



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Protection des jeunes travailleurs

Informations pour
les jeunes de moins
de 18 ans



Editeur:

SECO, Conditions de travail, 3003 Berne
www.seco.admin.ch

Contenu:

Thomas Bertschy, SECO

Traduction en français:

Blandine Sardonini, SECO

Graphisme:

Michèle Petter Sakthivel, Berne

Photos:

Flickr.com

Diffusion:

Office fédéral des constructions et de la logistique, OFCL, 3003 Berne

www.publicationsfederales.admin.ch

Numéro de commande: 710.063.f

1. **Objectif de la brochure** 4
2. **Fondements juridiques de la protection des jeunes travailleurs** 5
3. **Travaux interdits ou restrictions à l'emploi** 6
 - 3.1 Travaux dangereux 6
 - 3.2 Autres interdictions d'emploi et restrictions à l'emploi 6
4. **Limites d'âge et durée du travail** 7
 - 4.1 Principe: pas d'emploi avant l'âge de 15 ans 7
 - 4.2 Exceptions: emploi avant l'âge de 15 ans 8
 - 4.3 Cas particulier des jeunes en apprentissage 9
 - 4.4 Vue d'ensemble 10-11
5. **Travail de nuit et du dimanche** 12
 - 5.1 Principes 12
 - 5.2 Autres dispositions concernant le travail de nuit 12
 - 5.3 Autres dispositions concernant le travail du dimanche 13
6. **Obligations de l'employeur** 14
7. **Sites internet et renseignements** 15

Cette brochure renseigne sur les principales dispositions spéciales de protection des jeunes travailleurs contenues dans la loi sur le travail et dans l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs. Elle vise à informer les jeunes de manière aussi simple que possible et à répondre avant tout aux questions suivantes:

- A qui s'applique la loi sur le travail? D'autres lois s'appliquent-elles au travail des jeunes?
- Y a-t-il des travaux qui sont interdits aux jeunes?
- Quelles sont les limites d'âge et de temps de travail à respecter lors de l'emploi de jeunes?
- Les jeunes peuvent-ils travailler la nuit et le dimanche?
- Quelles obligations spéciales a l'employeur lorsqu'il emploie des jeunes?



2. Fondements juridiques de la protection des jeunes travailleurs

La loi sur le travail et les ordonnances qui en découlent contiennent des prescriptions spéciales visant à la protection des jeunes travailleurs.

«Jeune» s'applique à toute personne entre sa naissance et son 18^e anniversaire.

Les prescriptions de protection spéciale s'appliquent aux jeunes en apprentissage mais aussi à ceux qui sont employés en dehors d'un apprentissage (emploi pendant les vacances, stages d'orientation professionnelle, petits travaux pendant le temps libre pour gagner de l'argent de poche). Mais attention, la loi sur le travail et ses prescriptions de protection spéciale des jeunes ne s'appliquent ni à tout le monde ni à toutes les entreprises. En pratique, la protection de la loi sur le travail s'applique à la plupart des jeunes mais pas à tous. Certains jeunes travailleurs ne sont concernés que par certaines de ses dispositions.

D'autres prescriptions s'appliquent aux jeunes qui ne sont pas concernés par la loi sur le travail (p. ex. loi sur la durée du travail, loi sur le personnel de la Confédération, etc.).

Exemples:

- Un jeune qui poursuit un apprentissage dans une menuiserie est soumis à la totalité des dispositions de la loi sur le travail.
- Un jeune qui travaille aux CFF n'est pas soumis à la loi sur le travail mais à la loi sur la durée du travail.
- Un jeune qui poursuit un apprentissage dans l'administration fédérale n'est que partiellement soumis à la loi sur le travail. Les prescriptions concernant la durée du travail et du repos qui lui sont applicables sont celles de la loi sur le personnel de la Confédération. Les prescriptions générales de protection de la santé de la loi sur le travail (p. ex. protection contre le bruit, locaux suffisamment éclairés, etc.) lui sont en revanche applicables.
- Un jeune employé agricole n'est concerné que par la disposition de la loi sur le travail concernant l'âge minimum. Il ne peut en général commencer à travailler qu'à partir de l'âge de 15 ans.

Cette brochure ne présente que les règles de la loi sur le travail. Si vous ne savez pas si c'est la loi sur le travail ou une autre loi qui s'applique à vous, vous pouvez poser la question à votre employeur, à l'inspection cantonale du travail ou au SECO.

3. Travaux interdits ou restrictions à l'emploi

3.1 Travaux dangereux

Les travaux dangereux sont en principe interdits aux jeunes.

Les travaux dangereux sont les travaux qui, de par leur nature ou en raison des circonstances dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de nuire à la santé, à la formation, à la sécurité des jeunes ou à leur développement personnel.

Les travaux qui sont réputés dangereux figurent dans une ordonnance du Département fédéral de l'économie¹.

Exemples:

- travaux avec des produits chimiques dangereux pour la santé;
- travaux qui exposent à un bruit dangereux pour l'ouïe;
- travaux avec des machines entraînant un risque élevé d'accident (p. ex. chariot élévateur).

Exceptions à cette interdiction

L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) peut, avec l'accord du SECO, prévoir l'occupation de jeunes de plus de 16 ans à des travaux dangereux, pour autant que cela soit nécessaire pour atteindre les buts de la formation professionnelle.

Exemple:

- Les jeunes en formation de technologue en production chimique et pharmaceutique peuvent effectuer des travaux impliquant un danger d'explosion ou d'intoxication pour autant que cela corresponde à leur niveau de formation et à condition qu'ils soient dûment guidés et surveillés.

Le SECO peut en outre octroyer, dans des cas exceptionnels, des permis individuels pour les travaux dangereux.

3.2 Autres interdictions d'emploi et restrictions à l'emploi

Les jeunes ne peuvent pas effectuer de service aux clients dans les entreprises de divertissement comme les cabarets, les boîtes de nuit, les dancings, les discothèques et les bars.

Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent pas effectuer de service aux clients dans les hôtels, restaurants et cafés sauf dans le cadre de la formation professionnelle ou de stages d'orientation professionnelle.

Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent pas non plus effectuer des activités non artistiques dans les entreprises cinématographiques, les cirques et les entreprises de spectacles (p. ex. vente de billets au cinéma ou montage d'un cirque).

¹Ordonnance du DFE sur les travaux dangereux pour les jeunes.

4. Limites d'âge et durée du travail

4.1 Principe: pas d'emploi avant l'âge de 15 ans

L'emploi de jeunes de moins de 15 ans est en principe interdit.

Pour les jeunes de plus de 15 ans arrivés à la fin du cycle scolaire, la durée journalière maximale du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise et elle n'excédera pas neuf heures.

Exemples:

- Si, dans une entreprise, la durée du travail est de 8 heures et une demi-heure par jour au maximum pour les travailleurs adultes, elle ne peut être supérieure à 8 heures et une demi-heure par jour pour les jeunes.
- Si, dans une entreprise, la durée du travail est de 10 heures par jour au maximum, elle ne peut être supérieure à 9 heures par jour pour les jeunes.

Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent travailler que jusqu'à 20 h et les jeunes de 16 ans ou plus ne peuvent travailler que jusqu'à 22 h.

Les jeunes ont droit aux mêmes pauses que les adultes: Les pauses doivent se situer au milieu de la plage de travail, et leur durée minimale (non fractionnable) est la suivante:

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

Le travail de jour des jeunes – pauses incluses – doit être compris dans un espace de douze heures (p. ex. de 7 h à 19 h). Ils doivent en outre disposer d'un repos quotidien d'au moins douze heures consécutives.

Exemple :

- Si la journée de travail du lundi se termine à 19 heures, celle du mardi ne peut commencer à 6 h (la durée du repos ne serait alors que de 11 heures au lieu de 12).

Les travailleurs qui ont atteint l'âge de 18 ans ne sont plus soumis aux dispositions de protection spéciale de la loi sur le travail et de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs et ce, même s'ils sont encore en apprentissage. Les autres dispositions de protection de la loi sur le travail et des ordonnances qui en découlent leur sont applicables.

4.2 Exceptions: emploi avant l'âge de 15 ans

A partir de l'âge de 13 ans: travaux légers

A partir de l'âge de 13 ans, les jeunes peuvent accomplir des travaux légers. On entend par là p. ex. des emplois de vacances ou des stages d'orientation professionnelle. De tels travaux ne doivent pas avoir d'incidence négative sur la santé, la sécurité ou le développement des jeunes, pas plus qu'ils ne doivent porter préjudice à leur assiduité scolaire et à leurs prestations scolaires. La distinction entre un travail léger et une activité «normale» ou dangereuse réside dans la nature et les conditions de l'exercice du travail en question (horaire, fréquence, etc.). Il

incombe aux parents et à l'employeur de ne pas surcharger un jeune et, en cas de doute, de lui interdire l'exercice d'une activité.

Exemple de différenciation: cas d'un jeune distribuant des prospectus pendant son temps libre

- Travail léger: Un jeune de 14 ans distribue quelques prospectus dans son quartier après la sortie de l'école une fois par semaine. Il n'a pas de problèmes à l'école et il est en bonne santé.
- Travail qui n'est pas léger: Un jeune de 14 ans distribue des prospectus dans de lourdes caisses chaque matin avant l'école. Il a des problèmes de dos et des difficultés à l'école.



Durant les périodes scolaires, la durée d'une activité légère ne peut dépasser trois heures par jour et neuf heures par semaine.

Pendant les vacances scolaires, l'exercice d'une activité est limité à la moitié de la durée des vacances et sa durée ne dépassera pas huit heures par jour et 40 heures par semaine. Il devra avoir lieu entre 6 heures et 18 heures. Les mêmes dispositions s'appliquent aux stages d'orientation professionnelle. Un stage ne peut toutefois pas durer plus de deux semaines.

Activités culturelles, artistiques, sportives et publicitaires

Il est permis d'employer des jeunes de moins de 15 ans à des activités culturelles, artistiques ou sportives ainsi qu'à des fins publicitaires pour autant que l'activité n'ait aucune répercussion négative sur la santé, la sécurité et le développement physique et psychique des jeunes, leur assiduité scolaire et leurs prestations scolaires.

Exemples:

- Emploi rémunéré de jeunes comme acteurs dans un théâtre professionnel, comme artistes dans un cirque ou dans une production publicitaire (p. ex. pour des jouets ou des couches).

L'employeur doit annoncer de tels emplois aux autorités cantonales compétentes 14 jours avant le début de la prestation de

travail. Les activités effectuées à titre bénévole (p. ex. dans le cadre d'un club sportif ou d'une troupe de théâtre amateur) n'ont pas à être annoncées.

Les jeunes de moins de 13 ans ne peuvent être employés plus de trois heures par jour et neuf heures par semaine dans le cadre d'activités culturelles, artistiques et sportives ou dans la publicité. Les dispositions concernant la durée du travail pour les jeunes de plus de 13 ans soumis à la scolarité obligatoire sont identiques à celles régissant les travaux légers.

4.3 Cas particulier des jeunes en apprentissage

Les jeunes ne peuvent en principe commencer un apprentissage qu'à partir de l'âge de 15 ans et la durée du travail admissible est celle indiquée plus haut, au chiffre 4.1. Ils ne peuvent travailler que jusqu'à 20 h les veilles de cours à l'école professionnelle ou de cours interentreprises.

Néanmoins, lorsque des jeunes sont libérés de la scolarité obligatoire avant l'âge de 15 ans, ils peuvent commencer un apprentissage dès l'âge de 14 ans avec une autorisation de l'autorité cantonale. Ils doivent présenter un certificat médical avant de commencer leur apprentissage.

4.4 Vue d'ensemble

Âge	Activités autorisées
de 15 à 18 ans	Emploi général de jeunes libérés de la scolarité obligatoire* → dans le cadre d'un apprentissage ou en dehors
à partir de 13 ans	Travaux légers (p. ex. emplois de vacances, stages d'orientation professionnelles, petits travaux)
0 à 15 ans	Activités artistiques, culturelles sportives et publicitaires → obligation d'annonce de l'employeur

* Les interdictions et restrictions d'emploi pour les activités suivantes doivent néanmoins être respectées dans tous les bars; service aux clients dans les hôtels, restaurants et cafés; emploi dans les entreprises cinématographiques, les

Durée quotidienne et hebdomadaire maximale du travail

Durée quotidienne du travail:

Ne doit pas dépasser celle des autres personnes occupées dans l'entreprise; au maximum 9 heures par jour

- Jusqu'à 16 ans: au maximum jusqu'à 20 h
- A partir de 16 ans: au maximum jusqu'à 22 h
- Les veilles de cours à l'école professionnelle: au maximum jusqu'à 20 h
- Au moins 12 heures de repos par jour
- Durée hebdomadaire maximale du travail: 45 ou 50 heures selon les cas

- Pendant les périodes scolaires: 3 heures par jour, 9 heures par semaine
- Pendant les vacances et les stages d'orientation professionnelle:
 - 8 heures par jour, 40 heures par semaine, entre 6 h et 18 h
 - au maximum pendant la moitié des vacances scolaires
 - durée d'un stage d'orientation professionnelle: au maximum 2 semaines

Jusqu'à 13 ans:

3 heures par jour, 9 heures par semaine
Jeunes de plus de 13 ans soumis à la scolarité obligatoire:

- Pendant les périodes scolaires: 3 heures par jour, 9 heures par semaine
- Pendant les vacances:
 - 8 heures par jour, 40 heures par semaine, entre 6 h et 18 h
 - au maximum pendant la moitié des vacances scolaires

Particularités

En cas de libération de la scolarité obligatoire avant l'âge de 15 ans: possibilité de commencer un apprentissage dès l'âge de 14 ans avec une autorisation de l'autorité cantonale.

L'emploi ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la santé, la sécurité et le développement des jeunes, pas plus que sur leur assiduité scolaire et leurs prestations scolaires.

L'emploi ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la santé, la sécurité et le développement des jeunes, pas plus que sur leur assiduité scolaire et leurs prestations scolaires.

12 | 5. Travail de nuit et du dimanche

5.1 Principes

Le travail de nuit et du dimanche est interdit aux jeunes.

Dans certaines professions néanmoins, on ne peut atteindre les objectifs de la formation professionnelle sans travailler la nuit ou le dimanche (p.ex. apprentis boulangers ou apprentis dans le secteur de la santé). Ces professions sont répertoriées dans l'ordonnance du DFE concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale. Les jeunes qui poursuivent leur formation professionnelle dans une de ces professions peuvent travailler la nuit ou le dimanche sans que l'employeur ne doive requérir une autorisation pour autant que l'occupation concernée se situe dans les limites fixées dans l'ordonnance.

Exemple d'exemption de l'obligation de requérir une autorisation:

les jeunes en formation de boulanger peuvent travailler la nuit et le dimanche dans les limites ci-dessous sans autorisation:

- Travail de nuit: dès 16 ans, au maximum cinq nuits par semaine à partir de 4 h (à partir de 3 h les nuits qui précèdent un dimanche ou un jour férié); dès 17 ans, au maximum cinq nuits par semaine à partir de 3 h (à partir de 2 h les nuits qui précèdent un dimanche ou un jour férié).

- Travail du dimanche: dès 16 ans, au maximum un dimanche par mois; dès 17 ans, au maximum deux dimanches par mois.

L'emploi de jeunes la nuit ou le dimanche dans des formations professionnelles initiales qui ne sont pas répertoriées dans l'ordonnance du DFE nécessite une autorisation.

5.2 Autres dispositions concernant le travail de nuit

Les jeunes travailleurs qui effectuent un travail de nuit régulièrement ou périodiquement (soit au minimum de 25 nuits par année civile) ont droit à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail. Les jeunes qui effectuent un travail de nuit occasionnellement (moins de 25 nuits par année civile) ont droit à un supplément de salaire de 25%.

Le début du travail de jour fixé dans l'entreprise (à 5 h, 6 h ou 7 h) est également valable pour les jeunes travailleurs. Si le début du travail de jour est fixé à 5 h dans l'entreprise, cet horaire s'inscrit pour les jeunes également dans le cadre du travail de jour. Le travail effectué par les jeunes après 22 h est en revanche considéré comme du travail de nuit. Les jeunes ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 h les veilles de cours interentreprises ou de cours donnés par l'école professionnelle.

5.3 Autres dispositions concernant le travail du dimanche

L'occupation de jeunes de plus de 16 ans le dimanche peut être autorisée en dehors du cadre de la formation professionnelle initiale dans les cas suivants:

Jeunes ne poursuivant pas leur scolarité et ne suivant pas de formation professionnelle

L'occupation de jeunes le dimanche peut également être autorisée en dehors du cadre de la formation professionnelle initiale dans les branches énumérées dans l'ordonnance du DFE. Le nombre de dimanches autorisés est identique pour les jeunes en dehors du cadre de la formation professionnelle et pour les jeunes en apprentissage.

→ Une telle occupation requiert une autorisation.

Elèves du secondaire ayant achevé leur scolarité obligatoire

L'occupation le dimanche d'élèves ayant achevé leur scolarité obligatoire (élèves du degré secondaire II) peut également être autorisée en dehors du cadre de la formation professionnelle initiale dans les branches énumérées dans l'ordonnance du DFE. Cette occupation le dimanche ne peut être autorisée plus d'un dimanche sur deux.

→ Une telle occupation requiert une autorisation.

Entreprises situées en région touristique

Les entreprises situées en région touristique peuvent occuper des jeunes en dehors du cadre de la formation professionnelle pendant 26 dimanches par année civile. Ces derniers peuvent être répartis de manière irrégulière sur l'année.

→ Pas d'autorisation nécessaire.

→ N'est valable que pour les jeunes qui ne poursuivent pas un apprentissage.

14 | 6. Obligations de l'employeur

L'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des jeunes et veiller à ce qu'ils ne soient pas surmenés. Il doit prendre en compte le fait que les jeunes ont peu d'expérience, qu'ils ne sont pas entièrement formés et qu'ils sont moins performants que des adultes.

L'employeur doit veiller à ce que les jeunes occupés dans son entreprise soient convenablement et suffisamment informés par un adulte expérimenté, notamment sur la sécurité et la protection de la santé au travail. Il doit leur donner les directives correspondantes dès leur entrée dans l'entreprise et leur fournir les explications nécessaires à ce sujet. Il doit en outre informer les parents des jeunes sur les conditions de travail, sur les dangers éventuels et sur les mesures de protection à prendre.

Si un jeune a un accident, une maladie aiguë ou que sa santé ou sa moralité est en danger, l'employeur doit en informer les parents ou le tuteur du jeune.



7. Sites internet et renseignements



www.seco.admin.ch

(Thèmes → Travail → Protection des
travailleurs)

www.arbeitsinspektorat.ch



SECO | Direction du travail | Conditions de travail
Effingerstrasse 31–35 | 3003 Berne
Courriel | ab.sekretariat@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch
Département fédéral de l'économie DFE