurs occupés dans le cadre du système ordinaire de travail de jour ou du soir, dans les mêmes parties d'entreprises que celles où sont également occupés des travailleurs en équipes sur la base des variantes a et b, ne sont pas soumis aux restrictions applicables au travail en équipes. En effet, ni la restriction de la durée du travail ni la limite de 4 ou de 5 jours de travail ne s'appliquent au travail du jour ou du soir. Il ne peut toutefois y avoir transfert entre travail du jour ou du soir et travail en équipes.

**Alinéa 2**

Cet alinéa explicite la notion de système d'organisation du travail propre à l'entreprise, citée à l'alinéa 1. N'est en effet pas qualifié de propre à l'entreprise un système d'organisation du temps de travail qui ne s'applique qu'à certaines parties d'entreprise ou à certains postes de travail individuels.

Sont qualifiables de « clairement délimitées » les parties d'entreprise qui, par exemple, se situent dans des endroits différents : communes ou quartiers distincts, et, bien entendu, sites distincts. D'autres parties d'entreprise clairement délimitées se distinguent manifestement par leur fonction ou leurs tâches, et ne présentent aucun lien d'interdépendance. Cela peut être le cas pour des secteurs tels que ceux de la production, de l'administration, du dépôt de vente, de l'expédition, etc. Sont également qualifiables de clairement délimités les secteurs (production en deux équipes le jour et le soir, équipe de nettoyage la nuit, par exemple) qui, bien que faisant partie du même domaine d'une entreprise, ont des fonctions clairement distinctes et appliquent des systèmes d'organisation du temps de travail différents et dont les travailleurs ont des qualifications différentes.

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 2: Durée du travail et du repos

Section 7: Supplément de salaire et temps de repos supplémentaire

Art. 32 Dérogations à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire

**OLT 1**

**Art. 32**

### **Alinéa 3**

Cet alinéa autorise l'entreprise à accorder également d'autres variantes de temps de repos supplémentaire fixées par contrat collectif de travail ou par prescription de droit public, pour autant qu'el-

les soient équivalentes à la norme établie pour le droit au temps de repos supplémentaire. Sont par exemple envisageables une réduction globale de la durée de travail, ou encore un rallongement de la durée des vacances des travailleurs appelés à travailler de nuit.

Article 32a

## Supplément de salaire et repos compensatoire en cas de travail le dimanche ou un jour férié

- <sup>1</sup> Est réputé travail du dimanche à caractère temporaire l'activité d'un travailleur occupé pendant au maximum six dimanches, jours fériés légaux inclus, par année civile.
- <sup>2</sup> Est réputé travail du dimanche à caractère régulier ou périodique le travail exercé pendant un nombre de dimanches dépassant la limite fixée à l'al. 1.
- <sup>3</sup> Lorsque n'est établi qu'au cours de l'année civile le constat qu'un travailleur est, contre toute attente, appelé à exercer son activité pendant plus de six dimanches, jours fériés légaux inclus, le supplément de salaire de 50% reste dû pour les six premiers dimanches, jours fériés légaux inclus.

### Généralités

Seuls les travailleurs qui fournissent du travail du dimanche temporaire ont, conformément à l'art. 19, al. 3, LTr [☞](#), droit à une majoration de salaire de 50 %. La définition du travail du dimanche à caractère temporaire et du travail du dimanche à caractère régulier ou périodique est donc déterminante pour savoir si une majoration de salaire est due.

Dans tous les cas, un travailleur qui travaille un dimanche a droit à un repos compensatoire au sens de l'art. 20 LTr [☞](#) : tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre de même durée. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Le jour de repos compte donc 35 heures au total.

### Alinéa 1

Les travailleurs qui sont occupés pendant au maximum six dimanches ou jours fériés effectuent du travail du dimanche à caractère temporaire. En

vertu de l'art. 19, al. 3, LTr [☞](#), ils ont droit, en plus du repos compensatoire prévu à l'art. 20 LTr [☞](#), à une majoration de salaire de 50%.

### Alinéa 2

Les travailleurs occupés pendant plus de six dimanches ou jours fériés dans l'année effectuent du travail du dimanche à caractère régulier ou périodique. Ils ont droit au repos compensatoire prévu à l'art. 20 LTr [☞](#) mais la majoration de salaire au sens de l'art. 19, al. 3 [☞](#), LTr ne leur est en principe pas due (l'art. 32a, al. 3, OLT 1 demeure réservé).

### Alinéa 3

Dans certains cas, le nombre de dimanches pendant lesquels une personne va devoir travailler au cours de l'année civile n'est pas prévisible avec exactitude. Si l'employeur ne sait qu'en cours d'année que le travailleur sera appelé à travailler pendant plus de six dimanches, la majoration de salaire prévue à l'alinéa 1 pour les six premiers dimanches reste due.

Article 33

## Calcul du supplément de salaire

(art. 13, al. 1, 17b, al. 1 et 2, 19, al. 3, et 24, al. 6, LTr)

- <sup>1</sup> En cas de salaire au temps, le supplément de salaire pour travail supplémentaire, travail de nuit et travail du dimanche se calcule d'après le salaire horaire sans l'allocation de résidence, l'allocation de ménage ni les allocations pour enfants.
- <sup>2</sup> En cas de travail à la tâche, le supplément de salaire se calcule en règle générale d'après le salaire moyen de la période de paye sans l'allocation de résidence, l'allocation de ménage ni les allocations pour enfants.
- <sup>3</sup> Les prescriptions de la législation fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants s'appliquent par analogie à l'évaluation du revenu en nature, des suppléments de service et des pourboires.
- <sup>4</sup> Si plusieurs prescriptions légales sur le versement de suppléments de salaire sont applicables pour la même période, le travailleur perçoit le supplément qui lui est le plus favorable.

### Alinéa 1

La question du supplément de salaire se pose avant tout pour les travailleurs qui reçoivent un salaire mensualisé. Néanmoins, le travail supplémentaire comme le travail temporaire de nuit ou du dimanche sont calculés non pas en mois mais en heures (ou éventuellement en journées pour le travail de nuit et du dimanche), de telle sorte que le calcul du supplément de salaire doit se faire à partir du salaire horaire (ou éventuellement journalier). Le salaire horaire est habituellement calculé sur la base du salaire mensuel. Il convient de partir du salaire applicable au moment de l'accomplissement du travail supplémentaire. Le 13e mois de salaire ainsi que les composantes variables du salaire comme les provisions et les bonus sont néanmoins à prendre en compte dans ce calcul (cf. ATF 4A 352/2010 du 5 octobre 2010, C. 3). Seules l'allocation de résidence, l'allocation de ménage et les allocations pour enfants sont à exclure de cette base de calcul.

Les données de base suivantes peuvent être utiles pour le calcul du salaire horaire :

- Sur un cycle de 4 années, l'année comporte en moyenne 52,178 semaines
- Sur un cycle de 4 années, le mois comporte en moyenne 4,35 semaines
- Pour une semaine de travail de 5 jours, un mois comporte en moyenne 21,75 jours de travail
- Pour une semaine de travail de 5 jours et demi, un mois comporte en moyenne 23,9 jours de travail

### Conversion du salaire mensuel en salaire horaire

Exemple :

semaine de 42 heures / salaire mensuel : Fr. 4 000  
 $52,178 \times 42 = 2191,5$  heures dans l'année, ce qui divisé par 12 donne 182,6 heures / mois

Le salaire mensuel divisé par 182,6 heures donne le salaire horaire ;  
salaire horaire = Fr. 21.90

### Conversion du salaire mensuel en salaire journalier

Exemple :

semaine de 42 heures / salaire mensuel : Fr. 4 000  
/ semaine de travail de 5 jours

Le salaire mensuel divisé par 21,75 donne le salaire journalier ;

salaire journalier = Fr. 183.90

Exemple : semaine de 42 heures / salaire mensuel :  
Fr. 4 000 / semaine de 5 jours 1/2

Le salaire mensuel divisé par 23,9 donne le salaire journalier ;

salaire journalier = Fr. 167.35

### Alinéa 2

Le versement du salaire a lieu dans la plupart des cas une fois par mois, rarement une fois par semaine ou une fois toutes les deux semaines. Pour le calcul du salaire moyen, il est conseillé de prendre en considération 6 périodes de salaire, pour autant que le supplément ne soit pas dû avant l'écoulement de ces 6 périodes.

### Alinéa 3

Pour l'évaluation du salaire en nature ainsi que des pourboires, on appliquera par analogie les prescriptions de la législation fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants. Il s'agit en l'occurrence des articles 7 et 8 de l'ordonnance sur l'AVS (RS 831.101).

### Alinéa 4

Exemple :

Une entreprise a fixé la période du travail de jour et du soir entre 6 h et 23 h (art. 10, al. 1 LTr). Si un travailleur doit provisoirement travailler du samedi à 23 heures au dimanche à 7 h, il effectuera du travail de nuit et du travail du dimanche. Le supplément de salaire d'au moins 25% pour le travail de nuit temporaire conformément à l'article 17b, alinéa 1, LTr, serait dû pour la plage horaire de 23 h à 6 h. Toutefois, du samedi à 23 h au dimanche à 8 h, il effectue également du travail du dimanche, qui donne droit à un supplément de salaire d'au moins 50%. L'employeur devra donc verser au travailleur le supplément de salaire le plus élevé des deux, à savoir 50%, pour les heures effectuées entre 23 h et 8 h. Le cumul des deux suppléments n'est pas exigé de l'employeur.

Article 34

## Travail en équipes et rotation des équipes

(art. 25, 6, al. 2, et 26, LTr)

- <sup>1</sup> Il y a travail en équipes lorsque deux ou plusieurs groupes de travailleurs se relayent dans un ordre échelonné et alternant à un même poste de travail d'après un horaire déterminé.
- <sup>2</sup> L'aménagement du travail en équipes prend en considération les connaissances acquises dans les domaines de la médecine du travail et des sciences du travail.
- <sup>3</sup> Le travail de jour en deux équipes n'empiétant pas sur la nuit n'excède pas 11 heures, pauses incluses, par équipe. Le travail supplémentaire au sens de l'art. 25 n'est admis que les jours ouvrables ordinairement chômés, pour autant qu'ils ne coïncident pas avec une période de repos ou de repos compensatoire légale.
- <sup>4</sup> Les systèmes d'exploitation comportant trois ou plusieurs équipes à la totalité desquelles le travailleur participe successivement sont soumis aux exigences suivantes :
  - a. la durée d'un poste n'excède pas 10 heures, pauses incluses ;
  - b. la rotation des équipes s'effectue du matin vers le soir, et du soir vers la nuit (rotation vers l'avant) ; la rotation en sens inverse est admise à titre exceptionnel si la majorité des travailleurs concernés en font la demande par écrit ;
  - c. le travail supplémentaire au sens de l'art. 25 n'est admis que les jours ouvrables ordinairement chômés, pour autant qu'ils ne coïncident pas avec une période de repos ou de repos compensatoire légale.

### Remarque liminaire

Le présent article porte sur le travail en équipes et sur la rotation des équipes. Il est bien ici question de rotation des équipes, et non pas d'alternance des équipes selon l'article 25 LTr, distinction qui – pour éviter toute confusion – appelle certaines explications.

Les travailleurs occupés de nuit doivent pouvoir alterner avec un travail de jour, indépendamment de leur affectation ou non à un système de travail en équipes. Pour des raisons de protection de la santé autant que pour des motifs sociaux, la part du travail de jour doit au moins égaler celle du travail de nuit. Il n'est possible de déroger à ce principe qu'en respectant des conditions strictes et clairement définies (art. 25, al. 3 LTr, art. 30 OLT 1). Le terme d'équipes englobe donc ici tant l'alternance entre un travail de jour ou du soir et un travail de nuit que la rotation des équipes au sens de l'article 34 OLT 1.

### Généralités

Aux termes de l'article 6, alinéa 2, LTr, l'employeur est tenu de régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage. Pour ce faire, il doit prêter une attention toute particulière à l'aménagement des horaires de travail, notamment pour le travail en équipes. Il importe que cet aménagement s'effectue en concordance avec les connaissances établies dans le domaine des sciences du travail.

Les prescriptions fixées ici sur le travail en équipes concrétisent ainsi l'objectif de l'article 25 LTr, puisqu'elles imposent l'observation des exigences légales essentielles en matière de protection de la santé.

## Alinéa 1

Cet alinéa donne la définition du travail en équipes (cf. remarque liminaire). Est ainsi exigée l'occurrence simultanée de tous les critères cités. Il n'est, par exemple, pas question de travail en équipes lorsque seules ont lieu des interventions échelonnées à différents postes de travail : il est également indispensable que les travailleurs se relayent au même poste de travail ou que les intéressés puissent tous être transférés d'un poste de travail à un autre. Il n'est pas non plus question de travail en équipes au sens du présent article lorsque des postes de travail différents sont confiés de façon échelonnée à deux groupes distincts – mais non interchangeables – de travailleurs (à un groupe du matin dans le secteur de la production, puis à un groupe du soir dans le domaine du conditionnement, par exemple).

## Alinéa 2

Cet alinéa met l'accent sur la considération à accorder, au stade de l'aménagement du travail en équipes, aux connaissances acquises dans les domaines de la médecine et des sciences du travail. Critères de qualité du plan d'équipe, elles se résument en 14 points :

1. suppression, dans la mesure du possible, des postes de nuit à caractère permanent ;
2. limitation du nombre de postes de nuit consécutifs : est préconisé un maximum de 4 postes, mais de 3 en cas de maternité ;
3. renonciation, dans la mesure du possible, au repos écourté entre deux postes (cf. ch. 8 : problèmes liés à la rotation vers l'arrière) ;
4. planification de week-ends de congé ;
5. renonciation aux longues périodes de travail sans jours de congé intermédiaires ;
6. adaptation de la durée du poste aux sollicitations qu'il occasionne ;

7. adaptation de la durée du poste de nuit à la charge de travail (réduction de la durée du poste ou octroi de brèves pauses supplémentaires en cas de fortes contraintes telles que les présentent les points 6 et 7) ;
8. priorité, de préférence, à la rotation vers l'avant (poste du matin, puis du soir, puis de nuit), évitant la réduction du temps de repos ;
9. retardement de la prise de poste du matin, qui ne peut en aucun cas avoir lieu avant 05 h. Dans le cas d'un travail débutant avant 05 h, deux des trois équipes travaillent dans l'intervalle de nuit. L'équilibre entre jour et nuit au sens de l'article 25, alinéa 2 LTr n'est plus atteint. Dans le cas d'un travail à deux équipes comportant exclusivement ou principalement du travail de jour, il y a lieu de faire usage d'abord de tout l'intervalle de jour. Si le travail débute à 04 h, l'indispensabilité technique ou économique pour le travail de nuit doit être démontrée. Des exceptions peuvent être autorisées pour quelques rares travailleurs ayant à exécuter des travaux préparatoires indispensables pour le début du travail normal en équipes ou de travail de jour ;
10. acceptation d'une certaine flexibilité quant à la prise et à la fin des postes ;
11. régularisation de la séquence des postes, en accordant la priorité aux rotations rapides ;
12. planification visant à éviter les modifications à court terme ;
13. octroi d'une marge de manœuvre dans certains cas (permutation de postes entre collègues) ;
14. communication du plan d'équipes suffisamment tôt.

Fruit des expériences corroborées par la médecine et les sciences du travail, les principes énoncés ici permettent de réduire au maximum les nuisances considérables inhérentes à toute forme de travail en équipes et d'en minimaliser l'impact sur la santé.



La loi et ses ordonnances fixent les limites ultimes que les entreprises sont tenues d'observer, compte tenu des connaissances précitées, en matière d'aménagement du travail. Il s'agit là de règles pertinentes, dont l'intégration au stade de l'élaboration consensuelle du plan d'équipes est vivement recommandée aux employeurs et aux travailleurs.

### **Alinéa 3**

Cet alinéa régit le travail de jour effectué en deux équipes, l'une du matin, l'autre du soir, pendant la période dite de jour et du soir. Il n'inclut donc aucune tranche de travail de nuit. Cette forme de travail permet d'étendre la durée d'un poste à 10 heures par intervalle de 11 heures, pause d'une heure comprise en cas d'exploitation maximale de la durée autorisée. Il convient de souligner ici que l'affectation de travailleurs en équipes à un travail supplémentaire au sens des articles 12 LTr et 25 OLT 1 est interdite pour deux raisons : d'une part, elle soumettrait ces travailleurs à une sollicitation supplémentaire ; d'autre part, c'est à l'entreprise pratiquant le travail en équipes qu'incombe le devoir de disposer du nombre de travailleurs adéquat pour satisfaire à ses obligations. En conséquence, le travailleur ne peut être affecté à un travail supplémentaire qu'au cours de ses jours de congé, et pour autant qu'il y consente. Consentement exigé en raison de la modification contractuelle que constitue généralement le travail supplémentaire. Le travailleur ne peut cependant être affecté à un travail supplémentaire pendant les jours qui correspondent pour lui à une période de repos ou de repos compensatoire légale.

### **Alinéa 4**

Les systèmes d'organisation du temps de travail en trois ou en plusieurs équipes impliquent la participation successive du travailleur à chacun des postes. Il peut s'agir de systèmes classiques en trois ou quatre équipes, ou encore de systèmes faisant intervenir cinq équipes ou davantage.

#### **Lettre a :**

La durée d'un poste ne peut excéder un maximum de 9 heures par intervalle de 10 heures, pauses comprises (cf. art. 17a, al. 1, LTr). Est toutefois réservée la disposition sur la prolongation du travail de nuit selon les articles. 17a, alinéa 2, LTr, et 29 OLT 1.

#### **Lettre b :**

Pour les systèmes d'organisation du travail en trois équipes ou davantage, le principe est celui de la rotation vers l'avant (passage de l'équipe du matin à l'équipe du soir et de l'équipe du soir à l'équipe de nuit). Il n'est possible de déroger à cette règle que si la majorité des travailleurs concernés en font la demande par écrit. On prend ainsi en considération la préférence manifestée par certains travailleurs, selon lesquels une rotation en sens inverse donne droit à des plus longues périodes de repos le week-end et, dans certains cas, elle est ressentie comme plus reposante que la rotation vers l'avant.

#### **Lettre c :**

cf. explications relatives à l'alinéa 3.

Article 35

## Suppression de l'alternance des équipes en cas de travail du matin ou du soir

(art. 25, al. 3, LTr)

Il peut être renoncé à l'alternance des équipes pour autant :

- a. qu'il s'agisse de travailleurs n'ayant, pour des raisons personnelles spécifiques, la possibilité de travailler que le matin ou le soir ; ou
- b. que l'un des postes soit sensiblement plus court que l'autre et n'excède pas 5 heures.

### Généralités

En référence à l'article 34 OLT 1, il y a travail en équipes dans la période de jour et du soir lorsque deux groupes de travailleurs se relaient au même poste. En vertu de l'article 25, alinéa 3, LTr, il peut être renoncé à l'alternance entre équipe de jour et équipe du soir dans la mesure où l'une ou l'autre des deux conditions exposées ci-dessous est satisfaite.

#### Lettre a :

Cette disposition donne la possibilité de renoncer à l'alternance des équipes si cela correspond aux besoins des travailleurs (p. ex. famille monoparentale ne disposant d'une possibilité de garde des enfants que le matin ou que le soir). Le travailleur est tenu de fournir à l'employeur les raisons pour

lesquelles il ne désire pas alterner entre les deux postes dans l'organisation régulière de son travail.

#### Lettre b :

Il peut arriver, en cas de travail à temps partiel, que l'un des deux postes soit plus court que l'autre et n'excède pas cinq heures. Par exemple, la première équipe travaille à temps partiel entre 07h00 et 12h00 et la deuxième, conformément à l'intervalle maximum de onze heures, pauses incluses, fixé à l'article 34, alinéa 3, OLT 1, travaille, elle, entre 12h00 et 23h00. Le poste de travail est ainsi occupé pendant seize heures dans les limites du travail de jour et du soir.

Dans ce cas, il peut aussi être renoncé à l'alternance entre les deux postes de travail dans l'organisation régulière du travail.

Article 36

## **Travail continu**

### **Définition**

(art. 24 LT<sup>r</sup>)

Est réputé travail continu tout système d'organisation du temps de travail :

- a. qui repose, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sur le travail en équipe ; et
- b. qui fait intervenir plusieurs équipes à la totalité desquelles, en principe, chaque travailleur participe successivement.

Une organisation de travail en continu nécessite sur le site de production ou de service une présence continue de travailleurs à un ou plusieurs postes de travail. De par son organisation, chaque poste de travail concerné est occupé :

#### **Lettre a :**

24 heures sur les 24 de chacun des 7 jours de la semaine par au moins un travailleur. Une quelconque rupture dans ce rythme ne correspondrait plus à du travail en continu, même si l'outil de produc-

tion peut, lui, fonctionner seul pendant un certain nombre d'heures sans nécessiter la présence d'un travailleur.

#### **Lettre b :**

Par plusieurs équipes – au minimum 4 – qui se relaient alternativement selon un plan de rotation respectant pour l'ensemble des travailleurs concernés le meilleur équilibre entre leurs activités sociales et professionnelles et la vie de famille.

Article 37

## Travail continu

### Jours de repos

(art. 24, al. 5, LTr)

- <sup>1</sup> En cas de travail continu, les travailleurs disposent, par année civile, d'un minimum de 61 jours de repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives chacun, repos quotidien compris. Parmi ces jours de repos, 26 au minimum doivent tomber un dimanche et inclure au moins la période comprise entre 6 h et 16 h.
- <sup>2</sup> Pour autant que le dimanche couvre la période comprise entre le samedi à 23 h et le dimanche à 23 h, le nombre de dimanches de repos peut être abaissé :
  - a. à 17, pour autant que la durée quotidienne de travail de l'intéressé n'excède pas 8 heures ;
  - b. à 13, pour autant que soit remplie la condition énoncée à la let. a et que la durée moyenne du travail hebdomadaire, pauses incluses, n'excède pas 42 heures.
- <sup>3</sup> Lorsque les conditions d'exploitation ou l'organisation du travail ne permettent pas d'accorder chaque semaine un jour de repos hebdomadaire, ce dernier est accordé dans un délai maximal de 3 semaines et peut être cumulé avec d'autres jours de repos hebdomadaire.
- <sup>4</sup> Le travailleur dispose d'un repos quotidien de 24 heures après toute tranche d'une durée maximale de 7 jours de travail consécutifs.

## Généralités

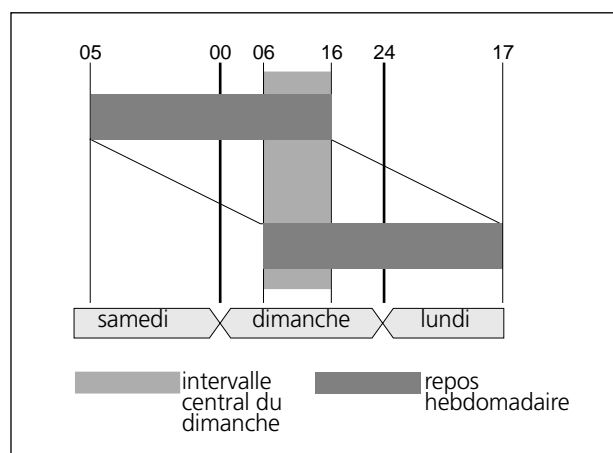
Le principe d'un repos hebdomadaire obligatoire s'applique également au travail continu. Les travailleurs doivent avoir, par année civile, au moins 61 jours de repos de 35 heures consécutives chacun, représentant les 52 dimanches additionnés aux 8 jours fériés légaux et au 1<sup>er</sup> août.

Pour ce qui concerne le repos quotidien entre deux postes de travail successifs, ce sont les dispositions de l'article 15a LTr qui doivent être appliquées, à savoir : 11 heures consécutives, ou 8 heures, mais une seule fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne 11 heures.

Les 35 heures consécutives de repos hebdomadaire sont ainsi la somme de la durée légale de 24 heures du dimanche (entre le samedi soir 23 h et le dimanche soir 23 h, intervalle qui peut être avancé ou retardé d'une heure) et la durée du repos quotidien de 11 heures.

## Alinéa 1

Sur les 61 jours de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives par année, 26 au minimum doivent tomber un dimanche et inclure la période de 06 h à 16 h. Le dimanche est ainsi acquis pour le



**Illustration 137-1** : Déplacement maximum du jour de repos hebdomadaire en cas de travail continu, avant ou après l'intervalle central du dimanche entre 06 et 16 heures.

travailleur si son congé se situe, en positions extrêmes,

- entre 05 h le samedi matin et 16 h le dimanche soir ; ou
- entre 06 h le dimanche matin et 17 h le lundi soir

## Alinéa 2

Dès l'instant où la période dimanche se situe entre le samedi soir 23 h et le dimanche soir 23 h et que la durée totale du repos hebdomadaire se maintient à 35 heures, le dimanche est donc acquis pour le travailleur si son repos se situe

- entre 12 h le samedi et 23 h le dimanche soir, ou
- entre 23 h le samedi soir et 10 h le lundi matin.

(Si l'intervalle du dimanche est avancé ou retardé d'une heure, les heures indiquées se décalent en conséquence).

Dans ce cas, le nombre de dimanches de repos peut être abaissé à :

### Lettre a :

17, pour autant que la durée quotidienne de travail pour chacune des équipes n'excède pas 8 heures, pauses non comprises (par exemple, 8 heures de travail dans un espace de 8,5 heures).

### Lettre b :

13, pour autant que la durée quotidienne de travail n'excède pas 8 heures, pause non comprise, et que la durée moyenne du travail hebdomadaire, pause comprise, n'excède pas 42 heures. Par exemple :

Par un découpage plus ou moins important des 7

Plan d'équipes N° 401		4 équipes (cycle de 4 semaines)														N° d'entreprise					
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi		Samedi		Dimanche		Date				
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	heures/semaine
1	A	incl. excl.					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			48:00	45:00
	B	incl. excl.		8:00 7:30						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
	C	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30					8:00 7:30			34:00	32:00
	D	incl. excl.	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					46:00	43:00
2	A	incl. excl.			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			40:00	37:30
	B	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						8:00 7:30			34:00	32:00	
	C	incl. excl.	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				46:00	43:00	
	D	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				48:00	45:00	
3	A	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30								8:00 7:30			34:00	32:00	
	B	incl. excl.	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				46:00	43:00	
	C	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00	
	D	incl. excl.		8:00 7:30						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			40:00	37:30	
4	A	incl. excl.	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				46:00	43:00	
	B	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00	
	C	incl. excl.		8:00 7:30						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			40:00	37:30	
	D	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			34:00	32:00	
En moyenne sur 4 semaines																	42:00	39:22			

Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures

- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1)

Remarques :

- Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure

Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

Particularités :

- 3 jours de congé (72 heures) après 7 jours de travail

Base légale :

- Art. 24 LTr, Art. 36 à 38 OLT 1

**Illustration 137-2 :** Plan d'équipes pour du travail continu avec 4 équipes ; 7 jours de travail successifs de 8 heures, suivis par 3 jours de congé.

## Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

Chapitre 2 : Durée du travail et du repos  
Section 9 : Travail continu  
Art. 37 Jours de repos

OLT 1

Art. 37

postes consécutifs en nuit et en soir, on favorise un plan d'équipes à alternance rapide. Ainsi, plus le nombre de postes de nuit et de soir consécutifs est restreint, plus le rétablissement du rythme normal et l'adaptation au déroulement habituel de la journée sont faciles et rapides.

et 137-3) ou même seulement au repos quotidien. Les conditions mentionnées à l'alinéa 3 sont satisfaites en ce sens que le repos hebdomadaire ainsi raccourci est accordé dans un délai maximal de 3 semaines et vient ainsi en cumul d'autres jours de repos hebdomadaire.

### Alinéa 3

Les plans d'équipes définis aux illustrations 137-2 et 137-3 démontrent clairement qu'il n'est pas toujours possible d'accorder aux travailleurs un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives chaque semaine. Certaines semaines, ce repos peut correspondre à 24 heures (illustrations 137-2

### Alinéa 4

Il est par ailleurs exigé qu'après un cycle de 7 postes consécutifs (matin, soir ou nuit), un repos quotidien de 24 heures au moins suive immédiatement après. Ceci peut être vérifié sur les deux illustrations 137-2 et 137-3. Cette disposition vise à éviter le cumul d'un maximum d'heures de travail en un minimum de temps.

Plan d'équipes N° 404		4 équipes (cycle de 4 semaines)														N° d'entreprise									
																Date									
																01.10.2007									
Semaine	Equipe	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			heures/semaine		
	Pauses	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	heures incl.	heures excl.	
1	A	incl. 6:00																							
		excl. 5:30																							
	B	incl. 8:00																							
		excl. 7:30																							
2	B	incl. 6:00																							
		excl. 5:30																							
	C	incl. 8:00																							
		excl. 7:30																							
3	A	incl. 8:00																							
		excl. 7:30																							
	B	incl. 6:00																							
		excl. 5:30																							
4	A	incl. 8:00																							
		excl. 7:30																							
	B	incl. 6:00																							
		excl. 5:30																							
		En moyenne sur 4 semaines																						42:00	39:22

Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
  - ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes
- Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1)

Remarques :

- Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure  
Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

Particularités :

- Rotation irrégulière entre travail du matin, du soir et de nuit, puis travail du soir et de nuit
- Réduction du repos à 8 heures toutes les quatre semaines

Base légale :

- Art. 24 LTr, Art. 36 à 38 OLT 1

**Illustration 137-3 :** Plan d'équipes pour du travail continu avec 4 équipes ; rotation irrégulière des équipes, toutes les 4 semaines un repos quotidien réduit et un week-end prolongé, de longues périodes de congé.

Article 38

## Travail continu

### Durée du travail

(art. 24, al. 5, LTr)

- <sup>1</sup> En cas de travail continu, la durée maximale du travail hebdomadaire prescrite par l'art. 9 de la loi est observée en moyenne sur 16 semaines. Cette période peut, à titre exceptionnel, être étendue à 20 semaines.
- <sup>2</sup> La durée maximale du travail hebdomadaire peut être étendue à 52 heures pour un certain nombre de cycles de 7 jours consécutifs. Elle peut, à titre exceptionnel, être étendue à 60 heures, pour autant que le travail comprenne une large part de présence et ne comporte pas d'activités soumettant le travailleur à des pressions d'ordre physique, psychique ou mental. La durée maximale du travail hebdomadaire est observée en moyenne sur 16 semaines.
- <sup>3</sup> La durée du travail n'excède pas 9 heures sur 24 par travailleur et est comprise dans un intervalle de 10 heures, pauses incluses. Lorsque le travail est réparti sur deux équipes du vendredi soir au lundi matin, la durée des postes peut être étendue à 12 heures au maximum ; dans ce cas, il est accordé une pause de 2 heures, qui peut être divisée en deux moitiés et échelonnée au cours du poste.
- <sup>4</sup> Sont également applicables au travail continu les prescriptions de la présente ordonnance sur le travail de nuit ou du dimanche et sur le travail en équipes, pour autant que les art. 37 et 38 n'en disposent autrement.

## Généralités

Pour tenir compte des conditions particulières du travail en continu – possibilité d'un cycle de travail de 7 jours consécutifs – la durée hebdomadaire maximum fixée par la loi pour les entreprises industrielles et les entreprises non industrielles peut être dépassée sous certaines conditions. Il en va de même pour la durée quotidienne du travail sur 24 heures propre à chaque équipe. Rappelons que la durée de travail correspond à une durée nette de travail, sans les pauses.

### Alinéa 1

Le dépassement de la durée maximale du travail hebdomadaire est possible à la condition que sur 16 semaines consécutives, la moyenne n'excède pas la durée légale de 45, respectivement 50 heures. Il est admis que cette période puisse être, pour

des raisons exceptionnelles inhérentes au type d'aménagement de travail en continu choisi, prolongée jusqu'à 20 semaines consécutives.

### Alinéa 2

La durée maximale du travail hebdomadaire peut être étendue à 52 heures, par exemple pour un cycle de 7 postes consécutifs (matin, soir ou nuit) de 8 heures, pause comprise. Cette dernière doit alors être d'au moins 35 minutes afin de pouvoir respecter la durée maximale de travail hebdomadaire.

Exceptionnellement, la durée maximale peut être portée à 60 heures, par exemple 5 jours consécutifs (du lundi au vendredi) de 8 heures net, suivis de 2 jours (samedi et dimanche) de 10 heures net. Ce type d'aménagement exceptionnel est possible pour autant que les dispositions figurant à l'article 29 OLT 1 et au commentaire y relatif soient satis-

faites. La durée maximale du travail hebdomadaire est observée en moyenne sur 16, respectivement et exceptionnellement 20 semaines selon les dispositions de l'alinéa 1 mentionné ci-dessus.

### Alinéa 3

Tirée des dispositions de l'article 17a, LTr, la durée du travail par équipe n'excède pas 9 heures par 24 heures et est comprise dans un espace de 10 heures, pauses incluses. Cette condition est habituellement satisfaite dans la mesure où les 24 heures de la journée sont divisées en 3 équipes de 8 à 8,5 heures.

Pour permettre toutes les deux semaines un samedi et un dimanche libres, la durée du travail par équipe peut être étendue à 10 heures dans un espace de 12 heures, pauses incluses, entre le vendredi soir et le lundi matin. La pause correspondante de 2 heures peut être fractionnée et échelonnée au cours du poste.

### Alinéa 4

Sont également applicables au travail en continu les prescriptions de la présente ordonnance en ce qui concerne, par exemple :

- les pauses et périodes de repos, articles 18 et 19
- le travail de nuit ou du dimanche, conditions y relatives, articles 27 et 28
- les suppléments de salaire et temps de repos compensatoires, articles 31 à 33
- le travail en équipes, article 34
- l'examen médical et les conseils, articles 43 à 45
- les mesures supplémentaires, article 46
- la protection spéciale des femmes, articles 60 à 66
- la demi-journée de congé hebdomadaire ; dans ce cas, le cumul du congé hebdomadaire représente un bloc de 43 heures, à savoir la somme de 24 heures (dimanche) + 11 heures (repos quotidien) + 8 heures (demi-journée de congé hebdomadaire)

pour autant que les articles 37 et 38 n'en disposent autrement.

Lorsqu'on est en présence de l'occupation de jeunes travailleurs, il faut se référer aux dispositions de l'OLT 5.



## Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

Chapitre 2 : Durée du travail et du repos

Section 9 : Travail continu

Art. 38 Durée du travail

**OLT 1**

**Art. 38**

Plan d'équipes N° 472			4 équipes (cycle de 4 semaines)																N° d'entreprise				
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi		Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi		Dimanche		heures/semaine		
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	pauses incl.	pauses excl.
1	A	incl. excl.		8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30										48:00	42:30
	B	incl. excl.			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30	50:00	45:00
	C	incl. excl.	6:00 5:00					8:00 7:30					8:00 7:30								8:00 7:30	38:00	35:00
	D	incl. excl.							8:00 7:30													8:00 7:30	32:00
2	A	incl. excl.					8:00 7:30					8:00 7:30										32:00	30:00
	B	incl. excl.	6:00 5:00				8:00 7:30					8:00 7:30					8:00 7:30					38:00	35:00
	C	incl. excl.			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30								12:00 10:00	48:00	42:30
	D	incl. excl.															8:00 7:30				12:00 10:00	50:00	45:00
3	A	incl. excl.					8:00 7:30										8:00 7:30				12:00 10:00	50:00	45:00
	B	incl. excl.			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30								12:00 10:00	48:00	42:30
	C	incl. excl.						8:00 7:30					8:00 7:30								8:00 7:30	32:00	30:00
	D	incl. excl.	6:00 5:00						8:00 7:30				8:00 7:30								8:00 7:30	38:00	35:00
4	A	incl. excl.	6:00 5:00																			38:00	35:00
	B	incl. excl.																				32:00	30:00
	C	incl. excl.																				50:00	45:00
	D	incl. excl.																				48:00	42:30
En moyenne sur 4 semaines																					42:00	38:07	

Pauses : Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr, art. 38, al. 3, OLT 1) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ heure, si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes
- 2 heures ou 2 fois 1 heure ou 1 heure et 2 fois ½ heure dans chaque équipe de 12 heures

Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1)

Remarques : - Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure  
Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

Particularités : - Quatre équipes de douze heures le week-end  
- Un long week-end de congé toutes les deux semaines  
- Longues plages de repos  
- Une rotation rapide et irrégulière

Base légale : - Art. 24 LTr, Art. 36 à 38 OLT 1

**Illustration 138-1** : Plan d'équipes pour du travail continu avec 4 équipes ; rotations courtes et irrégulières, postes de 12 heures en fin de semaine, chaque 2ème semaine un week-end de congé prolongé, longues périodes de congé.

Article 39

## Travail continu atypique

(art. 10, 17, 19, 25, et 24, al. 5, en relation avec l'art. 26 LTr)

<sup>1</sup> Les art. 37 et 38 ne sont pas applicables aux travailleurs qui, occupés dans un système d'exploitation continu, ne participent qu'à certaines équipes ou n'interviennent que certains jours.

<sup>2</sup> L'occupation de travailleurs en équipes de fin de semaine entre le jeudi soir (20 h) et le lundi matin (de 5 à 7 h) est admise pour autant :

- a. que le travailleur concerné n'exerce – sauf circonstances exceptionnelles telles qu'intérim en cas de vacances – pas d'autre activité salariée le reste de la semaine ;
- b. qu'aucun poste n'impose au travailleur plus de 10 heures de travail dans un intervalle de 12 heures ; s'il effectue, une nuit, 10 heures de travail dans un intervalle de 12 heures, le travailleur peut être occupé pendant trois nuits au maximum ;
- c. qu'aucune réduction de la durée de 11 heures de repos quotidien n'ait lieu ;
- d. que le travailleur ne soit pas appelé à fournir de travail supplémentaire selon l'art. 25 ; et
- e. que le travailleur dispose, par année civile, d'un minimum de 5 jours de repos tombant un dimanche.

### Généralités

Dans l'esprit de mieux répondre aux demandes des travailleurs dans la recherche d'un meilleur équilibre socioprofessionnel et aux besoins des entreprises dans la recherche d'une certaine flexibilité dans l'aménagement des horaires de travail, il est possible, dans le cas d'un système d'exploitation continu, de ne faire participer les travailleurs qu'à certaines équipes n'intervenant que certains jours de la semaine.

### Alinéa 1

Dans ce type de travail continu atypique, les [articles 37 et 38](#), [OLT 1](#) propres au travail continu défini à l'[art. 36](#), [OLT 1](#), ne s'appliquent pas. Tombe dans cette catégorie le travail continu combinant un groupe de trois équipes de 8 heures pendant la semaine avec un groupe de deux équipes de 12 heures pendant le week-end (illustration 139-1). S'appliquent, dans ce cas, les dispositions du travail de nuit – [articles 17a](#), [alinéa 2](#), [LTr](#) et [29 OLT 1](#) – de même que les dispositions du travail du dimanche – [articles 19 et 20 LTr](#) et [article 21 OLT 1](#).

### Alinéa 2

Dans le cadre du travail continu atypique selon l'illustration 139-1 reproduite ci-dessus, les travailleurs des postes de 12 heures (week-end) ne peuvent être occupés qu'entre le jeudi soir (20 h) et le lundi matin (de 05 à 07 h) et pour autant que :

#### Lettre a :

le travailleur n'exerce aucune autre activité salariée, le reste, de la semaine dans une autre entreprise. Toutefois et afin de remplacer des travailleurs malades ou en vacances, il peut être occupé exceptionnellement dans son entreprise, également pendant la semaine (lundi à vendredi) ;

#### Lettre b :

la durée du poste de travail n'excède pas 10 heures dans un espace de 12 heures, la pause minimum légale de 2 heures pouvant être fractionnée ; Selon l'[art. 17a](#), [al. 2](#), [LTr](#), en cas de travail de nuit, la durée de travail quotidien n'excédera pas dix heures sur une période de douze heures pour un maximum de trois nuits consécutives sur sept nuits. S'agissant du travail continu atypique, il en

découle ceci : dès lors que le travailleur travaille une nuit 10 heures sur une période de 12 heures dans le cadre d'une équipe de weekend, il peut effectuer trois nuits au maximum, ce même lorsque la durée de travail au cours des autres nuits est inférieure à 10 heures.

**Lettre c :**

le repos quotidien minimum de 11 heures consécutives soit respecté ;

**Lettre d :**

le travailleur ne soit pas appelé, dans son entreprise, à fournir du travail supplémentaire au sens des articles 12, LTr et 25, OLT 1, exceptions citées à l'article 26 OLT 1 mises à part ; et

**Lettre e :**

le travailleur dispose, par année civile, d'un minimum de 5 jours de repos tombant un dimanche, à savoir 35 heures consécutives de repos comprenant l'espace entre le samedi soir 23 h et le dimanche soir 23 h, conformément à l'article 21 OLT 1 (intervalle qui peut être avancé ou retardé d'une heure au plus) ; ces 5 dimanches de repos de 35 heures s'ajoutent naturellement aux dimanches tombant pendant les vacances officielles.

**Remarque**

Par analogie, l'article 38, alinéa 4 OLT 1 s'applique au travail continu atypique.

Plan d'équipes N° 501		5 équipes (cycle de 2 resp. 3 semaines)														N° d'entreprise			
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi		Samedi		Dimanche		Date		
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	01.10.2007
1	A	incl. excl.			8:00				8:00										
	B	incl. excl.			7:30				7:30										
	C	incl. excl.			8:00				8:00										
	D	incl. excl.																	
	E	incl. excl.																	
2	A	incl. excl.			8:00				8:00										
	B	incl. excl.			7:30				7:30										
	C	incl. excl.			8:00				8:00										
	D	incl. excl.																	
	E	incl. excl.																	
3	A	incl. excl.			08:00				08:00										
	B	incl. excl.			7:30				7:30										
	C	incl. excl.			8:00				8:00										
	D	incl. excl.																	
	E	incl. excl.																	
Cycle recommence à la semaine 11																		0:00	0:00
Equipes A, B et C; en moyenne sur 3 semaines:																		40:00	37:30
Equipes D et E; en moyenne sur 2 semaines:																		24:00	20:00

**Pauses :**

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr, art. 38, al. 3, OLT 1) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ heure, si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes
- 2 heures ou 2 fois 1 heure ou 1 heure et 2 fois ½ heure dans chaque équipe de 12 heures

Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1)

**Remarques :**

- Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure
- Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

**Particularités :**

- Les équipes A, B et C travaillent en 3 équipes du lundi au samedi matin
- Les équipes D et E travaillent en 2 équipes du samedi au lundi matin

**Base légale :**

- Art. 24 LTr, Art. 39 OLT 1

**Illustration 139-1 :** Plan d'équipes pour travail continu atypique ; composé de 3 équipes du lundi au samedi matin et de 2 autres équipes travaillant le week-end entre le samedi matin et le lundi matin.

Article 40

## Compétence en matière de délivrance de permis : critères distinctifs

(art. 17, 19 et 24 LTr)

<sup>1</sup> Est réputé temporaire, au sens de l'art. 17 de la loi, le travail de nuit :

- a. qui n'excède pas trois mois par entreprise et par année civile, en cas d'interventions sporadiques ou répétées à intervalles périodiques ; ou
- b. qui présente un caractère exceptionnel, en cas d'interventions de durée limitée n'excédant pas six mois ; une seule prolongation de six mois peut être opérée.

<sup>2</sup> Est réputé régulier ou périodique le travail de nuit dont le volume temporel excède les limites fixées à l'al. 1.

<sup>3</sup> Est réputé temporaire au sens de l'art. 19 de la loi le travail du dimanche :

- a. qui n'excède pas six dimanches, jours fériés légaux inclus, par entreprise et par année civile, en cas d'interventions sporadiques ; ou
- b. qui présente un caractère exceptionnel, en cas d'interventions de durée limitée n'excédant pas trois mois.

<sup>4</sup> Est réputé régulier ou périodique le travail du dimanche dont le volume temporel excède les critères énumérés à l'al. 3.

### Remarque liminaire

L'article 40 fixe les critères distinctifs régissant la répartition entre la Confédération et les cantons, des compétences en matière de délivrance des permis concernant la durée du travail. Les permis sont délivrés par la Confédération pour le travail de nuit à caractère régulier ou périodique, par les cantons pour le travail de nuit ou du dimanche à caractère temporaire. Or la compétence de la Confédération pour la délivrance de permis n'englobe pas automatiquement le domaine de l'exécution, qui ressortit, aux termes de l'article 41 LTr et des articles 79 et 80, OLT 1, aux cantons. C'est donc à l'autorité cantonale que reviennent à la fois le contrôle du respect de la durée du travail dans les entreprises en question et les enquêtes nécessaires en cas de dénonciation.

### Alinéa 1

Sont considérées comme temporaires deux variantes du travail de nuit :

#### Lettre a :

Celui qui ne dépasse pas un volume total de 3 mois par année civile et par entreprise, que les interventions de nuit soient consécutives ou réparties sur l'année. D'où la possibilité d'autoriser un total de 90 nuits de travail par année civile et par entreprise, réparties sur l'année entière. Il s'agit là d'un volume total de nuits de travail pour l'entreprise, et non pas pour le travailleur qui, lui, ne peut effectuer que :

- 30 nuits (travail en 3 équipes) ;
- 45 nuits (travail en 2 équipes) ;
- 60 nuits (travail de nuit à caractère permanent : 12 semaines de 5 nuits).

**Lettre b :**

Celui qui se compose d'interventions d'une durée limitée à un maximum de 6 mois, présente un caractère exceptionnel et ne donne pas lieu à répétition. Le permis correspondant concernant la durée du travail peut toutefois être renouvelé pour 6 mois, mais une fois seulement. Si l'entreprise dépose par la suite une demande additionnelle, elle ne peut obtenir de permis que si elle fournit la preuve de l'indispensabilité économique ou technique, auquel cas l'autorité cantonale est tenue de transmettre la demande à l'office fédéral.

Un problème se pose parfois dans ce contexte : celui de la notion d'entreprise. Dans le secteur de la construction, par exemple, plusieurs firmes s'associent d'ordinaire en communauté de travail pour réaliser une construction. Or il arrive que ces mêmes firmes sollicitent un permis au nom de la communauté de travail, qui pourtant change de composition en permanence. Il convient alors d'étudier quelle est l'entreprise que la loi considère comme ayant déposé la demande de permis : les firmes elles-mêmes ou la communauté de travail ? Sont considérées comme entreprise au sens de la loi non pas la communauté de travail, mais les firmes elles-mêmes, aussi longtemps qu'elles conservent leur autonomie juridique en exécutant les travaux, et que la direction de la communauté de travail ne se charge que de la coordination des travaux, des tâches administratives qui en découlent et de la gestion des délais. Rien ne s'oppose cependant à ce que la communauté de travail sollicite elle-même un permis pour toutes les firmes qui la constituent.

**Alinéa 2**

Est en revanche considéré comme ayant un caractère régulier ou périodique tout travail de nuit dont le volume excède, par entreprise et par année, les limites fixées à l'alinéa 1.

**Alinéa 3**

Sont considérées comme temporaires deux variantes du travail du dimanche :

**Lettre a :**

Celui qui – jours fériés légaux compris – n'excède pas 6 dimanches par an, par entreprise et par année civile. Ces dimanches de travail ne sont pas nécessairement consécutifs, mais peuvent être répartis sur l'année civile.

**Lettre b :**

Celui composé d'interventions limitées dans le temps n'excédant pas un total de 3 mois, présentant un caractère exceptionnel, ne donnant pas lieu à renouvellement et autorisé pour un maximum de 12 dimanches. Il n'est pas davantage fait référence à l'année civile ici qu'à l'alinéa 1, lettre b : l'entreprise ne peut en effet faire valoir ce droit chaque année, sans quoi cette forme de travail se trouverait dénuée de son caractère exceptionnel.

**Alinéa 4**

Est en revanche considérée comme ayant un caractère régulier ou périodique toute forme de travail du dimanche dont le volume excède les limites fixées à l'alinéa 3.

## Article 41

## Demande de permis

(art. 49 LTr)

La demande de permis concernant la durée du travail doit être formulée par écrit, et indiquer :

- a. la désignation de l'entreprise ou de la partie d'entreprise à laquelle se rapporte la demande ;
- b. le nombre de travailleurs adultes concernés et, en cas de demande de permis concernant des jeunes travailleurs, le nombre de travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- c. l'horaire prévu, avec indication des repos et des pauses, de la rotation des équipes ou des dérogations éventuelles ; lorsqu'il s'agit de travail de nuit, de travail en trois équipes ou davantage ou de travail continu, la demande peut renvoyer à des graphiques indiquant les horaires et les plans d'équipes ;
- d. la durée prévue de validité du permis ;
- e. la confirmation du consentement du travailleur ;
- f. le résultat de l'examen médical concernant l'aptitude du travailleur, pour autant qu'il soit prévu par la loi ou par l'ordonnance ;
- g. la preuve, dûment établie, du besoin urgent ou de l'indispensabilité et, en cas de permis concernant des jeunes travailleurs, la preuve que les conditions prévues par les art. 12, al. 1, et 13, al. 1, de l'ordonnance du 28 septembre 2007 sur la protection des jeunes travailleurs<sup>1</sup> sont remplies ;
- h. l'accord de tiers, pour autant qu'il soit prévu par la loi ou par l'ordonnance.

Pour obtenir un permis concernant la durée du travail et du repos, l'employeur doit formuler par écrit à l'office compétent sa requête motivée et accompagnée des pièces nécessaires (voir commentaire de l'art. 40 OLT 1 [↗](#)). Les autorités cantonales et l'office fédéral peuvent mettre à la disposition des entreprises un formulaire de demande de permis (art. 75, al. 4, OLT 1 [↗](#)).

**Lettre a :**

Toute l'entreprise ou une partie seulement peut être concernée par une activité nocturne ou dominicale. Les permis doivent être limités aux secteurs ou postes de travail pour lesquels le travail de nuit, du dimanche ou continu est effectivement nécessaire. Il y a donc lieu d'indiquer avec précision quels sont les postes de travail ou activités pour lesquels le permis de travail est demandé.

**Lettre b :**

Le nombre maximum de travailleurs par équipe doit être mentionné. Ce nombre peut être différent pour les équipes du matin, du soir, de la nuit ou du dimanche.

En ce qui concerne les jeunes gens au sens des articles 29 [↗](#) à 32 LTr [↗](#), des dispositions spéciales sont applicables (cf. let. g). Le nombre de jeunes gens doit donc être indiqué séparément.

**Lettre c :**

L'horaire prévu doit être clairement défini et être en conformité avec les limites légales fixées par la LTr et l'OLT 1. Un graphique indiquant l'horaire et les plans d'équipes de travail de nuit, en trois équipes, du dimanche ou en continu peut non seulement être joint à la demande, mais peut constituer une partie du permis délivré par l'office compétent. Sur la base de ce graphique montrant les alternances et les rotations, les travailleurs concernés seront informés suffisamment à l'avance de leur programme de travail à venir.

<sup>1</sup> RS 822.115

**Lettre d :**

La durée de validité prévue est particulièrement importante pour l'octroi d'un permis de durée limitée, conformément à [l'article 27, alinéa 1, OLT 1](#) , lorsque l'entreprise doit faire face à des travaux supplémentaires imprévus qui ne peuvent être différés. Pour les permis réguliers ou périodiques, l'entreprise estimera la durée de validité du permis en fonction de l'indispensabilité établie conformément à [l'article 28 OLT 1](#) (voir aussi le commentaire de l'art. 42, al. 2, OLT 1).

**Lettre e :**

Pour les permis de durée limitée et réguliers, l'entreprise doit confirmer que le consentement des travailleurs a été requis. L'entreprise doit pouvoir prouver ce consentement sur demande des autorités d'exécution (voir [article 73 OLT 1](#)).

**Lettre f :**

Dans les cas où la loi exige un examen médical, il suffit que l'employeur indique à l'autorité que cet examen a eu lieu et que le travailleur a été déclaré apte à ce travail. L'employeur n'est pas tenu de joindre les attestations elles-mêmes (voir le commentaire de l'art 45OLT 1).

**Lettre g :**

Pour un permis de durée limitée, la preuve du besoin urgent dûment établi selon [l'article 27, alinéa 1, OLT 1](#), doit être apportée à l'autorité cantonale. La preuve du besoin urgent justifiant une durée régulière d'exploitation de 18 heures doit, elle, être adressée à l'office fédéral.

Pour toute activité régulière ou périodique, la preuve de l'indispensabilité technique ou économique doit être établie conformément à [l'article 28 OLT 1](#) et à un questionnaire ad hoc mis à disposition par l'office fédéral.

Des permis distincts sont établis pour les jeunes gens au sens des [art. 29](#) et [32 LTr](#), des conditions spéciales leur étant applicables. Dans ce cas, la demande de permis doit contenir aussi des indications supplémentaires découlant de [l'art. 12, al. 1, et 13, al. 1, OLT 5](#) (notamment la preuve que l'occupation du jeune la nuit ou le dimanche est indispensable pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale).

**Lettre h :**

Cette disposition vise particulièrement toute demande de permis concernant l'emploi des enfants et des jeunes gens conformément aux [articles 30 et 31, alinéas 2 et 4, LTr](#).

Article 42

## Délivrance de permis

(art. 49 LTr)

- <sup>1</sup> Le permis concernant la durée du travail indique :
- la base légale ;
  - l'entreprise, la partie d'entreprise ou l'activité concernée ;
  - sa justification ;
  - le nombre total des travailleurs visés et, s'il s'agit de travail en équipe ou de travail continu, l'effectif de chacune des équipes ;
  - les horaires (jours, nuits, heures) sur lesquels il porte, les périodes de repos et pauses prescrites, la rotation des équipes, de même que les dérogations éventuelles ;
  - les charges ou conditions imposées, le cas échéant, pour la protection du travailleur ;
  - le domaine d'application géographique, lorsque le permis s'applique dans plusieurs cantons.
- <sup>2</sup> Il est fixé pour le permis concernant la durée du travail un délai de validité en corrélation avec sa justification.
- <sup>3</sup> Les permis temporaires concernant la durée du travail et portant sur des éléments de fait empiétant sur d'autres cantons relèvent de la compétence du canton dans lequel l'entreprise a son siège.
- <sup>4</sup> La délivrance d'un permis ne peut être subordonnée qu'à des conditions prévues par la loi ou par une ordonnance. Le permis ne peut imposer aucune charge qui ne soit prescrite par la loi ou par une ordonnance.
- <sup>5</sup> Le SECO communique les permis relevant de sa compétence aux cantons dans lesquels les entreprises ont leur siège ; les cantons font de même pour les permis portant sur des éléments de fait empiétant sur d'autres cantons.

### Généralités

La délivrance d'un permis de travail de nuit, du dimanche ou en continu, vise entre autres à informer l'entreprise et ses travailleurs, de même que les partenaires concernés, qu'une autorisation à déroger aux dispositions légales en matière de durée de travail a été officiellement accordée dans les limites et conditions fixées par le permis en question.

### Alinéa 1

#### Lettre a :

Pour les travailleurs adultes, les [articles 17 LTr](#) pour le travail de nuit, [19 LTr](#) pour le travail du

dimanche et [24 LTr](#) pour le travail en continu constituent la base légale des permis. Pour les jeunes gens, ce sont les dispositions spéciales qui sont applicables.

#### Lettre b :

Se référer au commentaire de l'art. 41, let. a, OLT 1

#### Lettre c :

Se référer au commentaire de l'art. 41, let. g

#### Lettre d :

Se référer au commentaire de l'art. 41, let. b

#### Lettre e :

Se référer au commentaire de l'art. 41, let. c



**Lettre f :**

Le permis peut mentionner, si nécessaire, certaines dispositions légales dont le respect est essentiel pour assurer la protection de la santé du travailleur.

**Lettre g :**

Il y a lieu de préciser le domaine d'application géographique lorsqu'un permis de travail régulier accordé par l'office fédéral ou un permis cantonal selon l'alinéa 3 susmentionné doit couvrir plusieurs cantons pour une entreprise donnée. C'est le cas, par exemple, des travailleurs « mobiles » devant exercer une activité très ponctuelle auprès de la clientèle de leur entreprise.

**Alinéa 2**

Pour les permis cantonaux au sens de [l'article 27, alinéa 1, OLT 1](#), le délai de validité correspondra au besoin urgent dûment établi, mais n'excédera cependant pas les limites fixées à [l'article 40 OLT 1](#). Un premier permis établi par l'office fédéral pour une activité régulière au sens de [l'article 28 OLT 1](#) sera généralement valable une année et, sur la base des expériences acquises, chaque renouvellement se fera pour trois ans.

**Alinéa 3**

Lorsqu'une entreprise est amenée à travailler moyennant un permis cantonal de durée limitée, selon [l'article 40 OLT 1](#), sur un site couvrant plusieurs cantons, le canton qui abrite le siège de l'entreprise est chargé de l'établir. C'est le cas, par exemple, pour une entreprise chargée d'intervenir sur un réseau routier (autoroutes, tunnels) à cheval sur deux cantons ou pour des travaux lacustres

ou fluviaux touchant simultanément plusieurs cantons. Il en est de même pour les systèmes informatiques lors de travaux s'étendant sur plusieurs cantons. Si, par contre, des travaux identiques sont exécutés successivement dans plusieurs cantons, ces activités sont dissociées l'une de l'autre. Dans ce cas, on n'est pas en face d'un travail indissociable justifiant un permis couvrant plusieurs cantons.

**Alinéa 4**

Tout permis n'est délivré que sur la base des dispositions sur la durée du travail contenues dans la loi sur le travail. Son usage n'est possible que dans la mesure où les prescriptions de police de la Confédération, des cantons et des communes ne sont pas transgressées (p. ex. réglementation en matière de fermeture des magasins, ordonnance relative aux jours de repos, etc.). Toute autre charge qui ne figure pas dans la LTr ou dans ses ordonnances d'application est prohibée et ne pourrait en aucun cas constituer une condition d'exploitation.

**Alinéa 5**

Le SECO communique une copie du permis au canton où l'entreprise a son siège. De même, une copie de tout permis cantonal, au sens de [l'article 80, alinéa 4, OLT 1](#) est transmise au SECO. Conformément à ce même article alinéa 1, lettre g, pour la Confédération et alinéa 3 pour les cantons, les autres cantons touchés par ce type d'activité recevront copie du permis établi.

Article 43

## Définition de l'examen médical et des conseils

(art. 17c, 42, al. 4, LTr)

- <sup>1</sup> L'examen médical comporte un contrôle de base de l'état de santé du travailleur. Son envergure est déterminée par la nature de l'activité à exercer et par les risques que présente le poste de travail. Le SECO publie un descriptif de l'examen médical et des conseils.
- <sup>2</sup> L'examen médical prévu aux art. 29, 30 et 45 est confié à un médecin ayant acquis les connaissances nécessaires sur les procédés de travail, les conditions de travail ainsi que sur les principes de médecine du travail. Les travailleuses sont en droit de consulter une femme médecin pour l'examen médical et les conseils.
- <sup>3</sup> Les conseils selon l'art. 17c de la loi portent sur les aspects spécifiques liés au travail de nuit. Ils peuvent avoir trait aux questions relatives à la famille, aux conditions sociales ou à l'alimentation, pour autant qu'elles aient un impact sur la santé des personnes occupées de nuit.
- <sup>4</sup> Les médecins et les spécialistes paramédicaux appelés à intervenir dans le cadre de l'examen médical obligatoire sont des experts selon l'art. 42, al. 4, de la loi.

### Généralités

Il est essentiel que le médecin chargé de l'examen et des conseils étudie en un premier temps la situation particulière du contexte professionnel dans lequel évolue le travailleur. Cet élément, assorti à la fois des renseignements recueillis au cours de l'anamnèse et de l'estimation de l'état de santé général obtenue au moyen de l'examen clinique, permet en effet au médecin d'évaluer l'aptitude de la personne au travail en équipes. Il lui faut, pour ce faire, prendre en compte les risques susceptibles d'être générés par le poste de travail et, le cas échéant, donner au travailleur les conseils spécifiques énoncés à l'alinéa 3. Le médecin axera son examen et ses conseils sur les recommandations publiées par la Direction du Travail du SECO « Travail de nuit ou en équipes : abrégé des mesures préventives d'ordre médical ». Dans le cas où l'examen médical et les conseils ne sont pas obligatoires (art. 43 OLT 1), l'employeur ne peut exiger d'en connaître le résultat.

### Alinéa 1

L'examen médical comprend un contrôle de base de l'état de santé du travailleur. Il prend en compte les antécédents et le passé médical de la personne, la nature de l'activité exercée ou devant l'être, ainsi que les risques que comporte le poste de travail. Tous ces éléments servent de base au médecin pour établir soit l'aptitude, soit l'aptitude à certaines conditions, soit la non-aptitude de la personne à exercer l'activité prévue. Les examens ou investigations complémentaires qui ne présentent aucun lien direct avec le poste ou les procédés de travail ne peuvent être mis à la charge de l'employeur.

### Alinéa 2

L'examen médical à effectuer en cas de travail de nuit sans alternance avec un travail de jour ou en cas de prolongation du poste de nuit, de même que l'examen médical et les conseils obligatoires, doivent être confiés à un médecin qui maîtrise les principes de base de la médecine du travail et s'est familiarisé avec les procédés et conditions de

travail en question. Cela implique que le médecin doit, dans le but de s'informer, avoir accès à l'entreprise. Il doit également avoir l'occasion de s'entretenir avec les personnes responsables de la sécurité et de la santé dans l'entreprise. En revanche, il ne doit pas nécessairement s'agir d'un médecin du travail.

Les autres cas d'examens médicaux et de conseils peuvent tous être confiés à un médecin ne répondant pas nécessairement aux mêmes critères. Ce médecin peut également faire appel à d'autres membres du corps médical ou à des spécialistes paramédicaux (par exemple à des infirmières, des diététiciens, des psychologues, etc. cf. al. 4). Il revient à l'employeur et au travailleur de s'entendre pour faire leur choix entre le médecin de l'entreprise et un autre médecin. A noter que les travailleuses sont en droit de confier le soin de leur examen à une femme médecin.

La pratique et la jurisprudence en matière de contrats de travail placent l'employeur en droit de confier la réalisation de l'examen médical et des conseils au médecin de l'entreprise. Il est judicieux pour une entreprise de collaborer avec deux ou trois médecins disposant des connaissances nécessaires et faisant l'objet d'une bonne acceptation de la part du personnel.

### Alinéa 3

Le médecin est également tenu de donner au travailleur les conseils ayant trait à l'impact que son

activité de nuit est susceptible d'avoir sur sa santé. Les questions à traiter en priorité touchent à l'alimentation, à l'organisation des loisirs et à l'entourage familial. Le repos du travailleur occupé de nuit est lui aussi important : ayant lieu de jour, il doit être entouré du maximum de calme possible. Il peut se révéler judicieux, voire souhaitable pour l'entreprise, de confier la diffusion de ces conseils (sous forme d'un suivi régulier, le cas échéant) à un spécialiste paramédical, après en avoir délibéré avec le médecin.

### Alinéa 4

Les médecins appelés à effectuer l'examen médical obligatoire sont réputés experts selon l'article 42, alinéa 4, LTr : ils sont par conséquent tenus au secret professionnel aux termes de l'article 44 LTr, ainsi qu'à l'assistance juridique dans le cadre de l'exécution. En d'autres termes, ils ont l'obligation de tenir leurs renseignements à la disposition des autorités, pour autant qu'il s'agisse d'informations nécessaires aux tâches relevant de l'exécution. Ils sont tenus de transmettre à ces mêmes autorités ainsi qu'à l'employeur le résultat de l'examen d'aptitude pratiqué dans le cadre de l'examen médical et des conseils obligatoires.

Ils ont, en outre, avantage à prendre contact avec les autorités d'exécution de la loi sur le travail : non seulement pour bénéficier d'un soutien officiel en cas de difficultés avec l'entreprise ou avec un travailleur, mais encore pour contribuer à établir une base solide en matière de coopération.

Article 44

## **Droit à un examen médical et à des conseils**

(art. 17c LTr)

<sup>1</sup> Les travailleurs occupés pendant un minimum de 25 nuits par an ont droit, à leur demande, à un examen médical et aux conseils qui s'y rapportent.

<sup>2</sup> Le travailleur peut faire valoir son droit à l'examen médical et aux conseils à intervalles réguliers, de deux ans chacun. Cet intervalle est abaissé à un an pour les travailleurs de 45 ans révolus.

### **Alinéa 1**

Tout travailleur a droit à un examen médical et aux conseils qui s'y rapportent s'il exerce son activité de nuit ou pendant une partie de la nuit au moins 25 fois par an. Il peut faire valoir ce droit, mais n'y est pas tenu. Il incombe à l'employeur d'informer le travailleur de ce droit, comme le prescrivent à la fois les dispositions sur la participation (art. 48 LTr) et les prescriptions enjoignant à l'employeur de protéger la santé de ses travailleurs (art. 6 LTr). Il est également de l'intérêt de l'employeur de recommander aux travailleurs de faire usage de ce droit. C'est aussi à lui de faire les démarches concernant l'examen et de prendre contact avec les médecins susceptibles de le réaliser.

La nécessité de passer un examen médical est due aux nuisances que comporte le travail de nuit à caractère périodique et à l'aggravation des risques qui en résultent de porter atteinte à la santé du travailleur. Le contrôle régulier de l'état de santé assorti des conseils qui s'y rapportent ont un atout supplémentaire, puisqu'ils permettent même le

dépistage de risques particuliers tels que le diabète. Ils peuvent ainsi prévenir les dangers spécifiques auxquels sont exposés certains travailleurs en imposant la prise de mesures spécifiques ou en préconisant de renoncer au travail de nuit.

### **Alinéa 2**

Le travailleur a droit à un suivi médical tous les deux ans jusqu'à l'âge de 45 ans, chaque année ensuite. Ces intervalles sont fixés en considération des risques, dont l'expérience révèle l'augmentation avec l'âge. En effet, le travail de nuit engendre pour les travailleurs de 45 ans révolus une augmentation générale des risques d'atteintes à la santé. D'où la recommandation de procéder à un suivi médical aussi régulier que possible des travailleurs de nuit de plus de 45 ans, ainsi qu'à leur transfert vers un travail de jour dès le premier signe de risque. Il est en outre préconisé de renoncer au travail de nuit dès l'âge de 60 ans.

Article 45

## Examen médical et conseils obligatoires

(art. 17c, al. 2 et 3, art. 6, al. 2, LTr)

<sup>1</sup> L'examen médical et les conseils sont obligatoires pour les jeunes gens occupés de nuit, de façon régulière ou périodique, et pour les personnes qui effectuent, de façon régulière ou périodique, un travail de nuit largement composé d'activités pénibles ou dangereuses, ou qui se trouvent exposées à des situations pénibles ou dangereuses imputables :

- a. à un bruit portant atteinte à l'ouïe, à des vibrations fortes et à l'exposition à la chaleur ou au froid ;
- b. à des polluants atmosphériques dont la concentration excède 50 % de la concentration maximale admissible au poste de travail pour les substances nuisibles à la santé, fixée dans les directives émises par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents sur la base de l'art. 50, al. 3, de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents<sup>1</sup> ;
- c. à des contraintes excessives d'ordre physique, psychique ou mental ;
- d. à la situation particulière des travailleurs isolés, se trouvant seuls dans une entreprise ou partie d'entreprise ;
- e. à une prolongation du travail de nuit ainsi qu'à l'absence d'alternance du travail de nuit avec un travail de jour.

<sup>2</sup> Le premier examen médical assorti de ses conseils précède l'affectation à une activité visée à l'al. 1 ; il est répété tous les deux ans. Il peut être coordonné avec le contrôle relevant de la médecine du trafic prévu à l'art. 27 de l'ordonnance du 27 octobre 1976 réglant l'admission à la circulation routière<sup>2</sup>, si celui-ci prend en compte les éléments déterminants pour l'aptitude au travail de nuit. Dans ce cas, l'intervalle entre les examens médicaux peut être prolongé d'un an au maximum.

<sup>3</sup> Le médecin chargé de l'examen transmet ses conclusions quant à l'aptitude ou à la non-aptitude au travailleur et à l'employeur.

<sup>4</sup> Les travailleurs que le médecin déclare inaptes à cette forme de travail ou qui refusent de se soumettre à l'examen ne peuvent être affectés de nuit aux activités visées à l'al. 1. Lorsqu'un travailleur n'est apte qu'à certaines conditions, le médecin chargé de l'examen peut subordonner l'occupation de nuit, intégralement ou partiellement, à la condition que l'entreprise prenne les mesures considérées comme nécessaires pour sauvegarder la santé du travailleur.

<sup>5</sup> Lorsque le travailleur est déclaré apte à certaines conditions, le médecin chargé de l'examen est libéré du secret médical envers l'employeur dans la mesure où la prise de mesures au sein de l'entreprise l'exige et où le travailleur, après avoir eu connaissance du résultat de l'examen, consent à ce que des informations soient transmises à l'employeur.

### Généralités

Le présent article vise deux catégories de personnes : d'une part, les jeunes gens appelés à travailler fréquemment une partie de la nuit dans le cadre de

leur apprentissage (de boulanger, par exemple) ; d'autre part, les personnes appelées à exercer leur activité de nuit dans un contexte pénible ou dangereux. L'alinéa 1 soumet ces deux catégories de personnes à un examen médical obligatoire. Est

<sup>1</sup> RS 832.30


<sup>2</sup> RS 741.51

considérée comme pénible ou dangereuse toute activité qui expose le travailleur à un impact considérable d'ordre physique (bruit portant atteinte à l'ouïe, par exemple), à des polluants atmosphériques, à un travail physiquement éprouvant, à un travail à fort degré de responsabilité personnelle, à l'isolement (risque d'accident), à la longue durée de certains postes de nuit ou à la non-alternance des postes de nuit avec un poste de jour (et à ses risques liés au surmenage). Le danger potentiel découlant de ces activités pénibles ou dangereuses exige une évaluation au cas par cas, ainsi qu'une prise en compte des effets du cumul de ces risques.

## Alinéa 1

Cet alinéa énumère les activités ou situations considérées comme pénibles ou dangereuses :

### Lettre a :

La [liste des valeurs limites d'exposition \(VME/VLE\) au poste de travail](#) , dressée par la Suva, qualifie de dommageable à l'ouïe toute exposition, d'une durée de 8 heures par journée de travail et en l'absence de protection auditive, à un bruit d'un niveau acoustique continu équivalent ( $L_{eq}$ ) égal ou supérieur à 85 dB(A). Cette évaluation doit bien entendu couvrir une période suffisamment longue. Il serait toutefois inadapté d'élever ce seuil proportionnellement à la durée d'exposition pour les travailleurs qui ne le subissent que pendant une courte durée (en cas de travail à temps partiel, par exemple). Il y a donc lieu d'appliquer les limites fixées pour une durée d'exposition de 8 heures par jour, même en cas d'exposition plus brève.


Les secousses fortes, et donc les vibrations qu'elles entraînent au niveau du corps, sont foncièrement nuisibles à la santé. Toute évaluation d'atteinte potentielle à la santé doit prendre en compte et la fréquence et l'intensité des secousses générées au poste de travail. De faible intensité mais à intervalles constants ou réguliers, elles constituent déjà un potentiel d'atteinte à la santé considérable, qui exige une surveillance. De forte intensité, mais réci-

divant à intervalles périodiques ou irréguliers, elles exigent elles aussi un contrôle régulier de la santé de l'intéressé. L'examen médical et les conseils obligatoires s'imposent à titre préventif même en présence d'une simple suspicion de potentiel d'atteinte à la santé. Faute de quoi l'employeur contreviendrait à son obligation de protéger la santé de ses travailleurs.

Sont considérés comme exposant à la chaleur les locaux de travail dont la température constante excède 28° C. D'autres paramètres climatiques entrent également en ligne de compte, comme l'humidité atmosphérique, la chaleur rayonnante, la circulation de l'air, etc. La nécessité d'effectuer occasionnellement dans de tels locaux des activités de courte durée, de moins d'une demi-heure, n'impose pas à elle seule que soit effectué un examen médical obligatoire. Pour déterminer si les conditions de travail sont acceptables, il y a lieu de procéder à leur évaluation générale, compte tenu des nuisances d'ordre physique et des mesures compensatoires appliquées (port de vêtements individuels de protection, distribution de boissons, augmentation du nombre de pauses, etc.).

Les travaux exposant au froid, à des températures égales ou inférieures à -5° C, sont soumis aux mêmes conditions.

### Lettre b :

Les seuils limites d'exposition aux polluants atmosphériques sont déterminés sur la base de la [liste des valeurs limites d'exposition au poste de travail établie par la Suva](#)  et citée plus haut. Est considérée comme dangereuse ou pénible au sens du présent article tout poste de travail présentant une concentration de polluants supérieure à 50% des VME fixées par la Suva. L'élévation de ce seuil en cas de travail à temps partiel n'est pas plus admissible pour les polluants atmosphériques que pour les nuisances citées à la lettre a.

### Lettre c :

On entend par contrainte excessive d'ordre physique les activités telles que les travaux physiquement éprouvants, le fréquent déplacement manuel

de charges excédant les valeurs limites fixées pour la manipulation répétée de charges (cf. commentaire de l'art. 25 OLT 3), ainsi que les travaux qui soumettent l'organisme à des contraintes excessives, induisant habituellement une fatigue prématurée.

Les contraintes excessives d'ordre psychique ont généralement pour cause l'hiatus entre conditions de travail et dispositions individuelles du travailleur. Cela peut être le cas lorsque le travailleur est soumis à de graves dangers potentiels, à une pression temporelle intense ou à une responsabilité majeure, notamment si de fausses manœuvres risquent de se répercuter au niveau des délais ou de la qualité du travail, ou encore de porter atteinte à la sécurité des travailleurs ou aux installations. Tout poste de travail comportant une part non négligeable de contraintes de ce type est considéré comme pénible au sens du présent article.

On entend également par contrainte excessive d'ordre mental le cumul d'une tension cérébrale permanente et d'une concentration soutenue, tel qu'on le rencontre dans les systèmes complexes de travail. La durée pendant laquelle une personne peut exécuter les tâches qui lui sont confiées sans commettre d'erreur dépend de sa capacité de s'y adapter et de les assumer. A titre d'exemple classique, on peut citer les tâches de surveillance confiées aux aiguilleurs du ciel, aux surveillants d'installations, etc. Très exigeantes, ces activités doivent se restreindre à une durée limitée et comprendre des périodes de repos régulières et suffisantes. Les mêmes règles s'appliquent aux tâches de contrôle permanent de la qualité, souvent génératrices de fatigue oculaire.

#### **Lettre d :**

L'isolement des personnes travaillant seules augmente la probabilité de risques, tant pour les intéressés eux-mêmes que pour leur environnement professionnel et pour l'entreprise tout entière. Ces risques relèvent tout particulièrement du cumul des contraintes citées plus haut avec la sollicitation que constitue la présence dans l'entreprise d'un

travailleur unique, à une heure naturellement programmée pour le sommeil. Associée aux risques individuels (liés aux maladies telles que l'asthme, le diabète, les troubles cardiovasculaires, la dépendance à l'alcool, aux médicaments, à la drogue, etc.), cette situation compromet sérieusement la santé de l'intéressé. Obligatoire dans ce contexte, l'examen d'aptitude met de tels risques en lumière et permet d'exempter d'un poste de travail isolé les personnes dont la sécurité est menacée. Cet examen permet également à l'employeur de s'acquitter ainsi de son obligation légale de veiller à la santé de ses travailleurs.


#### **Lettre e :**

Sont également considérés comme pénibles au sens du présent article la prolongation du travail de nuit [selon l'article 29 OLT 1](#) et le travail de nuit effectué pendant plus de 12 semaines consécutives sans alternance avec un travail de jour selon [l'article 30, alinéa 2, OLT 1](#).

### **Alinéa 2**

Toute affectation à des activités pénibles ou dangereuses doit impérativement être précédée d'un premier examen médical obligatoire assorti de conseils. L'examen est normalement répété tous les deux ans de manière obligatoire, indépendamment de l'âge du travailleur, afin de contrôler son état de santé. Au cours de l'année intermédiaire, les travailleurs ayant atteint l'âge de 45 ans ont, en sus, droit à un examen médical et à des conseils selon [l'article 44 OLT 1](#).

Cet intervalle de deux ans entre deux examens obligatoires peut être adapté si le travailleur doit déjà être soumis à un autre examen dans le cadre d'un contrôle relevant de la médecine du trafic selon [l'art. 27 de l'ordonnance réglant l'admission à la circulation routière \(OAC ; RS 741.51\)](#) et que l'aptitude au travail de nuit est clarifiée à cette occasion. L'objectif est d'harmoniser les différentes dispositions légales. Malgré la possibilité de fusionner l'examen médical et l'examen dans

le cadre d'un contrôle relevant de la médecine du trafic, les résultats ne doivent pas nécessairement être les mêmes. Par exemple, un travailleur peut être jugé apte au travail de nuit, mais pas apte à conduire certains groupes de véhicules conformément à l'[article 27 OAC](#) .

### Alinéa 3


Le médecin chargé de l'examen est tenu d'informer l'intéressé des conclusions qu'il tire quant à son aptitude au travail de nuit. Soumis par la loi à l'obligation de renseigner, il est également tenu de transmettre ces informations à l'employeur.

L'obligation faite au médecin de renseigner l'employeur ne porte que sur l'aptitude (et, le cas échéant, sur les conditions auxquelles il la subordonne) ou la non-aptitude du travailleur. Il n'est autorisé à transmettre aucune information complémentaire

### Alinéa 4

Aucun travailleur ne peut être affecté au travail de nuit au sens de l'alinéa 1 s'il refuse de se soumettre à l'examen médical ou si le médecin prononce sa non-aptitude à cette forme de travail. S'il est déclaré apte à certaines conditions, le médecin qui a procédé à l'examen peut autoriser l'affectation pour autant que l'entreprise ait pris les mesures requises pour protéger la santé du travailleur apte à certaines conditions. Une fois l'autorisation obtenue, deux contrôles restent toutefois à effectuer à intervalles réguliers appropriés : celui de la santé du travailleur concerné et celui de l'efficacité des mesures de protection.

### Alinéa 5

La déclaration d'aptitude à certaines conditions délie le médecin du secret professionnel dans la mesure où cela est nécessaire et pour autant que le travailleur concerné consente à la transmission des informations (parties du diagnostic). Le médecin peut ainsi communiquer à l'entreprise non seulement son constat quant à l'aptitude du travailleur mais aussi les mesures supplémentaires requises pour sa protection, ce qu'il est tenu de faire en vertu de l'[art. 43 OLT 1](#) . Un refus du travailleur quant à la communication de ces informations à son employeur équivaldrait dans ce cas à une déclaration de non-aptitude.



Article 46

## Mesures supplémentaires

(art. 17e LTr)

En cas de travail de nuit, l'employeur est notamment tenu de procéder, à titre de mesures supplémentaires, à

- a. la mise à disposition d'un moyen de transport sûr pour les travailleurs dont la sécurité pourrait être menacée lors du trajet à destination et en provenance de leur lieu de travail ;
- b. la mise à disposition de moyens de transport en cas d'absence de moyens de transports publics ;
- c. la distribution de repas chauds ou la mise à disposition d'appareils de cuisson destinés à la préparation de repas chauds dans un local approprié ;
- d. le soutien de l'employeur aux travailleurs assumant des tâches d'éducation ou de prise en charge au sens de l'art. 36 de la loi, pour leur permettre d'assumer eux-mêmes ces charges ou de les confier à des tiers.

### Généralités

Cet article précise l'étendue des mesures que l'employeur a l'obligation de prendre en vertu de l'art. 17e de la loi. Ces mesures tendent à pallier les inconvénients pratiques liés au fait d'exercer son activité de nuit (moyens de déplacement limités, absence de possibilités de restauration etc.).

On peut déduire de l'obligation de l'employeur de prendre ces mesures l'obligation d'en assumer le coût. Il faut prendre en compte à cet égard le fait que le travail de nuit profite avant tout à l'employeur, de telle sorte que la prise en charge exclusive des coûts par le travailleur ne serait pas équitable. Ainsi, en ce qui concerne la lettre b par exemple, l'employeur ne peut se contenter d'organiser des services de taxi à la charge des travailleurs pour se rendre au travail et en repartir. L'employeur est en droit d'exiger des travailleurs une participation financière pour les prestations qu'il doit assumer en cas de travail de nuit mais cette participation doit être calculée en selon le principe suivant : les frais d'acquisition du revenu incombant au travailleur (trajet et nourriture) ne doivent pas être plus élevés s'il effectue un travail de nuit que s'il effectue un travail de jour.

### Lettre a :

Cette lettre vise notamment le cas où des moyens de transports publics sont à disposition, mais ne suffisent pas à garantir la sécurité du travailleur lors des trajets, par exemple parce que les trajets de l'entreprise aux transports publics et des transports publics jusqu'à la résidence du travailleur s'avèrent dangereux, ou parce que l'usage même de transports publics la nuit est risqué.

### Lettre b :

Si le travailleur n'a pas la possibilité de se rendre au travail et de rentrer chez lui par les transports publics, l'employeur devra proposer une alternative : minibus de l'entreprise, organisation d'un système de transport des travailleurs ne disposant pas d'une voiture par les autres travailleurs, mise à disposition de taxis etc. Bien évidemment, ces transports doivent également être à même de garantir la sécurité du travailleur.

### Lettre c :

D'un point de vue médical, il est particulièrement important qu'un travailleur occupé la nuit puisse consommer un repas chaud, plus facile à digérer. Or, il est évident que les possibilités de se restaurer

la nuit sont moins nombreuses que le jour car les restaurants, cantines, etc. sont fermés. L'employeur doit tenir compte de cet état de fait, soit en veillant à ce que les travailleurs aient des repas chauds mis à disposition par l'entreprise (par exemple apprêtés par la cantine de l'entreprise et pouvant être réchauffés par les travailleurs), soit en offrant l'infrastructure nécessaire pour réchauffer un repas (par exemple en installant dans le local de pause des travailleurs un four à micro-ondes).

**Lettre d :**

Le soutien de l'employeur aux travailleurs se met en place de deux façons : d'une part dans le fait que l'employeur doit, dans la mesure du possible

et conformément à l'art. 36 de la LTr, tenir compte des charges familiales – soit l'éducation d'enfants de moins de quinze ans et la prise en charge de proches ou de parents nécessitant des soins – des travailleurs lors de l'établissement des horaires. S'il s'avère impossible de mettre en place des horaires de travail qui permettent aux travailleurs d'assumer eux-mêmes leurs tâches éducatives ou familiales, l'employeur doit alors les aider à organiser leur vie familiale en conséquence, par exemple en les aidant à trouver d'autres solutions, en les soutenant dans leurs démarches ou éventuellement en leur offrant une aide financière pour faire garder leurs enfants.

Article 60

## **Durée du travail en cas de grossesse et de maternité ; temps consacré à l'allaitement**

(art. 35 et 35a LTr)

<sup>1</sup> Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent ; cette durée n'excède en aucun cas 9 heures.

<sup>2</sup> Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes:

- a. pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes au minimum;
- b. pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes au minimum;
- c. pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes au minimum.

### **Alinéa 1**

L'influence des conditions de travail sur la situation particulière que représentent généralement, sur les plans physique et psychique, la grossesse et la maternité peut être positive autant que négative. L'impact que de mauvaises conditions de travail exercent sur la mère se répercute en effet sur l'enfant à venir, sur son bien-être et même sur sa santé. Parmi les éléments les plus influents dans ce contexte, on compte à la fois l'organisation du travail et l'aménagement structurel du temps de travail.

D'où l'obligation de respecter la durée ordinaire convenue du travail quotidien, c'est-à-dire sa durée contractuelle. En d'autres termes, aucune femme enceinte ou mère qui allaite ne peut être appelée à travailler au-delà de la durée maximale du travail quotidien convenue antérieurement à sa grossesse. De plus, cette durée ne peut en aucun cas excéder la limite maximale de 9 heures de travail quotidien fixée par le législateur, même si l'employeur et la travailleuse étaient convenus d'une durée plus longue, et même s'il s'agit de circonstances exceptionnelles exigeant un travail supplémentaire.

### **Alinéa 2**

Nul ne saurait contester les avantages de l'allaitement, ce qui explique les efforts accomplis à l'échelle mondiale pour l'encourager. L'allaitement présente pour l'état de santé et le développement du nourrisson des avantages considérables sur les plans de l'hygiène alimentaire, de la résistance immunitaire et du lien affectif mère-enfant. On constate aussi qu'un passage trop rapide au biberon entraîne inéluctablement une augmentation du nombre d'absences de la travailleuse pour cause de maladie de son enfant. Il est dès lors indispensable de prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre à la travailleuse d'allaiter son enfant même au-delà du congé de maternité. Tel est également l'objectif des dispositions légales qui donnent à la travailleuse le droit de disposer du temps nécessaire à l'allaitement (cf. art. 35a LTr) et qui prescrivent à l'employeur de mettre un lieu approprié à disposition en cas d'allaitement dans l'entreprise (cf. art. 34 OLT 3).

L'alinéa 2 précise quel est le minimum de temps consacré à l'allaitement qui doit être considéré comme temps de travail payé pendant la première année de la vie de l'enfant. Ce principe concrétise

en droit interne le contenu de la Convention no 183 de l'OIT, ratifiée par la Suisse, sur la protection de la maternité et en particulier son article 10 prescrivant l'octroi de pauses d'allaitement payées. En vertu de cet alinéa, la durée des temps d'allaitement qui doit être accordée à titre de temps de travail rémunéré est de 30 minutes pour les mères qui travaillent jusqu'à 4 heures par jour, de 60 minutes pour les mères qui travaillent plus de 4 heures par jour et de 90 minutes pour celles qui travaillent plus de 7 heures par jour. Ce temps peut être pris en une seule fois ou fractionné selon les besoins physiologiques de l'enfant.

Il ne s'agit ici que des minimas de temps de travail rémunérés et, notamment dans les cas où les besoins physiologiques de l'enfant l'exigent, il est possible pour la mère qui allaite de pouvoir disposer des périodes plus longues (cf. aussi art. 35a LTr). Les temps qui vont au-delà des minimas mentionnés aux lettres a, b et c ne sont pas considérés comme du temps de travail rémunéré, sauf

accord contraire entre l'employeur et les travailleuses directement concernés. Un tel accord peut aussi prévoir une réduction journalière de la durée du travail.

La travailleuse bénéficie des mêmes temps d'allaitement rémunérés indépendamment du fait qu'elle allaite son enfant dans l'entreprise ou qu'elle quitte son lieu de travail pour allaiter. Dans ce dernier cas, une prolongation des temps d'allaitement rémunérés pour prendre en considération les trajets effectués n'est pas prévue. Un accord entre les employeurs et travailleuses directement concernés reste cependant possible.

Les temps d'allaitement prévus aux lettres a, b et c ne peuvent pas être considérés comme temps de repos légal ou comme temps de repos compensatoire ; ils ne peuvent pas non plus être défalqués du crédit d'heures supplémentaires ni être portés au compte des vacances.

Cette disposition s'applique aussi aux femmes qui tirent leur lait.

Article 61

## Allègement de la tâche

(art. 35 LTr)

<sup>1</sup> Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un repos quotidien de 12 heures et, en sus des pauses prévues à l'art. 15 de la loi, d'une courte pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail.

<sup>2</sup> Les activités exercées en station debout n'excèdent pas un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de grossesse.

### Généralités

Certaines activités sont exclusivement ou principalement exercées en station debout, comme dans les professions de vendeuse, de serveuse, de coiffeuse, etc. La station debout est très pénible pour les femmes enceintes, même lorsque celles-ci peuvent bouger, comme par exemple marcher. La position verticale évolue en une nuisance additionnelle, occasionnant surtout des douleurs dorsales et des troubles de la circulation au niveau des jambes (apparition de varices, p. ex.), qui risquent d'exercer une influence néfaste sur l'évolution de la grossesse. D'où l'incontournable nécessité d'appliquer des mesures d'allègement.

### Alinéa 1

Des mesures d'allègement, portant sur le facteur temps, sont prescrites pour parer aux problèmes qu'engendre la station debout en cours de grossesse. L'employeur est tenu de veiller à ce que la travailleuse dispose d'un repos quotidien d'au moins 12 heures dès le 4ème mois de sa grossesse. De plus, il doit lui accorder des pauses supplémentaires de 10 minutes toutes les deux heures, en sus des pauses prescrites par la loi (art. 15 LTr).

Les pauses de courte durée habituellement accordées à bien plaisir, par exemple le matin et l'après-midi, permettent dans une large mesure de satisfaire à cette exigence, en particulier dans le cas d'une journée de travail de 8 heures. Ces pauses supplémentaires comptent comme temps de travail rémunéré.

### Alinéa 2

La protection de la santé de la mère et de celle de l'enfant à venir requièrent, dès le 6ème mois de la grossesse, une réduction temporelle des activités exercées en station debout : elles ne peuvent excéder un maximum de 4 heures (qu'il est possible de répartir librement au cours de la journée de travail). Toute travailleuse dont l'intégralité de la journée de travail habituelle s'exerce en station debout doit, au-delà de ce maximum de 4 heures, être affectée à une activité équivalente qui ne l'oblige pas à rester debout. Si l'employeur n'est pas en mesure de proposer à la travailleuse une telle activité de substitution, il est tenu de lui verser, pour le temps pendant lequel elle n'est donc pas autorisée à travailler, 80% de son salaire habituel, revenu en nature y compris.

Article 62

## Activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité

(art. 35 LTr)

<sup>1</sup> L'employeur n'est autorisé à affecter des femmes enceintes, des accouchées ou des mères qui allaitent à des travaux dangereux ou pénibles que lorsque l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l'enfant est établie sur la base d'une analyse de risques ou que la prise de mesures de protection adéquates permet d'y parer. Sont réservées les interdictions d'affectation énoncées à l'al. 4.

<sup>2</sup> Lorsque seule la prise de mesures de protection adéquates permet d'éliminer les contraintes dangereuses pour la santé de la mère ou celle de l'enfant, l'efficacité de ces mesures est soumise, à intervalles de trois mois au maximum, à un contrôle périodique. En cas d'inaptitude à assurer la protection adéquate, les art. 64, al. 3, et 65 sont applicables.

<sup>3</sup> Est réputée travail pénible ou dangereux pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent toute activité dont l'expérience a démontré l'impact préjudiciable sur leur santé ou sur celle de leurs enfants. Il s'agit notamment :

- a. du déplacement manuel de charges lourdes ;
- b. des tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce ;
- c. des travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations ;
- d. des travaux impliquant une surpression, comme le travail en chambre de compression, la plongée, etc. ;
- e. des travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité ;
- f. des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit ;
- g. des activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs ;
- h. des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes.

<sup>4</sup> Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche définit par voie d'ordonnance les critères d'évaluation des activités dangereuses ou pénibles au sens de l'al. 3. Il détermine en outre les substances, micro-organismes et activités qui, à la lumière de l'expérience et de l'état des connaissances scientifiques, présentent un potentiel de risque particulièrement élevé pour la santé de la mère et de l'enfant, et pour lesquels tout contact au cours de la grossesse et de l'allaitement doit être interdit.

### Généralités

C'est à l'employeur qu'incombe la tâche de protéger la santé de la travailleuse et de son enfant sur le lieu de travail. Il n'est autorisé à déléguer cette responsabilité ni à la travailleuse elle-même ni à des tiers. La travailleuse assume une coresponsabilité dès qu'elle est informée du caractère

pénible ou dangereux de son activité, et dès que l'employeur l'a appelée à participer (art. 6 et 48, LTr). Il est impérativement fait appel à des tiers, à titre d'experts, lorsque l'employeur n'est pas lui-même en mesure de juger de façon pertinente les dangers auxquels le poste de travail expose la travailleuse ou son enfant.

## Alinéa 1

L'employeur est tenu de procéder à une analyse des risques que comportent les activités pénibles ou dangereuses auxquelles est affectée une femme enceinte ou une mère qui allaite, de façon à obtenir la confirmation qu'elles ne présentent aucun risque, ni pour la santé de la travailleuse, ni pour celle de son enfant. Tout risque potentiel exige la prise de mesures de protection appropriées. Si, malgré tout, il subsiste le moindre risque, il est interdit à l'employeur de continuer d'affecter une femme enceinte ou une mère qui allaite au poste de travail en question.

Il convient de souligner ici que l'analyse des risques, assortie des mesures qui s'imposent, doit être effectuée dès le stade de l'éventualité d'une grossesse, et non pas seulement lorsque l'intéressée a pris connaissance de son état. Cette prescription trouve son origine dans la gravité des risques de malformation auxquels est tout particulièrement exposé l'embryon au cours des 6 premières semaines suivant la conception.

## Alinéa 2

L'efficacité des mesures particulières de protection exigées, le cas échéant, pour éliminer tout risque d'atteinte à la santé de la mère ou à celle de son enfant doit, conformément à l'ordonnance sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (Ordonnance sur la protection de la maternité), faire l'objet d'un contrôle médical de la travailleuse, à intervalles réguliers, de trois mois au plus. Si ce contrôle révèle les mesures de protection prises ne permettent pas d'atteindre leur objectif, l'employeur est tenu de transférer la femme enceinte ou la mère qui allaite à un poste équivalent dénué de tout risque. En cas d'impossibilité d'appliquer cette mesure, il est interdit à l'employeur de continuer à affecter l'intéressée à son poste de travail.

## Alinéa 3

Cet alinéa énonce les activités qui sont considérées comme pénibles ou dangereuses pour les femmes enceintes et les femmes qui allaitent, et qui risquent de porter atteinte à leur santé ou à celle de leurs enfants. Cette liste sert de valeur indicative pour l'analyse des risques. Sont ainsi qualifiés de pénibles ou dangereux :

### **Lettre a :**

#### **le déplacement manuel de charges lourdes ;**

Le danger de cette activité réside dans la sollicitation des muscles abdominaux et de l'appareil locomoteur (du dos en particulier), car elle risque d'atteindre un seuil critique.

### **Lettre b :**

#### **les tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce ;**

Ces activités comportent les mêmes sollicitations que celles énoncées à la lettre a, additionnées des troubles de la circulation sanguine qu'engendrent les longues stations debout.

### **Lettre c :**

#### **les travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations ;**

Leurs nuisances sont les mêmes que celles énoncées sous les lettres a et b, additionnées du risque spécifique de répercussion directe sur l'utérus.

### **Lettre d :**

#### **les travaux impliquant une surpression, comme le travail en chambre de compression, la plongée, etc. ;**

Toute modification importante de la pression est dangereuse pour la femme enceinte, et l'est tout particulièrement pour l'enfant à naître (risque de fausse couche).

**Lettre e :**

les travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité ;

L'exercice d'une activité dans des conditions climatiques extrêmes constitue une nuisance pour la circulation sanguine, susceptible de porter préjudice à la mère et à son enfant.

**Lettre f :**

les activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit ;

Les activités exposant à des radiations nocives ou au bruit sont proscrites car dangereuses à maints égards (risque de malformations), tant pour la santé de la mère que pour celle de son enfant.

**Lettre g :**

les activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs ;

Ces activités sont à proscrire en raison des multiples dangers (risques de malformation) auxquels elles exposent la mère et son enfant.

**Lettre h :**

les travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes ;

Les activités éprouvantes sur les plans psychique et physique (en raison d'horaires de travail de longue durée, de pauses écourtées, etc.) et dont il n'est pas possible de se reposer à intervalles réguliers mettent la santé de la mère et celle de son enfant à trop rude épreuve et sont donc à proscrire.

**Alinéa 4**

Les activités énoncées à l'alinéa 3 font l'objet d'un approfondissement et d'une évaluation dans l'ordonnance sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (Ordonnance sur la protection de la maternité) édictée par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche.

Cette ordonnance figure à l'annexe du présent commentaire.



Article 63

## Analyse de risques ; information

(art. 35 et 48 LTr)

- <sup>1</sup> Toute entreprise comportant des activités dangereuses ou pénibles pour la mère ou pour l'enfant au sens de l'art. 62 est, en cas de maternité d'une travailleuse, tenue de confier l'analyse de risques qui s'impose à un spécialiste au sens des art. 11a ss de l'ordonnance du 19 novembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles<sup>1</sup> et des prescriptions spécifiques sur l'obligation de faire appel à des spécialistes.
- <sup>2</sup> L'analyse de risques précède l'entrée en service de femmes dans une entreprise ou partie d'entreprise au sens de l'art. 62, et est répétée lors de toute modification importante des conditions de travail.
- <sup>3</sup> Le résultat de l'analyse de risques, de même que les mesures de protection préconisées par le spécialiste de la sécurité au travail, sont consignés par écrit. L'analyse de risques s'effectue en considération :
  - a. des prescriptions énoncées à l'art. 62, al. 4 ;
  - b. des prescriptions de l'ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail<sup>2</sup> ;
  - c. de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles.
- <sup>4</sup> L'employeur veille à dispenser en temps utile aux femmes exerçant une activité pénible ou dangereuse l'intégralité des informations et instructions appropriées sur les risques que cette affectation comporte pour la grossesse ou pour la maternité, ainsi que sur les mesures prescrites.

### Alinéa 1

L'analyse de risques à effectuer dans l'entreprise, conformément à l'article 62 OLT 1, doit être confiée à un spécialiste au sens des articles 11a et suivants de l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles. Sont considérés comme spécialistes les médecins du travail, les hygiénistes du travail, les ergonomes, de même que les ingénieurs de sécurité, pour autant qu'ils soient certifiés disposer des connaissances et de l'expérience nécessaires pour effectuer une analyse de risques, au sens des articles 4 et 5 de l'ordonnance du 25 novembre 1996 sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail. Le spécialiste appelé à intervenir doit veiller à ce que soit effectuée une analyse compétente de l'intégralité des domaines à évaluer : ainsi, par exemple, un hygiéniste du travail sera tenu de faire appel à un médecin du travail pour les questions touchant à la médecine du travail.

L'employeur a deux possibilités : faire effectuer une analyse de risques à titre individuel pour sa propre entreprise ou faire usage de l'analyse de risques effectuée pour la branche (= solution par branche). Si cette seconde variante allie pour l'entreprise les avantages de la simplicité et de coûts minimaux, elle présente néanmoins un inconvénient : celui de ne pas mettre en lumière les risques spécifiques que ne comporte, le cas échéant, que l'entreprise en question. Les lacunes que l'employeur est amené à discerner dans le dispositif de risques de la solution par branche doivent impérativement faire l'objet d'une nouvelle analyse.

<sup>1</sup> RS 832.30<sup>2</sup> RS 822.113

## Alinéa 2

L'analyse des risques encourus en cas de maternité s'impose dès que l'entreprise occupe des femmes en âge de procréer : il est ainsi possible de déceler suffisamment tôt – et donc de prévenir – les dangers concrets que présente le poste de travail pour la santé de la mère ou celle de son enfant.

La procédure d'évaluation des risques est assez simple pour de nombreuses branches et activités, dont les entreprises ne comportent aucun travail dangereux ou pénible au sens de l'article 62 OLT 1. Dans ce cas, il suffit de conserver le constat établi par le spécialiste et d'en informer les travailleuses concernées. Cependant, un tel constat ne doit pas s'assortir de conclusions trop hâtives. En effet, il va de soi que les autres dispositions de protection exigées en cas de maternité restent à appliquer et qu'un suivi permanent de la situation concernant les activités dangereuses ou pénibles s'impose. Une nouvelle analyse de risques est exigée lorsque les conditions de travail sont soumises à des changements importants. A l'inverse, tout danger potentiel au sens de l'article 62 OLT 1 que révèle l'analyse de risques doit donner lieu aux mesures de protection qui s'imposent.

## Alinéa 3

Le résultat de l'analyse de risques doit être consigné par écrit. Il en va de même pour les mesures de protection préconisées. L'employeur doit conserver ces documents en lieu sûr et les tenir à la

disposition de l'autorité de surveillance. Sont également en droit de les consulter, dans le cadre de la participation, les travailleurs ou leur représentation dans l'entreprise (cf. commentaire de l'al. 4, ci-après).

L'analyse de risques est régie par les prescriptions de l'article 62, alinéa 4, OLT 1, de l'ordonnance sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité, de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail et de l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles. Analyse de risques et programme de mesures doivent être tenus à jour en permanence (art. 6 LTr) et pouvoir être vérifiés en tout temps.

## Alinéa 4

L'employeur doit, dès le début de leur entrée en fonction, donner aux travailleuses l'intégralité des informations concernant les risques et les dangers que comporte le poste de travail pour la grossesse et la maternité. Il doit veiller à ce qu'elles puissent comprendre à quels risques elles sont exposées, et quelles mesures s'imposent en conséquence. Il est tenu de les instruire quant à la façon de prévenir ces dangers et d'appliquer les mesures nécessaires à leur protection. Il lui incombe également de contrôler l'application de ces mesures de protection et de les imposer. De leur côté, les travailleuses ont l'obligation de collaborer à ces efforts en apportant leur participation, comme le requiert l'article 6, alinéa 3, LTr).

Article 64

## Dispense de travailler et obligation de transfert

(art. 35 et 35a LTr)

- <sup>1</sup> Les femmes enceintes et les mères qui allaitent sont dispensées, à leur demande, des travaux qui sont pénibles pour elles.
- <sup>2</sup> Les femmes qui disposent d'un certificat médical attestant que leur capacité de travail n'est pas complètement rétablie au cours des premiers mois suivant l'accouchement ne peuvent être affectées à une activité outrepassant leurs moyens.
- <sup>3</sup> L'employeur transfère toute femme enceinte ou mère qui allaite à un poste équivalent mais qui ne présente aucun danger pour elle lorsque :
  - a. l'analyse de risques révèle un danger pour la sécurité ou la santé de la mère ou de l'enfant et qu'il est impossible d'appliquer les mesures de protection appropriées ; ou que
  - b. les substances ou micro-organismes au contact desquels se trouve l'intéressée ou les activités qu'elle exerce présentent manifestement un potentiel de risque élevé au sens de l'art. 62, al. 4.

### Généralités

Une activité est considérée comme dangereuse ou pénible pour la femme enceinte ou pour la mère qui allaite lorsqu'elle répond à l'un des deux critères suivants. Le premier, objectif, est explicité par l'article 62, alinéa 3, lettres a à h, OLT 1, qui énonce les activités dangereuses ou pénibles. Le second est subjectif, puisqu'il repose sur l'appréciation personnelle de l'intéressée par rapport à l'aspect pénible de son activité, eu égard à son état de santé sur le plan physique ou psychique du moment. Cette distinction est déterminante dans la question du droit au salaire. En effet, l'occurrence d'un critère objectif oblige l'employeur à verser à la travailleuse qu'il n'est pas en mesure de transférer à un poste de travail équivalent 80% de son salaire (art. 35 LTr). A l'inverse, l'activité non exercée parce que considérée comme pénible sur la base d'un critère subjectif n'est pas rémunérée aux termes de l'article 35, alinéa 3, LTr, mais relève – pour autant qu'un salaire soit dû (cf. art. 324a CO) – des accords fixés sur la base du droit des contrats ou du droit des conditions d'engagement de droit public.

### Alinéa 1

La travailleuse enceinte ou qui allaite peut exiger de la part de son employeur qu'il lui propose une affectation à une activité non dangereuse ou non pénible pour elle. Toutefois, l'impossibilité d'un tel transfert – lorsque, par exemple, l'intéressée exerçait des activités objectivement qualifiables de pénibles, mais que l'analyse des risques déclare non dangereuses ou autorise à poursuivre en les subordonnant à l'application de mesures de protection – n'appelle pas automatiquement le versement du salaire au sens de l'article 35, alinéa 3, LTr (voir l'art. 65 OLT 1 au sujet du salaire).

### Alinéa 2

Il en va de même en cas de réduction de la capacité de travail de la mère au cours des premiers mois suivant l'accouchement. Un certificat médical doit en attester, et préciser les activités que l'intéressée est en mesure d'exercer et celles qu'elle ne peut assumer. Il doit, dans la mesure du possible, indiquer des activités de substitution appropriées (voir l'art. 65 OLT 1 au sujet du salaire).

**Art. 64**

**OLT 1**

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 5 : Protection spéciale des femmes  
Section 3 : Restrictions à l'occupation et interdiction d'affectation  
Art. 64 Dispense de travailler et obligation de transfert

### **Alinéa 3**

Les raisons énoncées ici exigent le transfert de toute femme enceinte ou mère qui allaite à une

activité équivalente qui ne soit ni dangereuse ni pénible (cf. commentaire de l'art. 35*b*, al. 1, LTr pour les critères d'équivalence et art. 65 OLT 1 au sujet du salaire).

Article 65

## **Travaux interdits au cours de la maternité**

(art. 35 LTr)

En cas d'impossibilité d'un transfert au sens de l'art. 64, al. 3, toute affectation de l'intéressée dans l'entreprise ou la partie de l'entreprise comportant le risque en question est interdite.

Tout employeur que des raisons imputables à l'organisation de l'entreprise ou aux effectifs placent dans l'impossibilité de transférer une travailleuse enceinte ou qui allaite à un poste équivalent et ne comportant pour elle aucun danger doit renoncer à affecter l'intéressée dans l'entreprise ou la partie d'entreprise comportant un risque. Il est dans ce cas tenu au versement de son salaire au sens de l'article 35, alinéa 3, LTr.

Il convient d'étudier la possibilité de transfert de la femme enceinte ou de la mère qui allaite à un poste de travail équivalent dans une autre partie de l'entreprise ne comportant pour elle aucun risque, pour autant qu'il en existe un. Si tel n'est pas le cas, l'intéressée a droit, tout en ne se présentant plus à son travail, au versement de son salaire selon l'article 35, alinéa 3, LTr, jusqu'au moment où son poste de travail ne présentera plus aucun danger pour elle ni pour son enfant et qu'elle sera apte à reprendre son activité.

L'employeur a l'obligation de verser le salaire en fonction des situations visées à l'article 64 OLT 1 dans les cas suivants :

### **Article 64**

#### **Alinéa 1 OLT 1**

La travailleuse enceinte ou qui allaite exerce une activité dangereuse ou pénible ; l'analyse de risque n'a pas démontré une mise en danger ou l'activité

peut être poursuivie en raison des mesures de protection prises. Si ce travail devient néanmoins dangereux ou pénible pour la femme concernée et si une affectation à une activité équivalente n'est pas possible, le médecin en charge de l'examen doit confirmer par attestation que l'état de santé de l'intéressée ne permet pas une affectation à ce travail, soit temporairement soit durablement. Dans ce cas, le salaire est dû, à moins que l'employeur puisse proposer un travail non dangereux ou non pénible.

### **Article 64**

#### **Alinéa 2 OLT 1**

En cas de réduction de la capacité de travail de la mère au cours des premiers mois suivant l'accouchement et si aucun travail adéquat de remplacement ne peut être proposé, le droit au salaire est déterminé selon les critères énoncés sous « Généralités » du commentaire de l'article 64 OLT 1.

### **Article 64**

#### **Alinéa 3 OLT 1**

Dans les cas décrits à l'alinéa 3, lettres a et b et si aucun travail équivalent non dangereux ne peut être proposé en remplacement, la travailleuse a droit à 80% de son salaire, conformément à l'article 35, alinéa 3 LTr.

Article 66

## **Travaux souterrains dans les mines**

(art. 36a LTr)

Il est interdit d'occuper des femmes aux travaux souterrains dans les mines, hormis pour exercer :

- a. des activités scientifiques ;
- b. des actes de premiers secours ou des soins médicaux d'urgence ;
- c. des interventions de courte durée dans le cadre d'une formation professionnelle réglementée ; ou
- d. des interventions de courte durée et de nature non manuelle.

### **Généralités**

La Suisse ayant ratifié la Convention no 45 de l'OIT (Convention concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, 1935), l'affectation de travailleuses dans les mines est possible uniquement pour les activités énumérées aux lettres a, b, c et d.

Article 67

## Règlement établi par convention ou par l'employeur

(art. 37 LTr)

<sup>1</sup> La délégation des travailleurs est réputée librement élue lorsque son élection a lieu conformément aux art. 5 à 7 de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation.

<sup>2</sup> Lorsque l'employeur établit lui-même le règlement d'entreprise, il en affiche le projet dans l'entreprise, à un endroit bien en vue, ou le distribue aux travailleurs. Il est tenu d'entendre les travailleurs dans les quatre semaines, à moins qu'ils ne lui aient communiqué leur avis par écrit.

### Alinéa 1

Les modalités de l'élection d'un organe de représentants des travailleurs prévues aux articles 5 à 7 de la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation, RS 822.14) sont les suivantes : si un cinquième des travailleurs d'une entreprise (ou 100 travailleurs dans une entreprise occupant plus de 500 personnes) demandent à avoir une représentation, un vote secret est organisé. Si le résultat de ce vote est positif, l'employeur et les travailleurs organisent ensemble l'élection (libre et générale) d'au moins 3 membres représentant les travailleurs, ou plus selon la taille et la structure de l'entreprise. A la demande d'un cinquième des participants au scrutin, l'élection des représentants des travailleurs peut se faire à bulletin secret.

### Alinéa 2

L'employeur a le droit, selon l'art. 38 de la loi, d'établir seul le règlement d'entreprise si ce dernier ne contient pas de dispositions concernant les rapports entre l'employeur et les travailleurs mais prévoit uniquement des clauses sur la protection de la santé et la prévention des accidents et sur l'ordre intérieur et le comportement des travailleurs. Dans ce cas également, les travailleurs ou leurs représentants, élus conformément à l'alinéa 1 du présent article, doivent être consultés (voir commentaire des art. 37 et 38 LTr).

Article 68

## Communication du règlement

(art. 39 LTr)

<sup>1</sup> L'employeur affiche le règlement d'entreprise à un endroit bien en vue ou le distribue aux travailleurs.

<sup>2</sup> Le règlement d'entreprise est remis à l'autorité cantonale.

### Généralités

Le règlement de l'entreprise doit être connu des travailleurs, et ce dans sa forme actualisée.

### Alinéa 1

Il existe deux moyens de communiquer le règlement de l'entreprise aux travailleurs :

1. afficher le règlement de l'entreprise à un tableau d'affichage auquel tous les travailleurs ont accès ;
2. le distribuer aux travailleurs, soit comme document isolé, soit comme partie intégrante du manuel de l'entreprise. Ce dernier doit contenir tous les règlements généraux et spécifiques en vigueur ainsi que les accords conclus entre les travailleurs et l'employeur. Le règlement de l'entreprise peut être intégré à ce manuel.

Dans tous les cas, il est important que le règlement d'entreprise soit accessible à tous dans sa version actualisée et que le texte de toute modification, qui ne peut être effectuée qu'après consultation des travailleurs ou de leurs représentants, soit transmis immédiatement à tous les membres de l'entreprise.

### Alinéa 2

L'entreprise est tenue de transmettre le règlement d'entreprise à l'organe cantonal d'exécution de la LTr.



Article 69

## Affichage des horaires de travail et des dispositions concernant la protection

(art. 47, al. 1, LTr)

<sup>1</sup> Les travailleurs sont entendus lors de la planification et de la modification des horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, tels qu'horaires usuels, services de piquet, plans d'interventions et horaires bénéficiant d'un permis. Les dates d'introduction des horaires de travail en vigueur sont communiquées aux travailleurs suffisamment tôt, en règle générale deux semaines au plus tard avant une intervention prévue sur la base de nouveaux horaires.

<sup>2</sup> Sont réputées dispositions spéciales de protection selon l'art. 47, al. 1, let. b, de la loi les prescriptions de la loi et de la présente ordonnance sur la protection des jeunes gens et celle de la maternité ainsi que la fixation de périodes de repos compensatoire pour le travail de nuit.

### Alinéa 1

La participation des travailleurs s'étend à l'organisation du temps de travail et à l'aménagement des horaires de travail (art. 48 LTr). Ce principe s'applique à plus forte raison dans les cas d'horaires particuliers, tels ceux soumis à un permis (nuit, dimanche, continu) et au service de piquet. Il ne s'agit donc pas uniquement d'informer les travailleurs intéressés des horaires à appliquer, mais de tenir compte de leur avis à l'établissement des horaires. Cette collaboration des travailleurs intervient dans la phase d'élaboration des horaires et pendant les heures de travail, avant le délai de deux semaines prévu entre la communication des horaires et leur mise en application. Un horaire, même établi avec la collaboration des travailleurs, doit rester dans le cadre des dispositions légales. La participation des travailleurs ne permet pas de déroger d'un commun accord à ces exigences.

Le délai de 2 semaines doit permettre au travailleur de planifier son temps en fonction de sa famille, de son travail et de ses loisirs. Sans raison impérative, ce délai ne peut être raccourci. Plus cette information est donnée tôt, mieux cela vaut. En cas d'ur-

gence, le travail supplémentaire, quant à lui, peut être annoncé dans un délai plus bref (voir les art. 12 LTr, 25 et 26 OLT 1 concernant les exigences liées au travail supplémentaire).

Si des raisons impératives requièrent des modifications d'horaire à court terme, une information rapide, directe et complète des travailleurs concernés est indispensable.

### Alinéa 2

Cet alinéa spécifie quelles sont les dispositions spéciales de protection que l'employeur doit communiquer aux travailleurs concernés. Il s'agit en particulier de celles découlant des articles suivants :

- articles 29 à 32 LTr et la relative réglementation prise par voie d'ordonnance (Durée du travail et du repos pour les jeunes travailleurs)
- articles 35, 35a et 35b LTr, articles 60 à 66 OLT 1 (Protection des femmes enceintes et qui allaitent)
- article 17b LTr, articles 31 et 32 OLT 1 (Temps de repos supplémentaire en cas de travail de nuit).

Article 70

## Information et instruction des travailleurs

(art. 48 LTr)

<sup>1</sup> Il incombe à l'employeur de veiller à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, de même que ceux qui y sont affectés à une activité tout en étant occupés par une autre entreprise, bénéficient des informations et instructions adéquates concernant l'organisation du temps de travail, l'aménagement des horaires de travail et les mesures qu'impose l'art. 17e de la loi en cas de travail de nuit. Cette instruction est donnée au début des rapports de travail, de même qu'en cas de modification quelconque des conditions de travail ; elle est répétée si nécessaire.

<sup>2</sup> Ces informations et instructions sont transmises pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

### Alinéa 1

L'employeur doit veiller à ce que chaque travailleur soit informé de l'organisation du temps de travail et de l'aménagement des horaires de travail dans l'entreprise. En cas de travail de nuit, il doit également aviser les travailleurs des mesures supplémentaires, prescrites par l'articles 17e LTr, qu'il a prises le cas échéant. Ces mesures peuvent porter sur la sécurité du trajet pour se rendre à son travail et en revenir, sur l'organisation du transport, sur les possibilités de se reposer et de s'alimenter, sur la prise en charge des enfants, etc.

Le personnel nouvellement engagé doit bénéficier de ces informations et instructions dès le stade de la formation à son nouveau travail. On accordera notamment une attention toute particulière à l'instruction des travailleurs de langue étrangère. Doivent également bénéficier de cette instruction les travailleurs temporaires et les travailleurs qui, tout en étant occupés par une entreprise tierce, exercent dans l'entreprise en question une activité provisoire ou durable.

Tout changement de poste de travail ou toute introduction de nouveaux systèmes d'organisation du temps de travail exigeant un complément d'informations sera assorti des instructions nécessaires, le cas échéant.

### Alinéa 2

Aussi bien la formation et l'instruction de nouveaux travailleurs que les instructions ultérieures ou complémentaires font partie intégrante du travail : elles ne donnent droit à aucune déduction de salaire et doivent être transmises pendant les heures de travail ordinaires. Elles ne peuvent avoir lieu ni pendant la période de temps libre du travailleur ni pendant les pauses. Sont interdits toute retenue sur le salaire ainsi que tout rattrapage antérieur ou ultérieur du temps consacré à ces instructions.

L'OLT 3 et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA) comportent elles aussi une disposition concernant l'instruction des travailleurs. Elles portent sur les aspects de la protection de la santé (art. 6 OLT 3) et de la prévention des accidents (art. 6 OPA).

Article 71

## Participation des travailleurs

(art. 48 et 6, al. 3, LTr)

<sup>1</sup> Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise sont informés à l'avance des visites des autorités d'exécution et, s'ils le souhaitent, invités de façon appropriée à participer aux enquêtes ou visites de ces autorités dans l'entreprise. Il en va de même pour les visites effectuées à l'improviste.

<sup>2</sup> L'employeur communique aux travailleurs ou à leurs représentants dans l'entreprise les instructions données par l'autorité d'exécution.

### Remarque liminaire

Une autre forme d'information et d'instruction est traitée dans le présent article : non pas celle qui porte sur le contexte global du poste de travail et dont laquelle tout travailleur doit être avisé (cf. commentaire de l'art. 70 OLT 1), mais celle qui concerne le droit collectif des travailleurs à prendre part aux visites et aux enquêtes de l'autorité d'exécution et à obtenir communication des instructions. L'article 71 OLT 1 est un cas d'application de la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation, RS 822.14).

### Alinéa 1

Les travailleurs sont en droit de prendre part aux inspections qu'effectuent les autorités d'exécution ainsi qu'aux enquêtes qu'elles ordonnent, et d'en obtenir une information circonstanciée. Ce droit de participation revient à la représentation des travailleurs s'il en existe une dans l'entreprise.

L'employeur est tenu d'avertir les travailleurs à l'avance lorsque les autorités d'exécution annoncent leur visite. Il s'agit là de l'unique mesure permettant de garantir le droit des travailleurs à participer aux enquêtes et aux visites de l'autorité d'exécution. En cas d'inspection annoncée à

l'avance, l'employeur est tenu d'avertir assez tôt les travailleurs ou leur représentation dans l'entreprise de la date de cette visite – et de son objet, s'il en a connaissance. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une représentation des travailleurs, l'employeur doit en informer sur le champ au moins un membre en cas de visite effectuée à l'improviste par l'autorité d'exécution.

Si représentation des travailleurs il y a, l'un de ses membres doit être habilité à prendre part à l'inspection. S'il n'y en a pas, l'employeur doit permettre aux travailleurs concernés d'assister à l'inspection de leur propre cadre de travail. Dans tous les cas, les travailleurs doivent impérativement avoir la possibilité d'exposer aux représentants de l'autorité d'exécution leurs souhaits et revendications dans les domaines énoncés à l'art. 70 OLT 1 (organisation du temps de travail, plans d'équipes, mesures imposées en cas de travail de nuit). A souligner que les travailleurs sont en droit de s'adresser à l'autorité d'exécution compétente en la matière en tout temps, et donc également hors du cadre des visites d'entreprise.

### Alinéa 2

L'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs concernés ou à leurs représentants dans l'entreprise les mesures qu'ordonne l'autorité d'exécution, le cas échéant.

Article 72

## Accès à l'entreprise

(art. 45 LTr)

<sup>1</sup> L'employeur autorise aux organes d'exécution et de surveillance l'accès à tout local de l'entreprise, réfectoires et foyers compris.

<sup>2</sup> Les organes d'exécution et de surveillance sont, dans les limites de leurs attributions, autorisés à interroger l'employeur de même que, en dehors de la présence de tiers, les travailleurs occupés dans l'entreprise, sur l'application de la loi, des ordonnances et des décisions officielles.

### Généralités

Le présent article donne des précisions sur les modalités concrètes de l'obligation générale de renseigner, à laquelle sont soumis l'employeur, les travailleurs ainsi que toutes les personnes effectuant sur mandat de l'employeur des tâches en lien avec la LTr (voir art. 45 LTr et le commentaire de celui-ci).

### Alinéa 1

L'employeur doit permettre aux autorités de surveillance l'accès à tous les locaux de l'entreprise où des travailleurs sont amenés à se rendre. Ceci ne se limite pas aux places de travail. Dans une entreprise dans laquelle est effectué du travail de nuit, il peut p. ex. être pertinent de contrôler l'aménagement des locaux utilisés pour les pauses.

### Alinéa 2

Les organes de surveillance sont ainsi habilités à mener des entretiens confidentiels avec les personnes soumises à l'obligation de renseigner. Cette possibilité fournit à l'employeur comme aux travailleurs l'occasion de faire des déclarations sur de mauvaises conditions de travail ou sur la non-application de prescriptions sans que l'autre partie puisse intervenir sur le cours des déclarations ou en apprendre le contenu. Dans certaines situations, cela permettra plus facilement aux organes de surveillance d'apprendre certaines infractions aux prescriptions de la LTr. Aucune des parties ne peut exiger d'être présente lors d'un de ces entretiens.

Article 73

## Registres et autres pièces

(art. 46 LTr)

<sup>1</sup> Les registres et pièces au sens de l'art. 46 de la loi comportent toutes les données nécessaires à l'exécution de la loi, notamment :

- a. l'identité du travailleur ;
- b. la nature de son activité, les dates du début et de la cessation de ses rapports de service ;
- c. les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles ;
- d. les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche ;
- e. l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure ;
- f. le déplacement, que pratique l'entreprise, des limites fixées pour le jour, la nuit et le dimanche aux termes des art. 10, 17 et 18 de la loi ;
- g. les réglementations concernant la compensation en temps prévue à l'art. 17b, al. 2 et 3, de la loi ;
- h. les périodes de repos supplémentaire et suppléments de salaire prescrits par la loi ;
- i. les résultats de l'examen médical quant à l'aptitude ou à la non-aptitude en cas de travail de nuit ou en cas de maternité ;
- j. la présence de raisons d'interdiction d'affectation ou les résultats des analyses de risques effectuées en cas de maternité, de même que les mesures prescrites qu'a appliquées l'entreprise.

<sup>2</sup> Les registres et autres pièces sont conservés pendant un minimum de 5 ans à partir de l'expiration de leur validité.

<sup>3</sup> Les organes d'exécution et de surveillance ont qualité pour consulter des registres et pièces supplémentaires. L'autorité compétente en la matière peut en disposer si les besoins de l'enquête l'exigent. Elle les remet à l'employeur dès la fin de son investigation.

### Remarque liminaire

La nouvelle conception du système de la durée du travail et du repos nécessite, dans l'intérêt de la protection de la santé publique et afin de répondre aux exigences de la convention no 81 de l'Organisation internationale du travail, une meilleure saisie des heures de travail et de repos. Tant le contrôle des analyses de risque en cas de maternité que les mesures supplémentaires en cas de travail de nuit ou encore la concrétisation des droits de participation nécessitent une documentation suffisante, laissant ressortir les indications nécessaires à l'exécution de la loi.

### Généralités

Il ressort clairement de la liste des indications à tenir à disposition des autorités compétentes que même certaines nouvelles formes d'aménagement de la durée du travail (horaire libre, mensualisation, voire annualisation, etc.) n'autorisent pas un renoncement à l'enregistrement de la durée du travail individuelle. Ces nouvelles formes doivent s'inscrire dans le cadre de la réglementation sur la durée du travail, laquelle demeure axée sur le travail quotidien et hebdomadaire. Les registres et autres pièces doivent être tenus de manière claire et compréhensible, leur contenu doit être aisé à comprendre et à vérifier, tant pour l'employeur, que pour les travailleurs et pour l'autorité compétente.

## Alinéa 1

L'énumération de la liste de l'alinéa 1 n'est pas exhaustive.

### lettres a et b :

L'indication de l'identité du travailleur, de la nature de son activité, des dates du début et de la cessation de ses rapports de service permettent de déterminer les prescriptions applicables à la personne en question.

### lettres c à f :

Les données citées sous lettres c à f permettent de vérifier les différents aspects de l'aménagement de la durée du travail et du repos. La loi prévoit en effet d'autres mesures de protection que la durée maximale de la semaine de travail, notamment l'espace journalier maximum dans lequel le travail doit s'effectuer, les pauses et le repos quotidien et hebdomadaire.

### lettres g et h :

La connaissance de ces éléments est nécessaire à la vérification du respect des compensations prévues par la loi pour du travail supplémentaire, continu, de nuit ou du dimanche.

### lettres i et j :

La vérification de ces indications permet d'assurer que des travailleurs ne sont pas exposés à des risques exagérés dans des circonstances particulières (travail de nuit, maternité)

## Alinéa 2

Cet article précise la durée de conservation des registres et autres pièces (voir à ce sujet le commentaire relatif à l'art. 46 LTr). Le délai de conservation est de 5 ans et commence à courir à la fin de leur validité.

## Alinéa 3

Si nécessaire, l'employeur devra fournir des documents supplémentaires, contenant des informations ne figurant pas dans la liste de l'alinéa 1. Il peut s'agir, par exemple, de pièces nécessaires à la vérification du paiement des suppléments de salaire dus (comptabilité) ou la justification de l'amortissement important des installations ayant conduit à l'indispensabilité du travail de nuit ou du dimanche (déclaration d'impôts). Il peut également s'agir, par exemple, de procès-verbaux, en vue de vérifier si les droits de participation sont correctement appliqués dans l'entreprise.

Article 73a

## Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

(art. 46 LTr)

<sup>1</sup> Les partenaires sociaux peuvent, dans une convention collective de travail (CCT), prévoir que les registres et pièces ne contiennent pas les données prévues par l'art. 73, al. 1, let. c à e et h, si les travailleurs concernés :

- a. disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail ;
- b. touchent un salaire annuel brut dépassant 120 000 francs (bonus compris) ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel, et
- c. ont convenu individuellement par écrit de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail.

<sup>2</sup> Le montant du salaire annuel brut visé à l'al. 1, let. b, est adapté à l'évolution du montant maximum du gain assuré LAA.

<sup>3</sup> L'accord selon l'art. 1, let. c, peut être révoqué chaque année par le travailleur ou l'employeur.

<sup>4</sup> La CCT doit être signée par la majorité des organisations représentatives de travailleurs, en particulier dans l'entreprise ou dans la branche, et doit prévoir :

- a. des mesures particulières pour garantir la protection de la santé et assurer le respect de la durée du repos fixée par la loi ;
- b. l'obligation de l'employeur de désigner un service interne chargé des questions relatives à la durée du travail.

<sup>5</sup> L'employeur tient à la disposition des organes d'exécution et de surveillance la CCT, les documents attestant les accords individuels de renonciation ainsi qu'un registre des travailleurs qui ont renoncé à l'enregistrement de la durée de leur travail en indiquant leur salaire annuel brut.

### Remarque préliminaire

L'adoption des nouvelles dispositions d'ordonnance répond à la demande de plus de flexibilité dans l'enregistrement de la durée du travail. Ces nouvelles dispositions permettent à certains groupes de travailleurs d'omettre entièrement ou partiellement l'enregistrement de la durée du travail et constituent par conséquent des dispositions dérogatoires par rapport à l'obligation d'enregistrement systématique de la durée du travail prévue par l'art. 73 OLT 1.

Les modalités de l'enregistrement de la durée du travail établies dans les art. 73a et 73b OLT 1 concernent des travailleurs qui sont soumis aux dispositions de la loi sur le travail en matière de

durée du travail et du repos et ne s'appliquent donc notamment pas aux personnes exerçant une fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 3, let. d, LTr et de l'art. 9 OLT 1. L'introduction des nouvelles modalités d'enregistrement de la durée du travail ne modifie rien au champ d'application de la loi sur le travail quant aux personnes. Les prescriptions de la loi sur le travail relatives à la durée du travail et du repos s'appliquent de manière inchangée aux travailleurs ayant la possibilité d'omettre intégralement l'enregistrement de la durée du travail et à ceux recourant à l'enregistrement simplifié de la durée du travail.

Une directive du SECO aux inspections cantonales du travail a créé, pour certains travailleurs, la possibilité d'enregistrer la durée du travail de façon sim-

plifiée à partir du 1er janvier 2013. Elle demeure applicable jusqu'à fin 2016 pour les entreprises qui l'ont mise en œuvre avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

## Alinéa 1

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail n'est admissible que si les conditions ci-après (convention collective de travail, salaire annuel brut de plus de 120 000 francs, autonomie en matière d'organisation du travail comme d'horaires de travail et accord de chaque travailleur concerné) sont réunies de façon **cumulative**.

La possibilité de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail et à la conservation de la documentation à ce sujet selon l'art. 73, al. 1, let. c à e et h, doit en premier lieu être prévue dans une convention collective de travail (CCT). Ladite CCT doit répondre à certains critères (cf. al. 4 à ce sujet). En outre, l'entreprise et chaque travailleur concerné doivent entrer dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux peuvent ajouter cet aspect à une convention collective de travail existante ou en conclure une nouvelle. Si les travailleurs concernés ne sont pas couverts par le champ d'application d'une CCT existante quant aux personnes, il est possible d'étendre ledit champ d'application à ce groupe de travailleurs uniquement pour la question de la renonciation à l'enregistrement de la durée du travail.

Une nouvelle CCT peut aussi se limiter à régler des questions relatives à l'enregistrement de la durée du travail, pour autant que les préalables matériels de l'alinéa 4 soient remplis. La CCT n'a pas à être déclarée de force obligatoire générale.

### lettre a :

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail n'est possible que pour les travailleurs qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail. Autrement dit, cette disposition ne concerne que des travailleurs qui déterminent eux-mêmes, pour une grande part, de quelle manière ils exécutent et organisent leurs

tâches. Ce genre d'autonomie a tendance à être l'apanage des cadres supérieurs ou des travailleurs ayant un cahier des charges particulier, comme les chefs de projet.

Les travailleurs concernés doivent en outre bénéficier de la liberté de fixer eux-mêmes la majorité de leurs horaires de travail (au moins la moitié) et de leurs temps de repos. Cette proportion est une valeur indicative. L'évaluation du degré d'autonomie quant aux horaires de travail doit se faire en prenant en compte l'environnement de travail dans sa totalité et en particulier les facteurs suivants :

### Facteurs positifs :

- télétravail sans planning horaire défini
- horaires flexibles
- absence d'obligation d'effectuer du temps de présence

### Facteurs négatifs :

- réunions obligatoires
- horaires blocs impératifs
- obligation d'être joignable à tout moment
- cahier des charges exigeant une présence constante (p. ex. chef d'atelier ou de chantier)
- grand besoin de coordination et obligation constante d'être à la disposition des chefs et/ou des clients

Il revient aux partenaires sociaux de définir concrètement, dans le cadre des discussions de négociation de la CCT, quelles catégories de travailleurs remplissent les conditions, disposent de l'autonomie nécessaire quant au contenu et à l'organisation de leur travail ainsi que dans leurs horaires et peuvent, à juste titre, renoncer à l'enregistrement de la durée de leur travail. Cette évaluation devra tenir compte des tâches, des responsabilités et de l'environnement professionnel général des groupes de travailleurs en question.

### lettre b :

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail requiert également que les travailleurs disposent d'un salaire annuel brut d'au moins



## Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

Chapitre 6 : Obligations particulières incombant à l'employeur et au travailleur

Section 3 : Obligations envers les organes d'exécution et de surveillance

Art. 73a Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

OLT 1

Art. 73a

120 000 francs. Le salaire annuel brut est calculé à partir du salaire déterminant soumis à l'AVS de l'année précédente. Cela signifie concrètement que les bonus sont compris, mais non les allocations sociales.

Le montant se réduit proportionnellement pour les travailleurs à temps partiel. Le principe est le même en cas d'engagement pour une période inférieure à un an ou en cas de congé non payé. Pour les travailleurs nouvellement embauchés, ce montant se fonde sur le salaire convenu dans le contrat de travail et les éventuelles composantes variables du salaire sont à prendre en compte dans la mesure où il est dans les usages effectifs de l'entreprise de les payer en fin d'année.

### lettre c :

Il est nécessaire que chaque travailleur ait renoncé personnellement à l'enregistrement de la durée du travail. Cela se produit sous la forme d'un accord écrit individuel entre le travailleur et l'employeur. L'entreprise qui gère les documents relatifs au personnel sur support électronique peut passer ces accords sous forme électronique. L'entreprise doit conserver une trace prouvant que le travailleur a donné son accord. En revanche, les exigences qualifiées concernant la forme écrite fixées par l'art. 13 s. CO n'ont pas à être remplies.

## Alinéa 2

Le montant de 120 000 francs suit l'évolution du montant maximum du gain assuré en vertu de la loi sur l'assurance-accidents, qui était de 148 200 francs lors de l'entrée en vigueur de l'art. 73a OLT 1, le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Toute adaptation de ce montant a lieu dans le cadre d'une révision de l'ordonnance.

## Alinéa 3

L'accord visé par l'art. 73a, al. 1, let. c, OLT 1 peut être révoqué tous les ans pour la fin de l'année, tant par l'employeur que par le travailleur concerné. La

révocation peut se faire par écrit ou être documentée lors de l'entretien de fin d'année. Le respect du délai de congé prévu par le contrat de travail n'est pas requis.

## Alinéa 4

La convention collective de travail doit être signée par la majorité des organisations de travailleurs représentatives, en particulier dans l'entreprise ou dans la branche. La représentativité d'une organisation de travailleurs se détermine en fonction des circonstances concrètes au moment de la conclusion de la convention.

La conclusion d'une convention collective de travail suppose une représentation des travailleurs indépendante de l'entreprise. Par ailleurs, les principes généraux du droit relatif aux CCT s'appliquent. Selon eux, les partenaires sociaux en droit de conclure des négociations collectives qui sont compétents matériellement, personnellement et localement, et agissent de bonne foi, doivent en principe être acceptés dans les négociations. La création de syndicats ad hoc dans le seul but de conclure des conventions relatives à l'enregistrement de la durée du travail avec certains employeurs n'est pas admissible.

Il convient de considérer que lorsqu'il existe une CCT la représentativité des organisations de travailleurs signataires de ladite CCT est donnée. La représentativité se rapporte en l'occurrence au personnel d'une entreprise ou d'une branche. Elle peut aussi se rapporter spécifiquement aux travailleurs concernés par la dérogation mais ce n'est pas une exigence. La possibilité de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail peut aussi être réglée dans une CCT interbranche (p. ex. CCT de la branche du travail temporaire) ou régionale.

L'approbation de la CCT par la majorité des organisations de travailleurs potentiellement envisageables (c'est-à-dire représentatives) est requise.

### lettre a :

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail entraînant la perte d'un instrument de

contrôle important, la CCT doit impérativement prévoir des mesures particulières visant à préserver la santé et à assurer le respect de la durée du repos prescrite par la loi. A cet égard, il convient d'accorder une attention particulière aux besoins des employés à temps partiel.

Les mesures de protection de la santé fixées doivent prendre en compte en particulier les risques de charge de travail excessive propres à la branche. On accordera une attention particulière à l'information des collaborateurs, à la sensibilisation des chefs et au suivi des mesures convenues. Il peut être judicieux pour les partenaires sociaux de faire appel à un spécialiste MSST (conformément à la directive n° 6508 de la CFST relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail) pour évaluer cette question et pour élaborer des propositions.

Etant donné que les inspecteurs du travail ne peuvent plus vérifier le respect de la réglementation prévue par la loi en matière de pauses et de repos sur la base d'une documentation complète relative à la durée du travail et aux coordonnées temporelles de ce dernier, les modalités de la prise des pauses et des temps de repos doivent être réglementées dans la convention collective de travail.

#### **lettre b :**

La convention collective de travail doit aussi comporter une obligation de l'employeur de désigner un service interne chargé des questions relatives à la durée du travail. Il convient de garantir que ce service soit indépendant dans l'exercice de ses fonctions et que la confidentialité soit assurée. L'employeur est en outre libre de décider comment il intègre ce service dans la structure de l'entreprise.

Ce service a pour fonction première de sensibiliser les chefs à la question de la durée du travail et du repos. Il doit en outre investiguer régulièrement la charge de travail des collaborateurs dans l'entreprise. Le but est qu'il détecte rapidement les situations problématiques par rapport au respect des temps de repos ou caractérisées par une surcharge

sur un autre plan. Le service interne chargé des questions relatives à la durée du travail doit ainsi être à même de soutenir les travailleurs concernés, le cas échéant, et de proposer des mesures à la direction. Son rôle en ce qui concerne les autres mesures particulières prévues par la CCT doit être déterminé.

Ledit service est également le premier interlocuteur des autorités d'exécution en cas de contrôle.

## **Alinéa 5**

L'employeur n'est pas complètement libéré de ses obligations en matière de conservation de documents. La documentation détaillée relative à la durée du travail laisse la place à d'autres documents permettant aux autorités d'exécution de vérifier que les conditions d'exonération de l'obligation d'enregistrer la durée du travail sont réunies.

L'employeur doit tenir les documents suivants à la disposition des organes étatiques d'exécution et de surveillance :

- la convention collective de travail
- les accords individuels de renonciation
- un registre des travailleurs qui ont renoncé à l'enregistrement de la durée du travail. Le revenu annuel brut de chacun des travailleurs concernés n'a pas à figurer dans ce registre. La confirmation que lesdits travailleurs atteignent le niveau de salaire requis est suffisante. L'inspecteur du travail peut toutefois contrôler l'exactitude de ce registre par sondage et réclamer les certificats de salaire de certains travailleurs.

Article 73b

## Enregistrement simplifié de la durée du travail

(art. 46 LTr)

<sup>1</sup> Les représentants des travailleurs au sein d'une entreprise ou d'une branche ou, à défaut, la majorité des travailleurs d'une entreprise peuvent convenir avec l'employeur que seule la durée quotidienne du travail fourni doit être enregistrée pour les travailleurs qui peuvent déterminer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail. Le début et la fin des plages de travail de nuit ou du dimanche doivent en outre être consignés.

<sup>2</sup> L'accord doit prévoir :

- a. à quelles catégories de travailleurs l'enregistrement simplifié de la durée du travail s'applique ;
- b. des dispositions particulières pour garantir le respect de la durée du travail et du repos ;
- c. une procédure paritaire permettant de vérifier le respect de l'accord.

<sup>3</sup> Dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs, l'employeur peut conclure par écrit avec le travailleur un accord individuel prévoyant l'enregistrement simplifié de la durée du travail tel que le prévoit l'al. 1. L'accord doit mentionner les dispositions relatives à la durée du travail et du repos en vigueur. Les entreprises sont en outre tenues de mener un entretien de fin d'année sur la charge de travail et d'en consigner le contenu.

<sup>4</sup> Même si un accord a été conclu, les travailleurs concernés sont libres d'enregistrer les données prévues par l'art. 73, al. 1, let. c à e. L'employeur est tenu de mettre à disposition un instrument approprié à cet effet.

### Remarque préliminaire

Cf. remarque préliminaire au début du commentaire de l'art. 73a OLT 1.

### Alinéa 1

L'enregistrement simplifié de la durée du travail permet aux travailleurs disposant d'une certaine autonomie dans la détermination de leurs horaires de travail de ne plus enregistrer que la durée quotidienne du travail. Ils ne sont plus tenus de conserver un document précisant à quel moment ils ont travaillé et pris leurs temps de repos, sauf dans le cas du travail de nuit et du dimanche. Dans ces deux cas seulement, ils doivent consigner l'heure de début et de fin de leurs plages de travail. L'objectif de cette obligation est de permettre d'aborder la question des compensations prescrites par la

loi pour le travail de nuit et du dimanche. En outre, la durée quotidienne maximale fixée par la loi est moindre pour le travail de nuit que pour le travail de jour et du soir.

L'introduction de l'enregistrement simplifié de la durée du travail se fait en règle générale par la conclusion d'un accord collectif entre les représentants élus des travailleurs dans l'entreprise (commission du personnel) et l'employeur. Un tel accord collectif peut également être négocié et approuvé par un syndicat qui est déjà implanté dans l'entreprise et qui a signé une CCT.

Dans les entreprises ne comportant pas de commission du personnel telle que la prévoit la loi sur la participation (RS 822.14), il est possible de faire désigner par les collaborateurs un groupe de projet ad hoc chargé de négocier cet accord. Le mode de désignation de ce groupe de projet n'est pas formalisé et une élection n'est pas requise. Ce groupe

aura pour tâche d'examiner un avant-projet établi par l'employeur ou d'en négocier un avec lui pour qu'il soit ensuite soumis aux collaborateurs concernés de l'entreprise afin qu'ils votent à son sujet. L'accord collectif est considéré comme approuvé si la majorité des travailleurs concernés dans l'entreprise ont donné leur assentiment.

Dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, l'employeur peut aussi passer un accord individuel prévoyant l'enregistrement simplifié de la durée du travail avec chacun des travailleurs concernés (cf. explications relatives à l'alinéa 3).

L'enregistrement simplifié de la durée du travail n'est possible pour un travailleur donné qu'à condition qu'il dispose de la liberté suffisante dans son travail quotidien pour déterminer lui-même une part significative de ses horaires de travail. Ce critère est rempli s'il peut déterminer au moins un quart de ses horaires de travail. Il s'agit ici d'une valeur indicative. Les personnes entrant en ligne de compte sont dans la plupart des cas de cadres moyens, des cadres supérieurs ou des personnes exerçant des fonctions qui ne sont pas directement liées à la production / fourniture de prestation de l'entreprise. Le fait que l'entreprise offre en général la possibilité de bénéficier d'horaires flexibles ne suffit pas pour remplir ce critère. Une période de temps bloquée qui ne dépasse pas 75% du temps de travail total, ne permet quant à elle de remplir le critère que s'il n'y a pas d'autres exigences qui restreignent l'autonomie (comme par exemple des séances obligatoires en-dehors du temps bloqué ou voyages de services).

## Alinéa 2

L'al. 2 fixe le contenu de l'accord collectif. Les exigences relatives au contenu d'un tel accord sont sensiblement plus rigoureuses que celles d'un accord individuel selon l'al. 3.

### lettre a :

L'accord collectif doit prévoir quelles catégories de travailleurs ou quels postes dans l'entreprise disposent de l'autonomie requise dans la détermination des horaires de travail.

### lettre b :

Etant donné que la durée de travail et de repos n'est pas enregistrée de manière détaillée, il n'est plus possible de procéder au contrôle du respect de la durée du repos. L'accord doit donc expliquer les mesures prises pour garantir le respect de la durée du travail et du repos (p ex. blocage du courrier électronique durant la nuit ou le dimanche, fixation d'une heure d'arrivée au travail plus tardive à la suite de voyages d'affaires, culture de la pause).

### lettre c :

Il convient également de définir une procédure d'accompagnement paritaire dans l'accord. Les modalités de cette procédure peuvent être librement définies par les parties. Elles doivent cependant au moins garantir un échange périodique entre les travailleurs concernés ou leurs représentants et l'employeur, au sujet de la mise en oeuvre de l'accord.

Cet échange doit permettre d'aborder les questions ou problèmes éventuels et de procéder à des ajustements en cas de besoin.

## Alinéa 3

Les petites entreprises occupant moins de 50 collaborateurs peuvent conclure avec ceux-ci un accord individuel prévoyant l'enregistrement simplifié de la durée du travail. Le nombre de collaborateurs se calcule en fonction du nombre de personnes occupées et non en fonction du nombre total de postes à plein temps. Il n'est pas tenu compte des travailleurs dont on loue les services.

Selon la présente disposition, une entreprise correspond à une unité organisationnelle autonome au sens de la loi sur la participation (RS 822.14). Quant à une filiale seule, elle n'est pas considérée comme une entreprise autonome. Pour une société-holding, on se fondera sur chaque société au cas par cas. L'accord doit mentionner les prescriptions en vigueur en matière de durée du travail et du repos. L'entreprise doit en outre mener un entretien de fin d'année sur la question de la charge de travail et le contenu de cet entretien doit être consigné.

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 6 : Obligations particulières incombant à l'employeur et au travailleur

Section 3 : Obligations envers les organes d'exécution et de surveillance

Art. 73b Enregistrement simplifié de la durée du travail

**OLT 1****Art. 73b**

La documentation obligatoire à fournir par l'employeur d'une petite entreprise sur les travailleurs soumis au régime de l'enregistrement simplifié comprend:

- la documentation simplifiée relative à la durée du travail
- l'accord conclu entre l'employeur et le travailleur
- le document relatif à l'entretien de fin d'année

**Alinéa 4**

Malgré l'existence d'un accord collectif ou individuel, un travailleur peut décider individuellement de tenir un registre complet de ses horaires de travail (consignation de la durée du travail). L'employeur est tenu de mettre à disposition un instrument approprié à cet effet. Cet instrument doit être approprié, c'est-à-dire que son utilisation doit être pratique et ne pas représenter une charge excessive pour les travailleurs et les entreprises. L'employeur informera de cette possibilité les travailleurs concernés par l'enregistrement simplifié de la durée du travail.

Article 74

## Attestation d'âge

(art. 29, al. 4, LT<sub>r</sub>)

<sup>1</sup> L'employeur tient une attestation d'âge à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance pour chaque jeune travailleur.

<sup>2</sup> L'attestation d'âge est délivrée gratuitement par l'officier de l'état civil du lieu de naissance ou d'origine ou, pour les étrangers nés hors de Suisse, par l'autorité de police compétente en la matière.

### Généralités

Lors de l'engagement d'un jeune travailleur, l'employeur doit demander une attestation d'âge. Ce principe vise à assurer le respect des dispositions relatives à l'âge minimum et les autres dispositions ayant trait à l'âge du travailleur (voir le commentaire de l'art. 29, al. 4).

### Alinéa 1

La conservation de l'attestation d'âge pour les jeunes travailleurs, ou d'une copie de ce document

dans les dossiers du personnel et la mise à disposition de celle-ci, à la demande des autorités d'exécution et de surveillance, fait partie des obligations de l'employeur.

### Alinéa 2

Cet alinéa indique quel organe officiel peut délivrer une attestation d'âge. Un document comme un passeport, une carte d'identité ou un livret pour étrangers est également valable en tant qu'attestation d'âge.

Article 75

## SECO

(art. 42, al. 3, LTr)

<sup>1</sup> Le SECO représente le service de la Confédération auquel ressortit la protection des travailleurs. Il est notamment chargé :

- a. de contrôler et de coordonner l'application de la loi par les cantons et de veiller à l'uniformité de l'application du droit ;
- b. d'assurer la formation continue et le perfectionnement professionnel des autorités d'exécution ;
- c. de conseiller et d'informer les autorités cantonales d'exécution, les associations patronales et les associations de travailleurs sur l'application de la loi et de ses ordonnances, d'une part, et les autres organisations intéressées sur les questions générales relevant de la protection des travailleurs, d'autre part ;
- d. de procurer les informations sur la protection des travailleurs ;
- e. de mettre à disposition les spécialistes et infrastructures indispensables pour étudier et résoudre les problèmes et situations complexes ;
- f. d'étudier les questions de fond et les questions spécifiques relevant de la protection des travailleurs, et de résoudre les problèmes de portée générale ;
- g. de contribuer aux efforts visant à la promotion de la santé au travail ainsi que de lancer et de promouvoir les projets de recherche sur le thème de la santé au travail ;
- h. d'assurer la gestion des relations publiques et des contacts internationaux dans le domaine de la protection des travailleurs ;
- i. d'appliquer la loi et ses ordonnances dans les entreprises et les administrations fédérales ;
- j. d'appliquer la procédure d'approbation des plans selon les art. 7 et 8 de la loi dans le cadre de la procédure fédérale coordonnée fixée à l'art. 62a à 62c de la loi du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration.

<sup>2</sup> Les entreprises donnent au SECO accès à leurs locaux, pour autant que l'exigent les tâches fixées à l'al. 1.

<sup>3</sup> Le SECO peut, sur demande et contre remboursement des frais, assumer intégralement ou partiellement certaines tâches incombant à un canton qui se trouve, faute de personnel, de formation ou d'infrastructure, dans l'impossibilité d'y faire face.

<sup>4</sup> Le SECO peut prescrire l'emploi de formulaires uniformes pour les demandes, permis et approbations.

## Généralités

L'article 42 LTr définit sommairement les tâches de la Confédération en ce qui concerne l'exécution de la loi (voir commentaire de l'art. 42 LTr). Le présent article énumère les principales tâches du centre de prestations « Conditions de travail » du SECO, en tant qu'organe spécialisé de la Confédération en

matière de protection de travailleurs. L'énumération n'est pas exhaustive. La compétence du SECO en matière d'octroi de permis relatifs à la durée du travail pour le travail de nuit et du dimanche réguliers ou permanents n'est notamment pas mentionnée ici : cette tâche est spécifiée de manière suffisamment concrète dans la LTr elle-même.

Le présent article fournit la base pour la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons en ce qui concerne l'exécution de la LTr. Il indique clairement que les tâches principales de la Confédération sont la haute surveillance et les tâches centrales alors que l'exécution proprement dite incombe aux cantons.

## Alinéa 1

Les éléments ci-dessous entrent dans le cadre de la haute surveillance et des tâches centrales.

### Lettre a :

La surveillance et la coordination de l'exécution de la LTr par les cantons. Le SECO veille à une application du droit et à une pratique d'exécution uniformes dans toute la Suisse. La mise à disposition d'instruments utiles à l'exécution et l'appui aux cantons pour les aider à compléter leurs connaissances techniques entrent dans ce cadre.

### Lettre b :

La formation continue et le perfectionnement professionnel des organes cantonaux d'exécution. Le SECO veille, par une offre de formation adaptée, à ce que les cantons disposent des connaissances et des compétences nécessaires dans les différents domaines d'exécution pour mener à bien leurs tâches.

### Lettre c :

L'information et le conseil concernant toutes les questions ayant trait à la protection des travailleurs. Le conseil aux organes cantonaux d'exécution et leur information occupent ici le premier plan. A cela s'ajoutent les tâches d'information et de conseil auprès d'associations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres organisations intéressées – à titre de prestations générales, dépassant le cadre d'une seule entreprise.

### Lettre d :

Elaboration d'informations dans le domaine de la protection des travailleurs. Cette activité a lieu en

contact notamment avec les associations spécialisées et les partenaires sociaux. Le SECO assure également la collaboration avec les institutions et les offices fédéraux actifs dans des domaines voisins ainsi qu'avec des organisations internationales actives dans le domaine de la protection des travailleurs (notamment avec l'agence européenne pour la sécurité et la santé au poste de travail, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et l'Organisation Internationale du Travail).

### Lettre e :

Ce point fait référence aux problématiques complexes qui dépassent les possibilités des inspections cantonales du travail tant sur le plan technique que sur le plan de l'infrastructure nécessaire. Le SECO apporte dans ce cas son appui aux inspections cantonales du travail pour apprécier la situation et résoudre les problèmes qui se posent. Le SECO s'engage également dans d'autres domaines, où des connaissances spécialisées sont requises mais ne sont pas, ou pas suffisamment, disponibles ailleurs.

### Lettre f :

Le traitement de questions de fond et de questions spécifiques dans le domaine de la protection des travailleurs ainsi que la recherche de solutions pour des problématiques de portée générale (c.-à-d. concernant plusieurs cantons ou un certain nombre d'entreprises) font également partie des tâches de base du SECO.

### Lettre g :

Le renforcement et le développement de la protection des travailleurs. Il incombe ainsi au SECO d'observer de manière critique les tendances actuelles dans le monde du travail, d'en dégager les besoins en ce qui concerne l'information, la recherche et le développement de la législation et de prendre les mesures qui s'imposent.

### Lettre h :

Le SECO se charge de manière générale des relations publiques dans le domaine de la protection



des travailleurs et des contacts avec les institutions nationales et internationales actives dans ce domaine.

**Lettre i :**

Le SECO se charge de l'exécution de la LTr dans les entreprises et les administrations de la Confédération.

**Lettre j :**

Pour la procédure d'approbation des plans dans le cadre de la procédure fédérale coordonnée, se référer au commentaire des articles 41 et 44 OLT 4.

## Alinéa 2

En vertu de l'article 45 LTr, les employeurs sont tenus de permettre aux autorités d'exécution et de surveillance de pénétrer dans l'entreprise, d'y faire des enquêtes et d'emporter des objets et des matériaux à des fins d'examen. Le présent alinéa précise que cette obligation de l'employeur vaut également à l'égard des collaborateurs du SECO, pour autant que l'accès à l'entreprise soit nécessaire à l'accomplissement des tâches définies à l'alinéa 1.

## Alinéa 3

Tous les cantons ne disposent pas dès maintenant du personnel nécessaire à l'exécution de leurs tâches. On peut tenir compte de cet état de fait par l'adoption de solutions transitoires adaptées. Il apparaît néanmoins clairement dès aujourd'hui que les petits cantons ne seront guère à même d'offrir toute la palette de compétences techniques nécessaires pour pouvoir assurer l'exécution eux-mêmes. La collaboration intercantonale est sans doute une option intéressante pour faire face à cette situation. Le présent alinéa ouvre la voie à une autre option, à savoir le transfert de certaines tâches cantonales à la Confédération. Cette possibilité ne devra néanmoins être utilisée qu'avec réserve car le transfert de tâches cantonales à la Confédération va à l'encontre de l'objectif de séparation nette entre l'exécution et la haute surveillance.

## Alinéa 4

Une des tâches importantes de l'autorité d'exécution consiste à établir une unité de doctrine dans la mise en œuvre de la LTr. Les formulaires de demande, de permis et d'approbation sont un des moyens à disposition pour atteindre cet objectif.

Article 77

## Décisions du SECO et mesures compensatoires

(art. 42, 50, 51 et 53 LTr)

<sup>1</sup> Le SECO peut, dans le cadre de ses tâches, prononcer des décisions à l'encontre de l'employeur et lui enjoindre de prendre les mesures nécessaires au rétablissement de l'ordre légal. S'il y a péril en la demeure, il peut prendre des décisions à titre de mesures provisionnelles.

<sup>2</sup> Les décisions prévues à l'al. 1 sont notifiées par écrit ; les mesures provisoires sont confirmées ultérieurement et motivées. Un délai est imparti à l'employeur pour appliquer la loi et donner confirmation des mesures prises.

<sup>3</sup> Si l'employeur n'a pas appliqué les décisions ou les mesures prescrites à l'expiration du délai imparti, le SECO ordonne l'exécution aux frais de l'employeur et sous réserve de sanctions pénales.

<sup>4</sup> abrogé

### Généralités

Dans le cadre de ses tâches de surveillance, la Confédération peut donner des directives aux autorités cantonales d'exécution et prendre les mesures d'exécution dont la LTr lui attribue directement la compétence. C'est le SECO qui exerce ces compétences de la Confédération (voir commentaire de l'art. 42 LTr). Le présent article précise la portée de cette habilitation à donner des directives.

### Alinéa 1

L'habilitation du SECO à prononcer, dans le cadre de ses tâches, des décisions à l'encontre des employeurs a par exemple une importance particulière s'agissant des permis relatifs à la durée du travail. Dans ce domaine, hormis sa compétence en matière de permis pour le travail de nuit permanent ou périodique, le SECO peut intervenir directement auprès des employeurs négligents sans devoir passer par l'autorité cantonale. De telles mesures sont prévues notamment à l'article 51, alinéa 1 LTr, et ont trait aux prescriptions en matière de protection de la santé et au retrait de permis relatifs à la durée du travail.

### Alinéa 2

Les décisions doivent toujours être notifiées par écrit. Les mesures provisionnelles peuvent être ordonnées sans délai, comme cela est le cas par exemple d'une mesure de protection d'une femme enceinte. De telles décisions doivent néanmoins être confirmées par écrit a posteriori et être assorties d'un délai de mise en œuvre. L'injonction de prendre les mesures nécessaires pour rétablir la conformité aux dispositions légales ne constitue pas une décision.

### Alinéa 3

Si l'employeur négligent n'a pas mis à profit le délai imparti pour prendre les mesures nécessaires, il incombe au SECO de faire appliquer ces mesures. Le SECO peut alors retirer un permis relatif à la durée du travail ou s'abstenir d'en octroyer un (art. 53 LTr).

« Sous réserve de sanctions pénales » signifie qu'en faisant appliquer les réserves imposées, le SECO peut mentionner l'article 292 du Code pénal (RS 311.0). L'article doit alors être cité dans son intégralité : « Celui qui ne se sera pas conformé

**Art. 77**

**OLT 1**

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 7 : Attributions et organisation des autorités

Section 1 : Confédération

Art. 77 Décisions du SECO et mesures compensatoires

à une décision à lui signifiée, sous la menace de la peine prévue au présent article, par une autorité ou un fonctionnaire compétents sera puni des arrêts ou de l'amende.» L'employeur sera ainsi passible d'une poursuite pénale.

Article 78

## Mesures concernant la haute surveillance

(art. 42 LTr)

Si l'autorité d'exécution cantonale s'abstient d'intervenir ou prend des dispositions en partie ou en totalité contraires à la loi, le SECO donne les directives nécessaires. S'il y a péril en la demeure ou atteinte grave à des biens juridiques, le SECO prend les mesures nécessaires au respect de la loi.

En tant qu'autorité de surveillance, le SECO est tenu de veiller à ce que la loi soit appliquée de manière correcte dans tous les cantons. Il peut donner des directives aux autorités cantonales d'exécution. Si celles-ci ne prennent pas les mesures qui s'imposent ou prononcent des décisions contraires à la loi, le SECO peut intervenir même sans dénonciation ou sans être saisie par la partie concernée. S'il constate des défauts dans l'application de la

loi, le SECO peut, selon les circonstances, émettre des avertissements, des directives ou des correctifs adaptés aux circonstances (p. ex. en rétablissement de l'ordre légal, ou en se substituant à l'autorité « négligente »). Ceci ne doit néanmoins avoir lieu que lorsque des dispositions juridiques claires ont été enfreintes, que des prescriptions de procédure essentielles n'ont pas été respectées ou qu'il a été porté atteinte à des intérêts publics.

Article 79

## Attributions

(art. 41 LTr)

<sup>1</sup> Pour autant que l'exécution de la loi et des ordonnances ne soit pas réservée à la Confédération, elle incombe aux autorités cantonales, qui sont notamment chargées :

- a. d'effectuer dans les entreprises les contrôles nécessaires pour s'assurer de l'observation des prescriptions de la loi et des ordonnances ;
- b. de conseiller, en matière d'application de la loi et des ordonnances, les employeurs, travailleurs, maîtres d'ouvrage, planificateurs et autres personnes chargées de tâches prévues par la loi sur le travail ;
- c. d'informer les employeurs, les travailleurs, leurs organisations, ainsi que les autres organisations professionnelles ou services intéressés sur les questions d'actualité et leur évolution.

<sup>2</sup> Les cantons s'assurent que :

- a. l'exécution des tâches légales est confiée à un nombre suffisant de personnes disposant de la formation nécessaire ;
- b. l'intervention de personnel de contrôle féminin ou le recours à ce personnel sont assurés pour traiter les questions spécifiques concernant les travailleuses ;
- c. les compétences et les moyens matériels requis sont attribués aux personnes chargées du contrôle ; et que
- d. les conditions d'engagement de ces personnes confèrent à leur activité la stabilité requise et garantissent leur indépendance.

<sup>3</sup> Le SECO édicte des directives fixant d'une part le niveau de la formation de base et de la formation complémentaire, et, d'autre part, les effectifs que chacun des cantons est tenu d'affecter aux tâches de surveillance, en fonction du nombre d'entreprises, du volume et de la complexité des tâches.

### Généralités

Les cantons sont responsables de toutes les tâches d'exécution que la LTr ne réserve pas à la Confédération. Les cantons se voient en quelque sorte attribuer les tâches opérationnelles alors que la Confédération prend en charge la dimension stratégique et doit notamment veiller à une application du droit uniforme dans toute la Suisse. Les différentes compétences des uns et des autres ne sont pas reprises dans le présent article (p. ex. en matière d'octroi de permis relatifs à la durée du travail pour le travail temporaire de nuit et du dimanche ou d'approbation des plans et d'autorisation d'exploiter).

Les tâches mentionnées dans cet article sont celles qui s'ajoutent à celles déjà formulées dans d'autres articles.

### Alinéa 1

Les cantons sont tenus de veiller à ce que les entreprises respectent les prescriptions de la LTr aussi bien en ce qui concerne la durée du travail et celle du repos que dans les questions de protection de la santé. Pour accomplir cette tâche, les autorités compétentes doivent procéder à des contrôles ad hoc et déterminer sur place si les conditions de

travail répondent aux prescriptions de la LTr et de ses ordonnances. Si des permis relatifs à la durée du travail ont été octroyés, les autorités doivent contrôler que les limites et les conditions fixées dans les permis sont respectées.

L'information des personnes qui sont confrontées à la LTr dans leur domaine de compétence et le conseil à ces personnes font également partie des attributions des cantons ; il peut s'agir d'employeurs, d'associations d'employeurs ou encore de maîtres d'ouvrage. Le conseil porte avant tout sur des questions de procédure et sur la marche à suivre pour obtenir une réponse à des questions spécifiques. Des conseils relatifs à des solutions précises peuvent également être fournis occasionnellement mais la règle générale est qu'il revient aux entreprises elles-mêmes ou à des spécialistes externes mandatés par elles (p. ex. MSST) d'élaborer les solutions nécessaires.

C'est l'employeur qui assume la responsabilité des conditions de travail qui règnent dans l'entreprise ; c'est à lui qu'il revient d'entreprendre les démarches nécessaires pour que ces conditions soient bonnes. Les recherches nécessaires (y compris les mesures à effectuer) n'incombent donc pas en premier lieu à l'autorité d'exécution. Cette dernière doit se limiter pour l'essentiel

- à intervenir auprès de l'employeur en cas d'irrégularités pour que celui-ci remédie à la situation,
- à demander une expertise technique conformément à l'art. 4 OLT 3, lorsque cela est justifié,
- à orienter l'employeur vers les experts nécessaires et, le cas échéant, vers les solutions par branche,
- à contrôler que les mesures voulues ont été mises en œuvre correctement.

## Alinéa 2

Les cantons ont l'obligation d'engager un personnel formé de manière adéquate et en nombre suffisant pour remplir les tâches découlant de la LTr. Des connaissances de base du domaine concerné et la sensibilité voulue suffisent souvent pour reconnaître des situations susceptibles de provoquer des problèmes de santé liés au travail. Des spécialistes expérimentés sont pourtant souvent les seuls à même de détecter un danger latent et d'apprécier si les mesures nécessaires ont été appliquées correctement sur le plan technique. Il est par conséquent indispensable que les autorités cantonales d'exécution disposent de personnes bien formées à même d'exercer la surveillance dans les différents domaines de spécialisation.

Le recours à du personnel féminin doit également être assuré pour le traitement des questions spécifiquement féminines, ce qui implique que les ressources correspondantes doivent être mises à disposition par les cantons.

## Alinéa 3

Cet alinéa confère au SECO la compétence d'édicter des directives visant à traduire en éléments concrets les exigences envers les organes cantonaux d'exécution posées à l'alinéa 2. Le SECO peut ainsi fixer le profil exigé des personnes chargées des tâches d'exécution de la LTr dans les cantons ainsi que le nombre de personnes nécessaires, eu égard au nombre d'entreprises à contrôler et aux tâches à effectuer.

Article 80

## Communication et présentation de rapports

(art. 41 LTr)

<sup>1</sup> Les cantons communiquent au SECOI :

- a. la composition des autorités d'exécution et les autorités de recours qu'ils désignent, conformément à l'art. 41, al. 1, de la loi ;
- b. les jours fériés qu'ils assimilent au dimanche, conformément à l'art. 20a, al. 1, de la loi ;
- c. les ordonnances cantonales d'exécution ainsi que toutes leurs modifications ;
- d. les décisions concernant les mesures d'ordre administratif, les décisions pénales et les ordonnances de non-lieu en version intégrale et motivée.

<sup>2</sup> Les cantons communiquent annuellement au SECO les données que requiert l'établissement du rapport à l'intention de l'Organisation internationale du travail et celles qui sont nécessaires à l'exercice de la haute surveillance.

<sup>3</sup> Les données que requiert le SECO sont communiquées dans les trois mois qui suivent l'année de référence.

<sup>4</sup> L'autorité cantonale envoie au SECO un exemplaire des permis concernant la durée du travail qu'elle a délivrés et l'informe des décisions et mesures prises en vertu des art. 51, al. 2 et 3, 52 et 53 de la loi.

### Généralités

Pour que la Confédération puisse jouer pleinement son rôle d'autorité de surveillance, il est nécessaire que les cantons lui remettent des rapports (voir commentaire de l'art. 41, al. 2, OLT 1).

### Alinéa 1

#### Lettre a :

Le SECO doit savoir quels sont ses interlocuteurs dans les cantons. Ceux-ci doivent par conséquent lui indiquer l'autorité d'exécution et les autorités cantonales de recours. Cette obligation de signaler la composition desdites autorités prend tout son sens lorsque les cantons modifient leur organisation.

#### Lettre b :

Conformément à l'article 20a, les cantons peuvent assimiler à un dimanche huit jours en plus de la

fête nationale. Pour les entreprises soumises à la LTr, la réglementation relative au dimanche s'applique à ces jours (voir commentaire de l'art. 20a LTr).

La connaissance de ces données est nécessaire pour le contrôle des compensations prévues par la loi en cas de travail supplémentaire, de travail continu, ainsi que de travail de nuit et du dimanche.

#### Lettre c :

Les lois et ordonnances cantonales d'exécution et leurs modifications doivent être communiquées au SECO.

#### Lettre d :

Les décisions et jugements doivent également être transmis pour information au SECO.

## Alinéa 2

Les cantons sont tenus de fournir au SECO toutes les données dont celui-ci a besoin pour exercer la haute surveillance et pour établir le rapport à l'intention du Bureau international du travail.

## Alinéa 3

Le présent alinéa fixe le délai dans lequel les données citées ci-dessus doivent être fournies.

## Alinéa 4

Tous les permis relatifs à la durée du travail que les cantons délivrent dans le cadre de leurs compétences doivent être transmis au SECO à des fins de contrôle et d'information. Les cantons doivent également informer le SECO des décisions prononcées et des mesures prises dans les cas de non-observation par les employeurs des charges assorties au(x) permis.



Article 81

## Commission fédérale du travail

(art. 43 LTr)

<sup>1</sup> La Commission fédérale du travail se compose de 19 membres dont :

- a. deux représentent les cantons ;
- b. deux représentent la science ;
- c. sept représentent les associations patronales, et sept les associations de travailleurs ;
- d. un représente les organisations féminines.

<sup>2</sup> Le directeur en charge de la Direction du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie ou son suppléant assume la présidence.

<sup>3</sup> Les membres de la commission sont nommés pour la période administrative applicable aux autorités fédérales.

<sup>4</sup> La commission peut instituer des sous-commissions et faire appel au concours d'experts pour l'étude de questions déterminées.

<sup>5</sup> Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche édicte un règlement intérieur d'entente avec la commission.

### Généralités

Voir le commentaire de l'article 43 LTr.

#### Alinéa 1

La Commission fédérale du travail se compose de 19 membres : 2 membres représentent les cantons, 2 la science, 7 les associations d'employeurs, 7 les associations de travailleurs, 1 représente les organisations féminines.

Les membres sont choisis avant tout sur la base de leurs compétences techniques. Lors de leur élection, il convient de prendre garde à une représentation équilibrée des deux sexes, des groupes d'intérêt, des langues, des régions et des groupes d'âge. L'objectif à long terme est la représentation paritaire des deux sexes.

#### Alinéa 2

La présidence est occupée par le Directeur du travail, du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) ou son suppléant.

#### Alinéa 3

Les membres des commissions extraparlimentaires sont nommés pour une période administrative de 4 ans. Cette période coïncide avec la législature des chambres fédérales. De nouvelles élections sont organisées au début de chaque période. Le mandat des membres de la Commission qui sont élus en cours de période administrative (élections de remplacement) se termine à la fin de la période administrative. La durée de fonction des membres est limitée à 12 ans ; elle se termine à la fin de l'année civile correspondante. L'autorité qui procède aux élections peut, dans des cas justifiés, prolonger cette durée jusqu'à 16 ans. Les membres peuvent exercer leur activité jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 70 ans.

#### Alinéa 4

Pour les missions de grande ampleur, telle la révision de la loi sur le travail ou celle de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, il est possible de constituer une sous-commission qui élabore les projets.

**Art. 81**

**OLT 1**

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 7 : Attributions et organisation des autorités

Section 3 : Commission fédérale du travail

Art. 81 Commission fédérale du travail

Ceux-ci ne sont traités au sein de la Commission que lorsqu'ils ont été mis au point au niveau de la sous-commission. Des experts des thèmes à traiter peuvent être consultés par la sous-commission.

## **Alinéa 5**

Le règlement interne fixe notamment l'organisation de la commission ainsi que les tâches et la position de ses membres. Il définit entre autres le nombre de membres, les modalités de leur convocation et leur pouvoir de décision.

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 8 : Protection et gestion des données  
Section 1 : Obligation de garder le secret, communication de données et droit d'accès  
Art. 82 Obligation de garder le secret

**OLT 1**

**Art. 82**

Article 82

## **Obligation de garder le secret**

(art. 44 LTr)

<sup>1</sup> L'obligation de garder le secret selon l'art. 44 de la loi s'applique aux autorités chargées de la surveillance et de l'exécution des prescriptions de la loi sur le travail, aux membres de la Commission fédérale du travail ainsi qu'aux experts consultés et aux inspecteurs spécialisés.

<sup>2</sup> Les experts ou inspecteurs spécialisés auxquels il est fait appel sont informés par écrit de leur obligation de garder le secret à l'égard de tiers.

Le présent article indique quelles autorités et quelles personnes sont soumises à l'obligation de garder le secret et précise qu'il faut informer par écrit

les experts ou inspecteurs spécialisés auxquels il est fait appel de leur obligation de garder le secret à l'égard de tiers (voir commentaire de l'art. 44 LTr).

Article 83

## Communication de données personnelles sensibles

(art. 44a LTr)

- <sup>1</sup> Lorsque la personne concernée n'a pas été formellement informée ou qu'elle n'a, compte tenu des circonstances, manifestement pas connaissance de la communication de données la concernant, obligation est faite de lui notifier la communication et l'étendue effective de ces données, ainsi que de lui donner la possibilité de se prononcer.
- <sup>2</sup> Il peut être renoncé à accorder à la personne concernée le droit d'être entendue avant la communication des données, pour autant que les droits ou d'autres intérêts importants de tiers soient menacés, que l'exécution de tâches légales soit entravée ou que la personne concernée ne se manifeste pas ou reste introuvable dans le délai imparti.
- <sup>3</sup> La communication générale de données personnelles sensibles n'est autorisée qu'à des fins statistiques nécessaires à l'Office fédéral de la statistique, pour autant que ce dernier puisse justifier de la nécessité des informations requises sur la base d'un profil précis de sa tâche et que toute transmission de ces données à des tiers soit exclue ou autorisée exclusivement sous forme de données rendues anonymes.
- <sup>4</sup> Le consentement de la personne concernée selon l'art. 44a, al. 2, de la loi est présumé lorsque la communication de données revêt pour le destinataire une extrême urgence, qu'elle est effectuée dans l'intérêt de la personne concernée et que toute prise de position est impossible en temps utile.

### Généralités

L'art. 44a LTr pose les principes généraux de la protection des données. L'alinéa 5 confère au Conseil fédéral la compétence de prévoir la transmission de données particulièrement sensibles à des autorités ou à des institutions si le destinataire de ces données en a besoin pour accomplir sa tâche légale (voir commentaire de l'art. 44a LTr).

### Alinéa 1

Le principe est que les données particulièrement sensibles ne peuvent être communiquées qu'avec l'accord de la personne concernée. Cet accord peut être obtenu au moment de l'enregistrement des données ou juste avant leur communication. La personne concernée doit être mise au courant des informations collectées et avoir l'occasion de donner expressément son accord à leur communication.

### Alinéa 2

Cet alinéa énumère les raisons qui peuvent justifier de renoncer à accorder à la personne concernée le droit d'être entendue, et donc de transmettre des données sensibles à son sujet sans son accord préalable. Dans certains cas, s'enquérir au préalable de l'accord de la personne concernée peut aller à l'encontre des intérêts de tiers ou entraver l'accomplissement de tâches légales (p. ex. dans le cadre d'une procédure pénale).

### Alinéa 3

Pour mener à bien ses tâches, l'Office fédéral de la statistique doit pouvoir disposer d'un grand nombre de données dans des domaines très divers. Le présent alinéa permet la transmission de telles données dans le domaine de la protection des travailleurs. Cette possibilité est néanmoins liée à l'obligation de rendre ces données anonymes,

**Art. 83**

**OLT 1**

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 8 : Protection et gestion des données

Section 1 : Obligation de garder le secret, communication de données et droit d'accès

Art. 83 Communication de données personnelles sensibles

c'est-à-dire d'empêcher qu'il soit possible d'en inférer l'identité des personnes concernées.

### **Alinéa 4**

Les autres justifications de la communication de données sensibles sont l'urgence que revêt la communication de données, le fait qu'elle se fait dans l'intérêt de la personne concernée et que cette dernière ne peut prendre position à ce sujet en temps utile.

Article 84

## Communication de données personnelles non sensibles

(art. 44a LTr)

<sup>1</sup> Les autorités d'exécution et de surveillance de la loi sur le travail et de la loi sur l'assurance-accidents obtiennent la communication générale de données personnelles non sensibles.

<sup>2</sup> Des données personnelles non sensibles peuvent également, à titre exceptionnel et sur demande motivée, être communiquées à des tiers, pour autant qu'ils puissent justifier d'un intérêt public ou privé important.

### Remarque liminaire

Par données personnelles non sensibles, on entend les données qui n'ont pas trait à la personnalité profonde de l'individu et qui sont communément accessibles sous une forme ou sous une autre. Il s'agit par exemple du nom, de la date de naissance et de l'état civil.

### Alinéa 1

Des données de ce genre peuvent sans problème être communiquées aux autorités et institutions mentionnées dans le présent alinéa. L'accord des personnes concernées n'est pas nécessaire pour cela.

### Alinéa 2

Les données personnelles non sensibles peuvent être transmises sans l'accord de la personne concernée à d'autres autorités ou institutions que celles mentionnées à l'alinéa 1, à condition que lesdites autorités ou institutions puissent faire valoir un intérêt particulier à en disposer.

Article 85

# Système d'information et de documentation de la Confédération

(art. 44b LTr)

<sup>1</sup> Le SECO exploite, dans le cadre de son activité de surveillance et d'exécution, un système d'information et de documentation automatisé pour :

- a. les permis concernant la durée du travail ;
- b. les procédures d'approbation des plans selon l'art. 7, al. 4, de la loi ;
- c. la banque de données sur le droit du travail, qui contient des informations générales sur le droit du travail public et privé ;
- d. la banque de données sur l'exécution, gérée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) et contenant les données relatives à l'activité d'inspection des organes d'exécution de la loi et de la LAA ;
- e. les visites d'entreprises ;
- f. la gestion des adresses.

<sup>2</sup> Le système contient pour chaque entreprise :

- a. le nom, l'adresse et le numéro d'identification ;
- b. le statut (entreprise industrielle ou non industrielle) ;
- c. le type d'activité économique ;
- d. la date de l'enregistrement dans le système ainsi que la date de l'effacement.

<sup>3</sup> Le système peut contenir en outre :

- a. des plans, des descriptifs de plans, des approbations des plans et des autorisations d'exploiter selon l'art. 7, al. 4, de la loi ;
- b. des procès-verbaux de visites d'entreprises ;
- c. le motif de l'inscription dans le système ;
- d. des décisions, des analyses de risques, des expertises, des dénonciations et des sanctions pénales.

## Généralités

L'article 44b, alinéa 3, de la LTr confère au Conseil fédéral la compétence de régler les détails relatifs aux systèmes d'information et de documentation. L'article 11 de la loi sur la protection des données impose aux organes fédéraux de signaler au préposé fédéral à la protection des données tous leurs fichiers pour enregistrement. Le présent article énonce quelles collections de données peuvent être établies et quelles données peuvent y figurer.

## Alinéa 1

Le présent alinéa énumère les éléments que la Confédération est habilitée à faire figurer dans un système automatisé d'information et de documentation. Cette énumération est exhaustive.

## Alinéa 2

Le présent alinéa établit la liste des données que le système informatisé d'information et de documentation de la Confédération doit contenir

**Art. 85**

**OLT 1**

**Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

Chapitre 8 : Protection et gestion des données  
Section 2 : Systèmes d'information et de documentation  
Art. 85 Système d'information et de documentation de la Confédération

### **Alinéa 3**

Cet alinéa énumère les données que la Confédération peut faire figurer à titre facultatif dans son système informatisé d'information et de documentation.



Article 86

## Systèmes d'information et de documentation des cantons

(art. 44b LT<sub>r</sub>, art. 97a LAA)

<sup>1</sup> L'autorité cantonale exploite, dans le cadre de son activité de surveillance et d'exécution, un système d'information et de documentation sur les entreprises industrielles.

<sup>2</sup> Le système contient pour chaque entreprise industrielle :

- a. les données visées à l'art. 85, al. 2 ;
- b. l'indication de la lettre de l'art. 5, al. 2, selon laquelle l'entreprise a été assujettie ;
- c. les plans, les descriptifs de plans, les approbations des plans et les autorisations d'exploiter.

### Généralités

Comme l'assujettissement des entreprises industrielles relève de la compétence des cantons, ce sont eux qui sont responsables de la collecte et de l'administration des données correspondantes.

### Alinéa 1

Les cantons doivent tenir un système d'information et de documentation sur les entreprises industrielles. Ils sont libres de décider s'ils souhaitent exploiter un système informatisé ou un système sur papier.

### Alinéa 2

Cet alinéa précise quelles données doit contenir le système cantonal d'information et de documentation sur les entreprises industrielles. Un standard minimal est donc fixé à l'échelon fédéral pour tous les cantons. Il relève de la compétence des autorités cantonales de saisir en plus éventuellement d'autres données en tenant compte de la législation cantonale sur la protection des données.

Article 87

## Echange de données et sécurité des données

(art. 44, al. 2, et 44b, LTr)

- <sup>1</sup> Les autorités de la Confédération et des cantons qui sont compétentes pour l'exécution de la loi ou de la LAA s'accordent mutuellement accès à leurs données, pour autant que l'accomplissement de leurs tâches l'exige. L'autorité cantonale communique sans délai au SECO en particulier les données visées à l'art. 86, al. 2, let. a et b.
- <sup>2</sup> Les autorités de la Confédération et des cantons peuvent connecter leurs systèmes d'information et de documentation automatisés.
- <sup>3</sup> Là où une telle connexion existe, elles s'octroient mutuellement la possibilité de consulter toutes les données non sensibles.
- <sup>4</sup> Le SECO et les cantons prennent les mesures qui s'imposent pour empêcher les tiers non autorisés d'accéder aux données.

### Alinéa 1

Les cantons comme la Confédération établissent et gèrent des systèmes d'information et de communication (voir commentaire de l'art. 44b LTr). Ils sont tenus d'échanger les données figurant dans ces systèmes pour autant que cela soit nécessaire à l'accomplissement de leur tâche légale. Les cantons sont en particulier tenus de communiquer sans délai au SECO les indications relatives à l'assujettissement pour le traitement de demandes de permis concernant la durée du travail.

### Alinéa 2

Les systèmes d'information et de documentation de la Confédération et des cantons peuvent être connectés.

### Alinéa 3

Une procédure d'appel peut être mise en place dans le cadre de la connexion des systèmes d'information et de documentation. Cette procédure d'appel ne peut porter que sur les données non sensibles.

### Alinéa 4

Pour garantir la protection des données, l'accès aux banques de données concernées doit être protégé, de manière à éviter qu'elles soient consultées par des tiers non autorisés.

Article 88

## Saisie, modification et archivage de données

(art. 44b LTr)

<sup>1</sup> Les données personnelles sont gérées de façon centralisée par le SECO pour la Confédération, par l'autorité compétente en la matière pour le canton.

<sup>2</sup> Les données personnelles sont, pour autant qu'elles ne doivent pas être transmises aux Archives fédérales, détruites cinq ans après l'expiration de leur validité. Ce délai ne s'applique pas aux données rendues anonymes et traitées à des fins de planification, de recherche ou de statistique.

### Généralités

Le présent article se fonde sur l'article 44b, alinéa 3, de la LTr et fixe les compétences en matière de gestion des données ainsi que le délai de conservation de ces données.

### Alinéa 1

Les autorités responsables du traitement des données mentionnées à l'article 86 OLT 1 sont, au niveau fédéral, le SECO et, au niveau cantonal, les autorités désignées par les lois cantonales d'organisation.

### Alinéa 2

Conformément à l'article 21 de la loi sur la protection des données, les données personnelles qui ne sont plus utilisées doivent soit être rendues anonymes soit être détruites, à moins qu'elles ne doivent être conservées à titre de preuve ou pour des questions de sécurité ou encore qu'elles ne doivent être déposées aux Archives fédérales. Dans le cas des banques de données mentionnées à l'article 86 OLT 1, les deux conditions sont remplies : les données servent d'une part de preuve et doivent d'autre part être déposées aux Archives fédérales. Elles ne doivent donc pas être détruites dès qu'elles ne sont plus utilisées.

## Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

Chapitre 8 : Protection et gestion des données  
Section 2 : Systèmes d'information et de documentation  
Art. 89 Protection des données

OLT 1

Art. 89

Article 89

# Protection des données

(art. 16, al. 2, LPD, art. 44 à 46 LTr)

Les droits des personnes concernées, notamment les droits d'information, de rectification et d'effacement des données sont régis par les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données, sous réserve de clauses dérogatoires prévues par la loi (LTr).

Etant deux lois fédérales, la loi sur la protection des données et la loi sur le travail sont de même niveau. Par conséquent, dans les cas où la LTr ne prévoit rien en matière de protection des données, ce sont les dispositions de la loi sur la protection des données qui doivent être appliquées.

## Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail

Chapitre 8 : Protection et gestion des données  
Section 2 : Systèmes d'information et de documentation  
Art. 90 Disposition pénale

OLT 1

Art. 90

Article 90

# Disposition pénale

La poursuite pénale pour violation de la protection des données ou infraction à l'obligation de renseigner est régie par la loi fédérale sur la protection des données (LPD).

Si dans le cadre de l'application des dispositions de la LTr, le droit à la protection des données est violée ou que l'obligation de renseigner est enfreinte, ce ne sont pas les mesures administratives et pénales

de la LTr qui s'appliquent mais celles de la loi sur la protection des données (art. 34 et 35 LPD). Cette précision a pour but d'éviter que les règles de la LTr soient appliquées à tort.

Article 1

## Objet

La présente ordonnance précise les possibilités de dérogations aux prescriptions légales en matière de durée du travail et du repos en cas de situation particulière selon l'art. 27, al. 1, de la loi et désigne les catégories d'entreprises ou groupes de travailleurs auxquels s'appliquent ces dérogations. Elle définit l'étendue des dérogations pour chaque catégorie d'entreprises ou groupe de travailleurs.

La base légale de l'ordonnance 2 est l'article 27, alinéa 1, de la LTr (cf. art. 27 LTr). Le premier article de l'OLT 2 fixe que l'ordonnance 2 édicte des dispositions en dérogation à la loi sur le travail. Il précise en outre que ces prescriptions ne s'appliquent qu'aux

groupes d'entreprises ou de travailleurs expressément cités dans l'ordonnance. Il fixe ainsi le cadre de cette ordonnance d'exécution, puisque les ordonnances ne peuvent dépasser le cadre fixé par la loi.

Article 2

## Petites entreprises artisanales

<sup>1</sup> Sont réputées petites entreprises artisanales (art. 27, al. 1<sup>bis</sup>, de la loi) les entreprises qui n'occupent, abstraction faite de l'employeur, que quatre personnes au plus, indépendamment de leur taux d'occupation.

<sup>2</sup> La nécessité (art. 27, al. 1<sup>bis</sup>, de la loi) est établie lorsque :

- a. une entreprise appartient à l'une des catégories d'entreprises énumérées à la section 3 de la présente ordonnance, ou
- b. que les conditions fixées à l'art. 28 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail sont remplies.

### Généralités

L'article 27, alinéa 1<sup>bis</sup>, de la loi exempte de l'obligation de solliciter un permis les petites entreprises artisanales dont l'exploitation est tributaire du travail de nuit et/ou du dimanche. La définition de ces entreprises ainsi que la notion de nécessité du travail de nuit ou du dimanche sont explicitées dans le présent article.

### Alinéa 1

On appelle petites entreprises artisanales les entreprises composées, en sus de l'employeur, d'un maximum de quatre travailleurs. Seul est déterminant le nombre des travailleurs, et non pas leur taux d'occupation. En d'autres termes, l'employeur peut occuper au maximum quatre travailleurs, que leur taux d'occupation soit de 100% ou, par exemple, de 10% seulement. A noter que les membres de la famille de l'employeur au sens de l'article 4 LTr n'entrent pas dans ce décompte.

Sont réputées petites entreprises artisanales toutes les catégories de microentreprises, quel que soit le type d'activité économique, pour autant que cette dernière soit exercée dans le but d'obtenir un profit.

### Alinéa 2

#### Lettre a :

La nécessité du travail de nuit ou du dimanche est établie pour toute petite entreprise artisanale appartenant à l'une des branches pour lesquelles la section 3 de la présente ordonnance fixe des dispositions spéciales. Il y a lieu de souligner que l'exemption de l'obligation de solliciter un permis pour le travail de nuit ou du dimanche vaut pour toute la nuit ou tout le dimanche.

#### Lettre b :

La nécessité est également établie en présence de l'un des critères d'indispensabilité fixés à l'article 28 OLT 1 (cf. commentaire correspondant). D'où la possibilité, pour les petites entreprises artisanales confrontées à des impératifs justifiant l'indispensabilité technique ou économique au sens de l'article 28 OLT 1, d'instaurer le travail de nuit et/ou du dimanche sans devoir solliciter de permis. Sont assimilés à l'indispensabilité économique les besoins particuliers des consommateurs que l'intérêt public exige de satisfaire et auxquels il est impossible de répondre sans faire appel au travail de nuit et/ou du dimanche.

**Art. 2**

**OLT 2**

**Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail**

Section 1 : Objet et définitions  
Art. 2 Petites entreprises artisanales

S'il n'y a pas nécessité au sens des lettres a ou b, par exemple lors de travail temporaire de nuit ou du dimanche, les petites entreprises artisanales doivent également être au bénéfice du permis y relatif. Afin de l'obtenir, elles doivent démontrer l'existence d'un besoin urgent, établi selon les conditions de l'article 27 OLT 1 (cf. commentaire art. 27 OLT 1).



Article 3

## Application

Les dispositions de la présente section sont applicables aux catégories d'entreprises et aux travailleurs visés dans les dispositions de la section 3.

L'ordonnance 2 comporte trois sections : Section 1 : Objet et définitions, Section 2 : Dispositions spéciales, Section 3 : Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties.

Les articles 4 à 14, qui font partie de la section 2, énoncent les dérogations aux normes de la loi sur le travail. La section 3 fait la liste des branches qui bénéficient de réglementations dérogatoires. Les articles 4 à 14 ne sont applicables qu'aux catégo-

ries d'entreprises auxquelles ils sont spécifiquement attribués. Les besoins spécifiques de chaque branche, ayant pour une raison ou pour une autre besoin de dérogations, peuvent ainsi être pris en compte.

L'application conditionnée des articles 4 à 14 est une technique législative qui doit être explicitée dans le présent article afin d'éviter toute confusion quant à l'application des dispositions spéciales.

Article 4

## Dérogations à l'obligation de solliciter une autorisation pour le travail de nuit ou du dimanche ainsi que pour le travail continu

<sup>1</sup> L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs pendant la totalité ou une partie de la nuit.

<sup>2</sup> L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs pendant la totalité ou une partie du dimanche.

<sup>3</sup> L'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs dans un système de travail continu.

### Alinéas 1 et 2

L'exemption de l'obligation de solliciter un permis pour le travail de nuit ou du dimanche peut porter sur toute la durée de la nuit ou du dimanche. Elle peut aussi ne porter que sur une partie de la nuit (jusqu'à 02 h ou à partir de 02 h, par exemple) ou sur une partie du dimanche (à partir de 12 h, par exemple). Elle se limite aux situations prévues par la loi, c'est-à-dire aux formes d'occupation décrites dans les articles 17, 19 et 24 de la loi et dans ses ordonnances. Toute entreprise pour laquelle l'exemption de l'obligation de solliciter un permis n'est que partielle, mais qui souhaite néanmoins occuper des travailleurs de nuit ou du dimanche au-delà de l'intervalle non soumis à autorisation, est tenue de solliciter le permis correspondant. Il en va de même pour les entreprises qui nécessitent un permis comportant une dérogation au sens de l'article 28 LTr.

Le présent article n'exempte l'entreprise que de l'obligation de solliciter un permis. Restent donc applicables l'intégralité des autres dispositions qui, fixées par la loi et par l'ordonnance 1, concernent le travail de nuit ou du dimanche et le travail continu.

L'exemption totale de l'obligation de solliciter un permis pour le travail de nuit autorise le travail toutes les nuits entre le dimanche à 23 h (ou respectivement à 22 h ou à 24 h) et le samedi aux mêmes horaires (fixés en fonction de la définition du dimanche par l'entreprise). L'exemption totale de l'obligation de solliciter un permis pour le travail du dimanche n'autorise le travail du dimanche que dans les limites de la période dite de travail de jour et du soir ; pour que le travail du dimanche puisse avoir lieu pendant la période dite de nuit, l'exemption doit porter à la fois sur le travail de nuit et sur le travail du dimanche, sans quoi l'obtention d'un permis de travail de nuit est nécessaire.

### Alinéa 3

L'exemption de l'obligation de solliciter un permis pour le travail continu ordinaire n'est soumise à aucune restriction. Elle ne s'applique cependant pas au travail continu atypique au sens de l'article 39 OLT 1.

Article 5

## **Prolongation de la période de travail quotidien pour le travail de jour et le travail du soir**

L'intervalle dans lequel s'inscrit la période de travail de jour et de travail du soir peut, pour le travailleur, être prolongé jusqu'à un maximum de 17 heures, pauses et heures supplémentaires comprises, pour autant que soit observé, en moyenne par semaine civile, un repos quotidien d'un minimum de 12 heures consécutives, et que le repos quotidien entre deux interventions comporte un minimum de 8 heures consécutives.

Il est possible, dans les limites du travail de jour et du travail du soir, d'élargir de 14 heures (art. 10, al. 3, LTr) à 17 heures la période durant laquelle le travail est autorisé. Ainsi un travailleur peut-il être occupé pendant toute cette durée, soit entre 06 h et 23 h, soit entre 05 h et 22 h ou entre 07 h et 24 h. S'il fait usage de cette possibilité, l'employeur est tenu d'accorder, en lieu et place du repos quotidien de 11 heures (art. 15a LTr), un repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives en moyenne par semaine civile. Il ne peut donc prolonger que partiellement la tranche de travail quotidien effectué au cours d'une semaine civile.

La réduction du repos quotidien entre deux périodes de travail à un minimum de 8 heures consécutives est autorisée plus qu'une fois par semaine. Une telle réduction doit être compensée, au cours de la même semaine civile, par une prolongation équivalente d'autres repos quotidiens. Ne sont pas pris en compte dans le calcul de la moyenne des repos quotidiens les repos hebdomadaires prescrits par la loi, tels que dimanches de congé ou demi-journées de congé hebdomadaire.

Article 6

## **Prolongation de la durée maximale du travail hebdomadaire**

La durée maximale du travail hebdomadaire peut, pour un certain nombre de semaines, être prolongée de 4 heures, pour autant qu'elle soit observée en moyenne sur trois semaines consécutives et que la semaine de travail n'excède pas cinq jours en moyenne sur une année civile.

La présente disposition ne s'applique qu'aux entreprises dont la durée maximale de travail hebdomadaire est de 50 heures. Elle les autorise à prolonger cette durée de 4 heures au plus, au cours d'un certain nombre de semaines, mais leur enjoint, dans ce cas, de respecter la durée maximale de travail hebdomadaire habituelle en moyenne sur 3 semaines.

Autre condition à laquelle est subordonnée une telle prolongation : le travailleur doit bénéficier de la semaine de cinq jours en moyenne sur l'année civile (cf. commentaire de l'art. 22 OLT 1). D'autres possibilités de prolonger la durée maximale du travail hebdomadaire figurent à l'article 22 OLT 1.

Article 7

## Prolongation de la semaine de travail

- <sup>1</sup> Les travailleurs peuvent être occupés pendant onze jours consécutifs au plus :
  - a. s'ils bénéficient d'un minimum de trois jours de congé immédiatement après, et
  - b. si la semaine de cinq jours est observée en moyenne durant l'année civile.
- <sup>2</sup> Les travailleurs peuvent être occupés pendant sept jours consécutifs :
  - a. si la durée quotidienne du travail s'inscrivant dans le travail de jour ou le travail du soir n'excède pas neuf heures,
  - b. si la durée maximale du travail hebdomadaire est observée en moyenne sur deux semaines, et
  - c. si au minimum 83 heures consécutives de congé sont accordées immédiatement après le septième jour : ces 83 heures comprennent le repos quotidien, le repos compensatoire pour le travail dominical et la demi-journée de congé hebdomadaire.

Le présent article autorise l'employeur à prolonger la semaine de travail individuelle à plus de 6 jours consécutifs à des conditions particulières. Cette disposition vise la possibilité de prolonger la semaine de travail aussi bien en cas de travail de jour et du soir que du travail de nuit. En cas de travail de nuit sans alternance avec un travail de jour, cette disposition n'est pas applicable.

### Alinéa 1

Il est possible de prolonger le nombre de jours consécutifs de travail jusqu'à 11 au maximum. Lorsque l'employeur fait usage de cette possibilité, il doit accorder au travailleur un repos hebdomadaire de 3 jours au minimum, à juxtaposer au repos quotidien qui suit cette période de travail prolongée. Cela équivaut donc à un repos hebdomadaire d'au moins 83 heures consécutives (3 x 24 heures + 11 heures). Une telle prolongation de la semaine de

travail est en outre subordonnée à l'observation de la semaine de 5 jours en moyenne sur l'année civile (cf. commentaire de l'art. 22, OLT 1).

### Alinéa 2

Il est possible de prolonger le nombre de jours consécutifs de travail à 7. Dans ce cas, trois conditions doivent être respectées : la durée du travail de jour et du soir (cf. art. 10 LTr) du travailleur ne doit pas excéder neuf heures, la durée maximale de la semaine de travail doit être respectée en moyenne sur deux semaines et un repos d'au moins 83 heures consécutives doit être planifié, sans exception, immédiatement après le septième jour de travail. Les 83 heures comprennent le repos quotidien, le repos compensatoire pour le travail dominical et la demi-journée de congé hebdomadaire. En cas de travail de nuit, la limite quotidienne du travail peut dépasser dans certaines situations les 9 heures (cf. art. 10 OLT 2).

Article 8

## **Travail supplémentaire effectué le dimanche**

<sup>1</sup> Le travail supplémentaire selon l'art. 12, al. 1, de la loi peut être effectué le dimanche. Il est compensé par un congé de même durée dans un délai de quatorze semaines.

<sup>2</sup> Le travail supplémentaire selon l'art. 12, al. 1, de la loi peut être effectué le dimanche. Il est compensé par un congé de même durée dans un délai de vingt-six semaines.

### **Alinéa 1**

Le travail supplémentaire est autorisé non seulement les jours ouvrables (art. 25, al. 1, OLT 1), mais aussi le dimanche et les jours fériés légaux assimilés au dimanche. Effectué le dimanche, le travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. L'extension de ce délai à l'année civile (art. 25, al. 2, OLT 1) est toutefois interdite.

### **Alinéa 2**

Cette nouveauté a été introduite par la modification de l'OLT 2 du 1<sup>er</sup> juillet 2004. Les remarques sous alinéa 1 sont ici valables, mais le délai de compensation est prolongé à vingt-six semaines. Les hôpitaux et laboratoires médicaux bénéficient de cette disposition.

Article 8a

## Service de piquet

<sup>1</sup> Dans le cadre d'un service de piquet, le délai entre la convocation du travailleur et son arrivée sur le lieu de travail (délai d'intervention) doit, en principe, être d'une durée minimum de 30 minutes.

<sup>2</sup> Si, pour des raisons impérieuses, ce délai est plus court, le travailleur a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de la période inactive du service de piquet. Par période inactive on entend le temps consacré à un service de piquet en dehors des interventions et du temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir. La durée effective de l'intervention et le temps de trajet comptent dans leur intégralité comme temps de travail et s'ajoutent à la compensation.

<sup>3</sup> Si, en raison du délai d'intervention réduit, le service de piquet doit être effectué dans l'entreprise, l'intégralité de ce service compte comme temps de travail.

<sup>4</sup> Dans les cas visés aux al. 2 et 3, le travailleur peut assurer sept jours de piquet au maximum par période de quatre semaines.

### Généralités

Le principe du service de piquet est contenu dans l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (art. 14, 15 et 19, al. 3). L'ordonnance 1 ne se prononce pas sur la durée du délai d'intervention acceptable entre la convocation du travailleur et son arrivée sur le lieu de travail. Lorsque le service de piquet exige que le travailleur intervienne dans un délai extrêmement bref, par ex. en 15 minutes après l'appel, le travailleur n'est en pratique pas en mesure de quitter l'entreprise et ne peut donc pas profiter de ses loisirs. C'est pourquoi le présent article fixe une limite au délai d'intervention et précise les mesures compensatoires à accorder aux travailleurs pour des délais d'intervention réduits. Cette nouveauté a été introduite explicitement pour les hôpitaux et cliniques (cf. art. 15 OLT 2).

### Alinéa 1

Cet alinéa précise ce qu'il faut entendre par « délai d'intervention ».

Par « arrivée sur le lieu de travail », on vise l'arrivée du travailleur dans l'enceinte de l'entreprise (Betriebsgelände) où la prestation de travail doit être effectuée.

En principe le délai d'intervention ne devrait pas être inférieur à 30 minutes. Dans les cas où il n'est pas possible de respecter ce principe, les conditions particulières des alinéas suivants doivent être respectées.

### Alinéa 2

Uniquement des raisons techniques ou organisationnelles et non des motifs purement financiers peuvent justifier l'introduction d'un délai d'intervention inférieur à 30 minutes (ex. une telle réduction du délai d'intervention peut se justifier dans le cadre d'un service d'urgence d'un hôpital).

En cas de réduction, l'employeur doit verser au travailleur concerné une compensation en temps équivalente à 10% de la période inactive du service du piquet. Cette compensation ne peut, en aucun cas, être remplacée par une prestation en argent ou d'autres avantages (cf. art. 22 LTr).

#### Exemple de calcul :

Service de piquet :

de 20h00 à 8h00 : 12 heures

Intervention : - 1h 20 minutes

Trajet aller/retour : - 40 minutes

Période inactive : = **10 heures**

La compensation en temps de 10% correspond à 1 heure (10% de 10 heures).

La durée effective de l'intervention et le temps de trajet comptent dans leur intégralité comme temps de travail et viendront s'ajouter à la compensation de 10% .

L'employeur est tenu d'accorder ce repos compensatoire dans un délai d'une année (cf. art. 17b, al. 2 LTr).

### Alinéa 3

Si le délai d'intervention très bref oblige le travailleur à rester sur son lieu de travail, l'intégralité du temps consacré au service de piquet compte comme durée du travail (cf. art. 15, al. 1 OLT 1). L'obligation de rester sur son lieu de travail découle de facteurs objectifs qui doivent être examinés de cas en cas pour chaque travailleur amené à effectuer du service de piquet. Il s'agit ici de situations extraordinaires où le travailleur doit rester dans l'entreprise, car en pratique il n'est pas en mesure de quitter son lieu de travail au vu du délai d'intervention très court qui ne lui permettrait pas de revenir à temps en cas d'appel.

### Alinéa 4

Lors d'un délai d'intervention réduit (inférieur à 30 minutes), le nombre de services de piquet ne doit pas dépasser un maximum de sept dans l'espace de quatre semaines. Les conditions de l'art. 14, al. 2 OLT 1 sont applicables.



Article 8b

## Planification et répartition des services de piquet

<sup>1</sup> Le temps que le travailleur consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant ne peut excéder sept jours par période de quatre semaines. Il n'est pas obligatoire de lui accorder le délai de deux semaines sans service de piquet prévu à l'art. 14, al. 2, de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail<sup>1</sup>.

<sup>2</sup> Le temps que le travailleur consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant est de dix jours maximum par période de quatre semaines, pour autant que soient remplies les deux conditions suivantes:

- a. l'entreprise ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer un service de piquet qui soit conforme aux exigences de l'al. 1, parce qu'elle est géographiquement située dans une région périphérique ou en raison de sa spécialisation professionnelle, et
- b. le nombre de services de piquet impliquant une intervention effective n'excède pas sept par mois en moyenne par année civile.

<sup>3</sup> La durée du repos quotidien peut être réduite à neuf heures les nuits où le travailleur effectue un service de piquet pour autant qu'elle atteigne douze heures en moyenne sur deux semaines.

### Généralités

L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail fixe les règles de base applicables au service de piquet (art. 14, 15 et 19, al. 3, OLT 1). La présente disposition apporte, pour certaines entreprises, une dérogation ponctuelle aux règles générales en la matière. Cette nouveauté a été introduite explicitement pour les cabinets vétérinaires et les cliniques vétérinaires (cf. art. 21 OLT 2).

Dans la pratique, un jour de service de piquet compte 24 heures au maximum (p. ex. un jour de semaine, un samedi ou un dimanche), et une nuit pendant laquelle est effectué un service de piquet (p. ex. du lundi au mardi) compte comme un « jour de service de piquet ».

### Alinéa 1

L'intervalle de quatre semaines est ici déterminant pour la planification des services de piquet, comme dans la disposition figurant à l'art. 14, al. 2, OLT 1. Chaque travailleur peut être de piquet ou effectuer des interventions résultant d'un piquet pendant sept jours au maximum dans cet intervalle.

En dérogation à la règle prévue à l'art. 14, al. 2, OLT 1, il n'est pas nécessaire d'assurer au travailleur deux semaines sans piquet à la suite de son dernier service de piquet. Les sept jours peuvent donc être répartis librement sur les quatre semaines. Cette disposition spéciale permet de planifier le service de piquet sur une base régulière. Un travailleur donné peut ainsi être de piquet à jours fixes, soit toujours les mêmes jours de la semaine.

<sup>1</sup> SR 822.111

## Alinéa 2

Les petites entreprises n'occupant pas plus de quatre vétérinaires salariés (cf. art. 21, let. b, OLT 2) ont la possibilité de porter le nombre maximal de jours où un vétérinaire donné est de piquet à dix en l'espace de quatre semaines. Cette disposition n'est applicable qu'aux vétérinaires.

L'augmentation du nombre de jours de piquet n'est permise que si les deux conditions suivantes sont respectées cumulativement :

Premièrement, l'entreprise se situe dans une région périphérique (p. ex. dans une vallée en altitude ou sur un territoire reculé et vaste) ou présente une spécialisation étroite (p. ex. dans une certaine espèce, comme les chevaux, les poules ou les porcs), la mettant dans l'impossibilité de disposer de suffisamment de personnel pour organiser une planification du service de piquet selon les règles générales. Il revient à l'inspection cantonale du travail compétente de déterminer, en tant qu'autorité d'exécution, si ces conditions sont remplies dans une situation donnée.

Deuxièmement, les chiffres de l'année précédente montrent qu'en moyenne annuelle le travailleur concerné n'a pas effectué, par mois, plus de sept services de piquet impliquant une intervention effective. La moyenne s'obtient en divisant le nombre de services de piquet impliquant une intervention effective réalisés dans l'année par le nombre de mois travaillés (à l'exclusion des vacances). Le nombre d'interventions effectives par jour de piquet n'est pas pris en compte. Ainsi, une nuit de service de piquet comportant

plusieurs interventions compte comme une nuit lors de laquelle une intervention a été effectuée. Si le calcul montre que plus de sept jours de piquet impliquant une intervention effective ont été effectués par mois, en moyenne sur l'année, la planification du service de piquet devra respecter l'année suivante la règle des sept jours maximaux de service de piquet en l'espace de quatre semaines, prévue à l'al. 1. En cas de nouvelle embauche, il convient de se fonder sur les chiffres enregistrés pour les prédécesseurs.

## Alinéa 3

En dérogation aux règles générales s'appliquant au service de piquet, il est possible de raccourcir la durée du repos quotidien – qui est normalement de 11 heures – également pendant les nuits de piquet. La durée du repos doit dans ce cas être d'au moins neuf heures et elle doit atteindre douze heures en moyenne sur deux semaines (règle reprenant le modèle de l'art. 9 OLT 2).

Les autres règles générales relatives au service de piquet s'appliquent : le repos quotidien (ici de 9 heures) peut être interrompu par des interventions résultant du service de piquet. Le nombre total d'heures de repos obtenues doit néanmoins être de neuf heures avant la reprise du travail le jour suivant. Le travailleur doit avoir bénéficié d'un repos d'au moins quatre heures consécutives. Si tel n'est pas le cas, un repos de quotidien de neuf heures succède immédiatement à la dernière intervention (art. 19, al. 3, OLT 1).

Article 9

## Réduction de la durée du repos quotidien

La durée du repos quotidien d'un travailleur adulte peut être réduite à 9 heures, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à 12 heures en moyenne sur deux semaines.

Il est possible d'écourter le repos quotidien plus d'une fois par semaine, pour autant que sa durée minimale soit de 9 heures et non pas de 8 heures (art. 15a, al. 2, LTr). Opérée plusieurs fois, une telle réduction du repos quotidien doit être compensée, en moyenne sur 2 semaines, par une extension du

repos quotidien moyen à 12 heures et non pas à 11 heures. La période de travail qui suit un repos quotidien écourté (cf. art. 19, al. 2, OLT 1) ne peut comporter aucun travail supplémentaire au sens de l'art. 25 OLT 1.

Article 10

## Durée du travail de nuit

- <sup>1</sup> Le travail de nuit ne peut excéder une durée de 9 heures de travail quotidien pour un travailleur adulte. Il s'inscrit dans un intervalle de 12 heures, pauses comprises. Il garantit au travailleur un repos quotidien de 12 heures et un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.
- <sup>2</sup> Le travail de nuit peut s'inscrire dans un intervalle de douze heures s'il est suivi d'une période de repos de douze heures au minimum, qu'un endroit pour s'allonger est à disposition et pour autant :
  - a. que la durée du travail soit de dix heures au maximum et qu'elle soit en grande partie composée de temps de présence, ou
  - b. que le travail effectif soit de huit heures au maximum ; l'intégralité des douze heures compte alors comme temps de travail.
- <sup>3</sup> La durée quotidienne du travail, en cas de travail de nuit commençant après 4 h ou finissant avant 1 h, se situe dans un intervalle de 17 heures au plus. Si le travail quotidien commence avant 5 heures ou se termine après 24 h, la durée minimale du repos quotidien est de 12 heures en moyenne par semaine civile. Dans ce cas, la durée minimale du repos quotidien entre deux interventions est de 8 heures.
- <sup>4</sup> En cas de travail de nuit, la durée du travail quotidien peut s'élever à un maximum de 11 heures dans un intervalle de 13 heures, pour autant qu'elle n'excède pas 9 heures en moyenne par semaine civile.
- <sup>5</sup> Le travail de nuit sans alternance avec un travail de jour peut s'étendre à un maximum de six nuits sur sept nuits consécutives, pour autant que la semaine de cinq jours soit observée en moyenne sur l'année civile.

### Généralités

La loi n'autorise le travail de nuit que pendant 9 heures dans un intervalle de 10 heures ou, sous certaines conditions, pendant 10 heures par intervalle de 12 heures lorsqu'il n'excède pas 3 nuits sur sept nuits consécutives (art. 17a LTr). Or ces limites sont trop restrictives pour certaines branches ou activités confrontées à un contexte particulier. Raison pour laquelle le présent article expose les variantes permettant de situer la période de nuit en fonction des besoins spécifiques de ces branches. Il précise également les mesures compensatoires à accorder aux travailleurs pour les durées d'intervention qui constituent une dérogation à la loi.

### Alinéa 1

Il est possible d'élargir à 12 heures l'intervalle dans lequel se situe la période de travail quotidien qui reste, elle, limitée à 9 heures. L'employeur faisant usage de cette disposition est tenu d'élargir à 12 heures la durée du repos quotidien des travailleurs concernés et de leur accorder un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives, repos quotidien compris.

### Alinéa 2

Si, lors du travail de nuit, le travailleur a la possibilité effective de se reposer et dispose d'un endroit où il peut s'allonger, cet alinéa offre à

l'employeur deux variantes pour organiser le travail de son personnel. Dans les deux cas, l'employeur est tenu de garantir une durée minimale du repos quotidien de 12 heures. L'entreprise ou l'établissement en question doit se prêter à ce genre d'horaire. L'employeur doit pouvoir démontrer que le personnel ne sera pas sollicité continuellement (p. ex. un remplacement est prévu).

**Lettre a :**

L'employeur est en droit d'affecter les travailleurs à plus de trois postes de nuit par semaine, s'ils ne comportent pas plus de 10 heures de travail par intervalle de 12 heures. Cela n'est toutefois autorisé que si le travail se compose en grande partie de temps de pure présence permettant au travailleur de se reposer. Ce temps de présence doit équivaloir au moins à 25% du temps de travail effectivement fourni. Ainsi, un poste de 12 heures comprenant 10 heures de travail doit se composer d'au moins 2,5 heures de temps de pure présence, ce qui ramène la durée du travail effectivement fourni à 7,5 heures par intervalle de 12 heures.

**Lettre b :**

L'employeur est en droit d'affecter les travailleurs à plus de trois postes de nuit par semaine, s'ils ne comportent pas plus de 8 heures effectives de travail par intervalle de 12 heures. Le travailleur doit par conséquent pouvoir se reposer sur place pendant un minimum de 4 heures. Dans ce cas, l'intégralité des 12 heures compte comme temps de travail.

**Alinéa 3**

Il est possible d'élargir à 17 heures l'intervalle dans lequel se situe le travail quotidien, pour autant que le poste de nuit ne commence pas avant 04 h ou ne se termine pas après 01 h. La durée du travail quotidien reste toutefois limitée à 9 heures. L'employeur est, dans ce cas, tenu d'élargir la durée du repos quotidien du travailleur à 12 heures au moins en moyenne par semaine civile, tout en respectant impérativement sa durée minimale de 8 heures. Ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée moyenne du repos quotidien les repos hebdomadaires prescrits par la loi (dimanches de congé, demi-journée de congé hebdomadaire).

**Alinéa 4**

Pour un nombre de nuits restreint, il est possible d'élargir à 11 heures la durée du travail quotidien. Un tel poste de nuit doit toutefois s'inscrire dans un intervalle de 13 heures au plus, et la durée du travail quotidien se limiter à un maximum de 9 heures en moyenne par semaine civile.

**Alinéa 5**

L'employeur est autorisé à affecter un travailleur à un maximum de 6 postes de nuit sur 7 nuits consécutives en cas de travail de nuit à caractère permanent, pour autant que la semaine de cinq jours soit respectée en moyenne par année civile (cf. commentaire de l'art. 22 OLT 1). Ne sont pas applicables dans ce cas les restrictions fixées à l'art. 30 OLT 1.

Article 11

## Déplacement de la période du dimanche

La période du dimanche, selon l'art. 18, al. 1, de la loi, peut être avancée ou retardée de 3 heures au maximum.

Il est possible d'avancer ou de retarder de trois heures au plus la période dite du dimanche pour l'intercaler, par exemple, entre le samedi à 20 h et le dimanche à 20 h, ou entre le dimanche à 02 h et

le lundi à 02 h. Un tel report n'entame en rien la durée du dimanche de congé, qui doit obligatoirement, même dans ce cas, être accordé immédiatement à la suite du repos quotidien.

## Article 12

## Nombre de dimanches de congé

<sup>1</sup> Le travailleur bénéficie d'au moins 26 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile, pour autant qu'un dimanche libre au minimum soit garanti par trimestre civil.

<sup>1bis</sup> Le travailleur bénéficie d'au moins 18 dimanches de congé par année civile pour autant qu'au minimum douze fois dans l'année civile le repos hebdomadaire comporte au moins 59 heures consécutives. Ces 59 heures comprennent le repos quotidien, le samedi et le dimanche complets. Les dimanches de congé peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile.

<sup>2</sup> Le travailleur bénéficie d'au moins douze 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.

<sup>2bis</sup> Le travailleur bénéficie d'au moins douze dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile. Dans les semaines sans dimanche de congé le repos hebdomadaire comporte soit une fois 47 heures consécutives, soit deux fois 35 heures consécutives.

<sup>3</sup> Le nombre de dimanches de congé peut être abaissé jusqu'à quatre, pour autant que la semaine de travail de cinq jours soit observée en moyenne sur l'année civile. Ils peuvent être répartis de façon irrégulière au cours de l'année.

### Généralités

La loi part du principe selon lequel le jour de repos hebdomadaire doit avoir lieu un dimanche au moins une fois par tranche de deux semaines (art. 20, al. 1, LTr), ce qui porte le nombre de dimanches de congé à un minimum de 26 par année civile. L'article 12 OLT 2 expose les possibilités de déroger à cette réglementation en fixant, en fonction du nombre de dimanches de congé à accorder impérativement, les temps de repos compensatoire correspondants. A cette situation s'applique également la disposition fixée à l'article 21, alinéa 4 OLT 1, qui précise que les dimanches coïncidant avec un jour de vacances du travailleur ne sont pas portés au compte des dimanches de congé prescrits par la loi. Pour connaître le nombre de dimanches libres après déduction des vacances, il faut appliquer un calcul au pro rata : si 52 semaines de travail correspondent

à 26 / 12 dimanches libres par année, si le travailleur a bénéficié de 4 semaines de vacances, il aura droit au nombre de dimanches de congé en dehors de ses vacances suivant :

$$\text{Nbre dimanches libres} = \frac{\text{Nbre dim. libres selon loi} \times \text{semaines travaillées}}{52 \text{ semaines}}$$

Par exemple, si le travailleur a droit à 26 dimanches libres et qu'il a travaillé 48 semaines dans l'année, on obtient 24 dimanches libres.

### Alinéa 1

Le nombre de dimanches de congé à accorder par année civile est ici identique à celui que fixe la loi, puisqu'il s'élève à 26. Si l'employeur peut répartir ces dimanches de congé de façon irrégulière sur l'année civile, il est tenu d'en accorder au moins un par trimestre.

### Alinéa 1<sup>bis</sup>

Cet article prescrit un nombre minimal de 18 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de façon irrégulière dans l'année. En contrepartie, il faut accorder aux travailleurs 12 fois par année un repos d'au moins 59 heures consécutives, comprenant, en plus du repos quotidien de onze heures, un samedi et un dimanche entiers (11 heures + 2 x 24 heures). Le dimanche est défini comme intervalle entre le samedi à 23 heures et le dimanche à 23 heures (voir art. 18, al. 1, LTr). Cet intervalle de 24 heures peut être avancé ou retardé d'une heure au plus, pour autant que la majorité des travailleurs concernés ou leurs représentants dans l'entreprise y consentent. (voir art. 18, al. 2, LTr).

### Alinéa 2

Il est possible d'abaisser à 12 le nombre de dimanches de congé à accorder par année civile, et de les répartir de façon irrégulière sur l'année. Lorsqu'il fait usage de cette possibilité, l'employeur est tenu d'accorder, les semaines ne comprenant pas de dimanche de congé ou dans la semaine suivant le dimanche travaillé, un repos hebdomadaire de 36 heures de repos consécutives immédiatement à la suite du repos quotidien, ce qui équivaut à un repos hebdomadaire de 47 heures.

### Alinéa 2<sup>bis</sup>

Il est possible d'abaisser à 12 le nombre de dimanches de congé à accorder par année civile, et de les répartir de façon irrégulière sur l'année. Dans les semaines sans dimanche de congé, l'employeur doit accorder un repos hebdomadaire à la suite d'un repos quotidien de 11 heures. Il peut le faire soit en une fois sous la forme d'un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures (donc 47 heures en comptant le repos quotidien), soit en deux fois sous la forme de deux périodes de repos de 24 heures (donc 35 heures en comptant le repos quotidien).

Le repos est considéré comme accordé s'il peut être pris dans la semaine où tombe le dimanche travaillé ou dans celle qui suit.

### Alinéa 3

La présente disposition permet d'abaisser à 4 le nombre de dimanches de congé à accorder par année civile, et de les répartir de façon irrégulière. Une telle réduction est toutefois subordonnée à l'observation de la semaine de cinq jours en moyenne sur l'année civile (cf. commentaire de l'art. 22 OLT 1). Dans le cas où la semaine de cinq jours n'est pas accordée en moyenne, c'est l'art. 12 al. 2 qui s'applique en lieu et place de l'art. 12 al. 3.



Article 13

## **Repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés**

Le repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés peut être accordé en bloc pour une année civile.

Le temps de repos compensatoire à accorder pour le travail effectué un jour férié (art. 21, al. 5, OLT 1) ne doit pas obligatoirement se situer la semaine qui précède ou celle qui suit le jour férié en question (art. 20, al. 2, LTr), mais peut être cumulé pour

toute l'année civile. Dans ce cas, il se calcule de la façon suivante : nombre de jours fériés à compenser x 24 heures, additionné d'un unique repos quotidien de 11 heures.

Article 14

## Demi-journée de congé hebdomadaire

- <sup>1</sup> Le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire peut s'effectuer pour une période de huit semaines au maximum.
- <sup>2</sup> Le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire peut s'effectuer pour une période de douze semaines au maximum dans les entreprises dont l'activité est soumise à de fortes variations saisonnières.
- <sup>3</sup> La demi-journée de congé hebdomadaire peut être abaissée de 8 heures à 6 heures consécutives. Accordée le matin, elle se termine à 12 heures ; accordée l'après-midi, elle débute au plus tard à 14 h 30 et se termine au plus tard à 20 h 30. Sa durée peut être abaissée à 6 heures consécutives, pour autant que la perte d'heures de repos qui en résulte soit cumulée et compensée en bloc dans un délai de six mois.

### Généralités

[L'article 21, alinéa 2, LTr](#), autorise l'employeur à regrouper, avec l'accord du travailleur, un maximum de 4 demi-journées de congé hebdomadaire. Maximum qu'élargit l'article 14 OLT 2 pour répondre notamment à la situation particulière des entreprises confrontées à de fortes variations saisonnières (cf. commentaire de l'art. 22, al. 1, OLT 1). Il fixe, d'une part, le nombre d'heures dont la demi-journée de congé hebdomadaire peut être tronquée et, d'autre part, le délai dans lequel doit être accordé le nombre d'heures de repos encore dû.

### Alinéa 1

Cet alinéa autorise le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire pendant un intervalle maximal de 8 semaines. Le calcul du repos ainsi cumulé correspond au nombre de demi-journées de congé hebdomadaire regroupées additionné d'un repos quotidien de 11 heures.

### Alinéa 2

Cet alinéa porte à 12 semaines l'intervalle pendant lequel peuvent être regroupées les demi-journées de congé hebdomadaire. Il s'applique toutefois exclusivement aux entreprises confrontées à de fortes variations saisonnières.

### Alinéa 3

Le raccourcissement de la demi-journée de congé hebdomadaire à une durée de 6 heures permet de n'accorder le jour de repos compensatoire que jusqu'à midi (au lieu de 14 h) le matin, et l'après-midi à partir au plus tard à 14 h 30 (au lieu de 12 h) jusqu'au plus tard à 20 h 30 ([art. 20 OLT 1](#)). Dans ce cas, les heures de repos encore dues sont obligatoirement regroupées dans leur intégralité sous forme d'un repos compensatoire de même durée à accorder en bloc dans un délai de 6 mois.

Article 15

## Cliniques et hôpitaux

<sup>1</sup> Sont applicables aux cliniques et hôpitaux et aux travailleurs qu'ils occupent l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 5, 7, al. 2, 8, al. 2, 8a, 9, 10, al. 2, et 12, al. 2.

<sup>2</sup> Sont réputés cliniques et hôpitaux les établissements pour malades, accidentés et convalescents, ainsi que les maternités et pouponnières, suivis par un médecin.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Entre dans la catégorie des cliniques et hôpitaux toute entreprise qui exploite des installations destinées aux soins des malades (atteints de maladies aiguës), des accouchées, des nouveau-nés, des accidentés et des convalescents, ainsi qu'à leur assistance. Il est impératif que ces entreprises soient suivies par un médecin, dont n'est toutefois exigée ni la présence permanente ni l'appartenance à l'établissement en question. Le suivi médical peut donc n'être assuré qu'à certaines heures, par un médecin externe à l'établissement, mais doit obligatoirement s'effectuer à intervalles réguliers et non pas de façon sporadique.

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéa 1)

#### Article 4

Cliniques et hôpitaux peuvent procéder au travail de nuit et du dimanche sans restriction et sans devoir solliciter de permis officiel. Ces entreprises sont néanmoins tenues d'observer l'intégralité des autres dispositions légales concernant le travail de nuit ou du dimanche (cf. commentaire de l'art. 4).

#### Article 5

Cliniques et hôpitaux sont autorisés à élargir à une durée maximale de 17 heures l'intervalle dans lequel s'inscrit le travail de jour et du soir pour un travailleur. Une telle prolongation s'assortit toutefois de l'obligation, dans la même semaine civile,

d'élargir à 12 heures au moins la durée moyenne du repos quotidien. A noter que la durée du repos quotidien entre deux interventions ne peut être inférieure à 8 heures.

#### Article 7, Alinéa 2

Cliniques et hôpitaux peuvent occuper leurs travailleurs jusqu'à 7 jours consécutifs. Si l'établissement choisit un tel mode de fonctionnement, l'occupation du personnel ne sera possible que si certaines conditions sont réunies. Les travailleurs concernés devront bénéficier de 83 heures consécutives de repos immédiatement à la suite du 7<sup>e</sup> jour de travail, la durée maximale de la semaine de travail de 50 heures devra être respectée en moyenne sur deux semaines et le nombre d'heures de travail admis pendant la journée (cf. art. 10 LTr) devra être limité à un maximum de 9. En cas de travail de nuit, la limite quotidienne du travail peut dépasser dans certaines situations les 9 heures (cf. art. 10 OLT 2).

#### Article 8, Alinéa 2

Cliniques et hôpitaux peuvent, même le dimanche, faire appel au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr. Dans ce cas, le travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 26 semaines. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 2, LTr, s'il est effectué en cas d'urgence conformément aux conditions, aux coordonnées temporelles, à la durée maximale et

aux mesures de compensation fixées à l'article 26 OLT 1. Le volume total du travail supplémentaire ne peut excéder 140 heures par année civile et par travailleur.

### Article 8a

Il est possible pour des raisons impérieuses de planifier un service de piquet prévoyant pour les travailleurs un délai d'intervention inférieur à 30 minutes. Dans ce cas, l'employeur doit accorder aux travailleurs une compensation en temps équivalent à 10% de la période inactive du service de piquet. Si le délai d'intervention est d'au moins 30 minutes, les règles ordinaires du service de piquet prévues aux articles 14, 15 et 19, al. 3, OLT 1 sont applicables.

### Article 9

Il est possible d'abaisser la durée du repos quotidien à un minimum de 9 heures, plus d'une fois par semaine. Dans ce cas, deux obligations s'imposent : d'une part, élargir la durée du repos quotidien à 12 heures en moyenne sur deux semaines et, d'autre part, exclure tout travail supplémentaire au sens de l'article 25 OLT 1 au cours de l'intervention consécutive à la réduction du repos quotidien (cf. art. 19 OLT 1).

### Article 10, Alinéa 2

Il est possible d'affecter le travailleur à un poste de nuit s'inscrivant dans un intervalle de 12 heures. Une telle possibilité n'est admise que si l'employeur met à la disposition du travailleur l'infrastructure

permettant à ce dernier de se reposer. Si les conditions particulières contenues dans les lettres a et b sont respectées, cet alinéa offre à l'employeur deux variantes pour organiser le travail de son personnel durant la nuit. Dans les deux cas, l'employeur est tenu d'élargir à 12 heures la durée du repos quotidien.

#### Lettre a :

La durée du travail quotidien peut s'élever à un maximum de 10 heures dans un intervalle de 12 heures. Un tel poste de longue durée n'est admis que lorsque le temps de travail se compose en grande partie de temps de pure présence.

#### Lettre b :

L'intervalle de 12 heures est composé de 4 heures au moins durant lequel le travailleur n'est pas tenu de travailler. Dans ce cas, l'intégralité des 12 heures compte comme temps de travail.

### Article 12, Alinéa 2

Cliniques et hôpitaux sont tenus d'accorder aux travailleurs un minimum de 12 dimanches de congé par année civile, qui peuvent être répartis de façon irrégulière. Cependant, les dimanches tombant au cours des vacances minimales prescrites par la loi ne peuvent être portés au compte du nombre de dimanches de congé à accorder par année. Le travailleur appelé à intervenir le dimanche a droit, au cours de la même semaine ou dans la semaine suivant le dimanche travaillé, à un repos hebdomadaire de 36 heures immédiatement à la suite d'un repos quotidien, c'est-à-dire à un repos hebdomadaire d'une durée totale de 47 heures.

Article 16

## Maisons et internats

<sup>1</sup> Sont applicables aux maisons et internats et aux travailleurs qu'ils affectent à l'encadrement des pensionnaires l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 7, al. 2, 8, al.1, 9, 10, al. 2, 12, al. 2, et 14, al. 1.

<sup>2</sup> Sont réputés maisons et internats les homes d'enfants, les maisons d'éducation, d'apprentissage, de formation et de travail, les maisons de retraite, établissements de soins, homes médicalisés, refuges et asiles.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Entre dans la catégorie des maisons et internats toute institution qui héberge des adultes, des adolescents ou des enfants en leur fournissant une assistance au sens large du terme. Cet hébergement n'est pas nécessairement permanent (24 heures sur 24 pendant toute la semaine) ; il peut avoir lieu uniquement de jour ou pendant les jours de semaine (comme, par exemple, dans certaines institutions offrant aux personnes handicapées dont les week-ends ont lieu en famille un hébergement de jour ou des ateliers de travail).

Quant à l'assistance aux adultes, aux adolescents ou aux enfants, elle peut revêtir plusieurs aspects : inclure tous les domaines d'assistance aux occupants (comme le font les maisons de retraite, les établissements de soins ou homes médicalisés), ou se limiter à certains domaines (comme le font les foyers d'apprentissage, de formation ou de travail).

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéa 1)

#### Article 4

Maisons et internats sont autorisés à procéder au travail de nuit et du dimanche sans restriction et sans devoir solliciter de permis officiel. L'observation des autres dispositions concernant le travail de nuit ou du dimanche reste toutefois impérative (cf. commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### Article 7, Alinéa 2

Maisons et internats peuvent occuper leur personnel jusqu'à 7 jours consécutifs. Si l'établissement choisit un tel mode de fonctionnement, l'occupation du personnel ne sera possible que si certaines conditions sont réunies. Les travailleurs concernés devront bénéficier de 83 heures consécutives de repos immédiatement à la suite du 7<sup>e</sup> jour de travail, la durée maximale de la semaine de travail de 50 heures devra être respectée sur deux semaines et le nombre d'heures de travail admis pendant la journée (cf. art. 10 LTr) devra être limité à un maximum de 9. En cas de travail de nuit, la limite quotidienne du travail peut dépasser dans certaines situations les 9 heures (cf. art. 10 OLT 2).

#### Article 8, Alinéa 1

Maisons et internats peuvent, même le dimanche, faire appel au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr. Dans ce cas, le travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 2, LTr, s'il est effectué en cas d'urgence conformément aux conditions, aux coordonnées temporelles, à la durée maximale et aux mesures de compensation fixées à l'article 26 OLT 1. Le volume total du travail supplémentaire ne peut excéder 140 heures par année civile et par travailleur.

**Article 9**

Il est possible d'abaisser la durée du repos quotidien à un minimum de 9 heures, plus d'une fois par semaine. Dans ce cas, deux obligations s'imposent : d'une part, élargir la durée du repos quotidien à 12 heures en moyenne sur deux semaines et, d'autre part, exclure tout travail supplémentaire au sens de l'article 25 OLT 1 au cours de l'intervention qui suit la réduction du repos quotidien (cf. art. 19 OLT 1).

**Article 10, Alinéa 2**

Il est possible d'affecter le travailleur à un poste de nuit s'inscrivant dans un intervalle de 12 heures. Une telle possibilité n'est admise que si l'employeur met à la disposition du travailleur l'infrastructure permettant à ce dernier de se reposer. Si les conditions particulières contenues dans les lettres a et b sont respectées, cet alinéa offre à l'employeur deux variantes pour organiser le travail de son personnel durant la nuit. Dans les deux cas, l'employeur est tenu d'élargir à 12 heures la durée du repos quotidien.

**Lettre a :**

Dans l'intervalle de 12 heures, la durée de travail quotidien peut s'élever à un maximum de 10 heures. Un tel poste de longue durée n'est admis que lorsque le temps de travail se compose en grande partie de temps de pure présence.

**Lettre b :**

L'intervalle de 12 heures est composé de 4 heures au moins durant lequel le travailleur n'est pas tenu de travailler. Dans ce cas, l'intégralité des 12 heures compte comme temps de travail.

**Article 12, Alinéa 2**

Maisons et internats sont tenus d'accorder aux travailleurs un minimum de 12 dimanches de congé par année civile. Toutefois, les dimanches tombant au cours des vacances minimales prescrites par la loi ne peuvent être portés au compte du nombre de dimanches de congé à accorder par année. Le travailleur appelé à intervenir le dimanche a droit, au cours de la même semaine, à un repos hebdomadaire de 36 heures immédiatement à la suite d'un repos quotidien, c'est-à-dire à un repos hebdomadaire d'une durée totale de 47 heures.

**Article 14, Alinéa 1**

Maisons et internats ne sont pas tenus d'accorder la demi-journée de congé hebdomadaire chaque semaine : ils peuvent les regrouper pendant une période de 8 semaines pour les accorder en bloc.

Article 17

## Entreprises de soins à domicile

<sup>1</sup> Est applicable aux entreprises de soins à domicile et aux travailleurs qu'elles affectent aux tâches de soins et de prise en charge l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche.

<sup>2</sup> Sont réputées entreprises de soins à domicile les entreprises dont l'activité consiste à exercer des tâches extrahospitalières pour des personnes nécessitant une prise en charge et des soins médicaux.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Les entreprises de soins à domicile assurent la prise en charge à domicile de personnes ayant besoin d'aide. Les prestations de base incluent les soins, un service de garde-malade mais aussi les travaux ménagers. A cela s'ajoutent les services de repas et de transport. Les dispositions spéciales sont applicables à tous les travailleurs qui participent directement ou indirectement à ces activités. Elles ne s'appliquent pas au reste du personnel de ces entreprises, p. ex. au personnel administratif.

### Dispositions spéciales applicables (Alinéa 1)

#### Article 4

Les entreprises de soins à domicile peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation officielle, dans la mesure où cela est nécessaire à l'accomplissement de tâches au domicile de personnes ayant besoin d'aide. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir le commentaire de l'art. 4 OLT 2).

Article 18

## Cabinets médicaux et cabinets dentaires

Est applicable aux cabinets médicaux et aux cabinets dentaires et aux travailleurs qu'ils occupent l'art. 4, pour toute la nuit et tout le dimanche, pour autant qu'il s'agisse de maintenir le service d'urgence.

### Champ d'application

#### Cabinets médicaux et cabinets dentaires

Les cabinets médicaux et les cabinets dentaires sont des établissements sous la direction d'un médecin ou d'un médecin dentiste disposant d'une autorisation d'exercer. Les cabinets fournissent à la population des soins médicaux ou dentaires ambulatoires. Par « travailleurs qu'ils occupent », on entend l'ensemble du personnel des cabinets, y compris le personnel auxiliaire spécialisé nécessaire pour l'utilisation des installations techniques pour les examens, les traitements, les thérapies, etc.

On entend par service d'urgence les soins destinés à la population d'un secteur donné en cas de blessure ou de maladie aiguë. Les dispositions spéciales sont applicables à tous les travailleurs qui doivent intervenir dans le cadre de la permanence du service d'urgence. Elles ne s'appliquent pas aux autres activités, sauf si elles sont accomplies par le personnel de garde pendant les périodes creuses.

### Dispositions spéciales applicables

#### Article 4

Les cabinets médicaux et les cabinets dentaires peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation officielle, pour autant que cela soit nécessaire au service d'urgence. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).



Article 19

## Pharmacies

Est applicable aux pharmacies et aux travailleurs qu'elles affectent à la préparation et à la vente des médicaments l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, pour autant qu'il s'agisse d'assurer la permanence du service d'urgence.

### Champ d'application

Les pharmacies sont des commerces sous la direction d'un pharmacien. Elles sont habilitées à distribuer des médicaments ne pouvant être délivrés que sur prescription médicale.

Par permanence du service d'urgence, on entend l'approvisionnement de la population d'un secteur géographique donné en médicaments faisant l'objet d'un besoin urgent, que ces derniers soient délivrés sur ordonnance médicale ou non. Les produits pour le traitement et les soins en cas de malaise, de maladie ou d'accident font également partie de l'approvisionnement d'urgence. Les produits d'usage quotidien, tels les produits de nettoyage, les cosmétiques, les boissons, les denrées alimentaires, etc., ne rentrent en revanche pas dans cette catégorie.

Pour les pharmacies qui entrent dans le champ d'application de l'art 25 OLT 2 (entreprises situées en région touristique) ou de l'article 26 OLT 2 (entreprises de services aux voyageurs), les dispositions spéciales mentionnées à ces articles s'appliquent en outre.

### Dispositions spéciales applicables

#### Article 4

Les pharmacies peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation officielle pour la permanence du service d'urgence (pharmacie de garde). Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire art. 4 OLT 2).

Article 19a

## Laboratoires médicaux

Sont applicables aux laboratoires médicaux et aux travailleurs qu'ils occupent l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 5, 8, al. 2, 9, 10, al. 2, let. a, et 12, al. 2.

### Champ d'application

Cet article vise les laboratoires privés qui effectuent des prestations pour les hôpitaux et cliniques mais aussi les médecins établis dans un cabinet. Ces laboratoires peuvent travailler de nuit et le dimanche lorsque cela s'avère nécessaire pour des urgences médicales, par ex. dans le cas d'un patient qu'il faut soigner immédiatement et pour le diagnostic duquel des tests de laboratoire sont nécessaires, mais aussi lorsque le travail de nuit et du dimanche est indispensable du point de vue technique afin d'assurer la qualité des résultats du test (par exemple dans le cas de tests nécessitant des manipulations laboratoires à intervalles réguliers).

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce

#### Article 4

Les laboratoires médicaux peuvent procéder au travail de nuit et du dimanche sans restriction et sans devoir solliciter de permis officiel. Ces entreprises sont néanmoins tenues d'observer l'intégralité des autres dispositions légales concernant le travail de nuit ou du dimanche (cf. commentaire de l'art. 4).

#### Article 5

Les laboratoires médicaux sont autorisés à élargir à une durée maximale de 17 heures l'intervalle dans lequel s'inscrit le travail de jour et du soir pour un travailleur. Une telle prolongation s'assortit toutefois de l'obligation, dans la même semaine civile, d'élargir à 12 heures au moins la durée moyenne du repos quotidien. A noter que la durée du repos

quotidien entre deux interventions ne peut être inférieure à 8 heures.

#### Article 8, Alinéa 2

Les laboratoires médicaux peuvent, même le dimanche, faire appel au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr. Dans ce cas, le travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 26 semaines. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 2, LTr, s'il est effectué en cas d'urgence conformément aux conditions, aux coordonnées temporelles, à la durée maximale et aux mesures de compensation fixées à l'article 26 OLT 1. Le volume total du travail supplémentaire ne peut excéder 140 heures par année civile et par travailleur.

#### Article 9

Il est possible d'abaisser la durée du repos quotidien à un minimum de 9 heures, plus d'une fois par semaine. Dans ce cas, deux obligations s'imposent : d'une part, élargir la durée du repos quotidien à 12 heures en moyenne sur deux semaines et, d'autre part, exclure tout travail supplémentaire au sens de l'article 25 OLT 1 au cours de l'intervention consécutive à la réduction du repos quotidien (cf. art. 19 OLT 1).

#### Article 10, Alinéa 2, lettre a

Il est possible d'affecter le travailleur à un poste de nuit s'inscrivant dans un intervalle de 12 heures mais n'excédant pas la durée maximale de 10 heures de travail quotidien. Un tel poste de longue durée n'est admis que lorsque le temps de travail

se compose en grande partie de temps de pure présence et qu'il est mis à la disposition du travailleur l'infrastructure lui permettant de se reposer de nuit. Tout poste de longue durée est impérativement suivi d'un repos quotidien de 12 heures.

**Article 12, Alinéa 2**

Les laboratoires médicaux sont tenus d'accorder aux travailleurs un minimum de 12 dimanches de congé par année civile, qui peuvent être répartis

de façon irrégulière. Cependant, les dimanches tombant au cours des vacances minimales prescrites par la loi ne peuvent être portés au compte du nombre de dimanches de congé à accorder par année. Le travailleur appelé à intervenir le dimanche a droit, au cours de la même semaine, à un repos hebdomadaire de 36 heures immédiatement à la suite d'un repos quotidien, c'est-à-dire à un repos hebdomadaire d'une durée totale de 47 heures.

Article 20

## Pompes funèbres

<sup>1</sup> Sont applicables aux entreprises de pompes funèbres et aux travailleurs qu'elles occupent l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que l'art. 8, al. 1, pour autant que le travail de nuit ou du dimanche soit indispensable pour faire face à des situations ne souffrant pas de délai.

<sup>2</sup> Sont réputées entreprises de pompes funèbres les entreprises dont l'activité consiste à s'occuper des formalités et des opérations requises en cas de décès.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Les entreprises de pompes funèbres sont des entreprises qui fournissent des prestations funéraires lors du décès d'un individu. Elles concernent notamment l'organisation, la préparation et la réalisation des obsèques, l'exécution de formalités administratives et le service aux proches du défunt. Parmi ces activités, toutes celles qui, en raison de la nécessité de respecter certains délais ou en raison de consignes des autorités, ne souffrent pas de délai peuvent être effectuées la nuit ou le dimanche sans autorisation. En l'absence de raisons impérieuses imposant le travail de nuit ou du dimanche, les prestations en question doivent être fournies les jours ouvrables, dans le cadre du travail de jour et du soir.

### Dispositions spéciales applicables (Alinéa 1)

#### Article 4

Les entreprises de pompes funèbres peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation officielle pour toutes les tâches qui

ne peuvent être reportées. Il s'agit notamment de la mise en bière, du transport des corps, de la toilette mortuaire, du dépôt en chambre funéraire, des cérémonies funéraires et des formalités administratives. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### Article 8, Alinéa 1

Les entreprises de pompes funèbres peuvent ordonner le travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr y compris le dimanche, pour autant que les conditions requises dans ledit article soient remplies. Ce travail supplémentaire doit être compensé dans un délai de 14 semaines par un congé de même durée. Le travail supplémentaire qui peut être effectué conformément à l'art. 12, al. 2, LTr, en cas d'urgence n'est pas pris en compte ici. Les conditions requises, le moment où il peut avoir lieu, sa durée autorisée sont régis par l'article 26 OLT 1. Le travail supplémentaire global ne peut pas excéder 140 heures dans l'année civile.

Article 21

## Cabinets vétérinaires et cliniques vétérinaires

Lorsque cela est nécessaire pour assurer un service d'urgence ou pour soigner ou prendre en charge des animaux malades, nécessitant des soins ou accidentés, sont applicables aux cabinets vétérinaires, aux cliniques vétérinaires et aux travailleurs qu'ils occupent:

- <sup>a</sup> l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que l'art. 8b, al. 1 et 3;
- <sup>b</sup> en outre, l'art. 8b, al. 2, s'il s'agit d'un cabinet vétérinaire n'occupant pas plus de quatre vétérinaires salariés.

### Champ d'application

Les cabinets vétérinaires sont des établissements sous la direction d'un vétérinaire disposant d'une autorisation d'ouvrir un cabinet vétérinaire (autorisation d'exercer) pour les soins ambulatoires aux animaux, quel qu'en soit le type. La même définition s'applique aux cliniques vétérinaires pour les soins stationnaires.

Les dispositions spéciales mentionnées ci-dessous sont applicables à la mise en place d'un service d'urgence ainsi qu'aux soins et à la prise en charge d'animaux malades, nécessitant des soins ou accidentés, confiés à un cabinet vétérinaire ou à une clinique vétérinaire.

Des règles particulières concernant le service de piquet assuré dans les cabinets vétérinaires et les cliniques vétérinaires, dérogeant partiellement aux règles générales régissant le service de piquet, sont venues s'ajouter à la dispense d'autorisation pour le travail de nuit et du dimanche (lettre a).

Par ailleurs, la possibilité d'augmenter, sous certaines conditions, le nombre de jours où un travailleur peut assurer un service de piquet a été introduite pour les petits cabinets vétérinaires (lettre b).

### Dispositions spéciales applicables à tous les cabinets vétérinaires et à toutes les cliniques vétérinaires (lettre a)

#### Article 4

Les cliniques vétérinaires peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation officielle, pour autant que cela soit nécessaire pour assurer le service d'urgence ou pour prendre en charge les animaux confiés et les soigner. Cette disposition s'applique à tous les travailleurs collaborant à ces tâches. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent toutefois être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2). Il est également possible de mettre en place un service de piquet pendant la nuit et le dimanche pour réaliser les tâches en question, sans devoir obtenir une autorisation.

**Article 8b, alinéa 1**

Cette disposition concerne le service de piquet : le principe général selon lequel un travailleur ne peut être de piquet plus de sept jours dans un intervalle de quatre semaines s'applique aussi aux cabinets vétérinaires et aux cliniques vétérinaires. En revanche, en dérogation aux règles générales, le dernier jour de piquet n'a pas à être suivi d'une période de deux semaines exempte de piquet (cf. commentaire de l'art. 8b OLT 2).

**Article 8b, alinéa 3**

Cette disposition concerne également le service de piquet : en dérogation aux règles générales applicables au service de piquet, il est possible de raccourcir la durée du repos quotidien également pendant les nuits de piquet. Sur le modèle de l'art. 9 OLT 2, la durée du repos doit dans ce cas être d'au moins neuf heures et elle doit atteindre douze heures en moyenne sur deux semaines (cf. commentaire de l'art. 8b OLT 2).

**Dispositions spéciales applicables à tous les cabinets vétérinaires et à toutes les cliniques vétérinaires (lettre a)****Article 8b, alinéa 2**

Les petits cabinets vétérinaires n'occupant pas plus de quatre vétérinaires salariés (cf. art. 2, al. 1 OLT 2) ont la possibilité de porter le nombre maximal de jours de service de piquet à dix dans un intervalle de quatre semaines. Le propriétaire de l'entreprise n'est pas comptabilisé dans les quatre vétérinaires salariés. Cette disposition n'est applicable qu'à des vétérinaires. Le prérequis est que l'entreprise se situe dans une région périphérique ou qu'elle présente une spécialisation étroite, la mettant dans l'impossibilité de disposer de plus de personnel. En outre, en moyenne annuelle, un vétérinaire donné ne doit pas effectuer, par mois, plus de sept services de piquet impliquant une intervention effective (cf. commentaire de l'art. 8b OLT 2).

Article 22

## Jardins et parcs zoologiques ainsi que refuges pour animaux

Sont applicables aux jardins et parcs zoologiques ainsi qu'aux refuges pour animaux et aux travailleurs qu'ils affectent à la surveillance des animaux et à leurs soins, de même qu'à l'entretien des installations et au service aux caisses, l'art. 4, al. 1 pour toute la nuit pour les activités de surveillance et l'al. 2 pour tout le dimanche, ainsi que les art. 8, al. 1 et 12, al. 2.

### Champ d'application

Les jardins et parcs zoologiques sont des infrastructures servant à montrer, gratuitement ou non, des animaux à un large public. Les aquariums, volières, papilloramas et autres établissements du même genre, rentrent dans cette catégorie. Le présent article ne s'applique en revanche pas aux manifestations à caractère artistique impliquant des animaux, qui sont régies par l'article sur les cirques (art. 38 OLT 2).

Les refuges pour animaux sont des établissements qui hébergent des animaux, en général en bonne santé, et en prennent soin pendant des périodes plus ou moins longues. Ces dispositions spéciales s'appliquent par analogie aux commerces d'animaux, dans la mesure où ceux-ci doivent héberger des animaux et en prendre soin.

Les dispositions spéciales ne s'appliquent qu'aux travailleurs chargés de la surveillance des animaux, de leurs soins, ou de l'entretien des installations nécessaires à leur bien-être et qui par conséquent doivent fonctionner de manière permanente. Elles sont également applicables aux travailleurs qui assurent le service au public pendant les heures d'ouverture (en particulier le service des caisses). Ces dispositions spéciales ne sont néanmoins applicables qu'aux travailleurs qui ne sont pas soumis à d'autres dispositions spéciales, comme cela est par exemple le cas du personnel des hôtels, restaurants et cafés (art. 23 OLT 2).

### Dispositions spéciales applicables

#### Article 4

Les jardins et parcs zoologiques ainsi que les refuges pour animaux peuvent occuper des travailleurs tout le dimanche sans autorisation officielle. Le travail de nuit lié aux tâches de surveillance (contrôle des installations et des enclos) ne nécessite pas d'autorisation. Les autres dispositions de la loi sur le travail relatives au travail de nuit et du dimanche s'appliquent en revanche (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### Article 8, Alinéa 1

Les jardins et parcs zoologiques ainsi que les refuges pour animaux peuvent faire effectuer du travail supplémentaire (au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr) même le dimanche. Ce travail supplémentaire doit être compensé par des congés équivalents dans un délai de 14 semaines. Le travail supplémentaire qui, conformément à l'article 12, alinéa 2, LTr, peut être effectué en cas d'urgence n'est pas pris en compte ici. Les conditions requises, le moment où le travail supplémentaire peut avoir lieu ainsi que sa durée autorisée figurent à l'article 26 OLT 1. Le travail supplémentaire global ne doit pas excéder 140 heures par travailleur par année civile.

#### Article 12, Alinéa 2

Les travailleurs des jardins et parcs zoologiques ainsi que des parcs pour animaux doivent dispo-

**Art. 22**

**OLT 2**

**Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail**

Section 3 : Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties  
Art. 22 Jardins et parcs zoologiques ainsi que refuges pour animaux

ser d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches de congé qui tombent pendant les vacances ne doivent pas être portés au compte de ces 12 dimanches. Les semaines où ils sont occupés le dimanche, les travailleurs doivent

disposer d'une plage de repos hebdomadaire de 36 heures précédant ou suivant immédiatement les 11 heures de repos quotidien (ce qui donne au total 47 heures consécutives de repos).



Article 23

## Hôtels, restaurants et cafés

<sup>1</sup> Sont applicables aux hôtels, restaurants et cafés et aux travailleurs qu'ils affectent au service à la clientèle l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 7, al. 2, 8, al. 1, 11, 12, al. 3, 13 et 14, al. 2 et 3.

<sup>2</sup> Est applicable aux travailleurs assumant des tâches d'éducation ou de prise en charge selon l'art. 36 de la loi, l'art. 12, al. 2, en lieu et place de l'art. 12, al. 3.

<sup>3</sup> Sont réputées hôtels, restaurants et cafés les entreprises dont l'activité consiste à héberger des personnes contre rémunération ou à servir sur place des mets ou des boissons. Les entreprises livrant des mets prêts à être consommés sont assimilées aux restaurants et cafés.

### Champ d'application (alinéa 3)

Les prestations des entreprises en question relèvent des domaines de l'hôtellerie et de la restauration : hébergement de personnes ainsi que distribution de mets ou de boissons préparés dans l'entreprise et à consommer sur place. Les entreprises doivent mettre à disposition l'infrastructure nécessaire. Il n'est pas nécessaire que toutes les prestations d'hôtellerie-restauration soient fournies dans l'entreprise. Une partie d'entre elles peut l'être en dehors, comme dans des établissements occasionnels au cours de manifestations spéciales, ou encore dans le cadre de banquets organisés ailleurs que dans l'entreprise. Suite à une modification de l'ordonnance entrée en vigueur en juillet 2005, le présent article couvre également les entreprises livrant, en dehors de leur infrastructure, des mets et boissons qu'elles ont préparés elles-mêmes ou qui proposent, outre leur consommation sur place, leur vente à l'emporter. La simple livraison ou vente de nourriture, de denrées alimentaires, de produits surgelés ou de boissons ne constitue en revanche pas une prestation d'hôtellerie-restauration. La cuisson de pâtons de pain déjà préparés et la préparation de sandwiches à elles seules ne sont pas non plus considérées comme des prestations d'hôtellerie-restauration au sens du présent article.

Les dispositions spéciales de l'OLT 2 ne s'appliquent

pas aux entreprises :

- qui, tout en fournissant des prestations dans les domaines de l'hôtellerie ou de la restauration, ne sont pas accessibles au public mais exclusivement à des cercles fermés (restaurants d'entreprises, cantines, etc.) ;
- qui, se contentent de réceptionner des commandes et de proposer une prestation de transport de nourriture ; de telles activités le dimanche et la nuit sont soumises à l'obligation d'obtenir une autorisation ;
- qui, tout en fournissant des prestations relevant dans une certaine mesure de la restauration, exercent leur activité principale dans un autre domaine (bars à café des grands magasins, cybercafés, snacks, kiosques ou encore stations-service avec distribution de boissons).

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéas 1 et 2)

#### Article 4

Hôtels, restaurants et cafés peuvent, sans devoir solliciter de permis officiel, procéder au travail de nuit et du dimanche sans restriction. L'observation des autres dispositions légales concernant

le travail de nuit et du dimanche reste toutefois impérative (cf. commentaire de l'art. 4).

### Article 7, alinéa 2

Les hôtels, restaurants et cafés peuvent occuper les travailleurs pendant sept jours consécutifs, à condition de respecter les règles suivantes : les travailleurs concernés doivent disposer d'un repos d'au moins 83 heures consécutives directement au terme du septième jour de travail ; la durée hebdomadaire maximale du travail de 50 heures doit être respectée en moyenne sur une période de deux semaines; la durée quotidienne du travail dans l'intervalle du travail de jour et du soir (cf. art. 10 LTr) ne doit pas dépasser neuf heures.

Cet article a été introduit pour donner aux entreprises dont l'activité est saisonnière une flexibilité répondant au souhait explicite du personnel qui désire souvent pouvoir disposer de périodes de repos plus longues en raison de l'éloignement de leur domicile ou à raison de la présence d'enfants en bas âge.

### Article 8, alinéa 1

Hôtels, restaurants et cafés peuvent faire appel au travail supplémentaire selon [l'article 12, alinéa 1, LTr](#) même le dimanche. Dans ce cas, le travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire selon [l'article 12, alinéa 2, LTr](#), lorsqu'il est effectué en cas d'urgence conformément aux conditions, aux coordonnées temporelles, à la durée maximale et aux mesures de compensation fixées à [l'article 26 OLT 1](#). Le volume total du travail supplémentaire ne peut excéder 140 heures par année civile et par travailleur.

### Article 11

Hôtels, restaurants et cafés peuvent déplacer l'intervalle du dimanche de 3 heures au maximum ([art. 18, al. 1, LTr](#)) non pas à titre individuel, pour certains travailleurs exclusivement, mais dans

l'ensemble de l'entreprise ou dans une partie d'entreprise clairement délimitée. Un tel déplacement exige toutefois le consentement de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou de la majorité des travailleurs concernés ([art. 18, al. 2, LTr](#)).

### Article 12, alinéas 2 et 3

Hôtels, restaurants et cafés peuvent, pour autant qu'ils observent la semaine de 5 jours en moyenne sur l'année civile (cf. commentaire de l'art. 22 OLT 1), abaisser à un minimum de 4 le nombre de dimanches de congé à accorder par année civile et les répartir de façon irrégulière.

Ces entreprises ne peuvent toutefois abaisser qu'à 12 ([art. 12, al. 2, OLT 2](#)) le nombre de dimanches de congé pour les travailleurs assumant des tâches d'éducation ou de prise en charge au sens de [l'article 36 LTr](#) (cf. commentaire de ce même article), mais peuvent les répartir de façon irrégulière sur l'année civile. Cependant, les dimanches tombant au cours des vacances minimales prescrites par la loi ne peuvent être portés au compte du nombre de dimanches de congé à accorder par année. Le travailleur appelé à intervenir un dimanche a droit, au cours de la même semaine, à un repos hebdomadaire de 36 heures immédiatement à la suite d'un repos quotidien, c'est-à-dire à un repos hebdomadaire d'une durée totale de 47 heures.

### Article 13

Le travail effectué les jours fériés donne droit à un repos compensatoire qui ne doit pas obligatoirement être accordé la semaine qui le précède ou celle qui le suit ([art. 20, al. 2, LTr](#)), mais qui peut être cumulé pour une année civile.

### Article 14, alinéa 2

Cet alinéa autorise les entreprises dont l'activité est soumise à de fortes variations saisonnières (cf. commentaire de l'art. 22, al. 1, OLT 1) à accorder en bloc les demi-journées de congé hebdomadaire dues pour un maximum de 12 semaines au lieu d'y procéder individuellement chaque semaine.

**Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail**

Section 3 : Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties  
Art. 23 Hôtels, restaurants et cafés

**OLT 2****Art. 23****Article 14, alinéa 3**

Il est possible d'abaisser de 8 à 6 heures la durée de la demi-journée de congé hebdomadaire. Elle doit toutefois avoir lieu un jour ouvrable – soit jusqu'à 12 h, soit au plus tard à partir de 14 h 30 et jusqu'à 20 h 30 au plus tard– immédiatement avant ou après un repos quotidien (cf. commentaire de l'art. 20 OLT 1). La compensation du temps de repos que perd ainsi le travailleur doit faire l'objet d'un cumul et être accordée dans un délai de 6 mois.

Article 24

## Maisons de jeu

<sup>1</sup> Sont applicables aux maisons de jeu et aux travailleurs qu'elles occupent l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche ainsi que les art. 12, al. 2, 13 et 14, al. 2 et 3.

<sup>2</sup> Sont réputées maisons de jeu les entreprises titulaires d'une concession fédérale prévue par la loi du 18 décembre 1998 sur les maisons de jeu.

### Champ d'application (Alinéa 2)

La loi fédérale sur les jeux de hasard et les maisons de jeu ([RS 935.52](#)) répartit ces dernières en deux catégories : les grands casinos (concession A) et les casinos (concession B). Les maisons de jeu doivent disposer d'une concession d'implantation et d'une concession d'exploitation.

### Dispositions spéciales applicables (Alinéa 1)

#### Article 4

Les maisons de jeu peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation officielle. Les autres prescriptions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### Article 12, Alinéa 2

Les travailleurs des maisons de jeu doivent disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches de congé qui tombent pendant les vacances ne doivent pas être portés au compte de ces 12 dimanches. Les semaines où ils sont occupés le dimanche, les travailleurs doivent disposer d'une plage de repos hebdomadaire de 36 heures précédant ou suivant immédiatement les 11 heures de repos quotidien (ce qui donne au total 47 heures consécutives de repos).

#### Article 13

Le travail effectué les jours fériés donne droit à un repos compensatoire qui ne doit pas obligatoirement être accordé la semaine qui le précède ou celle qui le suit ([art. 20, al. 2, LTr](#)), mais qui peut être cumulé pour une année civile.

#### Article 14, Alinéa 2

Cet alinéa autorise les entreprises dont l'activité est soumise à de fortes variations saisonnières (cf. commentaire de l'art. 22, al. 1, OLT 1) à accorder en bloc les demi-journées de congé hebdomadaire dues pour un maximum de 12 semaines au lieu d'y procéder individuellement chaque semaine.

#### Article 14, Alinéa 3

Il est possible d'abaisser de 8 à 6 heures la durée de la demi-journée de congé hebdomadaire. Elle doit toutefois avoir lieu un jour ouvrable - soit jusqu'à 12 h, soit au plus tard à partir de 14 h 30 jusqu'au plus tard à 20 h 30 - immédiatement avant ou après un repos quotidien (cf. commentaire de l'art. 20 OLT 1). La compensation du temps de repos que perd ainsi le travailleur doit faire l'objet d'un cumul et être accordée dans un délai de 6 mois.

Article 25

## Entreprises situées en région touristique et centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international

<sup>1</sup> Pendant la saison touristique, sont applicables aux entreprises situées en région touristique et répondant aux besoins spécifiques des touristes, ainsi qu'aux travailleurs qu'elles affectent au service à la clientèle, l'art. 4, al. 2 pour tout le dimanche, de même que les art. 8, al. 1, 12, al. 1, et 14, al. 1.

<sup>2</sup> Sont réputées entreprises situées en région touristique les entreprises situées dans des stations proposant cures, sports, excursions ou séjours de repos, pour lesquelles le tourisme joue un rôle essentiel, tout en étant sujet à de fortes variations saisonnières.

<sup>3</sup> Pendant toute l'année, sont applicables aux centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international l'art. 4, al. 2, pour tout le dimanche, ainsi que l'art. 12, al. 1.

<sup>4</sup> Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) détermine, à la demande des cantons, les centres commerciaux qui relèvent de l'al. 3. Les critères suivants doivent être remplis:

- a. l'offre de marchandises du centre commercial est axée sur le tourisme international et comprend principalement, dans la majorité des commerces se trouvant dans le centre commercial, des produits de luxe, en particulier dans les domaines de l'habillement et des chaussures, des accessoires, des montres et bijoux ainsi que des parfums;
- b. le chiffre d'affaires global du centre commercial et le chiffre d'affaires de la majorité des commerces se trouvant dans le centre commercial proviennent pour l'essentiel des ventes réalisées auprès de la clientèle internationale;
- c. le centre commercial se situe:
  1. dans une région touristique au sens de l'al. 2, ou
  2. à une distance de la frontière suisse ne dépassant pas 15 kilomètres et à proximité immédiate d'une bretelle d'autoroute ou d'une gare;
- d. les travailleurs bénéficient de compensations pour le travail du dimanche qui vont au-delà des prescriptions légales.

### Champ d'application concernant les entreprises situées en région touristique (al. 1 et 2)

Pour que les entreprises puissent se prévaloir des conditions spéciales de l'article 25, al. 1, OLT 2, elles doivent se situer dans des localités ou régions où le tourisme joue un rôle essentiel. Les critères suivants doivent être respectés :

- importance essentielle du tourisme dans l'économie locale ou régionale, autrement dit attribution d'une large part du revenu brut de la localité ou de la région toute entière à la branche du tourisme. Pour d'autres détails, se reporter à l'Arrêt du Tribunal fédéral 2C\_10/2013 ;
- saisonnalité marquée de l'afflux des touristes ;
- spécificité de la motivation des touristes : repos, détente, divertissement, activités sportives, inspiration culturelle ou artistique ;

- les entreprises proposent une gamme de produits et de services adaptés aux besoins spécifiques des touristes (guides touristiques, souvenirs, spécialités locales, etc.). Le Tribunal fédéral a spécifié dans l'Arrêt 2A.578/2000 qu'un assortiment de marchandises destinées à satisfaire les besoins de base de la population (p. ex. boissons, nourriture, hygiène, etc.) entre aussi dans cette catégorie. Pour déterminer si l'offre de produits et de services sert « à satisfaire les besoins spécifiques des touristes », il convient de tenir compte de l'impression générale que donne l'assortiment proposé. Il y a lieu également de vérifier dans quelle mesure les besoins des touristes sont comblés autrement, ce qui dépend naturellement du type de tourisme. C'est ainsi que le Tribunal fédéral a, par exemple, tenu compte du fait que dans les Franches-Montagnes, le tourisme de camping joue un rôle important et lorsque les personnes arrivant en fin de semaine (après la fermeture des magasins) ont besoin d'acheter des produits d'usage quotidien sur place (Jugement 2A.612/1999, cf. aussi les Arrêts du Tribunal fédéral 2C\_379/2013 et 2C\_10/2013).

La disposition s'applique aux travailleurs affectés au service - direct ou indirect - à la clientèle. Dans un magasin de sport, par exemple, où un touriste acquiert une paire de skis, le champ d'application de l'article englobe non seulement le personnel de vente, mais encore le personnel qui, dans l'atelier, est chargé d'équiper les skis de leurs fixations et d'en adapter le réglage en fonction des impératifs de sécurité et du confort personnel du client.

### **Champ d'application concernant les centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international (al. 4)**

Les dispositions spéciales citées à l'alinéa 3 sont applicables aux centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international. Elles n'englobent que des centres commerciaux et non des

entreprises individuelles. On entend par « centre commercial », la concentration dans l'espace et organisationnelle de plusieurs entreprises sous un même toit, ce qui signifie concrètement qu'il existe une direction économique unique et un marketing unique.

C'est le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) qui est chargé de désigner les centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international. Il détermine ces centres commerciaux dans une ordonnance du département. Le DEFR n'opère cependant que sur demande du canton concerné, qui a préalablement constaté que les critères de l'al. 4, lettres a à d, sont remplis. Si ces critères ne sont pas remplis, il revient au canton de prendre une décision de refus.

Pour qu'un centre commercial puisse être désigné comme « répondant aux besoins du tourisme international », les critères suivants doivent être remplis cumulativement :

- l'offre de marchandises est axée sur le tourisme international. Une majorité des commerces se trouvant dans le centre commercial doit proposer principalement des produits de luxe (*let. a*) (c.-à-d. pour plus de la moitié ; en règle générale, on se basera sur la surface de vente). Il s'agira souvent d'articles de marques de luxe dans les domaines de l'habillement et des chaussures, des accessoires, des montres et des bijoux, ainsi que des parfums, l'énumération n'étant toutefois pas exhaustive. Pour déterminer si des marques internationales se situent réellement dans le domaine du haut de gamme ou du luxe, on pourra se baser, par exemple, sur le fait qu'il s'agit de marques caractérisées par une distribution de faible densité. Il appartient aux autorités cantonales compétentes de juger au cas par cas si l'offre de marchandises répond à ces exigences ;
- le chiffre d'affaires global réalisé dans le centre commercial en question et celui de la majorité des commerces se trouvant dans le centre com-

mercial proviennent pour l'essentiel des ventes réalisées auprès de la clientèle internationale (*let. b*). Chaque centre commercial concerné doit pouvoir le justifier. L'essentiel des ventes peut aussi être une part du chiffre d'affaires inférieure à 50 %, par contre 10 % ne sont clairement pas suffisants pour satisfaire ce critère. Etant donné qu'au moment de la demande d'intégration dans l'ordonnance du DEFR, les centres commerciaux n'ont par principe pas le droit d'employer des travailleurs le dimanche, il y aura lieu de prendre pour base de calcul le chiffre d'affaires réalisé les jours ouvrables (du lundi au samedi). En ce qui concerne la période de calcul pour le chiffre d'affaires réalisé, les centres commerciaux déjà en place se baseront en règle générale sur le chiffre d'affaires réalisé pendant une année entière, pour que l'on puisse disposer de chiffres fiables. Pour les nouveaux centres commerciaux, cette période pourra également être plus courte, mais elle ne devra pas être inférieure à 3 mois ;

- le centre commercial se situe dans une région touristique selon l'alinéa 2. Autrement dit, il doit se trouver dans une station proposant des cures, du sport, des excursions ou des séjours de repos, pour laquelle le tourisme joue un rôle essentiel. En alternative, le centre commercial peut se trouver à une distance de la frontière suisse ne dépassant pas 15 kilomètres et à proximité immédiate d'une bretelle d'autoroute ou d'une gare (*let. c*). En ce qui concerne la distance maximum de 15 kilomètres de la frontière suisse, on se basera sur la distance à vol d'oiseau. L'élément déterminant pour l'évaluation est donc une bande de 15 kilomètres le long de la frontière suisse ;
- les travailleurs concernés perçoivent des compensations pour le travail du dimanche qui vont au-delà des prescriptions légales (*let. d*). Par exemple, un repos de compensation plus long que prévu à l'article 20, al. 2 LTr pourra être accordé pour le travail dominical.

## Dispositions spéciales applicables aux entreprises situées en région touristique (alinéa 1)

### Remarque liminaire

Les dispositions spéciales énoncées ci-après ne sont applicables que pendant la saison touristique. Les seules dispositions applicables en basse saison sont celles que fixent la loi et son ordonnance 1.

### Article 4, Alinéa 2

Les entreprises situées en région touristique peuvent employer des travailleurs le dimanche pour servir la clientèle, sans avoir besoin d'autorisation des autorités. En fonction de la délimitation des intervalles fixés pour le jour et la nuit, le travail peut commencer au plus tôt à 5 heures et se terminer au plus tard à 24 heures. Un travailleur individuel ne peut cependant être occupé que 12 h et demie au maximum. Ces heures doivent être comprises dans un espace de 14 heures, pauses et éventuelles heures de travail supplémentaire incluses.

### Article 8, Alinéa 1

Etant donné que le dimanche représente une journée de travail ordinaire dans la branche du tourisme et que c'est généralement le dimanche qu'est réalisé le chiffre d'affaires le plus élevé, le travail supplémentaire est autorisé le dimanche. Toutefois, ce travail supplémentaire doit être compensé par un repos de même durée dans un délai de 14 semaines.

### Article 12, Alinéa 1

En vertu de l'alinéa 1, l'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs 26 dimanches de congé par année civile. Il peut les répartir de façon irrégulière sur l'année civile, mais doit en accorder au moins un par trimestre civil.

### Article 14, Alinéa 1

Les demi-journées de congé hebdomadaires de 8 heures à accorder immédiatement avant ou après le repos quotidien de 11 heures peuvent être cumulées sur une période de 8 semaines. Ceci per-

met d'employer des travailleurs pendant six jours consécutifs plusieurs semaines durant, pour autant qu'une compensation leur soit accordée dans un délai de 8 semaines. L'employeur doit alors veiller à ce que les travailleurs donnent leur consentement en ce sens (art. 21, al. 2, LTr).

## Dispositions spéciales applicables aux centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international (alinéa 3)

### Remarque liminaire

Etant donné que la demande en offres de shopping est relativement constante sur toute l'année, les dispositions spéciales citées ci-après ne sont pas limitées à la haute saison, comme pour l'article 25, al. 1, OLT 2, mais s'appliquent toute l'année.

### Article 4, Alinéa 2

Cf. observations concernant les entreprises situées en région touristique.

### Article 12, Alinéa 1

Cf. observations concernant les entreprises situées en région touristique.

## Parallèle avec le droit cantonal

### Ouverture des magasins

Si l'occupation des travailleurs est régie par la loi sur le travail, l'ouverture des magasins et des entreprises de prestations de services, de même que la circulation du public qui en découle, sont régies par des prescriptions cantonales ou communales sur la fermeture des magasins ou sur les jours de repos. Les marges de manœuvre accordées par la loi sur le travail ne peuvent donc pas être mises pleinement à profit lorsque les prescriptions cantonales sur la fermeture des magasins sont plus restrictives (art. 71, let. c, LTr).

Une entreprise répondant aux critères de situation en région touristique peut - en fonction de la délimitation de la période de travail du jour et du soir - occuper ses travailleurs pendant 14 heures au maximum, entre 5 h au plus tôt et 24 h au plus tard, sans devoir solliciter d'autorisation, lorsque les prescriptions sur la fermeture des magasins le permettent.

L'absence de prescriptions sur la fermeture des magasins entraîne l'applicabilité des dispositions de la loi sur le travail. Le travail de nuit est interdit, lorsque l'entreprise n'est pas en mesure de fournir la preuve d'un besoin urgent (art. 27, al. 1, OLT 1) ou d'un besoin particulier des consommateurs (art. 28, al. 3, OLT 1).

### Lois cantonales sur le tourisme

Plusieurs cantons ont édicté des lois donnant une définition précise de la notion de localités ou régions touristiques. Or, les définitions et critères qu'elles fixent ne sont pas toujours identiques à ceux énoncés ci-dessus. Il est donc possible qu'une localité réputée touristique dans un texte de loi cantonale ne satisfasse pas aux critères fixés à l'article 25, OLT 2. Une entreprise située dans une telle localité devrait de ce fait être confrontée à un besoin particulier des consommateurs au sens de l'article 28 OLT 1 pour pouvoir, le cas échéant, établir l'indispensabilité du travail du dimanche.

L'inverse est possible également. Les entreprises situées dans une localité ou région touristique dont il n'est pas fait mention dans un texte de loi cantonale - mais dont la situation effective répond aux critères fixés à l'article 25 OLT 2 - entrent en effet dans le champ d'application de ce même article lorsque les prescriptions cantonales ou communales sur la fermeture des magasins et sur les jours de repos autorisent leur ouverture.



Article 26

## Kiosques, entreprises de services aux voyageurs et magasins de stations-service

<sup>1</sup> Sont applicables aux kiosques situés le long des routes et sur les places publiques l'art. 4, al. 2 pour tout le dimanche, ainsi que les art. 8, al. 1, 12, al. 1, et 14, al. 1.

<sup>2</sup> Sont applicables aux kiosques et aux entreprises de services aux voyageurs, ainsi qu'aux travailleurs qu'ils affectent au service aux voyageurs, l'art. 4, al. 1 pour la nuit jusqu'à 1 heure et al. 2 pour tout le dimanche, ainsi que les art. 8, al. 1, 12, al. 2, et 14, al. 1.

<sup>2bis</sup> Sont applicables aux magasins de stations de service qui sont situés sur les aires des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs et dont les marchandises et les prestations répondent principalement aux besoins des voyageurs, ainsi qu'aux travailleurs que ces magasins occupent, l'art. 4 pour toute la nuit et pour tout le dimanche et les art. 8, al. 1, 12, al. 2, et 14, al. 1.

<sup>3</sup> Sont réputés kiosques les petits points de vente et stands de vente dont l'offre se compose principalement de publications de la presse écrite, sucreries, articles de tabac et souvenirs ainsi que d'encas à consommer sur place ou en route.

<sup>4</sup> Sont réputés entreprises de services aux voyageurs les points de vente et entreprises de prestation de services situés dans le périmètre de gares, aéroports, d'autres grands centres de transports publics et dans les localités frontalières, dont les marchandises ou les prestations répondent principalement aux besoins des voyageurs.

### Champ d'application (Alinéas 2<sup>bis</sup>, 3 et 4)

#### Situation des entreprises

#### Magasins de stations-service situés sur les aires des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs :

Pour pouvoir bénéficier des dispositions spéciales de l'art. 26 OLT 2, les magasins de stations-service doivent être situés sur des aires d'autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs.

#### Aires d'autoroutes :

Elles sont définies par la législation fédérale sur les routes nationales. Les aires auxquelles cet article fait

référence sont les aires de ravitaillement et non les aires de repos, qui ne disposent que d'une infrastructure minimale (toilettes).

#### Axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs:

Ils se distinguent par le fait qu'ils constituent les voies principales qui relient des localités importantes, des cantons ou des Etats, et qu'ils constituent les principales voies d'accès pour le gros du trafic de voyageurs sur de longues distances. Ni le trafic pendulaire quotidien entre localités voisines, ni le trafic d'agglomération ou le trafic local ne tombent sous cette définition (cf. ATF 134 II 265 consid. 5).

Il revient aux autorités cantonales d'exécution de déterminer quelles routes remplissent ces critères.

**Kiosques :**

Le champ d'application territorial se limite en l'espèce aux kiosques situés le long des routes ou sur les places publiques (al. 1) et à ceux que l'on assimile aux entreprises de services aux voyageurs (al. 4). Routes et places sont réputées publiques lorsqu'une législation fédérale, cantonale ou communale les consacre à l'usage public. Le droit de propriété n'est généralement pas déterminant dans ce contexte, bien que routes et places constituent souvent une propriété privée, comme cela est le cas pour de nombreux chemins longeant lacs ou rivières.

**Entreprises de services aux voyageurs :**

Ces entreprises sont situées à l'intérieur ou dans le périmètre de gares, d'aéroports, d'autres grands centres de transports publics ou dans des localités frontalières. Les entreprises de services aux voyageurs sur les aires des autoroutes entrent aussi dans le champ d'application de cette disposition.

**Grands centres de transports publics :**

Cette notion complète celles de gare, d'aéroport ou de port intensément fréquentés par le public. Il englobe aussi bien les grandes stations de départ et d'arrivée à forte fréquentation du public que les points centraux d'intersection des transports publics, si tant est qu'ils ne répondent pas aux définitions précitées (pour les bus ou tramways, notamment).

**Localités frontalières :**

Cette dénomination s'applique aux agglomérations pourvues d'un poste de douane desservi et limitrophes d'un Etat voisin, mais également à un poste frontière desservi situé à l'extérieur d'une localité. Ladite localité doit se trouver à un passage de frontière ou à proximité immédiate, comme cela est le cas pour Bâle, Chiasso, Kreuzlingen, etc. Toutefois, la seule existence d'une frontière commune avec un Etat étranger ne constitue pas un critère suffisant. Peut entrer dans le champ d'application des dispositions spéciales la localité fronta-

lière dans son intégralité lorsqu'il s'agit d'une très petite localité (Castasegna en val Bregaglia, par exemple), mais n'y entrent que les zones réellement touchées par le trafic frontalier lorsqu'il s'agit de localités importantes, voire de villes. D'où l'impossibilité d'étendre l'applicabilité des dispositions particulières à une ville entière telle que Bâle, ou encore à des zones commerciales ou à des quartiers ne présentant aucun lien avec le trafic frontalier. Le terme de localité frontalière n'englobe pas non plus des régions entières telles que la rive suisse du Lac Léman ou le Mendrisiotto.

**Champ d'application quant aux entreprises****Magasins de stations service situés sur les aires des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs ainsi qu'entreprises de services aux voyageurs :**

Ces entreprises doivent non seulement satisfaire aux critères de situation énoncés plus haut, mais encore proposer un assortiment de marchandises ou de prestations qui réponde principalement aux besoins des voyageurs. Sont considérés comme voyageurs les personnes voyageant en train (pour les gares), en avion (pour les aéroports), en bateau (pour les ports), en bus ou en tramway (pour les gares d'autobus ou de tramway), les frontaliers et les personnes de passage (pour les localités frontalières), les personnes circulant en véhicule privé ou en car, de même que les routiers (pour les aires des autoroutes et les installations destinées aux voyageurs situées le long d'axes de circulation importants).

Pour répondre principalement aux besoins des voyageurs, l'assortiment proposé doit remplir les critères suivants :

- répondre à un besoin de base des voyageurs (nourriture, articles pour l'hygiène ou le voyage, produits de la presse, etc.) sans toutefois comprendre une gamme complète de produits ;
- être vendus en quantités ou volumes maniables

qu'une seule personne pourra transporter aisément ;

- faire l'objet d'une vente « en passant », simple et rapide.

En revanche, s'il s'agit d'une palette de prestations, elles doivent répondre aux besoins spécifiques qui se manifestent régulièrement en voyage. Cela est le cas, selon l'endroit, pour les services d'information ou de réservation (hébergement, taxis, manifestations diverses, location de véhicules, etc.), les services de premier secours (infirmières, soutien psychologique), les bureaux de change, les infrastructures d'hygiène (toilettes, douches, bains, locaux pour changer les petits enfants), les prestations concernant la détente ou le divertissement, l'hébergement, la restauration, la communication, le nettoyage à sec, etc.

#### **Kiosques :**

Le champ d'application quant aux kiosques est défini de façon exhaustive à l'alinéa 3. Entrent dans cette catégorie les petits stands de vente mobiles (constructions mobilières) et les installations fixes dont le volume restreint permet un contrôle aisé. Les marchandises essentiellement proposées par ces stands ou points de vente sont elles aussi définies à l'alinéa 3. Le terme d'en-cas ne s'applique pas aux repas complets, vendus à emporter, et dont la consommation requiert généralement fourchette et couteau (p. ex. vendus par les Take-aways), mais aux denrées alimentaires consommables telles quelles (sandwiches, fruits, barres de friandises, etc.).

## **Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéas 1, 2 et 2<sup>bis</sup>)**

### **Kiosques situés le long des routes et sur les places publiques**

#### **Article 4**

L'alinéa 2 exempte les kiosques susmentionnés de l'obligation de solliciter un permis pour le travail du dimanche. Le travail peut débuter à 05 h au plus tôt et se terminer à 24 h au plus tard, en fonction de la délimitation des intervalles respectifs du travail de jour et du soir et du travail de nuit. Le travailleur ne peut toutefois exercer son activité pendant plus de 12,5 heures, comprises dans un intervalle de 14 heures, pauses – et travail supplémentaire, le cas échéant – inclus.

#### **Article 8, Alinéa 1**

Le travail supplémentaire est autorisé le dimanche également, mais doit être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Il ne donne donc pas droit à un supplément de salaire, mais doit être rémunéré dans son intégralité. Il se justifie par le fait que les kiosques – a fortiori s'ils remplissent aussi la fonction d'entreprises de services aux voyageurs – sont généralement ouverts le dimanche, qui équivaut donc à un jour de travail ordinaire dans cette branche.

#### **Article 12, Alinéa 1**

L'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs 26 dimanches de congé par année civile. S'il peut les répartir de façon irrégulière sur l'année civile, il doit en accorder au moins un par trimestre civil.

#### **Article 14, Alinéa 1**

Il est possible de cumuler sur 8 semaines la demi-journée de congé hebdomadaire accordée en sus de la journée de congé hebdomadaire. Certaines semaines, le travailleur peut donc exercer son activité pendant 6 jours consécutifs, à la condition toutefois qu'il y consente (art. 21, al. 2, LTr).

### **Entreprises de services aux voyageurs**

#### **Article 4**

Ces entreprises peuvent affecter des travailleurs à leur activité de nuit jusqu'à 01 h sans devoir solliciter de permis (al. 1). Le travail effectué après 01 h passe par la délivrance d'un permis de travail

de nuit, que l'entreprise peut solliciter en cas de besoin urgent ou d'indispensabilité (pour répondre à un besoin particulier des consommateurs).

Travail du dimanche : cf. commentaire sur les kiosques.

**Article 8, Alinéa 1**

Cf. commentaire sur les kiosques.

**Article 12, Alinéa 2**

Les travailleurs bénéficient d'au moins douze dimanches de congé par année civile. Ceux-ci peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile. Les dimanches de congé tombant pendant les vacances légales minimales ne peuvent être comptabilisés dans ces douze dimanches de congé. L'employeur doit accorder aux travailleurs un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives immédiatement à la suite du repos quotidien (soit 47 heures au total) dans les semaines au cours desquelles les employés travaillent le dimanche ou dans la semaine suivant le dimanche travaillé.

**Article 14, Alinéa 1**

Cf. commentaire sur les kiosques.

**Magasins de stations-service situés sur les aires des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs****Article 4**

Les magasins de stations-service concernés peuvent occuper du personnel la nuit et le dimanche sans restriction. Ils doivent toutefois respecter les autres prescriptions de la législation sur le travail (cf. commentaire de l'art. 4 OLT 2).

**Article 8, alinéa 1**

Cf. commentaire sur les kiosques.

**Article 12, alinéa 2**

Cf. commentaire sur les entreprises de services aux voyageurs.

**Article 14, alinéa 1**

Cf. commentaire sur les kiosques.

**Prescriptions sur la fermeture des magasins**

Sont réservées, conformément à l'article 71c LTr, les prescriptions sur la fermeture des magasins. Il convient de souligner que ces prescriptions ne réglementent que l'ouverture des magasins et non pas l'occupation du personnel, régie, quant à elle, par la loi sur le travail. Dans les gares, la réglementation des prescriptions sur la fermeture des magasins situés sur l'aire ferroviaire ressortit à l'autorité compétente en matière de chemins de fer. Mais l'aire ferroviaire n'englobe pas toujours tout ce qui peut sembler faire partie du bâtiment de la gare : ainsi, en gares de Berne, Zurich et Genève, des segments considérables des allées commerciales se trouvent sur le territoire de la ville et non pas sur l'aire ferroviaire. Dans ces zones, les prescriptions cantonales ou communales sont applicables. A noter que la libéralisation de la législation sur la fermeture des magasins n'équivaut pas à la présence d'un critère d'indispensabilité du travail de nuit. Cf. également le commentaire de l'article 25 OLT 2.

Article 26a

## Entreprises de services dans les gares et les aéroports

<sup>1</sup> Sont applicables aux entreprises de services dans les gares et les aéroports au sens de l'art. 27, al. 1<sup>er</sup>, de la loi et aux travailleurs qu'elles affectent au service à la clientèle l'art. 4, al. 2, pour tout le dimanche, et les art. 8, al. 1, 12, al. 2, et 14, al. 1.

<sup>2</sup> Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) désigne les gares et les aéroports visés à l'al. 1. Il applique les critères suivants :

- a. les gares doivent réaliser un chiffre d'affaires annuel d'au moins 20 millions de francs dans le trafic des voyageurs ou être d'une grande importance régionale ;
- b. les aéroports doivent être desservis par un trafic de ligne.

<sup>3</sup> Avant la désignation, le DEFR entend :

- a. pour les gares dont le chiffre d'affaires annuel du trafic de voyageurs est d'au moins 20 millions de francs : l'entreprise ferroviaire ;
- b. pour les gares d'une grande importance régionale : l'entreprise ferroviaire et le canton concerné ;
- c. pour les aéroports : l'exploitant de l'aéroport.

### Champ d'application (Alinéas 2 et 3)

#### Quant au fond

Le présent article contient les critères de désignation des gares et des aéroports comme centres de transports publics. Les gares qui peuvent être désignées comme centres de transports publics sont celles qui atteignent par année civile un chiffre d'affaires de 20 millions de francs lié au trafic des voyageurs (vente de titres de transport). De plus, les cantons et les entreprises de chemins de fer peuvent déposer une requête commune afin de désigner d'autres gares d'une importance régionale comme centres de transports publics. Il doit dans ce cas s'agir d'une gare qui constitue un nœud ferroviaire important pour la région, c'est à dire un lieu de correspondances avec d'autres lignes ferroviaires ou d'autres types de transports publics, tels que les cars postaux, qui desservent une autre région ou un lieu touristique important. En ce qui concerne les aéroports, c'est l'existence d'un trafic de ligne qui est l'élément déterminant.

### Quant à la forme

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche est compétent pour la désignation des gares et des aéroports. Il en établit la liste dans une ordonnance du département (RS 822.112.1) : pour les gares atteignant un chiffre d'affaires annuel lié au trafic des voyageurs de 20 millions de francs, après avoir entendu l'entreprise ferroviaire, pour les gares d'une grande importance régionale, après avoir entendu le canton et l'entreprise ferroviaire, et, pour les aéroports, après avoir entendu l'exploitant.

### Situation des entreprises

Conformément au nouvel art. 27 al. 1<sup>er</sup> de la loi sur le travail, la définition des commerces qui peuvent occuper du personnel le dimanche dans les gares et les aéroports dépend uniquement de leur situation géographique et non pas de leur assortiment destiné aux besoins des voyageurs, tel que c'est le cas dans l'art. 26 OLT 2. Les commerces et entreprises de services dans les centres de trans-

ports publics peuvent donc occuper du personnel le dimanche indépendamment de leur assortiment ou de leur surface. Les entreprises visées doivent se situer dans le centre de transports publics, c'est à dire à l'intérieur du complexe de la gare ou de l'aéroport. Comme c'est le cas pour les entreprises de l'art. 26 OLT 2, le lien fonctionnel entre la situation du commerce et l'accès aux transports publics est pris en compte.

## **Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéas 1 et 2)**

### **Kiosques situés le long des routes et sur les places publiques**

#### **Article 4, Alinéa 2**

L'alinéa 2 exempte les entreprises dans les gares et aéroports décrits ci-dessus de l'obligation de solliciter un permis pour le travail du dimanche. Le travail peut débuter à 05 h au plus tôt et se terminer à 24 h au plus tard, en fonction de la délimitation des intervalles respectifs du travail de jour et du soir et du travail de nuit. Le travailleur ne peut toutefois exercer son activité pendant plus de 12,5 heures, comprises dans un intervalle de 14 heures, pauses – et travail supplémentaire, le cas échéant – inclus.

#### **Article 8, Alinéa 1**

Le travail supplémentaire est autorisé le dimanche également, mais doit être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Il ne

donne donc pas droit à un supplément de salaire, mais doit être rémunéré dans son intégralité. Il se justifie par le fait que les kiosques – a fortiori s'ils remplissent aussi la fonction d'entreprises de services aux voyageurs – sont généralement ouverts le dimanche, qui équivaut donc à un jour de travail ordinaire dans cette branche.

#### **Article 12, Alinéa 2**

Les entreprises dans les gares et aéroports sont tenues d'accorder aux travailleurs un minimum de 12 dimanches de congé par année civile, qui peuvent être répartis de façon irrégulière. Cependant, les dimanches tombant au cours des vacances minimales prescrites par la loi ne peuvent être portés au compte du nombre de dimanches de congé à accorder par année. Le travailleur appelé à intervenir le dimanche a droit, au cours de la même semaine, à un repos hebdomadaire de 36 heures immédiatement à la suite d'un repos quotidien, c'est-à-dire à un repos hebdomadaire d'une durée totale de 47 heures.

#### **Article 14, Alinéa 1**

Il est possible de cumuler sur 8 semaines la demi-journée de congé hebdomadaire accordée en sus de la journée de congé hebdomadaire. Certaines semaines, le travailleur peut donc exercer son activité pendant 6 jours consécutifs, à la condition toutefois qu'il y consente (art. 21, al. 2, LTr).

Article 27

## Boulangeries, pâtisseries et confiseries

- <sup>1</sup> Sont applicables aux boulangeries, pâtisseries et confiseries, ainsi qu'aux travailleurs qu'elles affectent à la confection d'articles de boulangerie, pâtisserie et confiserie, l'art. 4 pour toute la nuit pendant deux jours par semaine, pour la nuit à partir de 1 heure les autres jours, et pour tout le dimanche, ainsi que les art. 10, al. 4 et 5, 11, 12, al. 2, et 13.
- <sup>2</sup> Sont applicables aux magasins dans les boulangeries, pâtisseries et confiseries et aux travailleurs qu'ils affectent à la vente l'art. 4, al. 2, pour tout le dimanche, ainsi que les art. 12, al. 2, et 13.
- <sup>3</sup> Sont réputées boulangeries, pâtisseries ou confiseries les entreprises dont l'activité consiste à confectionner des articles de boulangerie, de pâtisserie ou de confiserie, ainsi que leurs magasins, pour autant qu'y soient majoritairement vendus des produits de leur propre fabrication.

### Champ d'application (Alinéa 3)

On entend par boulangeries, pâtisseries, confiseries, toutes les entreprises qui fabriquent des produits de boulangerie, pâtisserie ou confiserie. La taille de l'entreprise n'est pas pertinente à cet égard, ni le fait que les produits soient vendus aux consommateurs sur place ou non. Les entreprises qui fabriquent de tels produits pour les vendre à d'autres boulangeries, pâtisseries ou confiseries ou encore à des commerces d'alimentation, des restaurants, des cafés ou d'autres gros consommateurs entrent donc également dans le champ d'application du présent article.

Le champ d'application du présent article couvre tous les travailleurs occupés à la fabrication de produits de boulangerie, pâtisserie et confiserie, sans distinction entre personnel qualifié ou non. Le présent article vaut également pour le personnel de ces entreprises occupé à des tâches auxiliaires à la fabrication des produits au sens strict (p. ex. travaux d'emballage et de nettoyage). Ces tâches doivent toutefois avoir un lien direct avec la production des produits à proprement parler.

Les commerces n'entrent dans le champ d'application des dispositions spéciales que s'ils vendent majoritairement des produits qu'ils fabriquent eux-mêmes. Pour des raisons pratiques, les points de

vente qui proposent aussi des produits de boulangerie, pâtisserie et confiserie d'autres fabricants ou qui font cuire eux-mêmes des produits achetés surgelés bénéficient également de ces dispositions spéciales. Le critère décisif est que ces commerces proposent principalement des produits de boulangerie, pâtisserie ou confiserie. Si lesdits produits ne constituent qu'une petite part de l'assortiment, le commerce concerné n'entre pas dans le champ d'application des dispositions spéciales pour boulangeries, pâtisseries et confiseries.

### Dispositions spéciales applicables (Alinéas 1 et 2)

#### Fabrication de produits de boulangerie, pâtisserie ou confiserie

##### Article 4

Dans le secteur de production des boulangeries, pâtisseries et confiseries, le travail de nuit peut être ordonné sans restriction 2 jours par semaine et à partir d'une heure du matin les autres jours. Le travail du dimanche est possible toute la journée sans autorisation officielle. L'exemption de l'obligation de requérir une autorisation officielle permet aux entreprises de faire face au besoin accru

des week-ends et d'offrir un choix de produits frais même le dimanche. Le reste de la semaine, le travail de nuit doit s'effectuer sur un intervalle plus court. Si le début de la journée de travail à 1 heure n'est pas suffisant, un permis de travail de nuit doit être demandé.

Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

### **Article 10, Alinéa 4**

En dérogation aux dispositions de la LTr et de l'OLT 1, les boulangeries, pâtisseries et confiseries peuvent certains jours prolonger la durée du travail de nuit jusqu'à 11 heures dans un intervalle de 13 heures. Cela permet aux entreprises de faire face aux pics de travail avant les week-ends et les jours fériés. Pour compenser cette charge supplémentaire pour les travailleurs, la durée moyenne du travail de nuit par semaine civile ne doit pas dépasser 9 heures.

### **Article 10, Alinéa 5**

Les travailleurs qui travaillent la nuit sans alternance avec du travail de jour peuvent être occupés jusqu'à 6 nuits consécutives (voir commentaire des art. 29 et 30 OLT 1), pour autant que la semaine de 5 jours soit garantie en moyenne sur l'année civile (voir commentaire de l'art. 22 OLT 1).

### **Article 11**

Les boulangeries, pâtisseries et confiseries peuvent avancer ou repousser de trois heures la période du dimanche (art. 18, al. 1, LTr). Ce changement ne peut toutefois se faire que pour l'ensemble de l'entreprise et non pour certains travailleurs seulement. Il nécessite l'accord de la majorité des travailleurs concernés ou celui des représentants des travailleurs (art. 18, al. 2, LTr).

### **Article 12, Alinéa 2**

Les travailleurs occupés dans des boulangeries, pâtisseries ou confiseries doivent disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches qui tombent pendant les vacances

minimum légales ne peuvent pas être portés au compte de ces 12 dimanches de congé. Les semaines où le travailleur est occupé un dimanche, un repos hebdomadaire de 36 heures doit lui être accordé immédiatement à la suite du repos quotidien ; autrement dit, le travailleur doit disposer une fois par semaine d'une plage de repos de 47 heures consécutives.

### **Article 13**

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé pendant la semaine qui précède ou suit la semaine pendant laquelle le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour toute une année civile (art. 20, al. 2, LTr).

### **Points de vente des boulangeries, pâtisseries et confiseries**

#### **Article 4, Alinéa 2**

Le travail dominical peut être ordonné pour toute la journée du dimanche sans autorisation officielle dans les points de vente des boulangeries, pâtisseries et confiseries. Les points de vente ne peuvent néanmoins rester ouverts que si cela n'est pas contraire aux lois cantonales et communales sur l'ouverture des magasins et sur le jour de repos. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### **Article 12, Alinéa 2**

Les travailleurs des points de vente des boulangeries, pâtisseries et confiseries, doivent disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches qui tombent pendant les vacances minimum légales ne peuvent pas être portés au compte de ces 12 dimanches de congé. Les semaines où le travailleur est occupé un dimanche, un repos hebdomadaire de 36 heures doit lui être accordé immédiatement à la suite du repos quotidien ; autrement dit, le travailleur doit disposer une fois par semaine d'une plage de repos de 47 heures consécutives.



**Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail**

Section 3: Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties

Art. 27 Boulangeries, pâtisseries et confiseries

**OLT 2**

**Art. 27**

**Article 13**

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé pendant la semaine qui précède ou suit la semaine pendant laquelle le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour toute une année civile (art. 20, al. 2, LTr).

Article 27a

## Entreprises de transformation de la viande

<sup>1</sup> Sont applicables aux entreprises de transformation de la viande et aux travailleurs qu'elles affectent à la transformation de la viande, à son emballage et à son entreposage l'art. 4 pour la nuit à partir de 2 heures pendant deux jours par semaine et à partir de 4 heures les autres jours, et pour le dimanche dès 17 heures, ainsi que les art. 12, al. 1, 13 et 14, al. 1.

<sup>2</sup> Sont réputées entreprises de transformation de la viande les entreprises qui ont pour activité principale la production, la transformation et la valorisation de la viande et la préparation de produits carnés.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Les entreprises visées par l'art. 27a sont celles actives dans le domaine de la boucherie. Cela comprend les entreprises s'occupant de l'abattage, la préparation, la transformation de produits à base de viande et leur conditionnement (mise sous vide, emballage) et de toutes les activités qui doivent être effectuées sans délai pour des questions d'hygiène. Les activités de traiteur (préparation de mets contenant de la viande) ou la distribution et la vente des produits carnés ne rentrent pas dans le champ d'application de la présente disposition.

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéa 1)

#### Article 4

Les entreprises de transformation de la viande peuvent occuper des travailleurs deux nuits par semaine dès 2 heures, et les autres nuits dès 4 heures du matin sans permis officiel. Le dimanche, elles peuvent occuper des travailleurs sans solliciter de per-

mis dès 17 heures. Les entreprises de transformation de la viande qui souhaitent commencer plus tôt la nuit ou le dimanche doivent obtenir un permis.

#### Article 12, Alinéa 1

L'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs 26 dimanches de congé par année civile. Il peut les répartir de façon irrégulière sur l'année civile, mais doit en accorder au moins un par trimestre civil. En outre, les travailleurs ont droit à un total de 61 jours de repos hebdomadaire (52 dimanches + 8 jours fériés officiels sur le plan cantonal + fête nationale) de 35 heures par année civile.

#### Article 13

Le travail effectué les jours fériés donne droit à un repos compensatoire qui ne doit pas obligatoirement être accordé la semaine qui le précède ou celle qui le suit (art. 20, al. 2, LTr), mais qui peut être cumulé pour une année civile.

#### Article 14, Alinéa 1

Les entreprises de transformation de la viande ne sont pas tenues d'accorder la demi-journée de congé hebdomadaire chaque semaine : elles peuvent les regrouper pendant une période de 8 semaines pour les accorder en bloc.

Article 28

## Entreprises de l'industrie laitière

<sup>1</sup> Est applicable aux entreprises de l'industrie laitière et aux travailleurs qu'elles affectent à la collecte et au traitement du lait l'art. 4 pour la nuit à partir de 2 heures et pour tout le dimanche, pour autant que le travail de nuit ou du dimanche soit nécessaire pour prévenir toute altération des qualités du lait.

<sup>2</sup> Sont réputées entreprises de l'industrie laitière les entreprises dont l'activité consiste à recueillir le lait aux fins de stockage et de traitement.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Les entreprises de l'industrie laitière au sens du présent alinéa sont de grosses entreprises qui collectent le lait frais au niveau suprarégional soit pour l'entreposer, soit pour le traiter directement. En plus des travaux de collecte du lait, les seules activités qui entrent dans le champ d'application des dispositions spéciales sont celles qui sont nécessaires à la conservation du lait (thermisation, réfrigération, etc.). Les autres activités de traitement du lait sont soumises à l'obligation de requérir une autorisation et n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions spéciales.

### Dispositions spéciales applicables (Alinéa 1)

#### Article 4

Les entreprises de l'industrie laitière peuvent ordonner le travail de nuit à partir de 2 heures du matin et le travail du dimanche sans autorisation officielle. L'exemption de l'obligation de requérir une autorisation permet à ces entreprises de collecter le lait très tôt le matin (dimanche inclus) et de le préparer à ce moment-là pour son traitement ultérieur pendant la semaine de travail classique (travail de jour et du soir les jours ouvrables). Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

Article 29

## Magasins de fleurs

Est applicable aux magasins de fleurs du commerce de détail et aux travailleurs qu'ils occupent l'art. 4, al. 2, pour tout le dimanche.

### Champ d'application

Les magasins de fleurs du commerce de détail sont des magasins qui proposent des fleurs et des plantes aux consommateurs.

Les dispositions spéciales permettent à ces commerces de vendre des fleurs et des plantes y compris les dimanches et les jours fériés.

Elles ne sont pas applicables aux « Garden Center ». Ces derniers peuvent occuper des travailleurs jusqu'à quatre dimanches par année sans autorisation, en fonction de la pratique cantonale en la matière concernant les commerces, conformément à l'art. 19, al. 6, LTr.

La LTr ne règle que l'occupation des travailleurs. Or l'ouverture des magasins et la fréquentation du public qui y est liée sont réglées dans les lois cantonales et communales relatives à la fermeture des magasins et aux jours de repos. Par conséquent, si les dispositions relatives à la fermeture des magasins sont plus strictes que celles de la LTr, les magasins concernés ne pourront faire usage de la marge de manœuvre octroyée par la LTr (art. 71, let. c, LTr). Les dispositions spéciales permettent également l'entretien nécessaire des plantes les dimanches et jours fériés. Seuls sont autorisées les tâches nécessaires pour prévenir un pourrissement prématuré des fleurs et des plantes (p. ex. arrosage, mise à l'abri ou à l'ombre). Les travaux de plus grande ampleur, qui n'ont pas trait à la conservation à court terme des fleurs et des plantes sont soumis à autorisation.

### Dispositions applicables

#### Article 4

Les magasins de fleurs du commerce de détail peuvent occuper des travailleurs tout le dimanche sans autorisation officielle, pour autant que cela soit nécessaire à la vente et à l'entretien quotidien des fleurs et des plantes. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'article 4 OLT 2).

Article 30

## Rédactions de journaux ou de périodiques, agences de presse ou de photographie

<sup>1</sup> Sont applicables aux rédactions de journaux ou de périodiques et aux agences de presse ou de photographie ainsi qu'aux travailleurs qu'elles occupent l'art. 4 pour toute la nuit et pour tout le dimanche, de même que les art. 8, al. 1, 11, 12, al. 1, et 13, pour autant que le travail de nuit ou du dimanche soit nécessaire à la garantie d'actualité.

<sup>2</sup> L'art. 12, al. 2, est applicable, en lieu et place de l'art. 12, al. 1, aux travailleurs occupés dans le cadre de la rédaction sportive.

<sup>3</sup> Sont réputées rédactions de journaux ou de périodiques ou agences de presse ou de photographie les entreprises dont l'activité consiste à recevoir, traiter, transmettre ou diffuser des informations ou du matériel visuel.

### Champ d'application (Alinéa 3)

Entre dans la catégorie des rédactions de journaux ou de périodiques toute entreprise qui se procure ou obtient des informations de tout genre pour les traiter sous forme d'articles destinés aux médias de la presse écrite ou électronique (présentation de quotidiens sur l'Internet, par exemple). Ces entreprises peuvent travailler pour plusieurs institutions à la fois. Les travaux de composition et de mise en page n'entrent dans le champ d'application du présent article que s'ils incombent aux dites rédactions.

Entre dans la catégorie des agences de presse ou de photographie toute entreprise qui obtient, traite, transmet ou diffuse des informations ou des documents visuels de tout genre, généralement destinés au propre usage de sa clientèle.

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéas 1 et 2)

#### Généralités

Les dispositions spéciales applicables aux rédactions de journaux ou de périodiques ainsi que les

remarques concernant les agences de presse ou de photographie ne s'appliquent qu'aux travaux impérativement exigés pour garantir l'actualité du produit.

#### Article 4

Les rédactions de journaux ou de périodiques peuvent, sans devoir solliciter de permis officiel, procéder au travail de nuit et du dimanche sans restriction. Elles sont néanmoins tenues d'observer l'intégralité des autres dispositions légales concernant le travail de nuit et du dimanche (cf. commentaire de l'art. 4).

#### Article 8, Alinéa 1

Les rédactions de journaux ou de périodiques ainsi que les agences de presse ou de photographie peuvent faire appel au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr même le dimanche. Dans ce cas, le travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 2, LTr, lorsqu'il est effectué en cas d'urgence conformément aux conditions, aux coordonnées tem-

porelles, à la durée maximale et aux mesures de compensation fixées à l'article 26 OLT 1. Le volume total du travail supplémentaire ne peut excéder 140 heures par année civile et par travailleur.

### **Article 11**

Ces entreprises peuvent avancer ou retarder l'intervalle du dimanche de 3 heures au maximum (cf. commentaire de l'art. 18, al. 1, LTr) non pas à titre individuel, pour certains travailleurs exclusivement, mais dans l'ensemble de l'entreprise ou dans une partie d'entreprise clairement délimitée. Un tel déplacement exige toutefois le consentement de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou de la majorité des travailleurs concernés (art. 18, al. 2, LTr).

### **Article 12, Alinéa 1**

Les rédactions de journaux ou de périodiques ainsi que les agences de presse ou de photographie sont tenues d'accorder à leurs travailleurs 26 dimanches de congé par année civile, qui peuvent être répar-

tis de façon irrégulière (et non pas obligatoirement une semaine sur deux, aux termes de l'art. 20, al. 1, LTr), pour autant que soit accordé au moins un dimanche de congé par trimestre civil. Il est possible d'abaisser à un minimum de 12 le nombre de dimanches de congé (art. 12, al. 2, OLT 2) à accorder aux travailleurs affectés à la rédaction sportive, et de les répartir de façon irrégulière sur l'année civile. Toutefois, au cours des semaines ne comprenant pas de dimanche de congé, l'employeur doit accorder à ces travailleurs un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives immédiatement avant ou après un repos quotidien, c'est-à-dire un repos d'une durée totale de 47 heures.

### **Article 13**

Le travail effectué les jours fériés donne droit à un repos compensatoire qui ne doit pas obligatoirement être accordé la semaine qui le précède ou celle qui le suit (art. 20, al. 2, LTr), mais qui peut être cumulé pour une année civile.

Article 30a

## Prestataires de services postaux

<sup>1</sup> Sont applicables aux prestataires de services postaux et aux travailleurs qu'ils occupent au traitement des envois postaux, l'art. 4, pour toute la nuit et tout le dimanche, et l'art. 13. Cependant, en moyenne au cours de l'année civile, les envois postaux correspondant à une offre de services postaux relevant du service universel au sens de l'art. 29 de l'ordonnance du 29 août 2012 sur la poste doivent représenter la partie principale des envois traités la nuit et le dimanche.

<sup>2</sup> L'al. 1 n'est pas applicable aux travailleurs occupés aux guichets ou qui fournissent des renseignements à la clientèle.

<sup>3</sup> Est réputée prestataire de services postaux l'entreprise qui propose aux clients à titre professionnel la réception, la collecte, le tri, le transport et la distribution des envois postaux et qui en assume la responsabilité envers les clients sans pour autant devoir fournir elle-même l'ensemble de ces services.

### Champ d'application

Les prestataires de services postaux sont des entreprises qui proposent aux clients à titre professionnel la réception, la collecte, le tri, le transport et la distribution des envois postaux (cf. art. 2, let. a, de la loi sur la poste, LPO) et qui assument ainsi la responsabilité envers les clients finaux. Ils peuvent externaliser certaines étapes du traitement des envois ou la totalité du processus, mais doivent pouvoir agir sur chaque élément du processus et en assumer la responsabilité à l'égard du client final. Les deux critères, celui de l'offre, respectivement de la gestion de la totalité de la chaîne et celui de la responsabilité, entrent donc en jeu.

La disposition spéciale n'est pas applicable à tous les collaborateurs d'un prestataire de services postaux mais seulement à ceux qui effectuent des tâches relatives au traitement des envois postaux. Ledit traitement comporte toutes les activités liées à leur réception, leur collecte, leur tri, leur transport et leur distribution. Les travailleurs – et en particulier les techniciens – chargés de la surveillance et de la commande des installations utilisées dans les centres de traitement entrent également dans le champ d'application de cette disposition.

Les travailleurs occupés aux services de guichet ou qui fournissent des renseignements aux clients sont explicitement exclus du champ d'application (al. 2). Cette restriction est due à la volonté d'assurer une égalité de traitement avec les autres branches qui proposent les mêmes prestations. Le canal de communication des informations est sans importance. La fourniture de services aux clients entre dans certaines circonstances dans le champ d'application d'une autre disposition spéciale de l'OLT 2 (p. ex. art. 33 OLT 2; centraux téléphoniques), ou est soumise à l'obligation d'obtenir une autorisation.

Le critère de base pour pouvoir appliquer l'art. 30a OLT 2, est que l'entreprise traite des envois qui représentent une offre de services postaux relevant du service universel au sens de l'art. 29 de l'ordonnance sur la poste (OPO). A remarquer que la disposition ne concerne que le service universel dans le domaine des services postaux et non pas le service universel dans le domaine des services de paiement au sens de l'art. 43 OPO.

L'offre des services postaux relevant du service universel comprend en particulier les lettres et les paquets ne dépassant pas un certain poids ainsi que les journaux et périodiques en abonnement,

en distribution régulière. Par distribution régulière, on entend la distribution lors de tournées ordinaires, par opposition à la distribution matinale. On relèvera que, selon l'al. 8 de l'art. 29 OPO, les envois exprès ne font pas partie de l'offre du service universel. Il n'existe toutefois pas de définition légale des envois exprès. De nombreux prestataires de services postaux désignent des envois dont le traitement est rapide comme envois exprès alors qu'il s'agit plutôt, conformément à l'art. 29, al. 1, let. a, ch. 1, LPO, d'envois qui sont distribués le premier jour ouvrable suivant le dépôt et qui font donc partie de l'offre du service universel. C'est pourquoi il convient, dans l'exécution, de ne pas partir des définitions de types d'envois utilisées par les entreprises. Il faut au contraire déterminer au cas par cas si les produits désignés comme envois exprès relèvent du service universel. Pour cela on peut retenir notamment les critères d'appréciation suivants : traitement des envois dans un même réseau, distribution au plus tard le jour ouvrable suivant le dépôt (moyennant la garantie d'une durée de traitement très courte), prix différent. On notera par ailleurs que les envois par coursier n'entrent pas non plus dans le cadre de la disposition spéciale.

Il existe une restriction d'ordre quantitatif, qui porte sur la proportion des envois (le volume visé concerne le nombre d'envois et non le chiffre d'affaires généré) qui sont traités la nuit, le dimanche et les jours fériés dans le cadre du service universel. Lesdits envois doivent constituer, en moyenne sur

l'année civile, la partie principale (c'est-à-dire plus de 50 %) des envois traités la nuit, le dimanche ou les jours fériés, le reste se composant des envois ne relevant pas du service universel. Cette règle garantit que l'activité d'une entreprise se concentre sur le service public indispensable à la population, sans empêcher l'offre d'autres services en dehors du service universel. En revanche, le recours au travail nocturne, dominical ou les jours fériés n'est pas admis si le prestataire de services postaux ne fournit pas pendant ces plages temporelles de prestations relevant du service universel.

## **Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéa 1)**

### **Article 4**

Les prestataires de services postaux peuvent occuper leurs collaborateurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation des autorités. La présente disposition exempte purement et simplement de l'obligation d'obtenir une autorisation. Les autres dispositions relatives au travail nocturne et dominical sont à respecter.

### **Article 13**

En dérogation à l'art. 20, al. 2, LTr, le repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés ne doit pas nécessairement être accordé dans la semaine qui suit ou qui précède le jour férié ouvré et peut être accordé en bloc pour une année civile.



Article 31

## Entreprises de radiodiffusion et de télévision

- <sup>1</sup> Sont applicables aux entreprises de radiodiffusion et de télévision et aux travailleurs qu'elles affectent à la préparation, à la production, à l'enregistrement ou à la diffusion de leurs émissions l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 5, 6, 7, al. 1, 8, al. 1, 9, 10, al. 3, 11, 12, al. 1, et 13.
- <sup>2</sup> Les art. 6, 7, al. 1, et 8, al. 1, s'appliquent uniquement aux travailleurs intervenant dans le cadre de productions de longue durée sans interruption.
- <sup>3</sup> L'art. 12, al. 2, est applicable, en lieu et place de l'art. 12, al. 1, aux travailleurs affectés à la préparation, à la production, à l'enregistrement ou à la diffusion d'émissions concernant des manifestations sportives.
- <sup>4</sup> Sont réputées entreprises de radiodiffusion et de télévision les entreprises dont l'activité consiste à préparer, produire, enregistrer ou diffuser des émissions de radio ou de télévision.

### Champ d'application (Alinéa 4)

Par entreprises de radiodiffusion et de télévision, le présent article entend toutes les entreprises qui préparent, produisent, enregistrent ou diffusent des émissions de radio ou de télévision. La distinction entre entreprises publiques et privées n'est pas pertinente.

Seules les entreprises dont les activités mentionnées ci-dessus constituent l'activité principale sont à considérer comme entreprises de radiodiffusion ou de télévision. Les dispositions spéciales prévues par le présent article ne sont applicables à des entreprises qui ne sont occupées que temporairement à de telles tâches, sur mandat d'une entreprise de radiodiffusion ou de télévision, qu'aussi longtemps que lesdites entreprises travaillent en étroite collaboration avec l'entreprise qui les mandate et aussi longtemps que celle-ci a le pouvoir de leur donner des directives.

Ces dispositions spéciales ne s'appliquent qu'aux travailleurs chargés de tâches de préparation, de production, d'enregistrement ou de diffusion des émissions. Les autres travailleurs (p. ex. le personnel administratif) sont exclus du champ d'application de ces dispositions.

Cette disposition s'applique par analogie aussi aux sociétés de production de films.

### Dispositions spéciales applicables de manière générale (Alinéa 1)

#### Article 4

Les entreprises de radiodiffusion et de télévision peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation spéciale. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### Article 5

Les entreprises de radiodiffusion et de télévision peuvent occuper des travailleurs dans le cadre du travail de jour et du soir pendant un intervalle de 17 heures maximum. Sur la moyenne de la semaine du calendrier pendant laquelle l'intervalle de travail est ainsi prolongé, un repos quotidien moyen d'au moins 12 heures consécutives doit être octroyé. Cela étant, le repos quotidien entre 2 périodes de travail peut être réduit à 8 heures.

**Article 9**

Le repos quotidien des travailleurs peut être réduit à 9 heures plus d'une fois par semaine. Dans ce cas, le repos quotidien moyen calculé sur une période de 2 semaines doit être d'au moins 12 heures. En outre, le travailleur ne doit pas exécuter de travail supplémentaire lors de la période de travail qui suit le repos quotidien réduit à 9 heures (voir article 19 OLT 1).

**Article 10, Alinéa 3**

Les travailleurs des entreprises de radiodiffusion et de télévision peuvent être affectés à un poste de nuit s'inscrivant dans un intervalle de 17 heures, pour autant qu'il commence après 04 h ou qu'il se termine avant 01 h, et qu'il n'excède pas une durée effective de 9 heures de travail quotidien (art. 17a LTr). Toutefois, si le travail commence avant 05 h ou se termine après 24 h, le repos quotidien ne peut être inférieur ni à une moyenne de 12 heures par semaine civile, ni à une tranche de 8 heures entre deux périodes de travail.

**Article 11**

L'intervalle du dimanche peut être avancé ou reculé de 3 heures. Cela signifie que le dimanche peut aller du samedi à 20 h au dimanche à 20 h ou du dimanche à 2 h au lundi à 2 h. Cela ne doit pas avoir d'influence sur la durée du dimanche de congé, c.-à-d. que même dans ce cas la période du dimanche de congé doit succéder immédiatement à la période du repos quotidien. Ce déplacement de l'intervalle du dimanche peut se faire soit pour toute l'entreprise à la fois, soit pour des parties de l'entreprise dont l'activité se distingue nettement de celle du reste de l'entreprise. L'autre condition qui doit être remplie pour permettre le déplacement de l'intervalle du dimanche est l'accord de la majorité des travailleurs concernés ou celui des représentants des travailleurs (art. 18, al. 2, LTr).

**Article 12, Alinéa 1**

Les travailleurs occupés par des entreprises de radiodiffusion ou de télévision doivent disposer de 26 dimanches de congé dans l'année civile. Ceux-ci peuvent être répartis irrégulièrement sur l'année

(et non un dimanche sur deux comme le prévoit l'art. 20, al. 1, LTr) mais un dimanche de congé au moins par trimestre de l'année civile doit être octroyé aux travailleurs. Le nombre de dimanches libres doit être calculé au pro rata, après déduction des vacances.

**Article 13**

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être accordé dans la semaine qui précède ou suit celle pendant laquelle le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour toute l'année civile (art. 20, al. 2, LTr).

**Productions de longue durée sans interruption (Alinéa 2)**

Les productions de longue durée sans interruption sont définies comme les productions qui excèdent 6 jours et qu'on ne peut interrompre en raison de la programmation de l'évènement à suivre ou de sa nature particulière. On peut citer certains évènements sportifs se déroulant sur plus d'une semaine (par ex. le Tour de Suisse). Les exceptions valables pour les productions de longue durée ne s'appliquent toutefois qu'aux travailleurs spécialisés qui ne peuvent être remplacés.

**Article 6**

La durée hebdomadaire maximale du travail peut être prolongée de 4 heures au maximum certaines semaines, à condition que la semaine de 5 jours soit garantie en moyenne sur l'année civile (voir le commentaire de l'art. 22 OLT 1). La durée hebdomadaire maximale du travail doit néanmoins être respectée sur une moyenne de 3 semaines. Cette prolongation ne vaut que pour les productions de longue durée sans interruption.

**Article 7, Alinéa 1**

Les travailleurs peuvent être occupés plus de 6 jours consécutifs pour des productions de longue durée (en dérogation à l'art. 21, al. 3, OLT 1). Si

## Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

Section 3 : Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties  
Art. 31 Entreprises de radiodiffusion et de télévision

OLT 2

Art. 31

cette possibilité est utilisée, un repos hebdomadaire d'au moins 3 jours doit être octroyé au travailleur à la suite des 11 jours consécutifs au maximum pendant lesquels il est occupé. Ce repos doit être octroyé immédiatement à la suite du repos quotidien. Il en résulte donc un repos d'au moins 83 heures consécutives (3 x 24 heures + 11 heures). En outre, la semaine de 5 jours doit être respectée en moyenne sur l'année civile (voir le commentaire de l'art. 22 OLT 1).

### Article 8, Alinéa 1

Les entreprises de radiodiffusion et de télévision peuvent, même le dimanche dans le cadre des productions de longue durée, faire appel au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr. Dans ce cas, le travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 2, LTr,

s'il est effectué en cas d'urgence conformément aux conditions, aux coordonnées temporelles, à la durée maximale et aux mesures de compensation fixées à l'article 26 OLT 1. Le volume total du travail supplémentaire ne peut excéder 140 heures par année civile et par travailleur.

## Manifestations sportives (Alinéa 3)

### Article 12, Alinéa 2

Les travailleurs dont l'activité consiste à relater les manifestations sportives doivent disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Le nombre de dimanches libres doit être calculé au pro rata, après déduction des vacances. Les semaines où le travailleur est occupé un dimanche, un repos hebdomadaire de 36 heures suivant le repos quotidien (donc au total un repos de 47 heures consécutives) doit lui être octroyé.

Article 32

## Entreprises de télécommunication

<sup>1</sup> Est applicable aux entreprises de télécommunication et aux travailleurs qu'elles occupent l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, pour autant que le travail de nuit ou du dimanche soit indispensable au maintien des services de communications proposés.

<sup>2</sup> Sont réputées entreprises de télécommunication les entreprises dont l'activité réside dans l'exploitation d'installations destinées à fournir des services de télécommunication.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Entrent dans la catégorie des entreprises de télécommunication deux sortes d'entreprises :

- Premièrement, celles qui exploitent des installations destinées à fournir des services de télécommunication pour le compte des tiers au sens de l'art. 3, alinéa b, de la Loi sur les télécommunications (LTC, RS 784.10). On entend par installations les antennes, réseaux câblés, etc. servant à transmettre des données de tout genre (conversations et données transmises par téléphone, messages véhiculés par courrier électronique, données diffusées par l'Internet).
- Deuxièmement, les centres de prestations fournissant l'assistance nécessaire à l'exploitation des services de télécommunication.

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéa 1)

#### Article 4

Les entreprises de télécommunication peuvent, sans devoir solliciter de permis officiel, procéder au travail de nuit et du dimanche sans restriction. Elles sont néanmoins tenues d'observer l'intégralité des autres dispositions légales concernant le travail de nuit et du dimanche. L'exemption de l'obligation de solliciter un permis ne porte que sur le travail de nuit ou du dimanche indispensable au bon fonctionnement des services de télécommunication proposés, donc également sur les travaux de maintenance devant impérativement être effectués de nuit ou le dimanche (cf. commentaire de l'art. 4).

Article 32a

## Personnel assumant des tâches relevant des technologies de l'information et de la communication

Est applicable au personnel assumant des tâches relevant des technologies de l'information et de la communication l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, pour autant que le travail de nuit et du dimanche soit indispensable aux opérations suivantes sur une structure informatique ou sur une structure du réseau dont l'interruption pendant les heures de service mettrait en péril le fonctionnement de l'entreprise:

- <sup>a</sup> remédier aux perturbations de la structure informatique ou de la structure du réseau, ou
- <sup>b</sup> procéder à la maintenance de la structure informatique ou de la structure du réseau lorsqu'aucune planification ou mesure organisationnelle ne permet de l'effectuer de jour, pendant les jours ouvrables.

### Champ d'application

#### Personnel assumant des tâches relevant des technologies de l'information et de la communication

Le personnel assumant des tâches relevant des technologies de l'information et de la communication au sens de la présente disposition comprend non seulement les personnes employées par une entreprise des technologies de l'information et de la communication mais aussi celles qui travaillent dans le service informatique d'une entreprise et dont la tâche consiste à assurer le bon fonctionnement de la structure du réseau ou informatique. Si l'intervention d'autres personnes (même d'entreprises tierces) est requise à titre supplémentaire pour effectuer un test final de maintenance du logiciel, répondant aux critères définis dans cet article, la disposition dérogatoire s'applique également à elles.

#### Structure du réseau ou structure informatique

La structure du réseau ou informatique au sens de la présente disposition dérogatoire comprend toutes les applications logicielles, y compris les composants physiques des serveurs et tous les composants du réseau.

### Dépannage

Le travail de nuit ou du dimanche est considéré comme nécessaire, au sens de la présente disposition dérogatoire, lorsque l'activité d'une entreprise est réduite ou du moins mise en péril par une perturbation dans sa structure du réseau ou informatique. En pareil cas, il faut permettre aux travailleurs responsables de tâches relevant des technologies de l'information et de la communication d'effectuer les travaux en vue de remédier à cette perturbation même pendant la nuit ou le dimanche. Le fait de remédier à des perturbations dans une structure du réseau ou informatique comprend tous les travaux nécessaires à cette fin, y compris l'analyse et l'identification du problème à l'origine de la perturbation.

La structure du réseau ou informatique affectée par la perturbation doit être essentielle pour maintenir l'entreprise en activité. Tel est notamment le cas pour les plates-formes clients, bases de données, systèmes de paiement, etc.

En outre, il faut que l'exécution des travaux durant la journée ou un report au lundi ne puissent pas être raisonnablement exigé. C'est en particulier le cas lorsque le système en réseau ou informatique concerné assure le fonctionnement pendant la nuit ou lorsque sans un dépannage immédiat,

les collaborateurs seraient dans l'impossibilité de commencer convenablement leur travail.

### Maintenance

Est considérée en outre comme rendant nécessaire le travail de nuit ou du dimanche, au sens de la disposition dérogatoire, toute opération de maintenance de la structure du réseau ou informatique si celle-ci entraîne l'interruption d'une application logicielle, ce qui mettrait en péril le maintien du fonctionnement, opération que ni les mesures de planification ni d'organisation ne peuvent raisonnablement permettre d'exécuter en cours de journée, pendant des jours ouvrables. Le terme de travaux de maintenance comprend l'activation de composants en réseau ou informatique préparés, comme des serveurs etc., l'installation d'applications, de certificats, de configurations etc. et les mises à niveau de logiciels. En sont exclus, par exemple, les tests sur des appareils individuels, la pose de câbles ou d'autres travaux effectués par des électriciens ou des constructeurs de réseaux.

Une mise en péril de l'exploitation existe déjà lorsque les services d'une application logicielle ou de l'infrastructure de réseau, dans le cas d'une perturbation sur le système primaire, ne peuvent pas être transférés sur le système redondant prévu parce que ce dernier n'est pas disponible pendant le travail de maintenance. En ce sens, il n'est pas exigé qu'une structure du réseau ou informatique ne soit plus accessible du tout.

Les travaux de maintenance sur la structure informatique s'effectuent en général en fin de semaine ou pendant la nuit, notamment à des heures où la charge des applications logicielles concernées est faible. Contrairement aux travaux liés au fait de remédier à des perturbations, les activités de maintenance liées aux mises à jour de versions sont planifiables d'avance. C'est pourquoi il faut toujours examiner, au moment de planifier de tels travaux de maintenance, s'ils peuvent s'effectuer le soir et les jours ouvrables. Si ce n'est pas le cas, en raison d'horaires étendus ou pour d'autres raisons, leur exécution la nuit ou le dimanche au sens de la disposition dérogatoire est admissible sans autori-

sation.

Ne sont pas considérés comme travaux de maintenance les activités liées au développement d'une application logicielle. Si, peu avant une mise à jour d'une version d'un logiciel, le temps manque pour préparer l'application logicielle, cette situation peut représenter un besoin urgent au sens de [l'art. 27 OLT 1](#). L'entreprise peut alors soumettre, sur cette base, une demande d'autorisation de travail de nuit et/ou du dimanche comme par le passé.

Le remplacement de terminaux informatiques des utilisateurs, comme les ordinateurs personnels, ordinateurs portables, écrans, claviers, imprimantes, terminaux-caisses etc. n'est pas considéré comme un travail de maintenance. Ce travail doit être effectué en principe durant le temps de travail ordinaire.

## Dispositions spéciales applicables

### Article 4

Le personnel assumant des tâches relevant des technologies de l'information et de la communication peut être occupé toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation officielle. Restent toutefois applicables les autres dispositions légales concernant le travail de nuit et du dimanche (cf. commentaire de l'art. 4); en particulier [l'art. 21, alinéa 3, OLT 1](#), selon lequel le travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler plus de six jours consécutifs.

Article 33

## Centraux téléphoniques

<sup>1</sup> Est applicable aux centraux téléphoniques et aux travailleurs qu'ils occupent l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche ainsi que pour le travail continu.

<sup>2</sup> L'al. 1 n'est pas applicable aux travailleurs qui, en sus de la prestation de services exclusivement téléphoniques, fournissent des prestations commerciales telles que télémarketing ou télévente de marchandises ou de prestations.

<sup>3</sup> Sont réputées centraux téléphoniques les entreprises dont l'activité consiste à fournir des renseignements ou à recevoir et à transmettre des appels ou des ordres à partir d'un central.

### Champ d'application (Alinéa 3)

Entrent dans la catégorie des centraux téléphoniques les entreprises dont les services consistent à fournir des renseignements téléphoniques ou à recevoir et à transférer des appels ou des ordres. Il s'agit notamment des centraux d'alarme en cas d'accident, des centraux d'appel pour l'intervention de services de dépannage ou d'aide en cas d'urgence, des centraux d'appel de taxis, des centraux d'appel d'urgence en cas de perte de cartes de crédit et des centraux de transfert d'appels pour la clientèle.

Les dispositions spéciales ne s'appliquent pas aux entreprises telles que maisons d'expédition, centres d'appel et compagnies d'assurances, dont les produits ou services sont disponibles sur appel téléphonique, ou qui reçoivent des commandes de marchandises ou de prestations pour leur propre compte ou pour le compte de tiers (télémarketing).

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéas 1 et 2)

#### Article 4

Les centraux téléphoniques peuvent, sans devoir solliciter de permis officiel, procéder sans restriction au travail de nuit et du dimanche ainsi qu'au travail continu. Ils sont néanmoins tenus d'observer l'intégralité des autres dispositions légales concernant le travail de nuit ou du dimanche et le travail continu. Par ailleurs, l'exemption de l'obligation de solliciter un permis ne s'applique pas aux activités purement commerciales des services téléphoniques, telles que le télémarketing et la vente de marchandises ou de prestations (cf. commentaire de l'art. 4).

Article 34

## **Banques, commerce des valeurs mobilières, bourses, de même que leurs sociétés communes**

S'applique aux travailleurs occupés dans les banques, le commerce des valeurs mobilières, les bourses et leurs sociétés communes l'art. 4 pour toute la nuit et pour les jours fériés légaux tombant un jour ouvrable, pour autant que le travail effectué de nuit ou un jour férié légal soit nécessaire pour prévenir toute interruption du fonctionnement des systèmes de trafic des paiements, de commerce des valeurs mobilières et de règlement internationaux.

### **Champ d'application**

Entrent dans le champ d'application de cette disposition les banques, les sociétés de commerce des valeurs mobilières, les bourses et leurs sociétés communes, qui doivent assurer leurs prestations au niveau international pendant les heures d'ouverture des institutions similaires dans d'autres pays du monde. Le champ d'application de la présente disposition ne couvre toutefois que les activités dont l'exécution immédiate est indispensable au fonctionnement des systèmes internationaux de trafic des paiements, de commerce des valeurs mobilières et de règlement. Les autres activités sont soumises à autorisation (p. ex. les prestations qu'il est souhaitable de proposer la nuit ou les jours fériés pour des raisons de concurrence ou pour répondre aux besoins des clients).

### **Dispositions spéciales applicables**

#### **Article 4**

Les banques, les sociétés de commerce des valeurs mobilières, les bourses et leurs sociétés communes peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et toute la journée les jours fériés sans autorisation officielle, pour autant que le travail effectué de nuit ou un jour férié légal soit nécessaire pour prévenir toute interruption du fonctionnement des systèmes internationaux de trafic des paiements, de commerce des valeurs mobilières et de règlement. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit, du dimanche et des jours fériés doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).



Article 35

## Théâtres professionnels

<sup>1</sup> Sont applicables aux théâtres professionnels et aux travailleurs qu'ils affectent à la création artistique des spectacles l'art. 4 pour la nuit jusqu'à 1 heure et pour tout le dimanche, ainsi que les art. 11, 12, al. 1 ou 2, 13, 14, al. 2, et, pour la préparation de premières, l'art. 7, al. 1.

<sup>2</sup> Sont applicables aux travailleurs affectés à des activités nécessaires aux représentations ou au service et à l'assistance aux spectateurs l'art. 4 pour la nuit jusqu'à 1 heure et pour tout le dimanche, ainsi que les art. 10, al. 3, 12, al. 1 ou 2, 13, 14, al. 2, et, pour la préparation de premières, l'art. 7, al. 1.

<sup>3</sup> Sont applicables aux travailleurs affectés à la réalisation technique-artistique des représentations l'art. 4 pour la nuit jusqu'à 1 heure et pour tout le dimanche, ainsi que les art. 5, 9, 12, al. 1 ou 2, 13, 14, al. 2, et, pour la préparation de premières, l'art. 7, al. 1. La durée du repos quotidien ne peut pas être réduite avant ou après une prolongation de la durée du travail quotidien selon l'art. 5.

<sup>4</sup> Est applicable aux travailleurs visés aux al. 1, 2 et 3, lorsqu'ils sont occupés pendant les tournées ou les représentations à l'extérieur, l'art. 4, al. 1, pour la nuit jusqu'à 3 heures.

<sup>5</sup> Sont réputés théâtres professionnels les entreprises dont l'activité consiste à organiser des spectacles de théâtre, d'opéra, d'opérette, de ballet et des comédies musicales.

### Champ d'application (Alinéa 5)

Le présent alinéa regroupe sous le terme de théâtres professionnels toutes les entreprises qui organisent des spectacles de théâtre, d'opéra, d'opérette, de ballet et des comédies musicales. D'autres catégories de théâtres professionnels non citées explicitement entrent dans le champ d'application du présent alinéa (p. ex. les cabarets). La distinction entre les membres d'une troupe engagée de manière permanente et les comédiens engagés au cachet n'est pas pertinente, de même que le théâtre dispose ou non d'un lieu de représentation fixe. L'élément décisif est le caractère professionnel des théâtres, qui exclut les théâtres amateurs.

Le champ d'application des dispositions spéciales dépend de l'activité exercée par le travailleur au sein du théâtre. Ce ne sont pas les mêmes dispositions qui s'appliquent aux travailleurs chargés de la dimension artistique des représentations (auxquels l'alinéa 1 fait référence comme travailleurs que le théâtre « affecte à la création artistique »)

et les travailleurs qui effectuent toutes les tâches nécessaires au bon déroulement des représentations ainsi que les tâches ayant trait au service au public (auxquels l'alinéa 2 fait référence comme « travailleurs affectés à des activités nécessaires aux représentations ainsi qu'au service et à l'assistance aux spectateurs »), ou encore aux travailleurs exerçant une activité technique-artistique (alinéa 3).

Le personnel affecté à la création artistique regroupe par exemple les comédiens, les solistes et les chanteurs d'un chœur, les musiciens d'orchestre, les figurants, les metteurs en scène, etc. Les personnes qui travaillent en étroite collaboration avec les artistes, comme les régisseurs ou chefs de plateau et les souffleurs entrent également dans cette catégorie. C'est le cas également des musiciens engagés par le théâtre, qui n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions spéciales pour les musiciens professionnels (art. 36 OLT 2).

Le personnel auquel s'applique l'alinéa 2 regroupe par exemple le personnel chargé de la mise en place des décors, du transport, des costumes, des accessoires et des masques, de l'éclairage, du vestiaire et des caisses ainsi que les placeurs.

Le personnel auquel s'applique l'alinéa 2 regroupe par exemple le personnel chargé de la mise en place des décors du point de vue technique (menuisiers, électriciens etc.), du transport, et de manière générale les travailleurs engagés dans un théâtre mais dont la fonction, bien que liée aux représentations, n'a pas de réelle dimension artistique, le personnel du vestiaire et des caisses ainsi que les placeurs.

Enfin, la nouvelle catégorie du personnel affecté à la réalisation technique-artistique (alinéa 3) introduite par la modification de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> juillet 2004 vise les travailleurs dont l'activité, tout en participant à la dimension artistique du théâtre, requiert un savoir-faire technique et qui doivent assurer une certaine continuité et une certaine responsabilité et ne peuvent donc être remplacés pendant la production et les représentations. Parmi cette catégorie de personnel, il y a par exemple le régisseur, le chef-costumier, le responsable de production et l'ingénieur du son en chef, etc. A l'inverse, un machiniste, un assistant décorateur ou un habilleur peut être remplacé et n'exerce donc pas une fonction technique-artistique.

Il faut ici noter que de nombreuses dispositions spéciales sont en principe applicables au personnel des théâtres. Les conditions spéciales dont certaines sont assorties (prolongation du repos quotidien par exemple) impliquent toutefois que dans les faits, toutes ces dispositions spéciales ne peuvent s'appliquer simultanément.

## Création artistique des spectacles (Alinéa 1)

### Article 4

En vertu de l'alinéa 1, les travailleurs affectés à la création artistique des spectacles peuvent être occupés sans autorisation officielle jusqu'à 1 heure

du matin (sauf exception de l'alinéa 4). Au-delà de cet horaire, un permis de travail de nuit est nécessaire. Celui-ci ne peut être octroyé que si un besoin urgent, une indispensabilité (besoin particulier des consommateurs) peut être établi(e). En vertu de l'art. 4, al. 2, le travail du dimanche est exempté d'autorisation. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

### Article 7, Alinéa 1

Lors d'événements qui durent plus de 6 jours mais qui sont limitées dans le temps, les travailleurs peuvent, en dérogation à l'article 21, alinéa 3, OLT 1, être occupés jusqu'à 11 jours consécutifs. Ils doivent alors disposer de 3 jours de congé à l'issue de ces 11 jours de travail consécutifs. Ces 3 jours doivent succéder immédiatement au repos quotidien de 11 heures. Il en résulte une plage de repos de 83 heures consécutives (3 x 24 heures + 11 heures). En outre, la semaine de 5 jours doit être garantie en moyenne sur l'année civile (voir commentaire de l'art. 22 OLT 1). Les premières sont définies comme les premières représentations de spectacles nouvellement créés par le théâtre concerné.

### Article 11

L'intervalle du dimanche peut être avancé ou reculé de 3 heures au plus. Cela signifie que le dimanche peut aller du samedi à 20 heures au dimanche à 20 heures ou du dimanche à 2 heures au lundi à 2 heures. S'agissant des dimanches de congé, le congé doit être octroyé même en cas de déplacement de l'intervalle du dimanche directement à la suite du repos quotidien. Le déplacement de l'intervalle du dimanche ne peut avoir lieu que pour toute l'entreprise en même temps et requiert l'accord des représentants des travailleurs ou de la majorité des travailleurs (art. 18, al. 2, LTr).

### Article 12, Alinéa 1

Les travailleurs occupés dans les théâtres doivent disposer d'au moins 26 dimanches de congé dans

l'année civile. Ceux-ci peuvent être répartis de manière irrégulière sur l'année (et non une semaine sur deux, comme le prévoit l'art. 20, al. 1, LTr) mais les travailleurs doivent disposer d'au moins un dimanche de libre par trimestre civil.

### **Article 12, Alinéa 2**

Le personnel affecté à la création artistique de spectacles doit disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches de congé qui tombent pendant les vacances ne peuvent pas être portés au compte de ces 12 dimanches. Les semaines où il est occupé un dimanche, le travailleur doit disposer d'un repos hebdomadaire de 36 heures suivant ou précédant le repos quotidien de 11 heures (soit une durée de 47 heures consécutives de repos).

En ce qui concerne le nombre de dimanches de repos, les théâtres ont donc le choix d'appliquer l'alinéa 1 ou l'alinéa 2 de l'article 12. L'application peut varier d'un groupe de travailleurs à l'autre dans un même théâtre, mais doit être constante sur une année. En d'autres termes, si le nombre de dimanches libres par année civile est inférieur à 26 pour certains travailleurs, ces derniers bénéficieront les semaines sans dimanche libre d'un repos compensatoire de 47 heures, quand bien même ils ont plus de 12 dimanches de repos par an.

### **Article 13**

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé dans la semaine qui précède ou suit celle où le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour toute une année civile (art. 20, al. 2, LTr).

### **Article 14, Alinéa 2**

La demi-journée de congé hebdomadaire ne doit pas obligatoirement être accordée chaque semaine dans les entreprises dont la charge de travail est soumise à de fortes fluctuations saisonnières. Elle est cumulable pour une durée de 12 semaines. Cette disposition est uniquement applicable aux théâtres qui ont des activités orientées en fonction

des saisons et qui ont de longues pauses pendant certaines périodes de l'année.

## **Activités nécessaires aux représentations ou au service et à l'assistance aux spectateurs (Alinéa 2)**

Pour les articles 4, 7, al. 1, 12 al. 1 et 2, 13 et 14 al. 2, se référer aux commentaires ci-dessus.

### **Article 10, Alinéa 3**

Les travailleurs des théâtres professionnels peuvent être affectés à un poste de nuit s'inscrivant dans un intervalle de 17 heures, pour autant qu'il commence après 04 h ou qu'il se termine avant 01 h, et qu'il n'excède pas une durée effective de 9 heures de travail quotidien (art. 17a LTr). Toutefois, si le travail commence avant 05 h ou se termine après 24 h, le repos quotidien ne peut être inférieur ni à une moyenne de 12 heures par semaine civile, ni à une tranche de 8 heures entre deux périodes de travail.

## **Activités techniques-artistiques (Alinéa 3)**

Pour les articles 4, 7, al. 1, 12 al. 1 et 2, 13 et 14 al. 2, se référer aux commentaires ci-dessus.

### **Article 5**

Les théâtres peuvent pour le personnel technique-artistique prolonger à un maximum de 17 heures l'intervalle dans lequel s'inscrit le travail de jour et du soir pour un travailleur. Le repos quotidien doit correspondre à une moyenne de 12 heures par semaine civile en cas d'application de l'article 5. De plus, ici, une condition supplémentaire implique que le repos quotidien après une telle prolongation doit être d'en tout cas 11 heures et ne saurait être réduit à 8 heures.

**Article 9**

Il est possible d'abaisser la durée du repos quotidien à un minimum de 9 heures, plus d'une fois par semaine. Dans ce cas, deux obligations s'imposent : d'une part, élargir la durée du repos quotidien à 12 heures en moyenne sur deux semaines et, d'autre part, exclure tout travail supplémentaire au sens de l'article 25 OLT 1 au cours de l'intervention consécutive à la réduction du repos quotidien (cf. art. 19 OLT 1).

**Représentations à l'extérieur et tournées (Alinéa 4)**

Ce type d'activités théâtrales présente certaines spécificités, justifiant dans ce cas une prolongation jusqu'à 3 heures du travail de nuit sans obligation de requérir un permis. En effet, lorsqu'une troupe est invitée à se produire dans un autre théâtre ou tourne avec un spectacle, le changement du lieu de représentation implique d'une part le retour des travailleurs à leur théâtre habituel, le démontage des décors, le rangement des costumes etc.

Article 36

## Musiciens professionnels

Sont applicables aux travailleurs participant à l'exécution d'œuvres musicales l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 12, al. 2, et 13.

### Champ d'application

Le champ d'application du présent article inclut tous les musiciens professionnels qui sont occupés comme travailleurs au sens de la loi sur le travail et, en particulier, les membres d'orchestres, de groupes musicaux ou d'autres formations musicales, les solistes mais aussi les musiciens chargés de l'ambiance musicale dans les restaurants et pianos-bars, etc. Les musiciens qui font partie du personnel artistique d'un théâtre professionnel ne relèvent en revanche pas du champ d'application de cet article mais de celui de l'article 35, alinéa 1.

Le présent article s'applique également aux musiciens amateurs ou occasionnels, pour autant qu'ils exercent leur activité musicale en tant que travailleurs au sens de la loi sur le travail. S'ils le font à titre accessoire, leur deuxième employeur doit s'assurer que les dispositions de la loi sur le travail et de ses ordonnances sont respectées dans l'ensemble. Les personnes travaillant pour le même employeur que les musiciens, dans des fonctions auxiliaires dont l'objet est d'assister directement les musiciens (p. ex. régisseur d'orchestre), entrent aussi dans le champ d'application de cet article. Si ce type de prestations (p. ex. les tâches d'éclairagiste, de technicien du son ou le service au public) est fourni par une entreprise externe, le présent article n'est pas applicable aux employés de cette entreprise tierce et une autorisation doit être demandée.

### Dispositions spéciales applicables

#### Article 4

L'employeur peut ordonner sans autorisation officielle aux travailleurs qui entrent dans le cadre du présent article, de travailler toute la nuit et tout le dimanche. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### Article 12, Alinéa 2

Les musiciens professionnels doivent disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches qui tombent pendant les vacances ne peuvent pas être portés au compte de ces 12 dimanches de congé. Les semaines où le travailleur est occupé un dimanche, un repos hebdomadaire de 36 heures doit lui être accordé immédiatement à la suite du repos quotidien ; autrement dit, le travailleur doit disposer une fois par semaine d'une plage de repos de 47 heures consécutives.

#### Article 13

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé pendant la semaine qui précède ou suit la semaine pendant laquelle le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour toute une année civile (art. 20, al. 2, LTr).

Article 37

## Etablissements cinématographiques

Sont applicables aux établissements cinématographiques, dont l'activité consiste à projeter des films cinématographiques à titre professionnel et aux travailleurs qu'ils occupent l'art. 4 pour la nuit jusqu'à 2 h et pour tout le dimanche ainsi que l'art. 12, al. 2.

### Champ d'application

Ces dispositions spéciales sont applicables à tous les établissements cinématographiques qui projettent des films pour un large public et moyennant une rémunération. Elles sont également applicables aux établissements de ce type n'ayant qu'une activité saisonnière (p. ex. cinémas de plein air) et à des installations permanentes faisant partie d'un établissement d'un autre type (p. ex. installations de projection permanentes faisant partie d'un musée). Elles ne sont en revanche pas applicables à des installations provisoires faisant partie d'une manifestation temporaire (p. ex. d'une foire).

### Dispositions spéciales applicables

#### Article 4

Les établissements cinématographiques peuvent occuper des travailleurs la nuit jusqu'à 2 heures sans autorisation officielle. Toute occupation allant au-delà de cet horaire (p. ex. pour des projections de nuit le week-end) est soumise à autorisation.

Les établissements cinématographiques peuvent occuper des travailleurs tout le dimanche sans autorisation officielle.

On prendra garde au fait que l'exemption de requérir une autorisation ne porte que sur l'occupation des travailleurs. L'activité des établissements cinématographiques doit respecter par ailleurs les autres prescriptions cantonales et communales concernant notamment l'ouverture nocturne et dominicale.

#### Article 12, Alinéa 2

Le personnel doit disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches de congé qui tombent pendant les vacances ne peuvent pas être portés au compte de ces 12 dimanches. Les semaines où il est occupé un dimanche, le travailleur doit disposer d'un repos hebdomadaire de 36 heures suivant ou précédant le repos quotidien de 11 heures (soit une durée de 47 heures consécutives de repos).

Article 38

## Cirques

<sup>1</sup> Sont applicables aux cirques et aux travailleurs qu'ils occupent l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 8, al. 1, 9, 10, al. 3, 12, al. 2, 13 et 14, al. 1.

<sup>2</sup> L'application des art. 4, al. 1, et 10, al. 3, se limite aux cas dans lesquels le travail de nuit est nécessaire pour monter et démonter les tentes, pour soigner les animaux et pour effectuer les déplacements.

<sup>3</sup> Sont réputées cirques les entreprises dont l'activité consiste, moyennant finance, à divertir le public par un programme artistique et à se déplacer, généralement en permanence, pour présenter leurs spectacles.

### Champ d'application (Alinéa 3)

Les cirques sont des entreprises qui divertissent le public par des programmes artistiques (pouvant intégrer des animaux) contre rémunération. La question de savoir si les représentations ont lieu sous une tente, sur une scène en plein air ou à l'intérieur d'autres dispositifs appropriés n'est pas pertinente.

Les cirques se déplacent en général de lieu de représentation en lieu de représentation. La durée de séjour dans chaque lieu n'a pas d'influence sur l'applicabilité des dispositions spéciales. Il est également concevable qu'un cirque séjourne pendant toute une saison au même endroit mais certaines dispositions spéciales (art. 4, al. 1, et art. 10, al. 3) ne s'appliquent qu'aux activités liées au changement d'emplacement.

Si le cirque entretient un zoo ou une ménagerie ouverts au public, les dispositions spéciales de l'article 22 de la présente ordonnance sont alors applicables par analogie.

Si le cirque tient un restaurant ou un café attenant à l'emplacement où ont lieu les représentations, les dispositions spéciales de l'article 23 de la présente ordonnance sont applicables par analogie.

### Contrat standard spécial pour les travailleurs des cirques

Un contrat standard a été établi par l'Association Suisse des Cirques, les offices fédéraux SECO et IMES ainsi que des représentants des cantons d'Argovie et Thurgovie. Il est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Si ce contrat est conclu entre les travailleurs des cirques (à l'exception des artistes) et les employeurs, les dispositions prévues dans ledit contrat sont applicables. Dans le cas contraire, les dispositions spéciales suivantes sont applicables.

### Dispositions applicables de manière générale (Alinéa 1)

#### Article 4, Alinéa 2

Les cirques peuvent occuper des travailleurs tout le dimanche pour tous les travaux sans autorisation officielle. Cette disposition permet aux cirques une pleine activité même les dimanches et les jours fériés. Selon la définition de l'intervalle du jour, du soir et de la nuit, la journée de travail peut commencer à 5 heures au plus tôt et se terminer à 24 heures au plus tard. Chaque travailleur ne peut toutefois être occupé que pen-

dant 12 heures et demie, qui doivent se situer dans un intervalle de 14 heures, pauses et travail supplémentaire inclus.

### Article 8, Alinéa 1

Le travail supplémentaire n'est pas limité aux jours ouvrables (art. 25, al. 1, de l'OLT 1) mais peut également être effectué les dimanches et jours fériés légaux, assimilés aux dimanches. Le travail supplémentaire effectué un dimanche doit impérativement être compensé par un temps de congé de même durée et ce dans un délai de 14 semaines. Une extension de ce délai n'est pas autorisée.

### Article 9

Le temps de repos quotidien des travailleurs adultes peut être réduit à 9 heures et ce, plus d'une fois par semaine. Dans ce cas, le repos quotidien moyen sur une période de 2 semaines doit être de 12 heures. En outre, conformément à ce que prévoit l'article 19 de l'OLT 1, le travailleur ne peut dans ce cas pas être affecté à un travail supplémentaire au sens de l'article 25 de l'OLT 1 lors de la période de travail suivant la durée de repos quotidien réduite

### Article 12, Alinéa 2

Les travailleurs occupés dans des cirques doivent disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches qui tombent pendant les vacances minimum légales ne peuvent pas être portés au compte de ces 12 dimanches de congé. Les semaines où le travailleur est occupé un dimanche, un repos hebdomadaire de 36 heures doit lui être accordé immédiatement à la suite du repos quotidien ; autrement dit, le travailleur doit disposer une fois par semaine d'une plage de repos de 47 heures consécutives.

### Article 13

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé pendant la semaine qui précède ou suit la semaine pen-

dant laquelle le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour toute une année civile (art. 20, al. 2, LTr).

### Article 14, Alinéa 1

La demi-journée de congé hebdomadaire, à laquelle les travailleurs ont droit en sus de la journée de repos hebdomadaire, peut être octroyée en bloc pour 8 semaines. Cela signifie que les travailleurs peuvent effectuer des semaines de 6 jours. Conformément à l'article 21, alinéa 2, LTr, l'accord du travailleur est nécessaire pour cela.

## Montage et démontage des tentes, soins aux animaux et déplacements (Alinéa 2)

### Article 4, Alinéa 1

Les cirques peuvent occuper des travailleurs toute la nuit sans autorisation officielle pour le montage et le démontage des tentes, les soins aux animaux et les déplacements. L'occupation nocturne des travailleurs à d'autres tâches (p. ex. représentations et tâches qui y sont liées) est soumise à autorisation. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

### Article 10, Alinéa 3

Les travailleurs des cirques peuvent être affectés à un poste de nuit s'inscrivant dans un intervalle de 17 heures, pour autant qu'il commence après 04 h ou qu'il se termine avant 01 h, et qu'il n'exécute pas une durée effective de 9 heures de travail quotidien (art. 17a LTr). Toutefois, si le travail commence avant 05 h ou se termine après 24 h, le repos quotidien ne peut être inférieur ni à une moyenne de 12 heures par semaine civile, ni à une tranche de 8 heures entre deux périodes de travail.



Article 39

## Entreprises foraines

<sup>1</sup> Sont applicables aux entreprises foraines et aux travailleurs qu'elles occupent l'art. 4, al. 2, pour tout le dimanche, ainsi que les art. 12, al. 2, et 13.

<sup>2</sup> Sont réputées entreprises foraines les entreprises dont l'activité consiste, moyennant finance, à offrir lors de kermesses, de marchés ou de manifestations analogues, des spectacles au public ou à mettre à sa disposition des jeux ou d'autres installations de divertissement.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Les entreprises foraines sont des entreprises qui, lors de kermesses, de marchés ou d'autres manifestations publiques ou privées, proposent au public, moyennant finance, des spectacles ou des attractions telles que manèges, grand-huit, grandes roues, stands de tir, etc.

Ces dispositions spéciales s'appliquent également aux vendeurs des marchés qui, lors de fêtes foraines ou de kermesses, se joignent aux forains pour vendre des marchandises, produites par eux-mêmes ou achetées. Dans le cadre d'autres manifestations, les vendeurs des marchés sont soumis à la réglementation locale en matière d'heures d'ouverture des magasins et d'emploi de travailleurs dans les commerces ainsi qu'aux dispositions de la LTr.

### Dispositions spéciales applicables (Alinéa 1)

#### Article 4, Alinéa 2

Les entreprises foraines peuvent occuper des travailleurs tout le dimanche à toutes sortes de travaux sans autorisation officielle. Cela leur permet d'exercer une pleine activité même les dimanches et jours fériés. Selon la définition du travail de jour, du soir

et de nuit, la journée de travail peut commencer à 5 heures au plus tôt et finir à 24 heures au plus tard. Chaque travailleur ne peut néanmoins être occupé que pendant 12 heures et demie au maximum. Ces 12 heures et demie doivent se situer dans un intervalle de 14 heures, pauses et travail supplémentaire inclus.

#### Article 12, Alinéa 2

Les travailleurs doivent disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches qui tombent pendant les vacances ne peuvent pas être portés au compte de ces 12 dimanches de congé. Les semaines où le travailleur est occupé un dimanche, un repos hebdomadaire de 36 heures doit lui être accordé immédiatement à la suite du repos quotidien ; autrement dit, le travailleur doit disposer une fois par semaine d'une plage de repos de 47 heures consécutives.

#### Article 13

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé pendant la semaine qui précède ou suit la semaine pendant laquelle le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour toute une année civile (art. 20, al. 2, LTr).

Article 40

## Installations et équipements de sport et de loisirs

<sup>1</sup> Sont applicables aux travailleurs affectés à l'entretien des installations et équipements de sports et de loisir, ainsi qu'au service à la clientèle, à son assistance et à son instruction, l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 8, al. 1, 10, al. 3, 12, al. 2, et 14, al. 1.

<sup>2</sup> L'application des art. 4, al. 1, et 10, al. 3, se limite aux cas où le travail de nuit est nécessaire pour entretenir les installations.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Sont considérés comme installations ou équipements de sport et de loisirs les bâtiments, locaux, installations et équipements dont dispose la clientèle pour s'adonner à des jeux ou à des sports au sens large du terme : sports de compétition, de masse ou de loisir ou autre activité à caractère ludique.

Sont, entre autres, considérés comme bâtiments, locaux, installations ou équipements : les stades, les terrains de sports, les piscines, les salles de gymnastique, de mise en forme et de danse, les salons de jeu, les terrains de golf et de minigolf, les pistes de ski et de snowboard, les patinoires. Soulignons ici que l'exemption de l'obligation de solliciter un permis pour le travail de nuit ainsi que les dispositions concernant la réglementation du travail de nuit ne s'appliquent qu'aux activités nécessaires à la maintenance (entretien de pistes de ski ou de patinoires, par exemple).

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéa 1)

#### Article 4

Installations et équipements de sport et de loisirs peuvent, sans devoir solliciter de permis officiel, procéder au travail du dimanche sans restriction. La dispense du permis obligatoire ne s'applique au travail de nuit que dans la mesure où il s'agit d'activités nécessaires à l'entretien des installations (cf. commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### Article 8, Alinéa 1

Les installations et équipements de sport et de loisirs peuvent, même le dimanche, faire appel au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr. Ce travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Cette disposition ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire qui, effectué en cas d'urgence au sens de l'article 12, alinéa 2, LTr, est subordonné à l'observation des conditions, des coordonnées temporelles, de la durée maximale et des mesures de compensation fixées à l'article 26 OLT 1.

#### Article 10, Alinéa 3

Les travailleurs des installations et équipements de sport et de loisirs peuvent être affectés à un poste de nuit s'inscrivant dans un intervalle de 17 heures, pour autant qu'il commence après 04 h ou se termine avant 01 h, et qu'il n'excède pas une durée effective de 9 heures de travail quotidien (art. 17a LTr). Toutefois, si le travail quotidien commence avant 05 h ou se termine après 24 h, le repos quotidien ne peut être inférieur ni à une moyenne de 12 heures par semaine civile, ni à une tranche de 8 heures entre deux périodes de travail. Une telle prolongation de l'intervalle dans lequel se situe le travail n'est autorisée que si ce travail de nuit est indispensable à la maintenance des installations.

**Article 12, Alinéa 2**

L'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs occupés dans des équipements et installations de sport et de loisirs un minimum de 12 dimanches de congé par année civile. Cependant, les dimanches tombant au cours des vacances minimales prescrites par la loi ne peuvent être portés au compte du nombre de dimanches de congé à accorder par année. Le travailleur appelé à intervenir le dimanche a droit, au cours de la même semaine, à un repos hebdomadaire de 36 heures immédiatement à la suite d'un repos quotidien, c'est-à-dire à un repos hebdomadaire d'une durée totale de 47 heures.

**Article 14, Alinéa 1**

La demi-journée de congé hebdomadaire due aux personnes occupées dans les installations et équipements sportifs et de loisirs ne doit pas obligatoirement être accordée chaque semaine, mais peut être cumulée sur une durée de 8 semaines.

Article 41

## Remontées mécaniques

<sup>1</sup> Sont applicables aux remontées mécaniques et aux travailleurs qu'elles affectent à l'exploitation et à l'entretien technique l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 8, al. 1, 12, al. 2, 13 et 14, al. 1.

<sup>2</sup> L'application de l'art. 4, al. 1, se limite aux cas dans lesquels le travail de nuit est nécessaire pour entretenir les installations.

<sup>3</sup> Sont réputées remontées mécaniques les entreprises non titulaires d'une concession fédérale, dont l'activité consiste à exploiter des installations de transport de personnes.

### Champ d'application (Alinéa 3)

Les dispositions spéciales s'appliquent aux remontées mécaniques soumises à la LTr. Les entreprises de transport de personnes qui fonctionnent comme entreprises annexes d'une entreprise de chemin de fer titulaire d'une concession (p. ex. chemin de fer de montagne ou télécabine) sont soumises comme l'entreprise principale à la loi sur la durée du travail (voir commentaire de l'art. 2, al. 1, LTr).

### Dispositions spéciales applicables de manière générale (Alinéa 1)

#### Article 4, Alinéa 2

Les exploitants de remonte-pentes et de télésièges peuvent occuper des travailleurs tout le dimanche à toutes sortes de tâches sans autorisation officielle. Cette disposition leur permet de maintenir une pleine activité les dimanches et les jours fériés. Conformément à la définition de l'intervalle de jour, du soir et de nuit, la journée de travail peut commencer à 5 heures au plus tôt et se terminer à 24 heures au plus tard. Chaque travailleur ne peut toutefois être occupé que pendant 12 heures et demie, lesquelles doivent se situer dans un intervalle de 14 heures, pauses et travail supplémentaire inclus.

#### Article 8, Alinéa 1

Le travail supplémentaire peut être effectué non seulement les jours ouvrables (art. 25, al. 1, OLT 1) mais également les dimanches et les jours fériés légaux. Le travail supplémentaire effectué un dimanche doit nécessairement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Une extension de ce délai à l'année civile (art. 25, al. 2, OLT 1) n'est pas admise.

#### Article 12, Alinéa 2

Les travailleurs doivent disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches qui tombent pendant les vacances ne peuvent pas être portés au compte de ces 12 dimanches de congé. Les semaines où le travailleur est occupé un dimanche, un repos hebdomadaire de 36 heures doit lui être accordé immédiatement à la suite du repos quotidien ; autrement dit, le travailleur doit disposer une fois par semaine d'une plage de repos de 47 heures consécutives.

#### Article 13

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé pendant la semaine qui précède ou suit la semaine pendant laquelle le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour toute une année civile (art. 20, al. 2, LTr).

**Article 14, Alinéa 1**

La demi-journée de congé hebdomadaire, à laquelle les travailleurs ont droit en sus de la journée de repos hebdomadaire, peut être octroyée en bloc pour 8 semaines. Cela signifie que les travailleurs peuvent effectuer des semaines de 6 jours. Conformément à l'article 21, alinéa 2, LTr, l'accord du travail est nécessaire pour cela.

**Entretien des installations  
(Alinéa 2)****Article 4, Alinéa 1**

Les exploitants de remonte-pente et de télésièges peuvent ordonner l'exécution de tâches toute la nuit sans autorisation officielle, pour autant que cela soit nécessaire à l'entretien des installations. Cela inclut en hiver la préparation des pistes de skis et la production de neige artificielle. L'accomplissement d'autres tâches la nuit est soumis à autorisation. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

Article 42

## Campings

Sont applicables aux campings et aux travailleurs qu'ils affectent à l'exploitation, à l'entretien des équipements ainsi qu'au service et à l'assistance de la clientèle l'art. 4, al. 2, pour tout le dimanche, ainsi que les art. 8, al. 1, al. 1, 9, 12, al. 2, 13 et 14, al. 1.

### Champ d'application

Les campings sont des entreprises qui mettent de manière temporaire ou permanente à la disposition de tiers, contre rémunération, des emplacements pour y dresser des tentes ou y installer des caravanes. Les infrastructures nécessaires à un séjour sous tente ou en caravane, telles que toilettes, douches, etc., sont partie intégrante des campings.

Les infrastructures accessoires telles que magasins de produits d'usage quotidien, kiosques et restaurants n'entrent dans le cadre des dispositions spéciales que si elles sont exclusivement à la disposition des utilisateurs des emplacements du camping et non d'une clientèle plus large. S'il s'agit d'infrastructures accessoires utilisables par le grand public, d'autres dispositions sont applicables : les dispositions spéciales pour les hôtels, restaurants et cafés (art. 23 OLT 2), celles pour les entreprises situées en région touristique (art. 25 OLT 2) ou celles pour les kiosques, entreprises de services aux voyageurs et magasins de stations-service (art. 26 OLT 2).

Les dispositions spéciales pour les campings ne s'appliquent qu'aux travailleurs chargés de l'exploitation et de l'entretien des installations ainsi que du service à la clientèle. Les autres activités sont soumises aux dispositions régulières de la LTr et de l'OLT 1.

### Dispositions spéciales applicables

#### Article 4, Alinéa 2

Les campings peuvent occuper des travailleurs tout le dimanche pour tous les types de travaux sans autorisation officielle. Cette disposition leur permet de maintenir une pleine activité les dimanches et

jours fériés. Conformément à la définition de l'intervalle de jour, du soir et de nuit, la journée de travail peut commencer à 5 heures au plus tôt et se terminer à 24 heures au plus tard. Chaque travailleur ne peut toutefois être occupé que pendant 12 heures et demie, lesquelles doivent se situer dans un intervalle de 14 heures, pauses et travail supplémentaire inclus.

#### Article 8, Alinéa 1

Le travail supplémentaire peut être effectué non seulement les jours ouvrables (art. 25, al. 1, OLT 1) mais également les dimanches et les jours fériés légaux. Le travail supplémentaire effectué un dimanche doit nécessairement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Une extension de ce délai à l'année civile (art. 25, al. 2, OLT 1) n'est pas admise.

#### Article 9

La durée du repos quotidien des travailleurs adultes peut être réduite jusqu'à 9 heures plusieurs fois par semaine, pour autant que sur 2 semaines la durée moyenne du repos quotidien soit d'au moins douze heures. En outre, lorsque deux journées de travail sont séparées par une plage de repos de moins de 12 heures, le travail ne peut effectuer de travail supplémentaire tel que l'entend l'article 25 OLT 1 lors de la deuxième journée de travail (art. 19 OLT 1).

#### Article 12, Alinéa 2

Les travailleurs doivent disposer d'au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches qui tombent pendant les vacances

ne peuvent pas être portés au compte de ces 12 dimanches de congé. Les semaines où le travailleur est occupé un dimanche, un repos hebdomadaire de 36 heures doit lui être accordé immédiatement à la suite du repos quotidien ; autrement dit, le travailleur doit disposer une fois par semaine d'une plage de repos de 47 heures consécutives.

### **Article 13**

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé pendant la semaine qui précède ou suit la semaine pen-

dant laquelle le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour toute une année civile (art. 20, al. 2, LTr).

### **Article 14, Alinéa 1**

La demi-journée de congé hebdomadaire, à laquelle les travailleurs ont droit en sus de la journée de repos hebdomadaire, peut être octroyée en bloc pour 8 semaines. Cela signifie que les travailleurs peuvent effectuer des semaines de 6 jours. Conformément à l'article 21, alinéa 2, LTr, l'accord du travailleur est nécessaire pour cela.

Article 43

## **Entreprises de conférences, de congrès et de foires**

- <sup>1</sup> Sont applicables aux entreprises de conférences et de congrès et aux travailleurs qu'elles affectent au service et à l'assistance aux visiteurs, ainsi qu'à l'entretien, l'art. 4 pour toute la nuit et pour tout le dimanche, ainsi que les art. 12, al. 1, et 13.
- <sup>2</sup> Sont applicables aux entreprises de foire et aux travailleurs qu'elles affectent au montage et au démontage, au service aux stands et aux caisses, ainsi qu'à l'entretien, l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, ainsi que les art. 7, al. 1, 12, al. 1, et 13.
- <sup>3</sup> L'application de l'art. 4, al. 1, se limite aux cas dans lesquels le travail de nuit est nécessaire pour le montage et le démontage des installations et des stands servant à la manifestation ainsi que pour l'entretien.
- <sup>4</sup> Sont réputées entreprises de conférences et de congrès les entreprises dont l'activité consiste à organiser des manifestations d'information politique, culturelle ou scientifique.
- <sup>5</sup> Sont réputées entreprises de foires les entreprises dont l'activité consiste à organiser des manifestations pour des exposants qui présentent et vendent leurs produits.

### **Champ d'application (Alinéas 4 et 5)**

#### **Entreprises de conférences et de congrès**

Les entreprises de conférences et de congrès organisent et réalisent, en partie, des conférences ou des congrès, pour elles-mêmes ou pour des tiers, à un emplacement fixe ou variable. Lesdites entreprises fournissent directement les infrastructures nécessaires ou se les procurent auprès de tiers. Elles mettent à disposition le personnel nécessaire à la préparation et au déroulement des événements en question.

Seules les activités liées au déroulement de conférences et de congrès entrent dans le champ d'application des dispositions spéciales. Ces activités comprennent notamment l'accueil des participants, des tâches de contrôle, la mise en place, le démontage et la maintenance des installations juste avant, pendant et juste après le déroulement des événements. Les activités qui ne sont pas en lien direct avec le déroulement des événements ne sont pas soumises aux dispositions spéciales.

#### **Entreprises de foires**

Les entreprises de foires organisent et réalisent, en partie, pour elles-mêmes ou pour des tiers, des foires, des expositions ou des expositions-ventes à un emplacement fixe ou variable. Les entreprises qui fournissent une prestation liée au déroulement d'une foire entrent également dans le champ d'application de cette disposition. Les activités concernées comprennent par exemple la mise en place des stands et leur démontage, la location ou la vente des installations et du matériel nécessaire pour cela ainsi que les travaux techniques de mise en place et de maintenance des installations d'exposition. Elles incluent également les prestations destinées aux exposants et au public ainsi que les tâches de surveillance liées au déroulement d'une foire.

Seules les activités en lien direct avec le montage, le démontage et le déroulement des foires entrent dans le champ d'application des dispositions spéciales. Les autres tâches, telles que les tâches administratives, la préparation à long terme des foires et du matériel d'exposition nécessaire, les tâches



de publicité préalables au déroulement des foires, etc., en sont exclues. En revanche, les dispositions spéciales (hormis l'art. 4 al. 1 exemptant l'entreprise de requérir un permis pour travail de nuit) sont applicables au service aux stands : elles sont donc également valables pour les travailleurs des exposants qui s'occupent de l'accueil, du conseil et de la vente dans les stands de la foire quand bien même les exposants louant un stand n'ont pas pour activité l'organisation de telles foires et manifestations

## **Dispositions spéciales (Alinéas 1, 2 et 3)**

### **Entreprises de conférences et de congrès**

#### **Article 4, Alinéa 2**

Les entreprises de conférences et de congrès peuvent occuper des travailleurs le dimanche sans autorisation officielle. Cette disposition leur permet de maintenir une pleine activité les dimanches et jours fériés. Conformément à la définition de l'intervalle de jour, du soir et de nuit, la journée de travail peut commencer à 5 heures au plus tôt et se terminer à 24 heures au plus tard. Chaque travailleur ne peut toutefois être occupé que pendant 12 heures et demies, situées dans un intervalle de 14 heures, pauses et travail supplémentaire éventuel inclus.

#### **Article 12, Alinéa 1**

Les travailleurs occupés dans les conférences et les congrès doivent disposer d'au moins 26 dimanches de congé dans l'année civile 26. Ceux-ci peuvent être répartis de manière irrégulière sur l'année (et non une semaine sur deux, comme le prévoit l'art. 20, al. 1, LTr) mais les travailleurs doivent disposer d'au moins un dimanche de libre par trimestre civil.

#### **Article 13**

Le repos compensatoire pour travail fourni les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé dans la semaine qui suit ou précède celle où tombe un jour férié pendant lequel un travailleur est occupé. Il peut également être octroyé en bloc pour toute l'année civile (art. 20, al. 2, LTr).

### **Entreprises de foires : dispositions applicables à l'ensemble de leurs activités**

#### **Article 4, Alinéa 2**

Les entreprises de conférences et de congrès peuvent occuper des travailleurs le dimanche sans autorisation officielle. Cette disposition leur permet de maintenir une pleine activité les dimanches et jours fériés. Conformément à la définition de l'intervalle de jour, du soir et de nuit, la journée de travail peut commencer à 5 heures au plus tôt et se terminer à 24 heures au plus tard. Chaque travailleur ne peut toutefois être occupé que pendant 12 heures et demies, situées dans un intervalle de 14 heures, pauses et travail supplémentaire éventuel inclus.

#### **Article 7, Alinéa 1**

Lors d'événements qui durent plus de 6 jours mais qui sont limitées dans le temps, les travailleurs peuvent, en dérogation à l'article 21, alinéa 3, OLT 1, être occupés jusqu'à 11 jours consécutifs. Ils doivent alors disposer de 3 jours de congé à l'issue de ces 11 jours de travail consécutifs. Ces 3 jours doivent succéder immédiatement au repos quotidien de 11 heures. Il en résulte une plage de repos de 83 heures consécutives (3 x 24 heures + 11 heures). En outre, la semaine de 5 jours doit être garantie en moyenne sur l'année civile (voir commentaire de l'art. 22 OLT 1).

## Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

Section 3: Catégories d'entreprises et de travailleurs assujetties  
Art. 43 Entreprises de conférences, de congrès et de foires

OLT 2

Art. 43

### Article 12, Alinéa 1

Les travailleurs occupés dans les foires doivent disposer d'au moins 26 dimanches de congé dans l'année civile. Ceux-ci peuvent être répartis de manière irrégulière sur l'année (et non une semaine sur deux, comme le prévoit l'art. 20, al. 1, LTr) mais les travailleurs doivent disposer d'au moins un dimanche de libre par trimestre civil.

### Article 13

Le repos compensatoire pour travail les jours fériés ne doit pas nécessairement être octroyé pendant la semaine qui précède ou suit la semaine pendant laquelle le travailleur est occupé un jour férié. Il peut être octroyé en bloc pour l'année civile (art. 20, al. 2, LTr).

### Entreprises de foires : dispositions applicables au montage et au démontage des installations et des stands

#### Article 4, Alinéa 1

Les entreprises de conférences, de congrès et de foires peuvent, si cela est nécessaire, occuper des travailleurs la nuit sans autorisation officielle pour le montage et le démontage des stands et de leurs installations. L'accomplissement d'autres activités de nuit de même que le service au public sont soumis à autorisation. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit doivent être respectées (voir le commentaire de l'art. 4 OLT 2).

Article 43a

## Entreprises fournissant des services destinés à des manifestations

<sup>1</sup> Sont applicables aux entreprises fournissant des services destinés à des manifestations et aux travailleurs qu'elles occupent, l'art. 4 pour toute la nuit et pour tout le dimanche ainsi que les art. 7, al. 1, 10, al. 4, 11, 12, al. 1, et 13, pour autant que le travail de nuit et du dimanche soit nécessaire au montage et au démontage des installations et des équipements de manifestations ainsi qu'à leur exploitation et à leur entretien.

<sup>2</sup> L'art. 7, al. 1, n'est applicable qu'aux travailleurs occupés lors d'une seule et même manifestation de longue durée sans interruption. Il n'est pas possible de bénéficier des dispositions de l'art. 7, al. 1, et de l'art. 10, al. 4, en même temps.

<sup>3</sup> 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.

### Champ d'application (Alinéa 3)

Les entreprises fournissant des services destinés à des manifestations proposent des services pour leur propre compte ou pour le compte de tiers, à un emplacement fixe ou variable, pour l'organisation et la réalisation de manifestations à l'intention du public comme des tournées, des concerts ou des manifestations sportives (liste non exhaustive). Les activités concernées sont notamment les travaux d'organisation, le montage et le démontage des installations techniques (par exemple scène, y compris éclairage et son), de la décoration et du mobilier, l'exploitation et l'entretien des installations avant, pendant et après une manifestation ainsi que la mise à disposition de personnel.

Cette disposition s'applique en principe uniquement lorsque l'activité principale d'une entreprise consiste à fournir des services pour l'organisation et la réalisation de manifestations. Le travail de nuit et du dimanche dans des entreprises qui ne fournissent de tels services qu'occasionnellement est soumis à autorisation (par exemple une menuiserie qui monte une scène pour une fête de village une fois par an).

S'agissant des collaborateurs d'entreprises fournissant des services destinés à des manifestations, l'article 43a OLT 2 s'applique sans distinction du lieu où ils interviennent. Ainsi, si de tels collaborateurs interviennent par exemple temporairement dans un théâtre professionnel, l'article 43a OLT 2 s'applique tout de même à eux. L'article 35 OLT 2 s'applique cependant aux employés d'un théâtre même si des collaborateurs externes pour lesquels s'appliquent en partie d'autres dispositions y interviennent.

### Dispositions spéciales applicables (Alinéas 1 et 2)

#### Généralités

Les dispositions spéciales mentionnées ci-après ne peuvent être appliquées que si le travail de nuit et du dimanche est nécessaire au montage et au démontage des installations et des équipements de manifestations ainsi qu'à leur exploitation et à leur entretien. Les travaux qui ne sont pas étroitement liés à la réalisation de la manifestation à

court terme – la préparation d'une manifestation sur le long terme ou les tâches publicitaires préalables à la réalisation de la manifestation, par exemple – n'entrent pas dans le cadre des dispositions spéciales.

### **Article 4, Alinéas 1 et 2**

Les entreprises fournissant des services destinés à des manifestations peuvent faire travailler leurs collaborateurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation des autorités. Cette disposition exonère purement et simplement les entreprises de l'obligation de disposer d'une autorisation. Les autres dispositions de la loi sur le travail concernant le travail de nuit et du dimanche doivent quant à elles être respectées.

### **Article 7, Alinéa 1**

Les travailleurs peuvent être occupés pendant plus de six jours consécutifs (par dérogation à l'art. 21, al. 3, OLT 1). Cette disposition ne s'applique toutefois qu'aux travailleurs qui œuvrent pour une seule et même manifestation de longue durée (c'est-à-dire pendant plus de six jours consécutifs) sans interruption. Le nombre effectif de jours de travail doit être limité au nombre effectivement nécessaire à l'accomplissement du travail et en tout cas à 11 jours au maximum. En cas de prolongation de la semaine de travail, un repos hebdomadaire d'au moins trois jours suivant immédiatement la période maximale de travail de onze jours consécutifs doit être accordé. Ce temps de repos doit être accordé immédiatement à la suite du repos quotidien. Il en résulte un repos hebdomadaire d'au moins 83 heures consécutives (3 x 24 h + 11 h). L'entreprise doit en outre octroyer la semaine de cinq jours en moyenne sur l'année civile.

Dans un souci de protection des travailleurs concernés, la prolongation de la semaine de travail ne peut être appliquée simultanément à la prolongation de la durée du travail de nuit régie par l'art. 10, al. 4, OLT 2 (voir l'art. 43a, al. 2, OLT 2).

### **Article 10, Alinéa 4**

En dérogation aux dispositions usuelles de la loi sur le travail et de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, les entreprises fournissant des services destinés à des manifestations peuvent étendre, pour certaines nuits, la durée du travail de nuit à onze heures dans un intervalle de treize heures. Cela permet aux entreprises de faire face à des pics de travail. Le surplus de travail est compensé par l'exigence de ne pas dépasser la durée de neuf heures de travail par nuit en moyenne par semaine civile. La prolongation de la durée du travail de nuit ne peut être appliquée simultanément à la prolongation de la semaine de travail en vertu de l'art. 7, al. 1, OLT 2 (voir l'art. 43a, al. 2 OLT 2).

### **Article 11**

Les entreprises fournissant des services destinés à des manifestations peuvent avancer ou retarder la période du dimanche (art. 18, al. 1, LTr) de trois heures au maximum. Ce déplacement ne peut être effectué que pour l'entreprise dans son ensemble ou pour une partie de l'entreprise clairement délimitée et non pour des travailleurs isolés. Il convient en outre de noter que l'accord des représentants des travailleurs au sein de l'entreprise ou de la majorité des travailleurs concernés est requis pour ce déplacement (art. 18, al. 2, LTr).

### **Article 12, Alinéa 1**

Les travailleurs doivent disposer de 26 dimanches de congé dans l'année civile. Ces dimanches de congé peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile. Un dimanche libre au minimum doit toutefois être garanti par trimestre civil.

### **Article 13**

Le repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés ne doit pas nécessairement être accordé pendant la semaine qui précède ou qui suit le jour férié ouvré (cf. art. 20, al. 2, LTr) et peut être accordé en bloc pour une année civile.

Article 44

## Musées et entreprises d'exposition

<sup>1</sup> Sont applicables aux musées et entreprises d'exposition et aux travailleurs qu'ils affectent au service à la caisse, aux stands de vente et au vestiaire, aux visites guidées, à la surveillance et à l'entretien technique, l'art. 4, al. 2, pour tout le dimanche, ainsi que les art. 12, al. 2, et 13.

<sup>2</sup> Sont réputées musées et entreprises d'exposition les entreprises dont l'activité consiste à organiser des expositions culturelles.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Les musées et les entreprises d'exposition présentent à un large public en un lieu donné des expositions permanentes ou itinérantes à caractère culturel. On entend par là p. ex. la présentation de contenus à visée pédagogique, instructive ou explicative ou encore dont l'objectif est de fournir un apport intellectuel ou artistique. Les expositions-ventes et les expositions publicitaires sont exclues du champ d'application de cet article.

Toutes les activités liées directement ou indirectement à la prise en charge du public qui visite une exposition, comme p. ex. le service des caisses à l'entrée, celui des stands de vente et des vestiaires ainsi que les visites guidées et la surveillance, bénéficient de ces dispositions spéciales. Les différentes tâches liées à l'entretien technique pendant les heures d'ouvertures rentrent aussi dans ce cadre. Pour toutes les autres tâches, ce sont les dispositions normales de la LTr et de l'OLT 1 qui s'appliquent.

### Dispositions spéciales applicables

#### Article 4, Alinéa 2

Les musées et entreprises d'exposition peuvent occuper des travailleurs toute la journée le dimanche et les jours fériés sans autorisation officielle. D'après la définition du travail de jour et du soir, le travail peut débuter à 5 h au plus tôt et se terminer à 24 h au plus tard. Chaque travailleur peut être occupé pendant 12 h ½ au maximum dans un intervalle de 14 heures, pauses et travail supplémentaire compris.

#### Article 12, Alinéa 2

L'employeur doit accorder aux travailleurs au moins 12 dimanches de congé dans l'année civile. Les dimanches de congé qui tombent pendant les vacances ne peuvent pas être mis au compte de ces douze dimanches. Les semaines sans dimanche de congé, un repos hebdomadaire de 36 heures précédant ou suivant les 11 heures de repos quotidien, soit de 47 heures au total, doit être accordé.

#### Article 13

Le repos compensatoire pour travail un jour férié ne doit pas nécessairement être octroyé dans la semaine qui précède ou qui suit le jour férié ou le travailleur est occupé. Le repos compensatoire pour travail les jours fériés peut être octroyé de manière cumulée sur l'ensemble de l'année civile (art. 20, al. 2 de la LTr).

Article 45

## Personnel en charge de la surveillance et du gardiennage

Sont applicables aux travailleurs affectés à des tâches de surveillance et de gardiennage l'art. 4 pour toute la nuit, tout le dimanche et pour le travail continu, ainsi que les art. 6, 8, al. 1, 9, 10, al. 4 et 5, 12, al. 2, et 13.

### Champ d'application

Les tâches de surveillance et de gardiennage consistent principalement à assurer la surveillance de lieux, de bâtiments, de personnes ou d'objets, ainsi qu'à intervenir dans la régulation ou la surveillance du trafic, dans le service d'ordre ou dans le cadre de manifestations (d'ordre sportif, par exemple, ou de foires, d'expositions, de concerts, etc.). Ces dispositions spéciales ne sont applicables qu'aux travailleurs dont l'activité principale est la surveillance ou le gardiennage. Si l'entreprise possède son propre service de surveillance, les dispositions spéciales sont applicables à ce dernier pour autant que ses tâches consistent en majeure partie en de la surveillance.

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce

#### Article 4

Il est possible, sans devoir solliciter de permis officiel, d'affecter le personnel en charge de la surveillance et du gardiennage à intervenir de nuit et le dimanche ou selon le travail continu, sans restriction. Restent toutefois applicables les autres dispositions légales concernant le travail de nuit, du dimanche ou le travail continu (cf. commentaire de l'art. 4).

#### Article 6

La durée maximale du travail hebdomadaire peut être prolongée de 4 heures au plus pendant quelques semaines, à deux conditions : d'une part,

sa durée ordinaire doit être respectée en moyenne sur 3 semaines ; d'autre part, la semaine de 5 jours doit être observée en moyenne sur l'année civile (cf. commentaire de l'art. 22 OLT 1).

#### Article 8, Alinéa 1

Il est possible, même le dimanche, d'affecter le personnel en charge de la surveillance et du gardiennage à un travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr. Dans ce cas, le travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas au travail supplémentaire qui, effectué en cas d'urgence, au sens de l'article 12, alinéa 2, LTr, est subordonné à l'observation des conditions, des coordonnées temporelles, de la durée maximale et des mesures de compensation fixées à l'article 26 OLT 1. Reste à souligner que le travail supplémentaire fourni par le travailleur ne peut excéder un total de 140 heures par année civile.

#### Article 9

L'employeur est en droit de réduire à 9 heures la durée du repos quotidien du travailleur adulte, et ce plus d'une fois par semaine. Cette durée ne peut toutefois être inférieure à 12 heures en moyenne sur deux semaines. De plus, la période de travail consécutive à un repos quotidien écourté ne peut comporter aucun travail supplémentaire au sens de l'article 25 OLT 1 (cf. art. 19 OLT 1).

**Article 10, Alinéa 4**

En dérogation aux dispositions générales de la loi sur le travail et de son ordonnance 1, la durée du travail de nuit pour les travailleurs remplissant des tâches de surveillance et de gardiennage peut s'élever à 11 heures dans un espace de 13 heures. Cette contrainte supplémentaire est compensée par le fait que la durée de travail de nuit en moyenne par semaine civile ne peut dépasser 9 heures.

**Article 10, Alinéa 5**

L'affectation de travailleurs occupés de nuit sans alternance avec un travail de jour est autorisée pendant 6 nuits sur 7 nuits consécutives (cf. commentaires des art. 29 et 30 OLT 1) si la semaine de 5 jours est observée en moyenne sur l'année civile (cf. commentaire de l'art. 22 OLT 1).

**Article 12, Alinéa 2**

L'employeur est tenu d'accorder au personnel en charge de la surveillance et du gardiennage un minimum de 12 dimanches de congé par année civile, mais peut les répartir de façon irrégulière. Ne sont pas portés au compte de ces journées les dimanches de congé tombant au cours des vacances minimales prescrites par la loi. Les semaines comprenant un dimanche de travail doivent comporter un repos hebdomadaire de 36 heures juxtaposé à un repos quotidien, c'est-à-dire un repos hebdomadaire de 47 heures consécutives.

**Article 13**

Le travail effectué les jours fériés donne droit à un repos compensatoire qui ne doit pas obligatoirement être accordé la semaine qui le précède ou celle qui le suit (art. 20, al. 2, LTr), mais qui peut être cumulé pour une année civile.

Article 46

## Entreprises de la branche automobile

Est applicable aux entreprises de la branche automobile et aux travailleurs qu'elles affectent à l'approvisionnement de véhicules en carburant, au service de dépannage et de remorquage et aux travaux de réparation subséquents l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche.

### Champ d'application

Par entreprises de la branche automobile, on entend, en plus des points de vente de carburant, les entreprises qui assurent un service de dépannage et de remorquage ainsi que les travaux de réparation subséquents en cas de panne. Les dispositions spéciales sont applicables à tous les travailleurs qui sont directement occupés à de telles activités.

S'agissant des points de vente de carburant, les dispositions spéciales sont également applicables à la vente de petits accessoires pour l'entretien courant et l'équipement des automobiles ainsi qu'à la vente d'accessoires saisonniers pour automobiles. Les points de vente disposant d'un assortiment de produits plus large ne rentrent pas dans le cadre de cet article mais, le cas échéant, dans celui des dispositions pour entreprises situées en région touristique (art. 25 OLT 2) ou des dispositions pour kiosques, entreprises de services aux voyageurs et magasins de stations-service (art. 26 OLT 2).

### Dispositions spéciales applicables

#### Article 4

Les entreprises de la branche automobile peuvent occuper des travailleurs tout le dimanche et toute la nuit sans autorisation officielle, dans la mesure où cela est nécessaire pour la vente de carburant et pour les activités liées au dépannage. Les autres dispositions de la loi sur le travail relatives au travail de nuit et du dimanche doivent néanmoins être respectées (voir commentaire de l'art. 4 de l'OLT 2).



Article 47

## Personnel au sol du secteur de la navigation aérienne

<sup>1</sup> Sont applicables au personnel au sol du secteur de la navigation aérienne l'art. 4 pour toute la nuit, pour tout le dimanche et pour le travail continu, ainsi que les art. 5, 10, al. 3, 12, al. 1<sup>bis</sup>, et 13.

<sup>2</sup> L'application des art. 5 et 10, al. 3, se limite aux cas où elle permet d'éviter des perturbations des services de vol ou d'y remédier.

<sup>3</sup> Sont réputés personnel au sol du secteur de la navigation aérienne les travailleurs qui fournissent des prestations servant à garantir la bonne marche des services de vol.

### Champ d'application (Alinéa 3)

Font partie du personnel au sol de la navigation aérienne les travailleurs qui fournissent directement ou indirectement des prestations en vue de garantir le bon déroulement des vols. Il ne s'agit toutefois pas de l'ensemble du personnel d'une compagnie d'aviation, d'un aéroport ou d'une entreprise travaillant dans ce domaine.

Font notamment partie du personnel au sol les travailleurs qui sont occupés directement à la préparation des avions, à l'assistance à l'équipage et aux passagers, aux tâches liées aux bagages et au fret. C'est également le cas des travailleurs qui surveillent et régulent la circulation aérienne et qui fournissent les informations indispensables à celle-ci. Le personnel chargé de l'entretien et de la maintenance quotidienne ou à court terme (petites réparations incluses) entre aussi dans cette catégorie, tout comme le personnel chargé du nettoyage des avions et des installations nécessaires à la circulation aérienne (p. ex. pistes) ainsi que d'autres éléments d'infrastructure.

Le reste du personnel occupé par les compagnies d'aviation, les aéroports ou les entreprises travaillant dans ce domaine (p. ex. le personnel administratif) ne fait pas partie du personnel au sol. Une partie du personnel des entreprises de restauration à bord (catering) entre dans le champ d'application des dispositions spéciales, dans la mesure où l'entreprise qui les occupe produit des denrées périssables

pour la livraison immédiate aux avions sur le point de s'envoler. Si des denrées non périssables sont également produites ou qu'une partie de la production est livrée à d'autres lieux de restauration que les avions (p. ex. à des cantines d'entreprises), le personnel occupé à ces deux pans de l'activité de production n'entre pas dans le champ d'application du présent article. Cette remarque vaut également pour le personnel des entreprises de transport, d'entreposage et de fret. Seuls les travailleurs occupés à l'une des activités suivantes font partie du personnel au sol : réception du fret et chargement de celui-ci à bord de l'avion, déchargement depuis l'avion ou encore préparation des documents nécessaires à l'acheminement du fret ou à son dédouanement.

En cas de doute, il convient d'analyser en détail les différents éléments de la compagnie d'aviation et de désigner clairement lesquels peuvent être considérés comme faisant partie du personnel au sol.

### Dispositions spéciales applicables de manière générale (Alinéa 1)

#### Article 4

S'agissant du personnel au sol de la navigation aérienne, l'employeur peut occuper, sans auto-

risation officielle, des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche ainsi que selon un système de travail continu. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent toutefois être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

### Article 12, Alinéa 1<sup>bis</sup>

Les travailleurs doivent bénéficier d'un nombre minimal de 18 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de façon irrégulière dans l'année. La réduction à 18 dimanches libres n'est possible que si les travailleurs bénéficient au moins 12 fois par année d'un repos d'au minimum 59 heures consécutives. Ces 59 heures doivent comprendre, outre le repos quotidien de onze heures, un samedi et un dimanche entiers (11 heures + 2 x 24 heures). Le dimanche est défini comme intervalle entre le samedi à 23 heures et le dimanche à 23 heures (voir art. 18, al. 1 LTr). Cet intervalle de 24 heures peut être avancé ou retardé d'une heure au plus, pour autant que la majorité des travailleurs concernés ou leurs représentants dans l'entreprise y consentent. (voir art. 18, al. 2, LTr).

### Article 13

Le repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés ne doit pas nécessairement être accordé pendant la semaine qui suit ou celle qui précède le jour férié ouvré. Il peut être octroyé en bloc pour une année civile (art. 20, al. 2, LTr).

## Eviter ou éliminer les perturbations d'exploitation des services de vol (Alinéa 2)

### Article 5

Pour éviter des perturbations d'exploitation, le personnel au sol de la navigation aérienne peut effectuer le travail de jour et du soir dans un intervalle de 17 heures maximum. Le repos quotidien entre deux journées de travail peut néanmoins être réduit à 8 heures pour autant qu'il soit de 12 h en moyenne sur l'ensemble de la période pendant laquelle l'intervalle de travail est prolongé.

### Article 10, Alinéa 3

Pour éviter des perturbations d'exploitation des services en vol, le personnel au sol peut, dans le cadre du travail de nuit, travailler dans un intervalle de 17 h, à partir de 4 h ou jusqu'à 1 h. La durée quotidienne effective du travail ne doit pas dépasser 9 h (art. 17a LTr). Si le travail quotidien commence avant 5 h ou finit après minuit, le repos quotidien séparant deux plages de travail peut être réduit à 8 h certains jours, pour autant que les travailleurs disposent d'un repos de 12 heures minimum en moyenne sur la semaine civile.

Article 48

## Entreprises de construction et d'entretien d'installations ferroviaires

Sont applicables aux entreprises de construction et d'entretien d'installations ferroviaires et aux travailleurs qu'elles affectent à l'entretien et à la rénovation des installations ferroviaires, telles qu'installations des voies ferrées, approvisionnement en électricité, dispositifs de commande et sécurité pour la circulation ferroviaire, l'art. 4 pour toute la nuit et pour tout le dimanche, et l'art. 12, al. 1, pour autant que cela soit nécessaire à la bonne marche des services ferroviaires.

### Champ d'application

Les dispositions spéciales s'appliquent aux entreprises de construction et d'entretien d'installations ferroviaires qui ne font pas partie d'une entreprise de transport titulaire d'une concession et soumise à la loi sur la durée du travail (LDT). Les entreprises concernées effectuent des travaux sur les installations de chemin de fer et les installations d'alimentation en électricité ainsi que les installations de commande et de sécurité du réseau ferroviaire, qui sont brièvement mises hors service pour la durée des travaux.

Les travaux sur les nouveaux tronçons (c'est-à-dire les tronçons qui n'ont pas encore été mis en service) ainsi que les travaux à proximité de l'installation de chemin de fer mais pas directement sur elle (p. ex. travaux d'assainissement d'un pont ou d'un tunnel) n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions spéciales. Sont également soumis à l'obligation de demander une autorisation les travaux à proximité des voies ne pouvant être effectués pour des raisons de sécurité qu'à des moments d'exploitation réduite ou sur des tronçons qui ont été désactivés.

### Dispositions applicables

#### Article 4

Les entreprises de construction et d'entretien d'installations de chemin de fer peuvent occuper les travailleurs toute la nuit et tout le dimanche sans autorisation officielle, pour autant que cela soit nécessaire à l'exploitation ferroviaire. Cette dérogation concerne les travaux sur les installations de chemin de fer et les installations d'alimentation en électricité ainsi que les installations de commande et de sécurité du réseau ferroviaire. Le présent article n'exempte l'entreprise que de l'obligation de solliciter un permis. Les autres dispositions de la loi sur le travail relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### Article 12, Alinéa 1

L'alinéa 1 fixe que les travailleurs bénéficient d'au moins 26 dimanches de congé par année civile. Il précise que ceux-ci peuvent être répartis de manière irrégulière sur l'année, pour autant qu'un dimanche libre au minimum soit garanti par trimestre.

Article 49

## **Entreprises d'approvisionnement en énergie et en eau**

Est applicable aux entreprises qui assurent l'approvisionnement en électricité, en gaz, en chaleur ou en eau et aux travailleurs qu'elles affectent à la production et à la bonne marche de la distribution l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche ainsi que pour le travail continu.

### **Champ d'application**

Les entreprises d'approvisionnement en énergie et en eau sont des entreprises qui exploitent des installations de production et de distribution d'électricité, de gaz, de chaleur ou d'eau. Elles distribuent l'eau et l'énergie aux consommateurs par un réseau de lignes ou de conduites installées de manière fixe.

Les dispositions spéciales valent pour la production d'eau ou d'énergie ainsi que pour leur distribution. Cela concerne par exemple la surveillance de la production d'énergie dans les centrales électriques, les installations de pompage et d'accumulation ; cela inclut aussi la surveillance de la production d'eau potable dans des stations de traitement des eaux et le contrôle et la réparation des installations de distribution. L'activité d'achat et de vente d'électricité dans ces entreprises relève aussi du champ d'application de cette disposition. Les autres travaux effectués par ces entreprises sont soumis à autorisation.

### **Dispositions applicables**

#### **Article 4**

Les entreprises qui assurent l'approvisionnement en électricité, en gaz, en chaleur ou en eau peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche ainsi que selon un système de travail continu sans autorisation officielle. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit, au travail du dimanche et au travail continu doivent être respectées (voir commentaire art. 4 OLT 2).

Article 50

## Entreprises de traitement des ordures ménagères et des eaux usées

Est applicable aux entreprises de traitement des ordures ménagères et des eaux usées et aux travailleurs qu'elles affectent à l'exploitation et à l'entretien des installations l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche ainsi que pour le travail continu.

### Champ d'application

Les entreprises de traitement des ordures ménagères et des eaux usées sont par exemple des entreprises communales ou régionales, ou encore des entreprises appartenant à des groupements de collectivités publiques, qui exploitent des installations de traitement des eaux usées, des installations d'incinération ou de compostage d'ordures et des décharges. Les entreprises privées ou groupes d'entreprises privées qui exercent la même activité leur sont assimilées. Les installations concernées sont pour la plupart des installations qui restent en service 24 heures sur 24 sans interruption et qui demandent une intervention ou une surveillance permanente ou régulière. Les dispositions spéciales ne valent que pour l'exploitation ou l'entretien de ces installations. Les autres travaux sont soumis à autorisation.

### Dispositions applicables

#### Article 4

Les entreprises de traitement des ordures ménagères et des eaux usées peuvent occuper des travailleurs toute la nuit et tout le dimanche ainsi que selon un système de travail continu sans autorisation officielle. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche ainsi qu'au travail continu doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

Article 51

## Entreprises de nettoyage

<sup>1</sup> Sont applicables aux travailleurs des entreprises de nettoyage appelés à intervenir, exclusivement ou principalement, dans une entreprise assujettie à la présente ordonnance les dispositions spéciales concernant la catégorie d'entreprises concernée, pour autant que :

- a. l'entreprise ayant recours à ces travailleurs fasse effectivement usage des dispositions spéciales correspondantes, et que
- b. l'intervention, de nuit ou le dimanche, des travailleurs affectés au nettoyage soit nécessaire à la bonne marche de l'entreprise ayant recours à leurs services.

<sup>2</sup> Sont réputées entreprises de nettoyage les entreprises dont l'activité réside dans le nettoyage et le déblaiement.

### Champ d'application (Alinéas 1 et 2)

Les entreprises de nettoyage sont des entreprises qui effectuent des travaux de nettoyage ou de déblaiement, que cela soit dans des bâtiments, dans la rue, sur des places publiques, dans des installations publiques ou privées, etc.

Les dispositions spéciales ne sont applicables aux entreprises en question que si leurs travailleurs interviennent principalement ou exclusivement dans des entreprises soumises aux dispositions spéciales de la présente ordonnance. Le personnel de nettoyage est alors pour bonne part intégré à l'entreprise dans laquelle il intervient et soumis tout au moins en partie aux directives de celle-ci.

Les dispositions spéciales applicables au personnel de l'entreprise de nettoyage sont celles que l'entreprise qui loue leurs services pourrait appliquer à son propre personnel pour des tâches identiques. Pour qu'une entreprise puisse occuper du personnel externe de nettoyage la nuit et le dimanche, l'exécution des travaux de nettoyage à ces moments-là doit être nécessaire au fonctionnement de l'entreprise. Le travail de nuit et du dimanche n'est pas autorisé si les travaux en question peuvent être effectués de jour pendant la semaine.

L'activité de nettoyage visée dans cette disposition est le nettoyage au sens strict du terme, c'est-à-dire une activité qui ne vise que la propreté et ne couvre pas les activités de maintenance (entretien) des installations. Ces dernières visent à maintenir ou rétablir un bien dans un état spécifié ou consistent à assurer un service déterminé, notamment entretien des conduites de ventilations des restaurants. Son but est d'éviter ou de prévenir des dérangements techniques ou des incendies. Dans le cadre des travaux de maintenance, l'art. 51 OLT 2 n'est pas applicable et l'occupation du personnel la nuit ou le dimanche nécessite l'obtention préalable d'un permis de travail.

### Dispositions spéciales applicables (Alinéa 1)

Les dispositions spéciales applicables sont celles qui s'appliquent aux entreprises dans lesquelles le personnel de nettoyage intervient. Les autres dispositions de la LTr relatives au travail de nuit et du dimanche doivent être respectées (voir commentaire de l'art. 4 OLT 2).

Article 52

## Entreprises de traitement de produits de l'agriculture

<sup>1</sup> Sont applicables aux entreprises de traitement de produits de l'agriculture et aux travailleurs qu'elles occupent l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche, les art. 5, 8, al. 1, 9, 10, al. 1, 11, 12, al. 2<sup>bis</sup>, 13 et 14, al. 2, pour autant que le maintien de la qualité des produits exige leur traitement sans délai.

<sup>2</sup> Sont réputées entreprises de traitement de produits de l'agriculture les entreprises dont l'activité consiste à préparer, stocker, traiter, prendre en dépôt-vente ou distribuer des produits végétaux tels que fruits, légumes, pommes de terre, champignons comestibles ou fleurs coupées.

### Champ d'application (Alinéa 2)

Le caractère distinctif de ces entreprises est de traiter des produits végétaux périssables, dont la provenance (agriculture indigène ou étrangère) n'entre toutefois pas en ligne de compte dans ce contexte. Les dispositions spéciales ne sont applicables que si le traitement de ces produits s'impose expressément pour en prévenir l'altération ou une forte dépréciation qualitative. Ce traitement peut consister à stocker les produits ou à les conserver (fabrication de conserves ou congélation, par exemple) de façon appropriée, ou encore à les transformer sans délai et à les livrer à la clientèle.

### Dispositions spéciales applicables en l'espèce (Alinéa 1)

#### Généralités

Ces dispositions ne s'appliquent que lorsque le maintien de la qualité des produits exige impérativement leur traitement sur-le-champ. Tel n'est pas le cas lorsque les produits peuvent être stockés à courte ou à longue échéance sans que leur qualité ait à en souffrir.

#### Article 4

Les entreprises de traitement des produits de l'agriculture peuvent, sans devoir solliciter d'autorisation officielle, procéder au travail de nuit et du dimanche sans restriction. Elles sont néanmoins tenues d'observer les autres dispositions que fixe la loi sur le travail en matière de travail de nuit et du dimanche (cf. commentaire de l'art. 4 OLT 2).

#### Article 5

Les entreprises de traitement des produits de l'agriculture peuvent prolonger à un maximum de 17 heures l'intervalle dans lequel s'inscrit le travail de jour et du soir pour un travailleur. Une telle prolongation est subordonnée à deux conditions. Premièrement, le repos quotidien doit être élargi à une moyenne de 12 heures au cours des semaines comportant une telle prolongation. Deuxièmement, la durée du repos quotidien ne peut être abaissée à moins de 8 heures entre deux périodes de travail.

#### Article 8, Alinéa 1

Les entreprises de traitement des produits de l'agriculture peuvent, même le dimanche, faire appel au travail supplémentaire au sens de l'article 12, alinéa 1, LTr. Ce travail supplémentaire doit impérativement être compensé par un congé de même durée dans un délai de 14 semaines. Cette

disposition ne s'applique toutefois pas au travail supplémentaire qui, effectué en cas d'urgence au sens de l'article 12, alinéa 2, LTr, est subordonné à l'observation des conditions, des coordonnées temporelles, de la durée maximale et des mesures de compensation fixées à l'article 26 OLT 1.

### **Article 9**

Il est possible d'abaisser la durée du repos quotidien du travailleur à un minimum de 9 heures, et ce plusieurs fois par semaine. Cette durée ne peut toutefois être inférieure à 12 heures en moyenne sur deux semaines. De plus, la période de travail consécutive à un repos quotidien écourté ne peut comporter aucun travail supplémentaire au sens de l'article 25 OLT 1 (cf. art. 19 OLT 1).

### **Article 10, Alinéa 1**

L'affectation de travailleurs à des postes de nuit d'une durée de 12 heures est autorisée pour autant que la durée du travail quotidien n'excède pas 9 heures, déduction faite des pauses. La durée du repos quotidien doit, par ailleurs, être élargie à 12 heures, et celle du repos hebdomadaire à 48 heures consécutives.

### **Article 11**

L'intervalle du dimanche peut être avancé ou retardé de 3 heures au maximum (cf. art. 18, al. 1, LTr) non pas à titre individuel, pour certains travail-

leurs exclusivement, mais dans l'ensemble de l'entreprise ou dans une partie d'entreprise clairement délimitée. Un tel déplacement exige toutefois le consentement de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou de la majorité des travailleurs concernés (art. 18, al. 2, LTr).

### **Article 12, Alinéa 2<sup>bis</sup>**

L'employeur doit accorder aux travailleurs des entreprises de traitement des produits de l'agriculture au moins 12 dimanches de congé par année civile. Dans les semaines sans dimanche de congé le repos hebdomadaire comporte soit une fois 47 heures consécutives, soit deux fois 35 heures consécutives.

### **Article 13**

Le travail effectué les jours fériés donne droit à un repos compensatoire qui ne doit pas obligatoirement être accordé la semaine qui le précède ou celle qui le suit (art. 20, al. 2, LTr), mais qui peut être cumulé pour une année civile.

### **Article 14, Alinéa 2**

La demi-journée de congé hebdomadaire ne doit pas obligatoirement être accordée chaque semaine dans les entreprises dont la charge de travail est soumise à de fortes fluctuations saisonnières. Elle est cumulable pour une durée de 12 semaines consécutives.





Article 28 alinéa 4 OLT 1 (annexe)

## Etablissement de l'indispensabilité technique ou économique du travail de nuit ou du dimanche pour certains procédés de travail

Il y a présomption d'indispensabilité de travail de nuit ou du dimanche à caractère régulier ou périodique pour les activités et dans la mesure indiquées ci-après:

### 1. Industrie laitière

Travail de nuit et du dimanche pour la réception et le traitement du lait, ainsi que pour la fabrication de produits laitiers et pour les travaux de nettoyage qui s'y rattachent.

### 2. Mouture de céréales

Travail de nuit pour le service des installations de mouture.

### 3. Fabrication de pâtes alimentaires

Travail de nuit dans les installations de production automatisées, installations de séchage incluses.

### 4. Boulangerie et pâtisserie

Travail de nuit pour la production.

### 5. Brasseries

Travail de nuit et du dimanche pour préparer le malt et pour régler la fermentation;

Travail de nuit pour le brassage.

### 6. Fabrication de papier, de papier stratifié ou traité, de carton et de cellulose

Travail de nuit et du dimanche pour toute la production des produits de base.

### 7. Imprimerie

Travail de nuit et du dimanche pour l'impression de quotidiens et d'hebdomadaires, pour autant qu'ils présentent un lien étroit avec l'actualité.

### 8. Fabrication de matières plastiques et de feuilles au moyen de moulage par injection, soufflage ou extrusion, y compris les procédés d'ennoblissement s'y rattachant directement

Travail de nuit et du dimanche pour tous les procédés de fabrication directs.

### 9. Procédés de travail chimiques, physiques et biologiques

Travail de nuit et du dimanche pour les procédés de travail que des raisons techniques empêchent d'interrompre;

Travail de nuit et du dimanche pour réaliser des essais techniques ou scientifiques de longue durée;

Travail de nuit et du dimanche en rapport avec les animaux de laboratoire et pour les activités indispensables dans des serres;

Travail du dimanche pour prendre soin des animaux de laboratoire.

### 10. Industrie textile

Travail de nuit et du dimanche dans les filatures et le retordage, pour la fabrication de fil et de fils retors, y compris les procédés d'ennoblissement s'y rattachant directement;



Travail de nuit et du dimanche dans les ateliers de tissage ou de tricotage et dans les bonneteries pour fabriquer des tissus ou des tricots, y compris les procédés d'ennoblissement s'y rattachant directement;

Travail de nuit et du dimanche dans les ateliers de broderies, y compris les procédés d'ennoblissement s'y rattachant directement.

### 11. Industrie de la chaux et du ciment

Travail de nuit et du dimanche pour toutes les opérations de mouture et de cuisson, ainsi que pour surveiller les installations d'alimentation en matières premières et d'évacuation des produits finis.

### 12. Industrie céramique (tuileries, briqueteries, fabrication de céramique et de porcelaine)

Travail de nuit et du dimanche pour les procédés de cuisson et de séchage.

### 13. Industrie métallurgique

Travail de nuit

- pour le maniement des fours électriques de fusion, des fours de préchauffage, ainsi que des installations s'y rattachant directement;
- pour le maniement des laminoirs à chaud et à froid et des installations s'y rattachant directement;
- pour la soudure de grosses pièces dont l'exécution ne peut, pour des raisons techniques, être interrompue;
- pour le maniement d'installations de coulage sous pression ou de filage;

Travail de nuit et du dimanche pour le maniement d'installations de traitement thermique.

### 14. Construction de tunnels et de galeries

Travail de nuit et du dimanche pour le creusement et les tâches imposées par la sécurité.

### 15. Industrie horlogère

Travail une partie du dimanche pour le contrôle des mouvements d'horlogerie mécaniques ou automatiques, leur réglage ultérieur, ainsi que pour la vérification des chronomètres.

### 16. Industrie électronique

Travail de nuit et du dimanche pour la production de circuits intégrés (microélectronique).

### 17. Industrie du verre

Travail de nuit et du dimanche pour la transformation de la matière première en verre.



# Ordonnance du DEFR 822.111.52 sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (Ordonnance sur la protection de la maternité)

du 20 mars 2001 (Etat le 1<sup>er</sup> juillet 2015)

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)<sup>1</sup>  
vu l'art. 62, al. 4, de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1)<sup>2</sup>  
arrête :

## Chapitre 1 Dispositions générales

### Section 1 Objet

#### Art. 1

<sup>1</sup> La présente ordonnance définit les critères d'évaluation des activités dangereuses et pénibles (analyse de risques) au sens de l'art. 62, al. 3, OLT 1 et décrit les substances, les micro-organismes et les activités présentant un potentiel de risque élevé pour la santé de la mère et pour celle de l'enfant (motifs d'interdiction) selon l'art. 62, al. 4, OLT 1.

<sup>2</sup> Elle désigne :

- a. les spécialistes aux termes de l'art. 63, al. 1, OLT 1, auxquels il faut faire appel pour évaluer les risques que courent la mère et l'enfant ou pour établir les motifs d'interdiction (interdictions d'affectation) ;
- b. les personnes chargées de contrôler l'efficacité des mesures de protection prises conformément à l'art. 62, al. 1, OLT 1.

### Section 2 Contrôle des mesures de protection

#### Art. 2<sup>3</sup> Principe

<sup>1</sup> Lors du contrôle de l'efficacité des mesures de protection prises conformément à l'art. 62, al. 2, OLT 1, l'évaluation de l'état de santé de la femme enceinte ou de la mère qui allaite incombe au médecin traitant qui suit la travailleuse pendant sa grossesse et sa maternité.

<sup>2</sup> Le médecin établit l'aptitude à travailler de la femme enceinte ou de la mère qui allaite. Il tient compte des éléments suivants :

- a. l'entretien avec la travailleuse et l'examen médical de cette dernière ;
- b. les résultats de l'analyse de risques réalisée pour l'entreprise par un spécialiste au sens de l'art. 17 ;
- c. les éventuelles informations supplémentaires recueillies lors d'un entretien avec l'auteur de l'analyse de risques ou avec l'employeur.

<sup>3</sup> Une femme enceinte ou une mère qui allaite ne doit pas travailler dans l'entreprise ou la partie de l'entreprise qui présente un danger si le médecin constate sur la base de l'entretien avec la femme concernée et de son examen médical :

- a. qu'aucune analyse de risques n'a été réalisée ou que celle qui a été réalisée est insuffisante ;
- b. qu'une analyse de risques a été réalisée mais que les mesures de protection nécessaires ne sont pas mises en oeuvre ou qu'elles ne sont pas respectées ;
- c. qu'une analyse de risques a été réalisée et que des mesures de protection sont prises mais que ces dernières ne sont pas suffisamment efficaces, ou
- d. qu'il existe des indications d'un risque pour la femme concernée ou son enfant.

<sup>1</sup> La désignation de l'unité administrative a été adaptée au 1<sup>er</sup> janv. 2013 en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RS 170.512.1). Il a été tenu compte de cette mod. dans tout le texte.

<sup>2</sup> RS 822.111

<sup>3</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 17 sept. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2008 (RO 2008 4487).



### Art. 3 Certificat médical

<sup>1</sup> Le médecin qui a examiné la travailleuse précise dans un certificat médical si celle-ci peut poursuivre son activité au poste concerné sans restriction, si elle peut la continuer sous certaines conditions, ou encore si elle doit l'interrompre.

<sup>2</sup> Le médecin qui a examiné la travailleuse communique à cette dernière ainsi qu'à l'employeur les résultats de l'évaluation visée à l'al. 1 afin que l'employeur puisse, si besoin est, prendre les mesures nécessaires dans l'entreprise ou la partie de l'entreprise présentant un danger.

### Art. 4 Prise en charge des frais

L'employeur prend à sa charge les frais pour les dépenses visées aux art. 2 et 3.

## Chapitre 2 Analyse des risques et motifs d'interdiction

### Section 1 Critères d'évaluation du danger<sup>4</sup>

#### Art. 5<sup>5</sup> Présomption de danger

Lorsque les critères énoncés aux art. 7 à 13 sont remplis, il y a présomption de danger pour la mère et l'enfant.

#### Art. 6<sup>6</sup> Pondération des critères

Dans la pondération des critères, il faut également tenir compte des conditions concrètes de travail telles que le cumul de plusieurs charges, la durée d'exposition, la fréquence de la charge ou du danger et d'autres facteurs pouvant exercer une influence positive ou négative sur le potentiel de risque à mesurer.

#### Art. 7 Déplacement de charge lourdes

<sup>1</sup> Est réputé dangereux ou pénible pour les femmes enceintes, pendant les six premiers mois de grossesse, le déplacement régulier de charges de plus de 5 kg ou le déplacement occasionnel de charges de plus de 10 kg ; est également réputé dangereux ou pénible l'exercice de la force nécessaire

pour actionner, dans toute direction, des objets mécaniques comme des leviers ou des manivelles lorsqu'il correspond à l'élévation ou au port d'une charge supérieure à respectivement 5 ou 10 kg.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> A partir du 7<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes ne doivent plus déplacer les charges lourdes visées à l'al. 1.

#### Art. 8 Travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité

Sont réputés dangereux ou pénibles pour les femmes enceintes les travaux effectués à l'intérieur par des températures ambiantes inférieures à -5°C ou supérieures à +28°C ainsi que ceux effectués régulièrement dans une forte humidité. Par des températures inférieures à 15°C, l'employeur doit fournir des boissons chaudes. Les travaux par des températures situées entre 10°C et -5°C sont autorisés à condition que l'employeur mette à la disposition de la travailleuse une tenue adaptée à la situation thermique et à l'activité pratiquée. L'évaluation de la température ambiante doit également tenir compte de facteurs tels que l'humidité de l'air, la vitesse de l'air et la durée d'exposition.

#### Art. 9 Tâches imposant des mouvements et des postures engendrant une fatigue précoce

Sont réputées dangereuses ou pénibles les tâches effectuées pendant la grossesse et jusqu'à la 16<sup>e</sup> semaine après l'accouchement, qui imposent des mouvements et des postures inconfortables de manière répétée comme le fait de s'étirer ou se plier de manière importante, de rester accroupi ou penché en avant, ainsi que les activités imposant une position statique sans possibilité de mouvement ou impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations.

<sup>4</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 17 sept. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2008 (RO 2008 4487).

<sup>5</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 17 sept. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2008 (RO 2008 4487).

<sup>6</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 17 sept. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2008 (RO 2008 4487).

<sup>7</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 17 sept. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2008 (RO 2008 4487).

**Art. 10<sup>8</sup> Micro-organismes**

<sup>1</sup> En cas d'exposition aux micro-organismes des groupes 2 à 4 au sens de l'annexe 2.1 de l'ordonnance du 25 août 1999 sur la protection des travailleurs contre les risques liés aux micro-organismes (OPTM)<sup>9</sup>, il faut évaluer, dans le cadre d'une analyse de risques, les dangers pour la santé de la mère et de l'enfant que présentent les activités que la mère est appelée à effectuer, compte tenu de son statut immunitaire et des mesures de protection prises. Il faut s'assurer qu'une exposition de ce type n'entraîne aucun dommage pour la mère ni pour l'enfant.

<sup>2</sup> Il est interdit d'affecter une femme enceinte ou une mère qui allaite à des travaux avec des microorganismes du groupe 2 réputés dommageables pour l'embryon ou le fœtus comme le virus de la rubéole ou de la toxoplasmose ; sont exceptés les cas dans lesquels il est prouvé que la travailleuse est suffisamment immunisée. Affecter une femme enceinte ou une mère qui allaite à des travaux avec d'autres microorganismes du groupe 2 n'est autorisé que si l'analyse de risques permet d'exclure tout danger pour la santé de la mère et de l'enfant.

<sup>3</sup> Il est interdit d'affecter une femme enceinte ou une mère qui allaite à des travaux avec des microorganismes des groupes 3 et 4 ; sont exceptés les cas dans lesquels il est prouvé que la travailleuse est suffisamment immunisée.

**Art. 11<sup>10</sup> Activités exposant au bruit**

Les femmes enceintes ne doivent pas être affectées à des postes de travail où le niveau de pression acoustique est supérieur ou égal à 85 dB(A) ( $L_{EX}$  8 h). Les expositions aux infrasons et aux ultrasons doivent être appréciées séparément.

**Art. 12 Activités exposant aux effets de radiations ionisantes et non ionisantes<sup>11</sup>**

<sup>1</sup> Dans le cas des femmes enceintes exposées aux rayonnements dans l'exercice de leur profession, la dose équivalente à la surface de l'abdomen ne doit pas dépasser 2 mSv et la dose effective résultant d'une incorporation 1 mSv, depuis le moment où

la grossesse est connue jusqu'à son terme (art. 36, al. 2 de l'ordonnance du 22 juin 1994 sur la radioprotection<sup>12</sup>).

<sup>2</sup> Les femmes qui allaitent ne doivent pas accomplir de travaux avec des substances radioactives qui présentent un risque d'incorporation ou de contamination (art. 36, al. 3 de l'ordonnance du 22 juin 1994 sur la radioprotection).

<sup>3</sup> Dès le moment où la grossesse est connue et jusqu'à son terme, il faut garantir que l'exposition au rayonnement non ionisant n'entraîne aucun dommage pour la mère ni pour l'enfant. Les valeurs limites indiquées dans l'annexe 1 doivent être respectées dans tous les cas.<sup>13</sup>

**Art. 13<sup>14</sup> Effets de substances chimiques dangereuses**

<sup>1</sup> Il faut garantir que l'exposition à des substances dangereuses n'est pas préjudiciable à la mère ni à l'enfant. Les valeurs limites d'exposition fixées dans la liste de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA) et applicables en Suisse doivent en particulier être respectées.

<sup>2</sup> Sont considérés comme particulièrement dangereux pour la mère et pour l'enfant :

a. <sup>15</sup> les travaux impliquant des substances et préparations dangereuses pour la santé qui sont classifiées au moyen d'au moins une des mentions de danger suivantes (phrases H) selon le règlement (CE) no 1272/2008<sup>16</sup>, dans sa version citée dans l'ordonnance du 5 juin 2015 sur les produits chimiques<sup>17</sup>, ainsi que les tra-

<sup>8</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 17 sept. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2008 (RO 2008 4487).

<sup>9</sup> RS 832.321

<sup>10</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 17 sept. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2008 (RO 2008 4487).

<sup>11</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 23 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2299).

<sup>12</sup> RS 814.501

<sup>13</sup> Introduit par le ch. I de l'O du DEFR du 23 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2299).

<sup>14</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 17 sept. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2008 (RO 2008 4487).

<sup>15</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 23 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2299).

<sup>16</sup> Règlement (CE) no 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) no 1907/2006.

<sup>17</sup> RS 813.11



vaux impliquant des objets desquels ces substances ou préparations sont destinées à être rejetées dans des conditions normales ou raisonnablement prévisibles d'utilisation:

1. mutagénicité sur les cellules germinales: catégorie 1A, 1B ou 2 (H340, H341),
  2. cancérogénicité: catégorie 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351),
  3. toxicité pour la reproduction: catégorie 1A, 1B ou 2 ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
  4. toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique: catégorie 1 ou 2 (H370, H371);
- b. le mercure et ses dérivés ;  
 c. les inhibiteurs de mitose ;  
 d. l'oxyde de carbone.

<sup>3</sup> Sont également considérés comme particulièrement dangereux pour la mère et pour l'enfant les travaux impliquant des substances et des préparations classifiées non pas au moyen des phrases H énoncées à l'al. 2, let. a, mais au moyen des phrases de risque (phrases R) figurant dans l'ordonnance du 18 mai 2005 sur les produits chimiques<sup>18</sup>. Les correspondances entre les phrases H et les phrases R sont indiquées dans l'annexe 2.<sup>19</sup>

<sup>4</sup> En ce qui concerne l'al. 2, let. a, les dispositions transitoires prévues par l'annexe 2, ch. 4, de l'ordonnance du 5 juin 2015 sur les produits chimiques sont applicables.<sup>20</sup>

## Section 2<sup>21</sup> Systèmes d'organisation du temps de travail très contraignants

### Art. 14

Pendant toute leur grossesse et pendant la période d'allaitement, les femmes ne doivent pas effectuer de travail de nuit ni de travail en équipes lorsqu'il s'agit de tâches directement liées à des activités dangereuses ou pénibles au sens des art. 7 à 13 ou organisées dans le cadre d'un système de travail en équipes particulièrement préjudiciable à la santé.

Sont considérés comme tels les systèmes de travail en équipes qui imposent une rotation régulière en sens inverse (nuit-soir-matin) ou plus de trois nuits de travail consécutives.

## Section 3<sup>22</sup> Motifs d'interdiction

### Art. 15 Travail à la pièce et travail cadencé

Le travail à la tâche ou le travail cadencé sont interdits, si le rythme du travail est dicté par une machine ou une installation technique et ne peut pas être réglé par la travailleuse elle-même.

### Art. 16<sup>23</sup> Interdictions d'affectation particulières

<sup>1</sup> Les femmes enceintes ne doivent pas être affectées aux travaux impliquant une surpression comme le travail en chambre de compression ou la plongée.

<sup>2</sup> Les femmes enceintes ne doivent pas pénétrer dans les locaux à atmosphère appauvrie en oxygène.

<sup>3</sup> Avant d'affecter une femme à des travaux correspondant aux conditions visées aux al. 1 et 2, l'employeur doit l'informer de manière appropriée des dangers que présentent ces activités pendant la grossesse. Ce faisant, il la rend attentive au fait que les dangers existent dès le premier jour de la grossesse. Si la femme exprime des doutes sur l'état de grossesse, ces travaux sont systématiquement interdits.

<sup>18</sup> RO 2005 2721, 2007 821, 2009 401 805, 2010 5223, 2011 5227, 2012 6103, 2013 201 3041, 2014 2073 3857.

<sup>19</sup> Introduit par le ch. I de l'O du DEFR du 23 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2299).

<sup>20</sup> Introduit par le ch. I de l'O du DEFR du 23 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2299).

<sup>21</sup> Anciennement Section 3.

<sup>22</sup> Anciennement Section 4.

<sup>23</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 17 sept. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2008 (RO 2008 4487).



## Chapitre 3 Spécialistes et information

### Art. 17 Spécialistes

<sup>1</sup> Les spécialistes au sens de l'art. 63, al. 1, OLT 1 sont les médecins du travail et les hygiénistes du travail au sens de l'ordonnance du 25 novembre 1996<sup>24</sup> sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail<sup>24</sup> ainsi que d'autres spécialistes comme les ergonomes qui ont acquis les connaissances et l'expérience nécessaires à l'évaluation des risques conformément aux art. 4 et 5 de l'ordonnance précitée.

<sup>2</sup> Il faut garantir que, pour l'analyse de risques, tous les domaines spécifiques à évaluer sont couverts.

### Art. 18 Information

<sup>1</sup> L'employeur veille à ce que les personnes chargées de l'analyse de risques aient accès à toutes les informations nécessaires à l'évaluation de la situation sur le lieu de travail et au contrôle des mesures de protection prises.

<sup>2</sup> L'employeur veille également à ce que le médecin visé à l'art. 2 ait accès à toutes les informations qui lui sont nécessaires pour procéder à l'appréciation de l'occupation d'une femme enceinte ou d'une mère qui allaite.

## Chapitre 4 Dispositions finales

### Art. 19

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001.

## Valeurs limites pour l'exposition de travailleuses enceintes au rayonnement non ionisant

### 1. Valeurs limites pour l'exposition à un champ d'une seule fréquence

Annexe 1<sup>25</sup> (art. 12, al. 3)

Valeur limite pour la valeur efficace de grandeurs de champs:				
Fréquence	intensité de champ électrique E (V/m)	intensité de champ magnétique H (A/m)	densité de flux magnétique B (μT)	Durée d'appréciation (minutes)
<b>Champs statiques 0 Hz</b>				
< 1 Hz	–	32 000	40 000	–*
<b>Domaine des basses fréquences 1–100 kHz</b>				
1–8 Hz	10 000	$32\,000 / f^2$	$40\,000 / f^2$	–*
8–25 Hz	10 000	$4000 / f$	$5000 / f$	–*
0,025–0,8 kHz	$250 / f$	$4 / f$	$5 / f$	–*
0,8–3 kHz	$250 / f$	5	6,25	–*
3–100 kHz	87	5	6,25	–*
<b>Domaine des hautes fréquences &gt; 100 kHz</b>				
100–150 kHz	87	5	6,25	6
0,15–1 MHz	87	$0,73 / f$	$0,92 / f$	6
1–10 MHz	$87 / \sqrt{f}$	$0,73 / f$	$0,92 / f$	6
10–400 MHz	28	0,073	0,092	6
400–2000 MHz	$1,375 \cdot \sqrt{f}$	$0,0037 \cdot \sqrt{f}$	$0,0046 \cdot \sqrt{f}$	6
2–10 GHz	61	0,16	0,20	6
10–300 GHz	61	0,16	0,20	$68 / f^{1,05}$

*f*: fréquence exprimée dans l'unité qui figure dans la première colonne du tableau

\* La valeur efficace la plus élevée est déterminante. Elle ne doit en aucun cas être dépassée.

<sup>24</sup> RS 822.116

<sup>25</sup> Introduite par le ch. II de l'O du DEFR du 23 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2299).



## 2. Valeurs limites pour les cas d'exposition simultanée à des champs de fréquences différentes

Le calcul des valeurs limites pour les cas d'exposition simultanée à des champs de fréquences différentes est effectué sur la base des indications contenues dans le guide de la Commission internationale pour la protection contre les rayonnements non ionisants concernant l'établissement de limites d'exposition aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques (jusqu'à 300 GHz) (Guidelines for Limiting Exposure to Time-Varying Electric, Magnetic, and Electromagnetic Fields (up to 300 GHz)<sup>26</sup>) (ICNIRP-Guidelines).

## 3. Valeurs limites pour les cas d'exposition à des champs pulsés ou à composantes harmoniques

Le calcul des valeurs limites pour les cas d'exposition à des champs à basse fréquence pulsés ou à composantes harmoniques (ondes de forme complexe non sinusoïdale) jusqu'à une fréquence de 100 kHz est effectué sur la base de la déclaration de l'ICNIRP «Guidance on determining compliance of exposure to pulsed fields and complex nonsinusoidal waveforms below 100 kHz with ICNIRP Guidelines»<sup>27</sup>. Pour les champs à haute fréquence de 100 kHz à 300 GHz, les calculs et les évaluations du guide de l'ICNIRP sont déterminants.

## Correspondances entre les phrases H et les phrases R

Annexe 2<sup>28</sup> (art. 13, al. 3)

Phrases H		Phrases R	
Code(s) des classes et catégories de danger	Code(s) des mentions de danger	Indications de danger	Code(s) des risques particuliers
Muta. 1A oder 1B	H340	Muta. Cat. 1 ou 2	R46
Muta. 2	H341	Muta. Cat. 3	R68
Carc. 1A ou 1B	H350	Carc. Cat. 1 ou 2	R45
Carc. 1A ou 1B	H350i	Carc. Cat. 1 ou 2	R49
Carc. 2	H351	Carc. Cat. 3	R40
Repr. 1A ou 1B	H360F	Repr. Cat. 1 ou 2	R60
Repr. 1A ou 1B	H360D	Repr. Cat. 1 ou 2	R61
Repr. 1A ou 1B	H360FD	Repr. Cat. 1 ou 2	R60/61
Repr. 2	H361f	Repr. Cat. 3	R62
Repr. 2	H361d	Repr. Cat. 3	R63
Repr. 2	H361fd	Repr. Cat. 3	R62–63
Lact.	H362	Muta. Cat. 1 ou 2	R64
STOT SE 1	H370	T	R39/23
		T	R39/24
		T	R39/25
		T+	R39/26
		T+	R39/27
		T+	R39/28
STOT SE 2	H371	Xn	R68/20
		Xn	R68/21
		Xn	R68/22

<sup>26</sup> Guidelines for Limiting Exposure to Time-Varying Electric, Magnetic, and Electromagnetic Fields (up to 300 GHz). Health Physics 74 (4): p. 494 à 522; ici p. 513; 1998. Cette directive peut être consultée en anglais sous [www.icnirp.de](http://www.icnirp.de) > Publications > EMF

<sup>27</sup> Guidance on Determining Compliance of Exposure to Pulsed Fields and Complex Nonsinusoidal Waveforms below 100 kHz with ICNIRP Guidelines. Health Physics 84 (3): p. 383 à 387; 2003. Cette déclaration peut être consultée en anglais sous [www.icnirp.de](http://www.icnirp.de) > Publications > EMF

<sup>28</sup> Introduite par le ch. II de l'O du DEFR du 23 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2299).





# Ordonnance du DEFR 822.112.1 concernant la désignation des gares et aéroports visés à l'art. 26a, al. 2, de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

du 16 juin 2006 (Etat le 1<sup>er</sup> mai 2013)

*Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)<sup>1</sup>,  
vu l'art. 26a, al. 2, de l'ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 2)<sup>2</sup>,  
arrête :*

## **Art. 1<sup>3</sup> Gares et aéroports**

<sup>1</sup> En raison de leur forte fréquentation, les gares suivantes sont réputées centres de transports publics au sens de l'art. 27, al. 1<sup>er</sup>, de la loi du 13 mars 1964 sur le travail<sup>4</sup> :

Aarau, Baden, Basel Badischer Bahnhof, Basel SBB, Bellinzona, Bern, Biel/Bienne, Brig, Bulle, Chur, Frauenfeld, Fribourg/Freiburg, Genève, Genève-Aéroport, Lausanne, Lugano, Luzern, Neuchâtel, Nyon, Olten, Schaffhausen, Sion, Solothurn, St. Gallen, Thun, Uster, Vevey, Visp, Wil, Winterthur, Zug, Zürich Flughafen, Zürich Altstetten, Zürich Enge, Zürich Hauptbahnhof, Zürich Oerlikon, Zürich Stadelhofen.

<sup>2</sup> Sont réputés aéroports au sens de l'art. 27, al. 1<sup>er</sup>, LTr les aéroports suivants :

Bern Belp, Genève Cointrin, Lugano Agno, Sion, St. Gallen Altenrhein, Zürich Kloten.

## **Art. 2**

La présente ordonnance entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

<sup>1</sup> La désignation de l'unité administrative a été adaptée au 1<sup>er</sup> janv. 2013 en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RS 170.512.1). Il a été tenu compte de cette mod. dans tout le texte.

<sup>2</sup> RS 822.112

<sup>3</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 6 mars 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2013 (RO 2013 817).

<sup>4</sup> RS 822.11



# Ordonnance du DEFR 822.112.2 concernant la désignation des centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international visés à l'art. 25, al. 4, de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

du 13 juillet 2015 (Etat le 1er février 2016)

*Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR),  
vu l'art. 25, al. 4, de l'ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 2)<sup>1</sup>,  
arrête :*

## **Art. 1<sup>2</sup> Centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international**

Les centres commerciaux répondant aux besoins du tourisme international au sens de l'art. 25, al. 4, OLT 2 sont les suivants:

- a. FoxTown Factory Stores à Mendrisio;
- b. Desinger Outlet à Landquart.

## **Art. 2 Entrée en vigueur**

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2015.

RS 822.112.2

<sup>1</sup> RS 822.112

<sup>2</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du DEFR du 7 janv. 2016, en vigueur depuis le 1er fév. 2016 (RO 2016 349).



# Guide

## Travail de nuit ou en équipes

### Abrégé des mesures préventives d'ordre médical

## 1. Bases légales

### 1.1 Introduction

#### 1.1.1 Article 17c, al. 1, LTr

L'art. 17c de la nouvelle loi sur le travail (LTr) entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2000 arrête, à l'alinéa 1, que le travailleur qui effectue un travail de nuit pendant une longue période a droit à un examen de son état de santé, de même qu'à des conseils sur la façon de réduire ou de supprimer les problèmes de santé liés à son travail.

#### 1.1.2 Article 17c, al. 2, LTr

L'alinéa 2 de ce même article précise que l'ordonnance règle les modalités d'application, ce que font les art. 43 à 45 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1).

#### 1.1.3 Article 17c, al. 3, LTr

L'employeur assume les frais occasionnés par l'examen médical ou par les conseils, à moins qu'une assurance ne les prenne en charge.

### 1.2 Développement

#### 1.2.1 Art. 43 OLT 1 : Examen médical et conseils

En vertu des art. 17c LTr, l'art. 43 OLT 1 définit l'examen médical et les conseils qui s'y rapportent. L'examen comporte un contrôle de base de l'état de santé du travailleur. Son envergure est déterminée par la nature de l'activité à exercer.

En cas de travail de nuit sans alternance avec un travail de jour, de durée prolongée du travail de nuit ou lorsque l'examen médical et les conseils qui

s'y rapportent sont obligatoires, le médecin chargé de l'examen doit posséder les connaissances nécessaires sur les procédés de travail, les conditions de travail et les principes de médecine du travail. Cela signifie que le médecin doit être en mesure d'apprécier de manière concrète la situation au travail des travailleurs à examiner.

C'est sur la base de cette appréciation et de la situation personnelle (dans la sphère privée) du travailleur que le médecin fondera ses conseils. Les travailleuses ont le droit de consulter un médecin femme pour l'examen médical et les conseils.

#### 1.2.2 Article 44 OLT 1 : Droit à l'examen

En vertu de l'art. 17c LTr et aux termes de l'art. 44 OLT 1, les travailleurs occupés pendant un minimum de 25 nuits par an ont droit à un examen médical et aux conseils qui s'y rapportent. Ils peuvent faire valoir ce droit tous les deux ans, et chaque année dès l'âge de 45 ans.

Il n'existe aucune base légale permettant la communication de la conclusion sur l'aptitude à l'employeur sans l'accord du travailleur. Le médecin doit toutefois informer le travailleur de manière complète sur les conséquences possibles de son diagnostic et convenir avec lui des démarches à entreprendre.

#### 1.2.3 Article 45 OLT 1 : Examen médical obligatoire

L'art. 45 OLT 1 soumet les jeunes gens occupés de nuit entre 01 h et 06 h, ainsi que les travailleurs exposés à des situations pénibles ou dangereuses à un examen médical obligatoire assorti de conseils.



On entend par « situation pénible ou dangereuse » : l'exposition à des nuisances d'ordre physique, telles que les bruits portant atteinte à l'ouïe, de fortes vibrations ou la chaleur ou le froid (let. a) ; la présence de polluants atmosphériques à des taux  $\geq 50\%$  des VME (valeurs maximales de concentration des substances toxiques aux postes de travail) (let. b) ; l'exposition à des contraintes excessives d'ordre physique, psychique ou mental (let. c) ; la situation d'un travailleur isolé (let. d) ; la prolongation du travail de nuit et l'absence d'alternance avec un travail de jour (let. e).

L'examen médical assorti de ses conseils précède l'affectation à l'activité en question (et correspond à un examen d'aptitude). Il est répété tous les deux ans.

Le médecin chargé de l'examen transmet sa décision concernant l'aptitude au travailleur et à l'employeur.

Il peut subordonner l'affectation au travail de nuit à l'application, sur le lieu de travail, de mesures spécifiques pour sauvegarder la santé du travailleur.

Dans ce cas, il doit être libéré du secret médical afin de pouvoir donner à l'employeur des directives concrètes destinées à l'application des mesures nécessaires dans le cas en question.

## 2. Marche à suivre à l'intention du médecin en charge de l'examen et des conseils

Le premier examen médical ainsi que son suivi poursuivent un double objectif :

- déceler la présence de troubles de la santé susceptibles d'influencer l'aptitude au travail de nuit ;
- mettre en lumière les atteintes à la santé imputables au travail de nuit ou en équipes.

Le médecin s'attachera à détecter ces deux types de problèmes à temps. Le premier examen (par exemple l'examen d'aptitude), ainsi que les suivants, comprennent un examen médical à propre-

ment parler (anamnèse, examen clinique) et des conseils sur les risques potentiels induits par le travail de nuit au regard des aspects professionnels et la situation personnelle de l'intéressé.

### 2.1 Premier examen médical

Il comporte pour l'essentiel les points suivants :

#### 2.1.1 Anamnèse et examen médical

##### Anamnèse personnelle

Les troubles de la santé suivants seront particulièrement pris en compte :

- troubles digestifs chroniques ou récidivants, en particulier ulcère du duodénum (aigu ou statu après) ;
- angine de poitrine, statu après infarctus ou attaque d'apoplexie, hypertension artérielle essentielle ;
- diabète sucré ;
- épilepsie et pathologies associées ;
- asthme bronchique ;
- troubles psychiques ou psychosomatiques importants ;
- dépendances ;
- troubles importants du sommeil ;
- autres pathologies (décollement de rétine, p. ex.) exigeant un ménagement du mode de vie.

##### Examen médical

Feront l'objet d'une attention particulière :

- l'état général du travailleur ;
- sa tension artérielle ;
- l'analyse d'urine (glycosurie, albuminurie).

Examens complémentaires en présence de troubles indéterminés\*)

\*) En cas de suspicion d'une pathologie sur la base de l'examen clinique, le médecin consultera en premier lieu les résultats d'examens effectués antérieurement (tels qu'ECG, radiographies du thorax, autres renseignements disponibles auprès du médecin traitant ou du médecin de famille). Les examens onéreux ne sont pas à la charge de l'employeur.

##### Evaluation du contexte psychosocial

Ces aspects font, dans la mesure du possible, partie intégrante de l'examen médical. Ils portent notamment sur les contraintes additionnelles dues :



- à la situation des personnes vivant seules, aux tâches ménagères, aux responsabilités familiales ;
- aux nuisances sonores au domicile ;
- à la longueur des trajets à destination et en provenance du lieu de travail, etc.

### Remarque

Si les résultats – objectifs et reposant sur l'anamnèse – sur les éléments précités font généralement obstacle à l'aptitude au travail de nuit, ils requièrent néanmoins une évaluation au cas par cas. Ainsi, un diabète sucré compensé avec succès ne représente pas une contre-indication absolue au travail de nuit.

### 2.1.2 Conseils

Tout premier examen médical s'assortira, en cas d'aptitude au travail de nuit, de conseils destinés à sauvegarder la santé du travailleur et portant sur trois domaines :

#### Augmentation des risques d'atteintes à la santé imputables au travail de nuit :

- Troubles du sommeil (et notamment déficit chronique de sommeil) :  
conseils sur la façon de disposer d'un temps de sommeil suffisant.
- Troubles gastro-intestinaux :  
conseils nutritionnels concernant l'adaptation aux exigences particulières engendrées par les horaires irréguliers, la façon de se restaurer pendant les pauses, les problèmes liés à la surcharge pondérale.
- Troubles du psychisme :  
conseils sur la consommation de produits stimulants (tabac, alcool, médicaments) et les risques d'accoutumance qu'ils comportent, consommation de psychotropes.

#### Importance du temps consacré à la détente et au repos

Conseils sur la valeur des contacts sociaux (malgré les obstacles engendrés par les horaires irréguliers du travail en équipes), sur les problèmes liés au manque de mouvement, et sur l'importance du temps libre.

### Obligations extra-professionnelles

Conseils sur la gestion du cumul des contraintes (activités secondaires, obligations sociales, tâches de prise en charge).

### 2.1.3 Décision

La décision quant à l'aptitude du travailleur est du ressort du médecin qui effectue l'examen.

#### Aptitude

Rien ne s'oppose à l'affectation prévue.

#### Non-aptitude provisoire

En cas d'affection supposée passagère, renonciation provisoire au travail de nuit.

#### Aptitude à certaines conditions

L'activité ne peut être poursuivie que si des mesures pour améliorer les conditions de travail sont prises. L'employeur ne peut toutefois prendre ces mesures qu'une fois le médecin délié du secret professionnel (art. 45 al. 5 OLT 1).

#### Non-aptitude

En cas de troubles permanents de l'état de santé, renonciation définitive au travail de nuit.

### Examen médical à la demande du travailleur

Les conclusions du médecin quant à l'aptitude, l'aptitude à certaines conditions ou la non-aptitude doivent être transmises au travailleur. Ces conclusions ne peuvent en principe être transmises à l'employeur que si le travailleur a donné son consentement (art. 44a, al. 2 LTr ainsi qu'art. 83 OLT 1). Exceptionnellement, des informations sur l'état de santé peuvent être communiquées par le médecin sans l'accord du travailleur s'il s'agit d'écartier un danger pour la vie ou la santé du travailleur (art. 44a, al. 3 LTr).

### Examen médical obligatoire

La conclusion « apte », « provisoirement non apte », « apte à conditions », « non apte », doit être communiqué au travailleur concerné, ainsi qu'à l'employeur. Ce dernier doit conserver le document qu'il présentera aux autorités compétentes qui le demandent.



Pour préserver les rapports de confiance qu'il entretient avec son patient, le médecin devrait informer ce dernier de la révélation des conclusions. La communication de conclusions médicales à la direction de l'entreprise, avant tout lorsque l'aptitude n'est donnée qu'à certaines conditions, est indispensable, pour autant qu'elle se fasse dans l'intérêt du travailleur afin d'assurer que les conditions de travail de ce dernier tiennent compte de son état de santé. En d'autres termes, le médecin doit établir une liste des mesures que l'employeur devra prendre en cas d'aptitude soumise à conditions. Ces mesures peuvent être d'ordre personnel, organisationnel ou technique.

Lorsque l'aptitude n'est donnée qu'à certaines conditions, le médecin demandera au travailleur de le libérer de son devoir de garder le secret. Cette démarche est régie par l'art. 45, al. 5, OLT 1. Lorsque l'examen et les conseils qui s'y rapportent sont obligatoires (conformément à l'art. 45 OLT 1), les conclusions médicales doivent être transmises au travailleur et à l'employeur. Le médecin doit en tout cas en informer les parties concernées. Pour le surplus, les indications contenues sous « Examen médical à la demande du travailleur » sont valables.

## 2.2 Examens ultérieurs

### 2.2.1 Marche à suivre

Le médecin évaluera l'évolution de l'état de santé de l'intéressé depuis son affectation au travail de nuit ou en équipes. Il suivra également l'évolution des points constatés au cours du premier examen. Il s'attachera aussi aux troubles susceptibles d'être apparus dans l'intervalle, à savoir :

- troubles chroniques importants du sommeil ;
- maladies chroniques de l'appareil digestif ;
- maladies cardiovasculaires chroniques (hypertension, maladies coronariennes) ;
- troubles endocriniens (notamment diabète sucré, trouble fonctionnel thyroïdien) ;
- troubles psychiques ou psychosomatiques ;
- dépendances ;
- maladies chroniques du système nerveux central

- risquant de progresser, telles que l'épilepsie ;
- augmentation de la consommation de médicaments ;
- variations de poids importantes.

### 2.2.2 Conseils

Le médecin prodiguera également, sur la base de ces constatations, les conseils nécessaires pour aider le travailleur à faire face aux troubles constatés, le cas échéant, et à gérer les difficultés qui en découlent.

### 2.2.3 Décision

La décision doit être communiquée comme indiqué sous point 2.1.3.

## 3. Prise en charge des coûts (cf. ch. 1.1.3)

L'art. 17c, al. 3, LTr, met les frais occasionnés par l'examen médical et les conseils à la charge de l'employeur, à moins que la caisse-maladie ou une autre assurance du travailleur ne les assument.

L'examen d'aptitude devrait en principe se limiter à une anamnèse assortie d'un examen clinique. En d'autres termes, cet examen n'est pas comparable à celui qu'effectue le médecin-conseil d'une assurance, mais correspond bien plus à une forme de présélection à but préventif. Il ne devrait comporter d'examen complémentaire (ECG, radiographies, analyses de laboratoire, etc.) qu'à titre exceptionnel. Le médecin consultera en premier lieu les documents déjà disponibles et les résultats des examens effectués antérieurement.

Les coûts varient entre 80 et 160 francs en fonction de l'ampleur de l'examen. Selon les éléments à notre connaissance actuellement, ils ne peuvent pas être calculés selon TARMED.





Plan d'équipes n° 202

## Travail à 2 équipes avec 2 heures de travail de nuit

Plan d'équipes N° 202			2 équipes avec 1 heure de travail de nuit																		N° d'entreprise						
																					Date						
																					01.10.2007						
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			heures/semaine			
			5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	5:00	14:30	0:00	pauses incl.	pauses excl.		
1	A	incl. excl.		9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			47:30	45:00	
	B	mit. excl.			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			47:30	45:00
2	A	incl. excl.			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			47:30	45:00
	B	incl. excl.		9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			9:30 9:00			47:30	45:00	
			En moyenne sur 2 semaines																		47:30	45:00					

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Alternance des équipes :

Hebdomadaire ou au plus tard toutes les 6 semaines.

### Remarques :

Durée d'exploitation de 19 heures par jour, possible seulement avec déplacement de l'espace nuit : 22:00 à 5:00 heures ou 24:00 à 7:00 heures.

### Base légale :

Art. 17, 19 et 20 LTr.





Plan d'équipes n° 301

## Travail à 3 équipes (semaine de 5 jours)

Plan d'équipes N° 301			3 équipes (semaine de 5 jours)																N° d'entreprise						
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			Date	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	heures/semaine	
1	A	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
	B	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
	C	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
2	A	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
	B	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
	C	incl. excl.					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
3	A	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
	B	incl. excl.					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
	C	incl. excl.						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
												En moyenne sur 3 semaines:				40:00	37:30								

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Alternance des équipes :

Hebdomadaire ou au plus tard toutes les 6 semaines.

### Remarques :

Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

### Base légale :

Art. 17, 19 et 20 LTr.





Plan d'équipes n° 402

## Travail à 4 équipes (cycle de 4 semaines)

Plan d'équipes N° 402			4 équipes (cycle de 4 semaines)																N° d'entreprise								
																			Date								
																			01.10.2007								
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			heures/semaine			
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	pauses incl.	pauses excl.		
1	A	incl. 8:00 excl. 7:25																							56:00	51:55	
	B	incl. excl.																								40:00	37:30
	C	incl. excl.																								34:00	32:00
	D	incl. 6:00 excl. 5:30																								38:00	35:30
2	A	incl. excl.																								40:00	37:30
	B	incl. excl.																								34:00	32:00
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																								38:00	35:30
	D	incl. excl.																								56:00	51:55
3	A	incl. excl.																								34:00	32:00
	B	incl. 6:00 excl. 5:30																								38:00	35:30
	C	incl. excl.																								56:00	51:55
	D	incl. excl.																								40:00	37:30
4	A	incl. 6:00 excl. 5:30																								38:00	35:30
	B	incl. excl.																								56:00	51:55
	C	incl. excl.																								40:00	37:30
	D	incl. excl.																								34:00	32:00
En moyenne sur 4 semaines :																							42:00	39:13			

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

### Particularités :

- 3 jours de congé (72 heures) après 7 jours de travail.
- 35 minutes de pause pour l'équipe du matin

### Base légale :

Art. 24 LTr, art. 36 à 38 OLT 1.



Plan d'équipes n° 403

## Travail à 4 équipes (cycle de 4 semaines)

Plan d'équipes N° 403		4 équipes (cycle de 4 semaines)																		N° d'entreprise								
																				Date								
																				07.10.2007								
Semaine	Equipe	pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			heures/semaine				
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	pauses incl.	pauses excl.			
1	A	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			50:00	47:00	
	B	incl. excl.																									32:00	30:00
	C	incl. excl.																									40:00	37:30
	D	incl. excl.	6:00 5:30																								46:00	43:00
2	A	incl. excl.	6:00 5:30																								46:00	43:00
	B	incl. excl.																									50:00	47:00
	C	incl. excl.																									32:00	30:00
	D	incl. excl.																									40:00	37:30
3	A	incl. excl.																									40:00	37:30
	B	incl. excl.	6:00 5:30																								46:00	43:00
	C	incl. excl.																									50:00	47:00
	D	incl. excl.																									32:00	30:00
4	A	incl. excl.																									32:00	30:00
	B	incl. excl.																									40:00	37:30
	C	incl. excl.	6:00 5:30																								46:00	43:00
	D	incl. excl.																									50:00	47:00
				En moyenne sur 4 semaines																		42:00	39:22					

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

- Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

- La dérogation à l'art. 37 al. 1 OLT 1, fondée sur l'art. 28 LTr, est autorisée car les travailleurs disposent entre les changements d'équipes de plages de repos supplémentaires de 24 ou 48 heures, ce qui est favorable aux travailleurs du point de vue de la médecine du travail.

### Particularités :

- Rotation courte entre équipe du matin, du soir et de nuit.
- Un long week-end de congé toutes les 4 semaines.

### Base légale :

Art. 24 LTr, art. 36 à 38 OLT 1.





Plan d'équipes n° 451

## Travail à 4 équipes (cycle de 16 semaines)

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure.

Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

### Particularités :

- 2 jours libres (48 heures) après 4 jours de travail.
- chaque 4ème week-end libre en moyenne sur 16 semaines.

### Base légale :

Art. 24 LTr, art. 36 à 38 OLT 1.

**Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2**  
Annexe 5 : Plans d'équipes  
Plan d'équipes n° 451 : Travail à 4 équipes



Plan d'équipes N° 451			4 équipes (cycle de 16 semaines)																					N° d'entreprise				
																								Date				
																								01.10.2007				
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			heures/semaine				
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	pauses incl.	pauses excl.
1	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
	B	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									32:00	30:00
2	A	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									34:00	32:00
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
3	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	B	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
4	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
	D	incl. 6:00 excl. 5:30																									38:00	35:30
5	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									32:00	30:00
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
6	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									34:00	32:00
	D	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
7	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
8	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
	B	incl. 6:00 excl. 5:30																									38:00	35:30
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
9	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									46:00	43:00
	B	incl. 6:00 excl. 5:30																									42:00	39:30
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									32:00	30:00
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
10	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									34:00	32:00
	B	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
11	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									46:00	43:00
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
12	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																									38:00	35:30
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
13	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									32:00	30:00
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
	D	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
14	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									34:00	32:00
15	A	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	D	incl. 6:00 excl. 5:30																									46:00	43:00
16	A	incl. 6:00 excl. 5:30																									38:00	35:30
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																									42:00	39:30
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																									40:00	37:30
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																									48:00	45:00
En moyenne sur 16 semaines																									42:00	39:22		



Plan d'équipes n° 471

## Travail à 4 équipes (cycle de 4 semaines)

Plan d'équipes N° 471			4 équipes (cycle de 4 semaines)																N° d'entreprise						
																			Date						
																			01.10.2007						
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche		heures/semaine		
			6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	18:00	pauses incl.	pauses excl.	
1	A	incl. excl.			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			54:00	51:00	
	B	incl. excl.	6:00 5:00																	8:00 7:30		12:00 10:00	26:00	22:30	
	C	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30		
	D	incl. excl.				7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45		6:00 5:00	48:00	45:30
2	A	incl. excl.				7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45		6:00 5:00	48:00	45:30
	B	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30		
	C	incl. excl.			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			54:00	51:00	
	D	incl. excl.	6:00 5:00																	8:00 7:30		12:00 10:00	26:00	22:30	
3	A	incl. excl.	6:00 5:00																	8:00 7:30		12:00 10:00	26:00	22:30	
	B	incl. excl.		9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30						54:00	51:00		
	C	incl. excl.				7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45		6:00 5:00	48:00	45:30
	D	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30		
4	A	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30		
	B	incl. excl.				7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45		6:00 5:00	48:00	45:30
	C	incl. excl.	6:00 5:00																	8:00 7:30		12:00 10:00	26:00	22:30	
	D	incl. excl.			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			54:00	51:00	
En moyenne sur 4 semaines:																					42:00	39:07			

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr, art. 38, al. 3, OLT 1) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

### Particularités :

- Deux équipes de douze heures le week-end.
- Longues plages de repos.
- Courte équipe de nuit.

### Base légale :

Art. 24 LTr, art. 36 à 38 OLT 1.





Plan d'équipes n° 472

## Travail à 4 équipes (cycle de 4 semaines)

Plan d'équipes N° 472		4 équipes (cycle de 4 semaines)																N° d'entreprise						
																		Date						
																		01.10.2007						
Semaine	Equipe	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi		Dimanche		heures/semaine			
		6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	pauses incl.	pauses excl.		
1	A	incl.		8:00				8:00				8:00					12:00		12:00		48:00	42:30		
	B	excl.		7:30				7:30				7:30					10:00		10:00		50:00	45:00		
	C	incl.	6:00		8:00				8:00				8:00				8:00	7:30		12:00	10:00	6:00	50:00	45:00
	D	excl.	5:00		7:30				7:30				7:30				7:30					5:00	38:00	35:00
2	A	incl.				8:00				8:00							8:00		7:30		32:00	30:00		
	B	excl.	6:00			7:30				7:30							7:30		8:00		38:00	35:00		
	C	incl.	5:00			8:00				8:00							8:00		7:30		48:00	42:30		
	D	excl.	7:30			7:30				7:30							7:30		8:00		50:00	45:00		
3	A	incl.				8:00				8:00							8:00		7:30		50:00	45:00		
	B	excl.	8:00			7:30				7:30							7:30		8:00		48:00	42:30		
	C	incl.	7:30			8:00				8:00							8:00		7:30		32:00	30:00		
	D	excl.	5:00			7:30				7:30							7:30		8:00		38:00	35:00		
4	A	incl.	6:00			8:00				8:00							8:00		7:30		38:00	35:00		
	B	excl.	5:00			7:30				7:30							7:30		8:00		32:00	30:00		
	C	incl.	7:30			8:00				8:00							8:00		7:30		50:00	45:00		
	D	excl.	8:00			7:30				7:30							7:30		8:00		48:00	42:30		
		En moyenne sur 4 semaines																42:00	38:07					

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr, art. 38, al. 3, OLT 1) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

### Particularités :

- Quatre équipes de douze heures le week-end
- Un long week-end de congé toutes les 2 semaines.
- Longues plages de repos.
- Une rotation rapide et irrégulière.

### Base légale :

Art. 24 LTr, art. 36 à 38 OLT 1.



Plan d'équipes n° 473

## Travail à 4 équipes (cycle de 4 semaines)

Plan d'équipes N° 473			4 équipes (cycle de 4 semaines)																N° d'entreprise						
																			Date						
																			01.10.2007						
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi		Dimanche		heures/semaine			
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	pauses incl.	pauses excl.		
1	A	incl. 8:00 excl. 7:30																				5:00	45:00		
	B	incl. 8:00 excl. 7:30				8:00			8:00			8:00			8:00					12:00		12:00	5:00	48:00	42:30
	C	incl. 6:00 excl. 5:00																					38:00	35:00	
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																					32:00	30:00	
2	A	incl. 8:00 excl. 5:00																					38:00	35:00	
	B	incl. 8:00 excl. 7:30																					32:00	30:00	
	C	incl. 8:00 excl. 7:30				8:00			8:00			8:00			8:00					12:00		12:00	5:00	48:00	42:30
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																					50:00	45:00	
3	A	incl. 8:00 excl. 7:30																					48:00	42:30	
	B	incl. 8:00 excl. 7:30				8:00			8:00			8:00			8:00								50:00	45:00	
	C	incl. 8:00 excl. 7:30																					32:00	30:00	
	D	incl. 6:00 excl. 5:00																					38:00	35:00	
4	A	incl. 8:00 excl. 7:30																					32:00	30:00	
	B	incl. 6:00 excl. 5:00																					38:00	35:00	
	C	incl. 8:00 excl. 7:30				8:00			8:00			8:00			8:00								50:00	45:00	
	D	incl. 8:00 excl. 7:30																					48:00	42:30	
En moyenne sur 4 semaines:																					42:00	38:07			

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr, art. 38, al. 3, OLT 1) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes
- 2 heures ou 2 fois 1 heure ou 1 heure et 2 fois ½ heure dans chaque équipe de 12 heures

Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure.

Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

### Particularités :

- Quatre équipes de douze heures le week-end.
- Un long week-end de congé toutes les deux semaines.
- Rotation vers l'arrière : équipe de jour, de nuit, du soir.
- Longues plages de repos.
- Une rotation rapide et irrégulière.

### Base légale :

Art. 24 LTr, art. 36 à 38 OLT 1.



Plan d'équipes n° 474

## Travail à 4 équipes (cycle de 4 semaines)

Plan d'équipes N° 474		4 équipes (cycle de 4 semaines)																N° d'entreprise							
																		Date							
																		01.01.2010							
Semaine	Equipe	P. pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche		heures/semaine		
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	pauses incl.	pauses excl.	
1	A	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30							32:00	30:00	
	B	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			6:00 5:00	54:00	50:00	
	C	incl. excl.	6:00 5:00						8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			38:00	35:00
	D	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00	44:00	40:00
2	A	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30					8:00 7:30				8:00 7:30		6:00 5:00	54:00	50:00	
	B	incl. excl.	6:00 5:00					8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30			38:00	35:00
	C	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00	44:00	40:00
	D	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30									32:00	30:00
3	A	incl. excl.	6:00 5:00						8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			38:00	35:00
	B	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30						8:00 7:30				8:00 7:30					44:00	40:00
	C	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			12:00 10:00	32:00	30:00
	D	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30	6:00 5:00	54:00	50:00
4	A	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30					8:00 7:30			12:00 10:00	44:00	40:00
	B	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30									32:00	30:00
	C	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			6:00 5:00	54:00	50:00
	D	incl. excl.	6:00 5:00						8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			38:00	35:00
En moyenne sur 4 semaines :																					42:00	38:45			

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr, art. 38, al. 3, OLT 1) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes
- 2 heures ou 2 fois 1 heure ou 1 heure et 2 fois ½ heure dans chaque équipe de 12 heures

Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

### Particularités :

- Deux équipes de douze heures le week-end
- Rotation courte entre équipe du matin, du soir et de nuit

### Base légale :

Art. 24 LTr, art. 36 à 38 OLT 1.



Plan d'équipes n° 475

## Travail à 4 équipes (cycle de 4 semaines)

Plan d'équipes N° 475		4 équipes (cycle de 4 semaines)																N° d'entreprise						
																		Date						
																		01.01.2010						
Semaine	Equipe	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche		heures/semaine		
		6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	pauses incl.	pauses excl.	
1	A	incl.		8:00			8:00				8:00				8:00				8:00				48:00	45:00
	B	incl.			8:00				8:00					8:00					8:00			6:00	54:00	50:00
	C	incl.				8:00				8:00					8:00					8:00			24:00	22:30
	D	incl.	6:00									8:00				8:00						12:00	42:00	37:30
2	A	incl.		8:00			8:00							8:00					8:00			6:00	54:00	50:00
	B	incl.	6:00								8:00				8:00				8:00			12:00	42:00	37:30
	C	incl.		8:00			8:00				8:00				8:00					8:00			48:00	45:00
	D	incl.			8:00			8:00				8:00											24:00	22:30
3	A	incl.	6:00								8:00				8:00					8:00			42:00	37:30
	B	incl.		8:00			8:00															24:00	22:30	
	C	incl.			8:00			8:00				8:00			8:00					8:00		6:00	54:00	50:00
	D	incl.	8:00				8:00				8:00				8:00					8:00			48:00	45:00
4	A	incl.		8:00			8:00				8:00											24:00	22:30	
	B	incl.			8:00			8:00							8:00					8:00			48:00	45:00
	C	incl.	6:00								8:00				8:00					8:00			42:00	37:30
	D	incl.		8:00			8:00					8:00				8:00					12:00	54:00	50:00	
		En moyenne sur 4 semaines :																42:00	38:45					

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr, art. 38, al. 3, OLT 1) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes
- 2 heures ou 2 fois 1 heure ou 1 heure et 2 fois ½ heure dans chaque équipe de 12 heures

Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

### Particularités :

- Deux équipes de douze heures le week-end.
- Rotation irrégulier.
- Longues plages de repos.

### Base légale :

Art. 24 LTr, art. 36 à 38 OLT 1.



Plan d'équipes n° 501

## Travail à 5 équipes, travail continu atypique (cycle de 2 resp. 3 semaines)

Plan d'équipes N° 501			5 équipes (cycle de 2 resp. 3 semaines)																N° d'entreprise							
																			Date							
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi		Dimanche		heures/semaine				
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	pauses incl.	pauses excl.			
1	A	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30		
	B	incl. excl.			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30		
	C	incl. excl.				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30		
	D	incl. excl.																					30:00	25:00		
	E	incl. excl.																						18:00	15:00	
2	A	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30		
	B	incl. excl.			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30						40:00	37:30		
	C	incl. excl.		08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30							40:00	37:30		
	D	incl. excl.																					18:00	15:00		
	E	incl. excl.																						30:00	25:00	
3	A	incl. excl.			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30						40:00	37:30		
	B	incl. excl.		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30		
	C	incl. excl.			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30						40:00	37:30		
	D	incl. excl.																					0:00	0:00		
	E	incl. excl.																					0:00	0:00		
Cycle recommence à la semaine 11																										
																							Equipes A, B et C; en moyenne sur 3 semaines:		40:00	37:30
																							Equipes D et E; en moyenne sur 2 semaines:		24:00	20:00

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr, art. 38, al. 3, OLT 1) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes
- 2 heures ou 2 fois 1 heure ou 1 heure et 2 fois ½ heure dans chaque équipe de 12 heures

Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.

### Particularités :

- Les équipes A, B et C travaillent en 3 équipes du lundi au samedi matin.
- Les équipes D et E travaillent en 2 équipes du samedi au lundi matin.

### Base légale :

Art. 24 LTr, art. 39 OLT 1.



Plan d'équipes n° 990

## Travail de nuit sans alternance avec un travail de jour à raison de 5 nuits sur 7 nuits consécutives (semaine de 6 jours)

Plan d'équipes N° 990		Travail de nuit sans alternance avec un travail de jour (semaine de 6 jours)																					N° d'entreprise	
																							Date	
																							01.10.2007	
Semaine	Equipe	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			heures/semaine	
		incl.	excl.	D. pauses	incl.	excl.	D. pauses	incl.	excl.	D. pauses	incl.	excl.	D. pauses	incl.	excl.	D. pauses	incl.	excl.	D. pauses	incl.	excl.	pauses incl.	pauses excl.	
1	A	6:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			40:00	37:30
	B	5:30			7:30			7:30			7:30			7:30			7:30			7:30			40:00	37:30
2	A	6:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			40:00	37:30
	B	5:30			7:30			7:30			7:30			7:30			7:30			7:30			40:00	37:30
		En moyenne sur 2 semaines:																					40:00	37:30

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

- Travail de nuit sans alternance avec un travail de jour à raison de 5 nuits sur 7 nuits consécutives.
- Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.
- Début du travail dans la nuit du dimanche au lundi possible au plus tôt dès 22 heures, seulement avec déplacement de la période du dimanche au samedi 22:00 heures au dimanche 22:00 heures.

### Base légale :

Art. 17, 19 et 20 LTr, art. 30 OLT 1.





Plan d'équipes n° 992

## Travail de nuit sans alternance avec un travail de jour à raison de 6 nuits sur 9 nuits consécutives (semaine de 6 jours)

Plan d'équipes N° 992		Travail de nuit sans alternance avec un travail de jour (semaine de 6 jours)																		N° d'entreprise						
																				Date						
Semaine	Equipe	pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			heures/semaine		
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	pauses incl.	pauses excl.	
1	A	incl. 6:00 excl. 5:30				8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			##	46:00	43:00
	B	incl. 6:00 excl. 5:30							8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			##	34:00	32:00
	C	incl. 6:00 excl. 5:30										8:00			8:00			8:00			8:00			##	32:00	30:00
2	A	incl. 6:00 excl. 5:30							8:00			8:00			8:00			8:00			8:00			##	34:00	32:00
	B	incl. 6:00 excl. 5:30				8:00									8:00			8:00			8:00			##	32:00	30:00
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																8:00			8:00			##	32:00	30:00
3	A	incl. 6:00 excl. 5:30				8:00									8:00			8:00			8:00			##	32:00	30:00
	B	incl. 6:00 excl. 5:30							8:00			8:00									8:00			##	32:00	30:00
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																			8:00			##	46:00	43:00
4	A	incl. 6:00 excl. 5:30				8:00			8:00			8:00									8:00			##	32:00	30:00
	B	incl. 6:00 excl. 5:30													8:00			8:00			8:00			##	46:00	43:00
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																			8:00			##	34:00	32:00
				En moyenne sur 4 semaines:																		36:00	33:45			

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

- Travail de nuit sans alternance avec un travail de jour à raison de 6 nuits sur 9 nuits consécutives.
- Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.
- Début du travail dans la nuit du dimanche au lundi possible au plus tôt dès 22 heures, seulement avec déplacement de la période du dimanche au samedi 22:00 heures au dimanche 22:00 heures.

### Base légale :

Art. 17, 19 et 20 LTr, art. 30 OLT 1.





Plan d'équipes n° 993

## Travail de nuit et du dimanche sans alternance avec un travail de jour à raison de 6 nuits sur 9 nuits consécutives (semaine de 7 jours)

Plan d'équipes N° 993			Travail de nuit et du dimanche sans alternance avec un travail de jour (semaine de 7 jours)														N° d'entreprise													
Semaine	Equipe	Pauses	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			Date						
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	01.10.2007						
																							heures/semaine							
																							pauses incl.	pauses excl.						
1	A	incl. 6:00 excl. 5:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				6:00	14:00	22:00	46:00	43:00
	B	incl. 6:00 excl. 5:30								8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			42:00	39:30
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																											32:00	30:00
	D	incl. 6:00 excl. 5:30																											24:00	22:30
2	A	incl. 6:00 excl. 5:30								8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			42:00	39:30
	B	incl. 6:00 excl. 5:30												8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30				8:00 7:30			32:00	30:00
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																											24:00	22:30
	D	incl. 6:00 excl. 5:30																											46:00	43:00
3	A	incl. 6:00 excl. 5:30																											32:00	30:00
	B	incl. 6:00 excl. 5:30																											24:00	22:30
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																											46:00	43:00
	D	incl. 6:00 excl. 5:30																											42:00	39:30
4	A	incl. 6:00 excl. 5:30																											24:00	22:30
	B	incl. 6:00 excl. 5:30																											46:00	43:00
	C	incl. 6:00 excl. 5:30																											42:00	39:30
	D	incl. 6:00 excl. 5:30																											32:00	30:00
En moyenne sur 4 semaines:																							36:00	33:45						

### Pauses :

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins (art. 15 LTr) :

- ¼ heure, si la journée de travail dure plus de 5½ heures
- ½ si la journée de travail dure plus de 7 heures vers le milieu des postes

Les pauses jusqu'à une demi-heure ne peuvent pas être fractionnées (art. 18, al. 3 OLT 1).

### Remarques :

- Travail de nuit et du dimanche sans alternance avec un travail de jour à raison de 6 nuits sur 9 nuits consécutives.
- Le début du travail peut être avancé ou repoussé d'une heure, à condition que la fin du travail soit également avancée ou repoussée d'une heure. Ces horaires sont valables pour l'ensemble de la durée de l'autorisation.
- Début du travail dans la nuit du dimanche au lundi possible au plus tôt dès 22 heures, seulement avec déplacement de la période du dimanche au samedi 22:00 heures au dimanche 22:00 heures.

### Base légale :

Art. 17, 19 et 20 LTr, art. 30 OLT 1.







## Index

### Remarque

Les thèmes suivants sont principalement abordés dans les articles indiqués.

**Exemples :** 012 = Loi sur le travail, article 12

141 = Ordonnance 1, article 41

223 = Ordonnance 2, article 23

## A

Accès à l'entreprise 172  
Activité artistique indépendante 111  
Activité scientifique 110  
Activités exercées en station debout 035a, 161  
Administrations publiques 002, 071  
Administration 071, 107  
Aéroports 226a  
Affichage des dispositions concernant la protection 169  
Affichage des horaires de travail 169  
Agences de presse ou de photographie 230  
Age minimum 030  
Agriculture, entreprises de traitement de produits 252  
Aires d'autoroutes 226  
Allaitement 035, 035a, 160  
Approbation des plans 007  
Approvisionnement en eau 104, 249  
Approvisionnement en énergie 249  
Archivage de données 188  
Assistants sociaux 112  
Attestation d'âge 174  
Attributions des cantons 179  
Autorisation d'exploiter  
Autres catégories de travailleurs 036a  
Autres dispositions protectrices 026  
Axes de circulation importants 226

## B

Banques 234  
Bars à café des grands magasins 223  
Bateliers rhénans 003  
Besoins particuliers des consommateurs 128  
Besoin urgent 127  
Boulangeries, pâtisseries 227  
Bourses 234

## C

Cabinets dentaires 218  
Cabinets médicaux 218  
Cabinets vétérinaires 218  
Campings 242  
Cantons, attributions 179  
Cantons, communication et présentation de rapports 180  
Cantons 041  
Cas d'infraction 051  
Centraux d'alarme 233  
Centraux d'appel 233  
Centraux d'assistance 233  
Centraux téléphoniques 233  
Centres d'assistance 233  
Champs d'application, exceptions entreprises 002  
Champ d'application, exceptions personnes 003, 071  
Champ d'application 001, 003, 071  
Circonstances exceptionnelles 126



Cirques 238  
 Cliniques 215  
 Cliniques pour animaux 221  
 Code pénal 062  
 Commerce de détail 102  
 Commission fédérale du travail 181  
 Communication de données 044a  
 Compétence en matière de délivrance de permis 140  
 Conducteurs professionnels 002  
 Confédération 042  
 Confiseries 227  
 Congé hebdomadaire 120  
 Conseil fédéral 040  
 Contrainte administrative 052  
 Cybercafés, 223

## D

Décisions administratives 050  
 Décisions cantonales 056  
 Décisions du SECO 177  
 Délivrance de permis concernant la durée du travail 142  
 Demandes de permis 049  
 Demande de permis concernant la durée du travail 141  
 Demi-journée de congé hebdomadaire 021, 120, 214  
 Délai d'intervention 208a  
 Dénonciations 054  
 Dérogations 028  
 Dimanche, intervalle 018  
 Dimanche, repos compensatoire 020  
 Dimanche, travail supplémentaire 208  
 Dimanche libre 020  
 Disponibilité sur appel 115  
 Dispositions pénales 061  
 Dispositions spéciales 027  
 Disposition pénale 190  
 Données personnelles non sensibles 184  
 Données personnelles sensibles 183  
 Durée de conservation prescrite 046  
 Durée du travail, définition, 113

Durée du travail, répartition 116  
 Durée du travail hebdomadaire, prolongation 122  
 Durée maximale du travail hebdomadaire, prolongation 206  
 Durée maximum de la semaine de travail 009

## E

Echange de données 187  
 Educateurs 112  
 Eglise 003  
 Electricité, achat et vente de 249  
 Employés 009  
 Enfants, prise en charge 017e, 036  
 Enfants malades 036  
 Enregistrement de la durée du travail 173, 173a, 173b  
 Entreprises agricoles 105  
 Entreprises d'exposition 244  
 Entreprises de conférences 243  
 Entreprises de congrès 243  
 Entreprises de foires 243  
 Entreprises de l'industrie laitière 228  
 Entreprises de la branche automobile 246  
 Entreprises de nettoyage 251  
 Entreprises de radiodiffusion 231  
 Entreprises de services aux voyageurs 226a  
 Entreprises de soins à domicile 217  
 Entreprises de télévision 231  
 Entreprises de transformation de la viande 227a  
 Entreprises familiales 004  
 Entreprises fédérales, cantonales et communales 104  
 Entreprises foraines 239  
 Entreprises fournissant des services destinés à des manifestations 243a  
 Entreprises horticoles 106  
 Entreprises industrielles 005  
 Entreprises non industrielles 008  
 Entretien activité de 251  
 Equipes, alternance 025  
 Etablissements cinématographiques 237  
 Etablissements publics 002, 071, 107  
 Examen médical et conseils, définition 143



Examen médical et conseils, droit 144  
Examen médical et conseils 017c  
Examen médical et conseils obligatoires 145

## F

Femmes, travaux interdits 166  
Femmes enceintes 035a  
Fermeture des magasins, prescriptions 226  
Fêtes religieuses 020a  
Films, production de 231  
Fonction dirigeante élevée 109  
Formation, temps consacré à 113

## G

Garden-Center 229  
Gardiennage, personnel de 245  
Gares 226a  
Grandes entreprises du commerce de détail 102  
Grossesse, activités dangereuses ou pénibles 162  
Grossesse, dispense de travailler 164  
Grossesse, durée du travail 160  
Grossesse 035a

## H

Haute surveillance 178  
Hôpitaux 215  
Horaire de travail, affichage 047, 169  
Horaire de travail 047  
Hôtels, restaurants et cafés 223

## I

Indemnité en remplacement de repos 117  
Indemnité pour travail supplémentaire 013  
Indispensabilité du travail de nuit et du dimanche 128  
Indispensabilité économique 128  
Indispensabilité technique 128  
Information des travailleurs 170

Information et consultation 048  
Installations ferroviaires, entreprises de construction et d'entretien 248  
Instruction des travailleurs 170

## J

Jardins zoologiques 222  
Jeunes travailleurs, autres soins 032  
Jeunes travailleurs, durée du travail et du repos 031  
Jeunes travailleurs 029  
Jour, travail 010  
Jours fériés, repos compensatoire 213  
Jours fériés 020a

## K

Kiosques 226

## L

Laboratoires 219a  
Livraison de pizzas 223  
Localités frontalières 226  
Lois cantonales sur le tourisme 225  
Loi sur la participation 064

## M

Magasins de fleurs 229  
Magasins de stations-service 027, 226, 242, 246  
Maintenance activité de 251  
Maisons 216  
Maisons de jeu 224  
Majoration de salaire pour travail de nuit 017b  
Maternité, activités dangereuses ou pénibles 162  
Maternité, allègement de la tâche 161  
Maternité, analyse de risques 163  
Maternité, dispense de travailler 164  
Maternité, durée du travail 160  
Maternité, occupation 035a  
Maternité, protection de la santé 035  
Maternité, risques, information 163



Maternité, salaire, horaire de travail 035b  
Maternité, travaux interdits 165  
Médecins-assistants 104a  
Mesures supplémentaires en cas de travail de nuit  
146  
Musées 244  
Musiciens professionnels 236

## N

Navigation aérienne, personnel au sol 247  
Navigation maritime 002  
Nombre de dimanches de congé 212

## O

Obligations des employeurs 006  
Obligations des travailleurs 006  
Obligation de garder le secret 044, 182  
Obligation de renseigner 045  
Ordonnance 2, application 203  
Ordonnance 2, objet 201  
Organes de direction 001  
Organisation des transports 017e  
Ouverture des magasins 225, 071

## P

Parcs zoologiques 222  
Participation, loi 064  
Participation 048  
Participation des travailleurs 171  
Pauses, en cas d'horaire variable 118  
Pauses, fractionnées 118  
Pauses 015, 118  
Pêche 002  
Période du dimanche, déplacement 211  
Permanence 114  
Permis de travail, affichage 047  
Permis de travail, compétence 140  
Personnel au sol du secteur de la navigation  
aérienne 247  
Personnel d'une organisation internationale 108

Personnel de bureau, de vente, technique 009  
Personnel de l'administration publique d'un Etat  
étranger 108  
Petites entreprises artisanales 202  
Pharmacies 219  
Piquet, service de 114  
Pompes funèbres 220  
Possibilités de s'alimenter 017e  
Possibilités de se reposer 017e  
Poursuite pénale, 062  
Première ou dernière heure de la période dite de  
nuit 017b  
Prise en charge des enfants 017e, 036  
Production horticole 002  
Prolongation de la durée maximale du travail heb-  
domadaire 122  
Protection des données 189

## Q

Qualité pour recourir 058

## R

Rapports de travail 001  
Rédactions de journaux ou de périodiques 230  
Réduction de la durée du repos quotidien 015a  
Réduction de la durée maximale du travail hebdo-  
madaire 123  
Refuges pour animaux 222  
Région touristique 225  
Registres et autres pièces 046  
Règlement d'entreprise, communication 168  
Règlement d'entreprise, contenu 038  
Règlement d'entreprise, contrôle 039  
Règlement d'entreprise, établissement 037  
Règlement d'entreprise 167  
Remontées mécaniques 241  
Répartition de la durée du travail 116  
Repos, interdiction de compensation 022  
Repos compensatoire 121  
Repos compensatoire pour le travail effectué les  
jours fériés 213  
Repos hebdomadaire 020, 121



Repos quotidien, réduction 019, 209  
 Repos quotidien 015a, 019  
 Responsabilités familiales 036  
 Responsabilité pénale de l'employeur 059  
 Restaurants d'entreprises 223  
 Retrait de permis concernant la durée du travail 053  
 Rotation des équipes 134

## S

Salons de jeu 240  
 Santé, protection 003a  
 SECO 175  
 SECO, décisions 177  
 Sécurité des données 187  
 Sécurité sur le chemin du travail 017e  
 Semaine de 5 jours 122  
 Semaine de travail, durée 009  
 Semaine de travail, prolongation 207  
 Services accessoires des entreprises agricoles 105  
 Service d'ordre 245  
 Service de dépannage et de remorquage 246  
 Service de garde 115  
 Service de piquet, durée du travail 115  
 Service de piquet 114  
 Service de piquet dans l'entreprise 115  
 Services postaux 230a  
 Société de production de films 231  
 Soir, travail 010  
 Sport, installations et équipements 240  
 Stations-service avec distribution de boissons 223  
 Stations de transports publics 226  
 Supplément de repos pour travail de nuit 017b  
 Supplément de salaire, calcul 133  
 Suppression de l'alternance des équipes en cas de travail du matin ou du soir 135  
 Surveillance, personnel de 245  
 Systèmes d'information 044b  
 Systèmes de documentation 044b  
 Système de documentation de la Confédération 185  
 Système d'information de la Confédération 185  
 Système de documentation des cantons 186  
 Système d'information des cantons 186

## T

Télécommunication 232  
 Télémarketing 233  
 Temps de repos supplémentaire, dérogations 132  
 Théâtres professionnels 235  
 Tourisme commercial 225  
 Traitement des eaux usées 250  
 Traitement des ordures ménagères 250, 104  
 Trajet, retour vers le domicile 113  
 Trajet jusqu'au lieu de travail 113  
 Transports aériens 003  
 Travailleur, définition 001  
 Travailleurs 101  
 Travailleurs à domicile 003  
 Travailleurs étrangers 001  
 Travailleur engagé à temps partiel 017b  
 Travail compensatoire 011, 124  
 Travail continu, autorisation 024  
 Travail continu, définition 024, 136  
 Travail continu, dérogation à l'obligation de solliciter une autorisation 204  
 Travail continu, durée du travail 138  
 Travail continu, jours de repos 137  
 Travail continu atypique 139  
 Travail de jour et du soir, prolongation de la période de travail quotidien 205  
 Travail de jour et travail du soir 010  
 Travail de nuit, conditions à la délivrance d'un permis 017  
 Travail de nuit, dérogation à l'interdiction 017  
 Travail de nuit, dérogation à l'obligation de solliciter une autorisation 204  
 Travail de nuit, durée 017a, 210  
 Travail de nuit, inaptitude 017d  
 Travail de nuit, interdiction 016  
 Travail de nuit, mesures supplémentaires 017e  
 Travail de nuit, prolongation 129  
 Travail de nuit, supplément de salaire 131  
 Travail de nuit, temps de repos supplémentaire et majoration de salaire 017b  
 Travail de nuit régulier 017b  
 Travail de nuit régulier ou périodique 131  
 Travail de nuit sans alternance 130





Travail de nuit temporaire 017*b*, 131  
Travail dominical, autorisation 019  
Travail dominical, dérogations à l'interdiction 019  
Travail dominical, interdiction 018  
Travail dominical, majoration de salaires 019  
Travail du dimanche dans les garden-center 229  
Travail en équipes, aménagement 134  
Travail en équipes 134  
Travail manuel 009  
Travail supplémentaire, circonstances exceptionnelles 126

Travail supplémentaire, indemnité 013  
Travail supplémentaire, principe 125  
Travail supplémentaire 012  
Travail supplémentaire effectué le dimanche 208  
Travaux souterrains dans les mines 166

## V

Vente 009  
Voyageurs de commerce 003