

Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)

du 10 mai 2000 (Etat le 1^{er} janvier 2016)

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 40 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail (loi, LTr)¹,

vu l'art. 83, al. 2, de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA)²,

vu l'art. 16, al. 2, de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD)³,

arrête:

Chapitre 1 Champ d'application

Section 1 Définitions

Art. 1 Travailleurs

(art. 1 LTr)

¹ 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.

² 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.

Art. 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.

RO 2000 1581

¹ RS 822.11

² RS 832.20

³ RS 235.1

Section 2 Entreprises: champ d'application

Art. 3⁴

Art. 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.

Art. 4a⁵ Hôpitaux et cliniques publics

¹ La loi s'applique aux hôpitaux et cliniques publics dans le cadre des rapports de travail qui les lient à des médecins-assistants.

² 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.

³ 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.

⁴ Abrogé par l'art. 22 de l'O du 28 sept. 2007 sur la protection des jeunes travailleurs, avec effet au 1^{er} janv. 2008 (RO 2007 4959).

⁵ Introduit par le ch. I de l'O du 7 avril 2004, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2005 (RO 2004 2411).

Section 3 Entreprises exclues du champ d'application

Art. 5 Entreprises agricoles

(art. 2, al. 1, let. d, LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

Art. 6 Entreprises horticoles

(art. 2, al. 1, let. e et al. 3, LTr)

¹ 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.

² ...⁶

Art. 7 Etablissements publics et corporations de droit public

(art. 2, al. 2, 71, let. b, LTr)

¹ 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.

² 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, et par conséquent à ses prescriptions sur la durée du travail et du repos, pour autant que le statut de la fonction publique ne prévoit pas de dispositions plus avantageuses.

³ Les art. 4 et 4a sont réservés.⁷

⁶ Abrogé par l'art. 22 de l'O du 28 sept. 2007 sur la protection des jeunes travailleurs, avec effet au 1^{er} janv. 2008 (RO 2007 4959).

⁷ Introduit par le ch. I de l'O du 7 avril 2004, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2005 (RO 2004 2411).

Section 4 Personnes exclues du champ d'application

Art. 8 Personnel d'une organisation internationale ou de l'administration publique d'un Etat étranger

(art. 3, let. b, LTr)

¹ 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.

² Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)⁸ 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.

Art. 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.

Art. 10 Activité scientifique

(art. 3, let. d, LTr)

¹ 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.

⁸ La désignation de l'unité administrative a été adaptée 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.

² 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.

³ 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.

Art. 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.

Art. 12 Médecins-assistants, éducateurs et assistants sociaux

(art. 3, let. e, LTr)

1 ...⁹

² Sont réputées éducateurs les personnes ayant achevé une formation pédagogique spécialisée reconnue ou une formation de base suivie d'une formation complémentaire équivalente.

³ 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.

Chapitre 2 Durée du travail et du repos

Section 1 Dispositions générales

Art. 13 Définition de la durée du travail

(art. 6, al. 2, art. 9 à 31, LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁹ Abrogé par le ch. I de l'O du 7 avril 2004, avec effet au 1^{er} janv. 2005 (RO 2004 2411).

⁴ 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.

Art. 14 Service de piquet
a. Principe

(art. 6, 9 à 31 et 36 LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

Art. 15 b. Prise en compte comme durée du travail

(art. 6, 9 à 31 LTr)

¹ 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.

² 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.

Art. 16 Répartition de la durée du travail

(art. 9 à 15a, 18 à 21, 25, al. 2, 31, LTr)

¹ La semaine au sens de la loi (semaine de travail) commence le lundi, la nuit du dimanche au lundi pour les systèmes d'organisation du travail en plusieurs équipes, et se termine le dimanche. Sont réservées les dispositions concernant le travail continu.

² 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.

³ 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.

Art. 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.

Section 2 Pauses et périodes de repos

Art. 18 Pauses
(art. 15 et 6, al. 2, LTr)

¹ Les pauses peuvent être fixées uniformément ou différemment pour les travailleurs ou groupes de travailleurs.

² 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.

³ Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées.

⁴ 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.

⁵ 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.

Art. 19 Repos quotidien
(art. 15a, 20 et 6, al. 2, LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

Art. 20 Demi-journée de congé hebdomadaire

(art. 21 LTr)

¹ La demi-journée de congé hebdomadaire comprend, immédiatement avant ou après le repos quotidien, 8 heures de repos à accorder un jour ouvrable.

² 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 cinq jours en alternance, soit de deux jours de repos compensatoire par tranche de quatre semaines.

³ 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.

⁴ 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.

Art. 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)

¹ Le jour de repos hebdomadaire est, sauf exception, le dimanche.

² La durée cumulée du jour de repos hebdomadaire et du repos quotidien est de 35 heures consécutives au moins.

³ Le travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler plus de six jours consécutifs. Sont réservées les dispositions concernant le travail continu.

⁴ Ne sont pas portés au compte des dimanches de congé légaux les dimanches coïncidant avec les vacances des travailleurs occupés le dimanche.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ Le repos compensatoire correspondant à une tranche maximale de 5 heures de travail effectuées le dimanche est accordé dans un délai de quatre semaines.

Section 3 Durée maximale du travail hebdomadaire

Art. 22 Prolongation avec compensation

(art. 9, al. 3, LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

Art. 23 Réduction de la durée maximale du travail hebdomadaire

(art. 9 et 11 en relation avec art. 20 et 20a, LTr)

¹ 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.

² 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.

Art. 24 Travail compensatoire

(art. 11 en relation avec art. 15, 15a, 18, 20 et 20a, LTr)

¹ 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.

² Le travail compensatoire ne peut se faire que dans la mesure où il n'excède pas la durée légale du travail quotidien.

³ 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.

Section 4 Travail supplémentaire

Art. 25 Principe

(art. 12 et 26 LTr)

¹ 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.

² 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.

Art. 26 Circonstances exceptionnelles

(art. 12, al. 2 et 26, al. 1, LTr)

¹ 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.

² 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.

Section 5

Travail de nuit ou du dimanche et travail continu: Conditions

Art. 27 Besoin urgent (art. 17, 19 et 24 LTr)

¹ 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.

² 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.

Art. 28 Indispensabilité du travail de nuit et du dimanche (art. 17, 19 et 24 LTr)

¹ 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 porterait 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.

² 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.

³ 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.

⁴ Il y a présomption d'indispensabilité pour les procédés de production et de travail énumérés à l'annexe.

Section 6 Formes particulières du travail de nuit

Art. 29 Prolongation du travail de nuit (art. 17a, al. 2, LTr)

¹ 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.

² 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.

Art. 30 Travail de nuit sans alternance avec un travail de jour

(art. 25 et 26 LTr)

¹ 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:¹⁰

- a.¹¹ 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;
- b. que le travailleur y ait consenti par écrit; et
- c. 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.

² 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:

- a. 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;
- b. que le travailleur y ait consenti par écrit, et
- c. que les conditions fixées à l'art. 29, al. 1, let. a à d, soient remplies.¹²

^{2bis} Il y a indispensabilité pour des raisons d'exploitation au sens des al. 1, let. a, et 2, let. a:

- 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

¹⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 30 juin 2010, en vigueur depuis le 1^{er} août 2010 (RO 2010 3111).

¹¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 30 juin 2010, en vigueur depuis le 1^{er} août 2010 (RO 2010 3111).

¹² Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 30 juin 2010, en vigueur depuis le 1^{er} août 2010 (RO 2010 3111).

- b. 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.¹³

³ Les travailleurs occupés de nuit selon l'al. 2:

- a. peuvent être affectés à leur travail, au maximum:
 1. pendant cinq nuits sur sept nuits consécutives; ou
 2. pendant six nuits sur neuf nuits consécutives; et
- b. ne peuvent être appelés à fournir un travail supplémentaire selon l'art. 25 pendant leurs jours de congé.

⁴ 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.

Section 7 Suppléments de salaire et temps de repos supplémentaire

Art. 31 Supplément de salaire et temps de repos supplémentaire en cas de travail de nuit

(art. 17*b*, al. 2, LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

Art. 32 Drogations à l'obligation d'accorder un temps de repos supplémentaire

(art. 17*b*, al. 3 et 4, art. 26, LTr)

¹ 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.

¹³ Introduit par le ch. I de l'O du 30 juin 2010, en vigueur depuis le 1^{er} août 2010 (RO 2010 3111).

² 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.

³ 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 %.

Art. 33 Calcul du supplément de salaire
(art. 13, al. 1, 17*b*, al. 1 et 2, 19, al. 3, et 24, al. 6, LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

Section 8 Travail en équipes

Art. 34 Travail en équipes et rotation des équipes
(art. 25, 6, al. 2, et 26, LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ Les systèmes d'exploitation comportant trois équipes ou plus à la totalité desquelles le travailleur participe successivement sont soumis aux exigences suivantes:¹⁴

- a. la durée d'un poste n'excède pas 10 heures, pauses incluses;
- b.¹⁵ 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.

Art. 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.

Section 9 Travail continu

Art. 36 Définition

(art. 24 LTr)

Est réputé travail continu tout système d'organisation du temps de travail:

- a. qui repose, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, sur le travail en équipes; et
- b. qui fait intervenir plusieurs équipes à la totalité desquelles, en principe, chaque travailleur participe successivement.

Art. 37 Jours de repos

(art. 24, al. 5, LTr)

¹ 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, 26 jours de repos au minimum, doivent tomber un dimanche et inclure au moins la période comprise entre 6 h et 16 h.

² 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:

¹⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 29 oct. 2008, en vigueur depuis le 1^{er} déc. 2008 (RO 2008 5181).

¹⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 29 oct. 2008, en vigueur depuis le 1^{er} déc. 2008 (RO 2008 5181).

- 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.

³ 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 trois semaines et peut être cumulé avec d'autres jours de repos hebdomadaire.

⁴ Le travailleur dispose d'un repos quotidien de 24 heures après toute tranche d'une durée maximale de sept jours de travail consécutifs.

Art. 38 Durée du travail

(art. 24, al. 5, LTr)

¹ En cas de travail continu, la durée maximale du travail hebdomadaire prescrite par l'art. 9 de la loi est observée en moyenne sur seize semaines. Cette période peut, à titre exceptionnel, être étendue à 20 semaines.

² La durée maximale du travail hebdomadaire peut être étendue à 52 heures pour un certain nombre de cycles de sept 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 seize semaines.

³ 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.

⁴ 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.

Art. 39 Travail continu atypique

(art. 10, 17, 19, 25, et 24, al. 5, en relation avec l'art. 26 LTr)

¹ 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.

² L'occupation de travailleurs en équipes de fin de semaine entre le jeudi soir (20 heures) et le lundi matin (de 5 à 7 heures) 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;
- 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 cinq jours de repos tombant un dimanche.

Section 10 Permis concernant la durée du travail

Art. 40 Compétence en matière de délivrance de permis: critères distinctifs
(art. 17, 19 et 24 LTr)

¹ 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.

² Est réputé régulier ou périodique le travail de nuit dont le volume temporel excède les limites fixées à l'al. 1.

³ 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.

⁴ Est réputé régulier ou périodique le travail du dimanche dont le volume temporel excède les critères énumérés à l'al. 3.

Art. 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 concernés, avec indication du nombre d'hommes, de femmes et de jeunes gens;
- 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;
- h. l'accord de tiers, pour autant qu'il soit prévu par la loi ou par l'ordonnance.

Art. 42 Délivrance de permis

(art. 49 LTr)

¹ Le permis concernant la durée du travail indique:

- a. la base légale;
- b. l'entreprise, la partie d'entreprise ou l'activité concernée;
- c. sa justification;
- d. 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, avec indication du nombre d'hommes, de femmes et de jeunes gens;
- e. 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;
- f. les charges ou conditions imposées, le cas échéant, pour la protection du travailleur;
- g. le domaine d'application géographique, lorsque le permis s'applique dans plusieurs cantons.

² Il est fixé pour le permis concernant la durée du travail un délai de validité en corrélation avec sa justification.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

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

(art. 17c, 42, al. 4, LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

Art. 44 Droit à un examen médical et à des conseils

(art. 17c LTr)

¹ 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.

² 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.

Art. 45 Examen médical et conseils obligatoires

(art. 17c, al. 2 et 3, art. 6, al. 2, LTr)

¹ L'examen médical et les conseils sont obligatoires pour les jeunes gens occupés de nuit, de façon régulière ou périodique, entre 1 h et 6 h, ainsi que 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 excédant 50 % de la concentration maximale admissible au poste de travail pour les substances nuisibles à la santé, fixée par la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents;
- 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.

² 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.

³ Le médecin chargé de l'examen transmet ses conclusions quant à l'aptitude ou à la non-aptitude au travailleur, à l'employeur et à l'autorité compétente en la matière.

⁴ 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. L'autorité compétente en la matière peut, sur requête et après avoir consulté le médecin chargé de l'examen, autoriser un travailleur qui n'est déclaré apte qu'à certaines conditions à exercer intégralement ou partiellement son activité de nuit, pour autant que l'entreprise prenne les mesures considérées comme nécessaires pour sauvegarder la santé du travailleur.

⁵ Lorsque le travailleur est déclaré apte à certaines conditions, le médecin chargé de l'examen est libéré du secret médical envers l'employeur lorsque la prise de mesures au sein de l'entreprise l'exige et que le travailleur y consent.

Section 2 Mesures supplémentaires

Art. 46

(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.

Chapitre 4 ...**Art. 47 à 59**¹⁶**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
(art. 35 et 35a LTr)

¹ 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.

² 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.¹⁷

Art. 61 Allègement de la tâche
(art. 35 LTr)

¹ 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.

² Les activités exercées en station debout n'excèdent pas un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de grossesse.

Section 2 Protection de la santé en cas de maternité**Art. 62** Activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité
(art. 35 LTr)

¹ 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

¹⁶ Abrogés par l'art. 22 de l'O du 28 sept. 2007 sur la protection des jeunes travailleurs, avec effet au 1^{er} janv. 2008 (RO 2007 4959).

¹⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 30 avril 2014, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2014 (RO 2014 999).

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.

² 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.¹⁸

³ 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.

⁴ Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche¹⁹ 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.

Art. 63 Analyse de risques; information
(art. 35 et 48 LTr)

¹ 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

¹⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 30 avril 2014, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2014 (RO 2014 999).

¹⁹ La désignation de l'unité administrative a été adaptée au 1^{er} 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.

l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents²⁰ et des prescriptions spécifiques sur l'obligation de faire appel à des spécialistes.

² 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.

³ 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 travail²¹;
- c. de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents.

⁴ 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.

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

Art. 64 Dispense de travailler et obligation de transfert
(art. 35 et 35a LTr)

¹ Les femmes enceintes et les mères qui allaitent sont dispensées, à leur demande, des travaux qui sont pénibles pour elles.

² 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.

³ 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.

²⁰ RS 832.30

²¹ RS 822.113

Art. 65²² 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.

Art. 66 Travaux souterrains dans les mines²³
(art. 36a LTr)

Il est interdit d'occuper des femmes aux travaux souterrains dans les mines, hormis pour exercer:²⁴

- 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.

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
(art. 37 LTr)

¹ 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 participation²⁵.

² 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.

Art. 68 Communication du règlement
(art. 39 LTr)

¹ L'employeur affiche le règlement d'entreprise à un endroit bien en vue ou le distribue aux travailleurs.

² Le règlement d'entreprise est remis à l'autorité cantonale.²⁶

²² Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 30 avril 2014, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2014 (RO 2014 999).

²³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 30 avril 2014, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2014 (RO 2014 999).

²⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 30 avril 2014, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2014 (RO 2014 999).

²⁵ RS 822.14

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

Art. 69 Affichage des horaires de travail et des dispositions concernant la protection

(art. 47, al. 1, LTr)

¹ 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.

² 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 sur celle de la maternité, ainsi que la fixation de périodes de repos compensatoire pour le travail de nuit.

Art. 70 Information et instruction des travailleurs

(art. 48 LTr)

¹ 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.

² Ces informations et instructions sont transmises pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Art. 71 Participation des travailleurs

(art. 48 et 6, al. 3, LTr)

¹ 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.

² L'employeur communique aux travailleurs ou à leurs représentants dans l'entreprise les instructions données par l'autorité d'exécution

²⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 24 avril 2002, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2002 (RO 2002 1347).

Section 3

Obligations envers les organes d'exécution et de surveillance

Art. 72 Accès à l'entreprise (art. 45 LTr)

¹ L'employeur autorise aux organes d'exécution et de surveillance l'accès à tout local de l'entreprise, réfectoires et foyers compris.

² 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.

Art. 73 Registres et autres pièces (art. 46 LTr)

¹ 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 art. 10, 16 et 18 de la loi;
- g. les réglementations sur 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 maternité, de même que les mesures prescrites qu'a appliquées l'entreprise.

² Les registres et autres pièces sont conservés pendant un minimum de cinq ans à partir de l'expiration de leur validité.

³ Les organes d'exécution et de surveillance ont compétence, pour autant que l'accomplissement de leurs tâches l'exige, pour consulter des registres et pièces sup-

plémentaires. L'autorité compétente en la matière peut en disposer si les besoins de l'enquête l'exigent. Pièces et registres sont restitués à l'employeur dès la fin de l'investigation.

Art. 73a²⁷ Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail
(art. 46 LTr)

¹ 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.

² 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.

³ L'accord selon l'al. 1, let. c, peut être révoqué chaque année par le travailleur ou l'employeur.

⁴ 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.

⁵ 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.

Art. 73b²⁸ Enregistrement simplifié de la durée du travail
(art. 46 LTr)

¹ 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.

²⁷ Introduit par le ch. I de l'O du 4 nov. 2015, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2016 (RO 2015 4809).

²⁸ Introduit par le ch. I de l'O du 4 nov. 2015, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2016 (RO 2015 4809).

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

Art. 74 Attestation d'âge

(art. 29, al. 4, LTr)

¹ L'employeur tient une attestation d'âge à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance pour chaque jeune travailleur.

² 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.

Chapitre 7 Attributions et organisation des autorités

Section 1 Confédération

Art. 75 SECO

(art. 42, al. 3, LTr)

¹ Le SECO représente le service de la Confédération auquel ressortit la protection des travailleurs. Il est notamment chargé:²⁹

- 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

²⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 24 avril 2002, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2002 (RO 2002 1347).

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'administration³⁰.

² Les entreprises donnent au SECO accès à leurs locaux, pour autant que l'exigent les tâches fixées à l'al. 1.

³ 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.

⁴ Le SECO peut prescrire l'emploi de formulaires uniformes pour les demandes, permis et approbations.

Art. 76³¹

Art. 77 Décisions du SECO et mesures compensatoires

(art. 42, 50, 51 et 53 LTr)

¹ 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.

² 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.

³⁰ RS 172.010

³¹ Abrogé par le ch. I de l'O du 6 juillet 2011, avec effet au 1^{er} août 2011 (RO 2002 1347).

³ 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.

⁴ ...³²

Art. 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.

Section 2 Cantons

Art. 79 Attributions
(art. 41 LTr)

¹ 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;
- 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.

² 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.

³ 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

³² Abrogé par le ch. IV 37 de l'O du 22 août 2007 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, avec effet au 1^{er} janv. 2008 (RO 2007 4477).

cantons est tenu d'affecter aux tâches de surveillance, en fonction du nombre d'entreprises, du volume et de la complexité des tâches.

Art. 80 Communication et présentation de rapports

(art. 41 LTr)

¹ Les cantons communiquent au SECO:

- 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.

² 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.

³ Les données que requiert le SECO sont communiquées dans les trois mois qui suivent l'année de référence.

⁴ 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.³³

Section 3 Commission fédérale du travail

Art. 81

(art. 43 LTr)

¹ 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.³⁴

² Le directeur en charge de la Direction du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie ou son suppléant assume la présidence.

³³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 24 avril 2002, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2002 (RO 2002 1347).

³⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 6 juillet 2011, en vigueur depuis 1^{er} août 2011 (RO 2002 1347).

³ Les membres de la commission sont nommés pour la période administrative applicable aux autorités fédérales.

⁴ La commission peut instituer des sous-commissions et faire appel au concours d'experts pour l'étude de questions déterminées.

⁵ Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche édicte un règlement intérieur d'entente avec la commission.

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

(art. 44 LTr)

¹ 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, aux membres de la Commission fédérale du travail ainsi qu'aux experts consultés et aux inspecteurs spécialisés.

² 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.

Art. 83 Communication de données personnelles sensibles

(art. 44a LTr)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

Art. 84 Communication de données personnelles non sensibles

(art. 44a LTr)

¹ Les autorités d'exécution et de surveillance de la loi et de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents obtiennent la communication générale de données personnelles non sensibles.

² 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.

Section 2 **Systèmes d'information et de documentation****Art. 85³⁵** Système d'information et de documentation de la Confédération

(art. 44b LTr, art. 96 LAA)

¹ 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.

² 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.

³ 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.

³⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 6 mai 2009, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2009 (RO 2009 2399).

Art. 86³⁶ Systèmes d'information et de documentation des cantons

(art. 44b LTr)

¹ 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.

² 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, de la loi selon laquelle l'entreprise a été assujettie;
- c. les plans, les descriptifs de plans, les approbations des plans et les autorisations d'exploiter.

Art. 87³⁷ Echange de données et sécurité des données

(art. 44, al. 2, 44a et 44b LTr)

¹ 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.

² Les autorités de la Confédération et des cantons peuvent connecter leurs systèmes d'information et de documentation automatisés.

³ Là où une telle connexion existe, elles s'octroient mutuellement la possibilité de consulter toutes les données non sensibles.

⁴ Le SECO et les cantons prennent les mesures qui s'imposent pour empêcher les tiers non autorisés d'accéder aux données.

Art. 88 Saisie, modification et archivage de données

(art. 44b LTr)

¹ Les données personnelles sont gérées de façon centralisée par le SECO pour la Confédération, par l'autorité compétente en la matière pour le canton.

² 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.

³⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 6 mai 2009, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2009 (RO 2009 2399).

³⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 6 mai 2009, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2009 (RO 2009 2399).

Art. 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.

Art. 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 du 19 juin 1992 sur la protection des données.

Chapitre 9 Dispositions finales

Section 1 Abrogation du droit en vigueur

Art. 91

L'ordonnance 1 du 14 janvier 1966 concernant la loi sur le travail³⁸ est abrogée.

Section 2 Dispositions transitoires

Art. 92 Permis concernant la durée du travail délivrés sur la base de l'ancien droit

Les permis concernant la durée de travail délivrés sur la base de l'ancienne loi conserveront leur validité jusqu'à leur expiration, sans excéder toutefois la date du 31 mars 2003.

Art. 93³⁹

Section 3 Entrée en vigueur

Art. 94

¹ La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} août 2000, sous réserve de l'al. 2.

² Les dispositions du chapitre 8 concernant la protection des données et la gestion des données (art. 83 à 91) entrent en vigueur simultanément avec la loi fédérale du

³⁸ [RO 1966 85 1587 ch. II, 1969 81 ch. II let. E ch. 1 376, 1972 880, 1974 1817, 1977 2367, 1978 1707, 1979 643, 1989 2483, 2000 187 art. 22 al. 1 ch. 8]

³⁹ Abrogé par le ch. IV 37 de l'O du 22 août 2007 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, avec effet au 1^{er} janv. 2008 (RO 2007 4477).

24 mars 2000 sur la création et l'adaptation de bases légales concernant le traitement de données personnelles⁴⁰.

⁴⁰ RO **2000** 1891. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} sept. 2000.

Annexe
(art. 28, al. 4)

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 (micro-électronique).

17. Industrie du verre

Travail de nuit et du dimanche pour la transformation de la matière première en verre.