

Article 28

Légères dérogations

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

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

Exemple :

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

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

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

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

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

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