Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

822.11

Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

(Loi sur le travail, LTr[1])

du 13 mars 1964 (État le 1er septembre 2023)

[1] Abréviation introduite par le ch. I de la LF du 21 déc. 2007, en vigueur depuis le 1er juil. 2008 (RO **2008** 2903; FF **2007** 4051 4059).

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu les art. 26, 31bis, al. 2, 34bis, 34ter, 36, 64, 64bis, 85, 103 et 114bis de la constitution[2],[3]
vu le message du Conseil fédéral du 30 septembre 1960[4],

arrête:

[2] [*RS* ***1*** *3*; RO **1976** 2001]. Aux disp. mentionnées correspondent actuellement les art. 63, 87, 92, 95, 110, 117, 122 et 177 al. 3, 188, al. 2 et 190, al. 1 (après l'entrée en vigueur de l'AF du 8 oct. 1999 sur la réforme de la justice; FF **1999** 7831: art. 188, al. 2, 189, al. 1, 191, al. 3, et 191*a*, al. 2) de la Cst. du 18 avr. 1999 (RS **101**).

[3] Nouvelle teneur selon le ch. VII 3 de la LF du 24 mars 2000 sur la création et l'adaptation de bases légales concernant le traitement de données personnelles, en vigueur depuis le 1er sept. 2000 (RO **2000** 1891; FF **1999** 8381).

[4] FF **1960** II 885

I. Champ d'application

Champ d'application quant aux entreprises et aux personnes

Art. 1

[1] La loi s'applique, sous réserve des art. 2 à 4, à toutes les entreprises publiques et privées.[5]

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

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

[5] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Exceptions quant aux entreprises

Art. 2

[1] La loi ne s'applique pas, sous réserve de l'art. 3*a*:[6]

a. aux administrations fédérales, cantonales et communales, sous réserve de l'al. 2 ci-après;

b.[7] aux entreprises ou aux parties d'entreprises soumises à la législation fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics;

c. aux entreprises soumises à la législation fédérale sur la navigation maritime sous pavillon suisse;

d. aux entreprises agricoles ni aux services accessoires qui ont pour activité prépondérante de traiter ou d'utiliser les produits de l'exploitation principale, ni aux offices locaux collecteurs de lait, ni aux entreprises qui y sont rattachées et travaillent le lait;

e. les entreprises se livrant surtout à la production horticole de plantes, sous réserve de l'al. 3 ci-après;

f. à la pêche;

g. aux ménages privés.

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

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

[4] Les dispositions de la loi et de ses ordonnances relatives à l'âge minimum s'appliquent aux entreprises au sens de l'al. 1, let. d à g.[8]

[6] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 8 oct. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO **1994** 1035; FF **1993** I 757).

[7] Nouvelle teneur selon le ch. II de la LF du 17 juin 2016, en vigueur depuis le 9 déc. 2018 (RO **2017** 3595, **2018** 3285; FF **2015** 3601).

[8] Introduit par le ch. I de la LF du 19 mars 1999, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1568; *FF **1999** 475*).

Exceptions quant aux personnes

Art. 3

La loi, sous réserve de l'art. 3*a*, ne s'applique pas non plus:[9]

a. aux ecclésiastiques et autres personnes qui sont au service d'une église, ni aux membres des maisons professes, des maisons mères ou d'autres communautés religieuses;

b. au personnel domicilié en Suisse de l'administration publique d'un État étranger ou d'une organisation internationale;

c.[10] aux équipages des entreprises suisses de transport aérien;

d. aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique;

e.[11] aux enseignants des écoles privées, ni aux enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements;

f.[12] aux travailleurs à domicile;

g. aux voyageurs de commerce selon la législation fédérale;

h.[13] aux travailleurs soumis à l'accord du 21 mai 1954 concernant les conditions de travail des bateliers rhénans[14].

[9] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er janv. 2005 (RO **2002** 2547; FF **2001** 3021 5801).

[10] Nouvelle teneur selon le ch. II 2 de la LF du 18 juin 1993, en vigueur depuis le 1er janv. 1995 (RO **1994** 3010; FF **1992** I 587).

[11] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er janv. 2005 (RO **2002** 2547; FF **2001** 3021 5801).

[12] Nouvelle teneur selon l'art. 21 ch. 2 de la L du 20 mars 1981 sur le travail à domicile, en vigueur depuis le 1er avr. 1983 (RO **1983** 108; FF **1980** II 282).

[13] Introduite par le ch. II 2 de la LF du 18 juin 1993, en vigueur depuis le 1er janv. 1995 (RO **1994** 3010; FF **1992** I 587).

[14] RS **0.747.224.022**

Dispositions sur la protection de la santé[15]

[15] Nouvelle teneur du titre selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Art. 3*a*[16]

En revanche, les dispositions de la présente loi relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36*a*) s'appliquent aussi:[17]

a.[18] à l'administration fédérale ainsi qu'aux administrations cantonales et communales;

b. aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique;

c.[19] aux enseignants des écoles privées, de même qu'aux enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements.

[16] Introduit par le ch. I de la LF du 8 oct. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO **1994** 1035; FF **1993** I 757).

[17] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[18] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[19] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er janv. 2005 (RO **2002** 2547; FF **2001** 3021 5801).

Entreprises familiales

Art. 4

[1] La loi ne s'applique pas aux entreprises dans lesquelles sont seuls occupés le conjoint ou le partenaire enregistré du chef de l'entreprise, ses parents en ligne ascendante et descendante et leurs conjoints ou leurs partenaires enregistrés, ainsi que les enfants du conjoint ou du partenaire enregistré du chef de l'entreprise.[20]

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

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

[20] Nouvelle teneur selon le ch. 27 de l'annexe à la L du 18 juin 2004 sur le partenariat, en vigueur depuis le 1er janv. 2007 (RO **2005** 5685; FF **2003** 1192).

Prescriptions spéciales concernant les entreprises industrielles

Art. 5

[1] Les prescriptions spéciales de la présente loi relatives aux entreprises industrielles ne sont applicables à une entreprise ou à certaines parties d'une entreprise qu'en vertu d'une décision d'assujettissement rendue par l'autorité cantonale.[21]

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

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

[21] Nouvelle teneur selon le ch. I 4 de la LF du 21 déc. 2007 sur la suppression et la simplification de procédures d'autorisation, en vigueur depuis le Ier juin 2008 (RO **2008** 2265; FF **2007** 311).

II. Protection de la santé[22] et approbation des plans[23]

[22] Nouveau terme selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*). Il a été tenu compte de cette mod. dans tout le texte.

[23] Nouvelle teneur selon le ch. 9 de l'annexe à la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1er janv. 1984 (RO **1982** 1676 1724 art. 1 al. 1; FF **1976** III 143).

Obligations des employeurs et des travailleurs

Art. 6[24]

[1] Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.[25]

[2] L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.

[2bis] L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.[26]

[3] L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

[4] Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

[24] Nouvelle teneur selon le ch. 9 de l'annexe à la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1er janv. 1984 (RO **1982** 1676 1724 art. 1 al. 1; FF **1976** III 143).

[25] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[26] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Approbation des plans et autorisation d'exploiter

Art. 7[27]

[1] Celui qui se propose de construire ou de transformer une entreprise industrielle doit soumettre ses plans à l'approbation de l'autorité cantonale. Celle-ci demande le rapport de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents.[28] Les propositions désignées expressément comme étant des ordres sont reprises comme conditions de l'approbation des plans par les autorités cantonales.

[2] L'autorité cantonale donne son approbation lorsque les plans sont conformes aux prescriptions; au besoin, elle la subordonne à la condition que l'employeur prenne des mesures de protection spéciales.

[3] L'employeur doit demander l'autorisation d'exploiter à l'autorité cantonale avant de commencer l'exploitation. Cette autorité donne l'autorisation d'exploiter si la construction et l'aménagement de l'entreprise sont conformes aux plans approuvés.[29]

[4] Si la construction ou la transformation d'une entreprise requiert l'approbation d'une autorité fédérale, cette dernière approuve les plans conformément à la procédure visée à l'al. 1. Les art. 62*a* et 62*b* de la loi fédérale du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration[30] sont applicables aux rapports et corapports.[31]

[27] Nouvelle teneur selon le ch. 9 de l'annexe à la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1er janv. 1984 (RO **1982** 1676 1724 art. 1 al. 1; FF **1976** III 143).

[28] Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I 4 de la LF du 21 déc. 2007 sur la suppression et la simplification de procédures d'autorisation, en vigueur depuis le 1er juin 2008 (RO **2008** 2265; FF **2007** 311).

[29] Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I 4 de la LF du 21 déc. 2007 sur la suppression et la simplification de procédures d'autorisation, en vigueur depuis le 1er juin 2008 (RO **2008** 2265; FF **2007** 311).

[30] RS **172.010**

[31] Introduit par le ch. I 16 de la LF du 18 juin 1999 sur la coordination et la simplification des procédures de décision, en vigueur depuis le 1er janv. 2000 (RO **1999** 3071; *FF **1998** 2221*).

Entreprises non industrielles

Art. 8[32]

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

[32] Nouvelle teneur selon le ch. 9 de l'annexe à la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1er janv. 1984 (RO **1982** 1676 1724 art. 1 al. 1; FF **1976** III 143).

III. Durée du travail et repos

1. Durée du travail

Durée maximum de la semaine de travail

Art. 9

[1] La durée maximale de la semaine de travail est de:[33]

a.[34] 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail;

b. 50 heures pour tous les autres travailleurs.

[2] ...[35]

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

[4] Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs ou pour certaines entreprises, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO)[36] peut accorder l'autorisation de prolonger la durée maximum de la semaine de travail de quatre heures au plus, si des raisons impérieuses le justifient.

[5] Lorsque des employés de bureau, des techniciens ou d'autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, sont occupés dans la même entreprise ou partie d'entreprise avec[37] des travailleurs pour lesquels la durée maximum de la semaine de travail est plus longue, cette durée vaut pour les uns comme pour les autres.

[33] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[34] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[35] Abrogé par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, avec effet au 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[36] 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 (RO **2004** 4937). Il a été tenu compte de cette mod. dans tout le présent texte.

[37] RO **1966** 1587 ch. I

Travail de jour et travail du soir

Art. 10[38]

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

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

[3] Le travail de jour et du soir de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses.

[38] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Travail compensatoire

Art. 11

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

Travail supplémentaire. Conditions et durée

Art. 12

[1] À titre exceptionnel, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée:

a. en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail;

b. pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation;

c. pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens.

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

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

b. 140 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures.[39]

[3] et [4] ...[40]

[39] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[40] Abrogés par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, avec effet au 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Indemnité pour travail supplémentaire

Art. 13

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

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

Art. 14[41]

[41] Abrogé par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, avec effet au 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

2. Repos

Pauses

Art. 15

[1] Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins:

a. un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;

b. une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;

c. une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

[2] Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.

Durée du repos quotidien

Art. 15*a*[42]

[1] Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives.

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

[42] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Interdiction de travailler la nuit

Art. 16[43]

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

[43] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Dérogations à l'interdiction de travailler la nuit

Art. 17[44]

[1] Les dérogations à l'interdiction de travailler la nuit sont soumises à autorisation.

[2] Le travail de nuit régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

[3] Le travail de nuit temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.

[4] En cas de besoin urgent dûment établi, le travail de nuit est autorisé entre 5 heures et 6 heures ainsi qu'entre 23 heures et 24 heures.

[5] Le travail de nuit régulier ou périodique est soumis à l'autorisation du SECO, le travail de nuit temporaire, à celle des autorités cantonales.

[6] Le travailleur ne peut être affecté au travail de nuit sans son consentement.

[44] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Durée du travail de nuit

Art. 17*a*[45]

[1] La durée du travail de nuit du travailleur n'excédera pas neuf heures, ou dix heures, pauses incluses.

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

[45] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Temps de repos supplémentaire et majoration de salaire

Art. 17*b*[46]

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

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

[3] Le temps de repos compensatoire prévu à l'al. 2 ne doit pas être accordé lorsque:

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

[4] Les dispositions relatives au temps de repos compensatoire au sens du l'al. 3, let. c, sont soumises à l'examen du SECO, qui se prononce sur leur équivalence avec le temps de repos compensatoire légal prévu à l'al. 2.

[46] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Examen médical et conseils

Art. 17*c*[47]

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

[2] L'ordonnance règle les modalités d'application. L'examen médical peut être déclaré obligatoire pour certaines catégories de travailleurs.

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

[47] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Inaptitude au travail de nuit

Art. 17*d*[48]

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

[48] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Mesures supplémentaires lors du travail de nuit

Art. 17*e*[49]

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

[2] Les autorités qui les octroient peuvent assortir les autorisations portant sur la durée du travail de charges appropriées.

[49] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Interdiction de travailler le dimanche

Art. 18[50]

[1] Du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures, il est interdit d'occuper des travailleurs. L'art. 19 est réservé.

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

[50] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche

Art. 19[51]

[1] Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.

[2] Le travail dominical régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

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

[4] Le travail dominical régulier ou périodique est soumis à l'autorisation du SECO, le travail dominical temporaire, à celle des autorités cantonales.

[5] Le travailleur ne peut être affecté au travail dominical sans son consentement.

[6] Les cantons peuvent fixer au plus quatre dimanches par an pendant lesquels le personnel peut être employé dans les commerces sans qu'une autorisation soit nécessaire.[52]

[51] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[52] Introduit par le ch. I de la LF du 21 déc. 2007, en vigueur depuis le 1er juil. 2008 (RO **2008** 2903; FF **2007** 4051 4059).

Dimanche libre et repos compensatoire

Art. 20[53]

[1] Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'art. 24 est réservé.

[2] Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.

[3] L'employeur peut occuper des travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si cette mesure s'avère nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.

[53] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Jours fériés et fêtes religieuses

Art. 20*a*[54]

[1] Le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent assimiler au dimanche huit autres jours fériés par an au plus et les fixer différemment selon les régions.

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

[3] À la demande du travailleur, l'employeur lui accordera, si possible, le temps nécessaire pour assister à une fête religieuse.

[54] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Demi-journée de congé hebdomadaire

Art. 21

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

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

[3] L'art. 20, al. 3, est applicable par analogie.[55]

[55] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

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

Art. 22[56]

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

[56] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

3. Travail continu[57]

[57] Nouvelle teneur du titre selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Art. 23[58]

[58] Abrogé par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, avec effet au 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Travail continu

Art. 24[59]

[1] Le travail continu est soumis à autorisation.

[2] Le travail continu régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

[3] Le travail continu temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.

[4] Le travail continu régulier ou périodique est soumis à l'autorisation du SECO, le travail continu temporaire, à celle des autorités cantonales.

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

[6] En outre, les dispositions sur le travail de nuit et sur le travail dominical sont applicables au travail continu.

[59] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

4. Autres dispositions[60]

[60] Anciennement avant l'art. 26. Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Alternance des équipes

Art. 25[61]

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

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

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

[61] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Autres dispositions protectrices

Art. 26

[1] Pour protéger les travailleurs, d'autres dispositions sur le travail supplémentaire, sur le travail de nuit, sur le travail dominical, sur le travail par équipes et sur le travail continu peuvent être édictées par voie d'ordonnance, dans les limites de la durée maximale de la semaine de travail.[62]

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

[62] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Dispositions spéciales visant certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs

Art. 27

[1] Certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs peuvent être soumises par voie d'ordonnance à des dispositions spéciales remplaçant en tout ou en partie les art. 9 à 17*a*, 17*b*, al. 1, 18 à 20, 21, 24, 25, 31 et 36, dans la mesure où leur situation particulière le rend nécessaire.[63]

[1bis] Les petites entreprises artisanales, en particulier, sont exemptées de l'autorisation obligatoire pour le travail de nuit ou le travail dominical, lorsque celui-ci est inhérent à leur activité.[64]

[1ter] Les magasins et entreprises de services situés dans les aéroports et dans les gares à forte fréquentation considérées comme des centres de transports publics peuvent occuper des travailleurs le dimanche.[65]

[1quater] Les magasins des stations-service qui sont situés sur les aires des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs et dont les marchandises et les prestations répondent principalement aux besoins des voyageurs peuvent occuper des travailleurs le dimanche et la nuit.[66]

[2] De telles dispositions peuvent être édictées notamment pour:

a. les établissements d'éducation ou d'enseignement, les œuvres sociales, les cliniques et hôpitaux, les cabinets médicaux ainsi que les pharmacies;

b. les hôtels, les restaurants, les cafés, les entreprises de spectacle ainsi que les entreprises qui ravitaillent les hôtels, restaurants et cafés à l'occasion de manifestations spéciales;

c. les entreprises qui satisfont aux besoins du tourisme ou de la population agricole;

d. les entreprises qui assurent le ravitaillement en biens facilement périssables;

e. les entreprises qui traitent des produits agricoles, ainsi que les entreprises horticoles non visées par l'art. 2, al. 1, let. e;

f. les entreprises sylvicoles;

g. les entreprises qui assurent le ravitaillement en énergie électrique, gaz ou eau;

h. les entreprises qui approvisionnent des véhicules en carburant ou bien les entretiennent et les réparent;

i. les rédactions de journaux et périodiques;

k. le personnel au sol des transports aériens;

l. les travailleurs occupés sur des chantiers ou des carrières qui, en raison de leur situation géographique ou des conditions climatiques ou techniques particulières, demandent une réglementation spéciale de la durée du travail;

m. les personnes dont le temps de travail comprend dans une large mesure une simple présence, ou les personnes dont l'activité entraîne de fréquents voyages ou déplacements.

[63] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[64] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[65] Introduit par le ch. I de la LF du 8 oct. 2004, en vigueur depuis le 1er avr. 2006 (RO **2006** 961; FF **2004** 1485 1493).

[66] Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1er déc. 2013 (RO **2013** 4081; FF **2011** 8241, **2012** 325).

Légères dérogations

Art. 28

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.

IV. Dispositions spéciales de protection[67]

[67] Nouvelle teneur du titre selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

1. Jeunes travailleurs[68]

[68] Nouvelle teneur du titre selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Prescriptions générales

Art. 29

[1] Sont réputés jeunes gens les travailleurs des deux sexes âgés de moins de 18 ans.[69]

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

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

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

[69] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 23 juin 2006, en vigueur depuis le 1er janv. 2008 (RO **2007** 4957; FF **2004** 6367).

Age minimum

Art. 30

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

[2] L'ordonnance détermine dans quelles catégories d'entreprise ou d'emplois et à quelles conditions:

a. les jeunes gens de plus de treize ans peuvent être chargés de faire des courses et d'effectuer des travaux légers;

b. les jeunes gens de moins de quinze ans peuvent être affectés à un travail dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques ou sportives ainsi que dans la publicité.[70]

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

[70] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Durée du travail et du repos

Art. 31

[1] Pour les jeunes gens, la durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise ou, à défaut d'autres travailleurs, la durée admise par l'usage local, et elle n'excédera pas neuf heures. Cette durée comprend le travail supplémentaire et le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.[71]

[2] Le travail de jour des jeunes gens, pauses incluses, doit être compris dans un espace de douze heures. Les jeunes travailleurs de moins de seize ans révolus ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures et ceux de plus de seize ans, jusqu'à 22 heures. Sont réservées les dispositions dérogatoires sur l'emploi de jeunes gens prévues à l'art. 30, al. 2.[72]

[3] Il est interdit d'affecter à un travail supplémentaire les jeunes gens de moins de seize ans révolus.[73]

[4] L'employeur n'est autorisé à occuper des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par voie d'ordonnance, notamment au profit de la formation professionnelle ainsi que pour les cas prévus à l'art. 30, al. 2.[74]

[71] Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[72] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[73] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[74] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Autres soins incombant à l'employeur

Art. 32

[1] Lorsque le jeune travailleur tombe malade, est victime d'un accident ou est menacé dans sa santé physique ou morale, l'employeur doit en aviser le détenteur de l'autorité parentale ou le tuteur.[75] En attendant leurs instructions, il doit prendre les mesures qui s'imposent.

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

[75] Nouvelle teneur selon le ch. 24 de l'annexe à la LF du 19 déc. 2008 (Protection de l'adulte, droit des personnes et droit de la filiation), en vigueur depuis le 1er janv. 2013 (RO **2011** 725; FF **2006** 6635).

Art. 33 et 34[76]

[76] Abrogés par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, avec effet au 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

2.[77] Femmes enceintes et mères qui allaitent[78]

[77] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[78] Anciennement avant l'art. 33.

Protection de la santé durant la maternité

Art. 35

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

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

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

Occupation durant la maternité

Art. 35*a*

[1] Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.

[2] Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.

[3] Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.

[4] Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

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

Art. 35*b*

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

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

3. Travailleurs ayant des responsabilités familiales[79]

[79] Titre introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Art. 36[80]

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

[2] Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. À leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

[3] L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.[81]

[4] En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.[82]

[80] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

[81] Nouvelle teneur selon le ch. I 2 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1er janv. 2021 (RO **2020** 4525; FF **2019** 3941).

[82] Introduit par le ch. I 2 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1er janv. 2021 (RO **2020** 4525; FF **2019** 3941).

4.[83] Autres catégories de travailleurs

[83] Introduit par le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Art. 36*a*

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

V. Règlement d'entreprise

Établissement du règlement

Art. 37

[1] Toute entreprise industrielle est tenue d'avoir un règlement d'entreprise.

[2] L'établissement d'un règlement peut être prescrit par ordonnance aux entreprises non industrielles, en tant que la nature de l'entreprise ou le nombre des travailleurs le justifient.

[3] Les autres entreprises non industrielles peuvent, en se conformant au présent chapitre, établir volontairement un règlement d'entreprise.

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

Contenu

Art. 38[84]

[1] Le règlement d'entreprise doit contenir des dispositions sur la protection de la santé et la prévention des accidents et, en tant qu'il est nécessaire, sur l'ordre intérieur et le comportement des travailleurs dans l'entreprise; des sanctions disciplinaires ne peuvent être infligées qu'au cas et dans la mesure où le règlement d'entreprise le prévoit d'une manière convenable.

[2] Le règlement d'entreprise établi par convention peut aussi contenir d'autres dispositions concernant les rapports entre l'employeur et les travailleurs, pour autant que de telles dispositions ne portent pas sur des questions usuellement réglées dans la branche par convention collective ou autre accord collectif.

[3] Le contenu du règlement d'entreprise ne doit pas être contraire au droit impératif ni aux conventions collectives de travail qui lient l'employeur.

[84] Nouvelle teneur selon le ch. II art. 5 de la LF du 25 juin 1971 revisant les titres X et X^{bis} du CO (Contrat de travail), en vigueur depuis le 1er janv. 1972 (RO **1971** 1461; FF **1967** II 249).

Contrôle, effets[85]

[85] Nouvelle teneur selon le ch. II art. 5 de la LF du 25 juin 1971 revisant les titres X et X^{bis} du CO (Contrat de travail), en vigueur depuis le 1er janv. 1972 (RO **1971** 1461; FF **1967** II 249).

Art. 39

[1] Le règlement d'entreprise doit être soumis à l'autorité cantonale; lorsque l'autorité constate que les prescriptions du règlement d'entreprise ne sont pas compatibles avec la présente loi, la procédure prévue à l'art. 51 est applicable.[86]

[2] Le règlement lie l'employeur et les travailleurs dès qu'il a été rendu public dans l'entreprise.

[86] Nouvelle teneur selon le ch. II art. 5 de la LF du 25 juin 1971 revisant les titres X et X^{bis} du CO (Contrat de travail), en vigueur depuis le 1er janv. 1972 (RO **1971** 1461; FF **1967** II 249).

VI. Exécution de la loi

1. Dispositions d'exécution

Art. 40

[1] Le Conseil fédéral est compétent pour édicter:

a. des dispositions par ordonnance dans les cas expressément prévus par la loi;

b. des dispositions d'exécution destinées à préciser des prescriptions de la loi;

c. des dispositions administratives à l'intention des autorités d'exécution et des autorités de surveillance.

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

2. Attributions et organisation des autorités

Cantons

Art. 41

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

[2] Les cantons présentent tous les deux ans un rapport au Conseil fédéral sur l'exécution de la loi.

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

Confédération

Art. 42

[1] La Confédération exerce la haute surveillance sur l'exécution de la loi et des ordonnances par les cantons. Elle peut donner des instructions aux autorités cantonales d'exécution.

[2] La Confédération prend en outre les mesures d'exécution que la loi place expressément dans sa compétence, et elle assume l'exécution de la loi et des ordonnances dans les entreprises fédérales selon l'art. 2, al. 2.

[3] Le SECO exerce les attributions de la Confédération selon les al. 1 et 2, en tant qu'elles ne sont pas confiées expressément au Conseil fédéral ou au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche[87].

[4] Dans l'exercice de ses attributions, le SECO recourt aux Inspections fédérales du travail et au service médical du travail. Il peut en outre faire appel à des inspections spécialisées ou à des experts.

[87] Nouvelle expression selon le ch. I 18 de l'O du 15 juin 2012 (Réorganisation des départements), en vigueur depuis le 1er janv. 2013 (RO **2012** 3655).

Commission du travail

Art. 43

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

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

Obligation de garder le secret

Art. 44[88]

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

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

[88] Nouvelle teneur selon le ch.VII 3 de la LF du 24 mars 2000 sur la création et l'adaptation de bases légales concernant le traitement de données personnelles, en vigueur depuis le 1er sept. 2000 (RO **2000** 1891; FF **1999** 8381)

Communication de données

Art. 44*a*[89]

[1] Le SECO et les autorités cantonales compétentes en la matière peuvent, sur demande écrite et motivée, communiquer des données:

a. aux autorités chargées de la surveillance et de l'exécution des dispositions sur la sécurité au travail, fixées par la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents[90], pour autant que l'accomplissement de leurs tâches l'exige;
b. aux tribunaux et aux organes d'instruction pénale, pour autant que l'établissement de faits ayant une portée juridique l'exige;
c. aux assureurs, pour autant que l'établissement de faits concernant un risque assuré l'exige;
d. à l'employeur, pour autant que la prescription de mesures à l'égard d'une personne l'exige;
e. aux services de l'Office fédéral de la statistique, pour autant que l'accomplissement de leurs tâches l'exige.

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

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

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

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

[89] Introduit par le ch.VII 3 de la LF du 24 mars 2000 sur la création et l'adaptation de bases légales concernant le traitement de données personnelles, en vigueur depuis le 1er sept. 2000 (RO **2000** 1891; FF **1999** 8381).

[90] RS **832.20**

Systèmes d'information et de documentation

Art. 44*b*[91]

[1] Les cantons et le SECO gèrent des systèmes d'information ou de documentation afin d'accomplir les tâches prévues par la présente loi.

[2] Les systèmes d'information ou de documentation peuvent contenir des données sensibles sur:

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

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

[91] Introduit par le ch.VII 3 de la LF du 24 mars 2000 sur la création et l'adaptation de bases légales concernant le traitement de données personnelles, en vigueur depuis le 1er sept. 2000 (RO **2000** 1891; FF **1999** 8381).

3. Obligations des employeurs et des travailleurs

Obligation de renseigner

Art. 45

[1] L'employeur, les travailleurs qu'il emploie et les personnes qu'il charge de tâches prévues par la présente loi sont tenus de donner aux autorités d'exécution et de surveillance tous les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches[92].

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

[92] Nouvelle teneur selon le ch.VII 3 de la LF du 24 mars 2000 sur la création et l'adaptation de bases légales concernant le traitement de données personnelles, en vigueur depuis le 1er sept. 2000 (RO **2000** 1891; FF **1999** 8381).

Registres ou autres pièces

Art. 46[93]

L'employeur tient à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de la présente loi et de ses ordonnances. Pour le surplus, la loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données[94] est applicable.[95]

[93] Nouvelle teneur selon le ch.VII 3 de la LF du 24 mars 2000 sur la création et l'adaptation de bases légales concernant le traitement de données personnelles, en vigueur depuis le 1er sept. 2000 (RO **2000** 1891; FF **1999** 8381).

[94] RS **235.1**

[95] Nouvelle teneur de la phrase selon l'annexe 1 ch. II 77 de la LF du 25 sept. 2020 sur la protection des données, en vigueur depuis le 1er sept. 2023 (RO **2022** 491; FF **2017** 6565).

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

Art. 47[96]

[1] L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié:

a. l'horaire de travail et les autorisations de travail accordées;

b. les dispositions de protection spéciale liées à l'horaire ou aux autorisations de travail.

[2] L'ordonnance détermine les horaires de travail qui doivent être communiqués à l'autorité cantonale.

[96] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Information et consultation

Art. 48[97]

[1] Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise ont le droit d'être informés et consultés sur les affaires concernant:

a. les questions relatives à la protection de la santé;

b. l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail;

c. les mesures prévues à l'art. 17*e* concernant le travail de nuit.

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

[97] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Demandes de permis

Art. 49

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

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

[3] Pour la délivrance des permis concernant la durée du travail, il ne peut être perçu qu'un modique émolument de chancellerie.[98]

[98] Nouvelle teneur selon le ch. II art. 5 de la LF du 25 juin 1971 revisant les titres X et Xbis du CO (Contrat de travail), en vigueur depuis le 1er janv. 1972 (RO **1971** 1461; FF **1967** II 249).

4. Décisions administratives et mesures administratives

Décisions administratives

Art. 50

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

[2] Les décisions peuvent être modifiées ou rapportées en tout temps si les faits qui les ont motivées viennent à se modifier.

Intervention préalable de l'autorité en cas d'infraction

Art. 51

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

[2] Si le contrevenant ne donne pas suite à cette intervention, l'autorité cantonale prend la décision voulue, sous menace de la peine prévue à l'art. 292 du code pénal suisse[99].

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

---

[99] RS **311.0**

Mesures de contrainte administrative

Art. 52

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

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

Retrait et refus de permis concernant la durée du travail

Art. 53

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

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

Dénonciations

Art. 54

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

[2] Si, en cas de dénonciation, l'autorité n'intervient pas ou ne prend que des mesures insuffisantes, l'autorité supérieure peut être saisie.

5. Juridiction administrative

Art. 55[100]

[100] Abrogé par le ch. 98 de l'annexe à la L du 17 juin 2005 sur le TAF, avec effet au 1er janv. 2007 (RO **2006** 2197 1069; FF **2001** 4000).

Recours contre les décisions cantonales

Art. 56

[1] Les décisions de l'autorité désignée par le canton peuvent être attaquées, dans les trente jours dès leur communication, devant l'autorité cantonale de recours.

[2] La décision doit être motivée et communiquée par écrit, avec indication de la voie et du délai de recours, au recourant et à l'autorité dont le prononcé a été attaqué. Pour le surplus, la procédure est rédigée par le droit cantonal.

Art. 57[101]

[101] Abrogé par le ch. 98 de l'annexe à la L du 17 juin 2005 sur le TAF, avec effet au 1er janv. 2007 (RO **2006** 2197 1069; FF **2001** 4000).

Qualité pour recourir

Art. 58[102]

Les associations des employeurs et des travailleurs intéressés ont également qualité pour recourir contre les décisions des autorités cantonales et fédérales.

[102] Nouvelle teneur selon le ch. 98 de l'annexe à la L du 17 juin 2005 sur le TAF, en vigueur depuis le 1er janv. 2007 (RO **2006** 2197 1069; FF **2001** 4000).

6. Dispositions pénales

Responsabilité pénale de l'employeur

Art. 59[103]

[1] Est punissable l'employeur qui enfreint les prescriptions sur:

a. la protection de la santé et l'approbation des plans, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence;
b. la durée du travail ou du repos, s'il agit intentionnellement;
c. la protection spéciale des jeunes gens ou des femmes, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence.

[2] L'art. 6 de la loi fédérale du 22 mars 1974 sur le droit pénal administratif[104] est applicable.

[103] Nouvelle teneur selon le ch. 9 de l'annexe à la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1er janv. 1984 (RO **1982** 1676 1724 art. 1 al. 1; FF **1976** III 143).

[104] RS **313.0**

Responsabilité pénale du travailleur

Art. 60[105]

[1] Est punissable le travailleur qui enfreint intentionnellement les prescriptions sur la protection de la santé.

[2] L'infraction par négligence est également punissable si elle met gravement en danger d'autres personnes.

[105] Nouvelle teneur selon le ch. 9 de l'annexe à la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1er janv. 1984 (RO **1982** 1676 1724 art. 1 al. 1; FF **1976** III 143).

Peines

Art. 61[106]

[1] L'employeur est passible d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au plus.

[2] Le travailleur est passible de l'amende.

[106] Nouvelle teneur selon l'art. 333 du code pénal (RS **311.0**), dans la teneur de la LF du 13 déc. 2002, en vigueur depuis le 1er janv. 2007 (RO **2006** 3459; *FF **1999** 1787*).

Code pénal et poursuite pénale

Art. 62

[1] Les dispositions spéciales du code pénal suisse[107] sont réservées.

[2] La poursuite pénale incombe aux cantons.

[107] RS **311.0**

VII. Dispositions modifiant des lois fédérales[108]

[108] Les mod. originales peuvent être consultées au RO **1966** 57.

Art. 63[109]

[109] Abrogé par le ch. II 35 de la LF du 20 mars 2008 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, avec effet au 1er août 2008 (RO **2008** 3437; FF **2007** 5789).

Art. 64[110]

[110] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1er août 2000 (RO **2000** 1569; *FF **1998** 1128*).

Art. 65[111]

[111] Abrogé par le ch. II 35 de la LF du 20 mars 2008 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, avec effet au 1er août 2008 (RO **2008** 3437; FF **2007** 5789).

Art. 66[112]

[112] Abrogé par l'art. 28 al. 1 de la L du 8 oct. 1971 sur la durée du travail, avec effet au 28 mai 1972 (RO **1972** 612; FF **1971** I 455).

Art. 67 à 70[113]

[113] Abrogés par le ch. II 35 de la LF du 20 mars 2008 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, avec effet au 1er août 2008 (RO **2008** 3437; FF **2007** 5789).

VIII. Dispositions finales et transitoires

Droit public réservé

Art. 71

Sont en particulier réservées:

a. la législation fédérale sur la formation professionnelle, sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles et sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles;

b.[114] les dispositions fédérales, cantonales et communales sur les rapports de service de droit public; toutefois, les prescriptions en matière de protection de la santé, de temps de travail et de repos ne peuvent faire l'objet de dérogations qu'en faveur des travailleurs;

c. les prescriptions de police fédérales, cantonales et communales, notamment celles qui concernent la police des constructions, la police du feu, la police sanitaire et la police des eaux, ainsi que le repos dominical et les heures d'ouverture des entreprises de vente au détail, des restaurants et cafés et des entreprises de spectacle.

[114] Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er janv. 2005 (RO **2002** 2547; FF **2001** 3021 5801).

Abrogation de lois fédérales

Art. 72

1 Les lois fédérales suivantes sont abrogées dès l'entrée en vigueur de la présente loi:

a. la loi fédérale du 2 novembre 1898 concernant la fabrication et la vente des allumettes[115];

b. la loi fédérale du 18 juin 1914 sur le travail dans les fabriques[116], sous réserve de l'al. 2 ci-après;

c. la loi fédérale du 31 mars 1922 sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers[117];

d. la loi fédérale du 26 septembre 1931 sur le repos hebdomadaire[118];

e. la loi fédérale du 24 juin 1938 sur l'âge minimum des travailleurs[119].

2 Demeurent applicables aux entreprises industrielles les prescriptions suivantes de la loi fédérale du 18 juin 1914 sur le travail dans les fabriques[120]:

a.[121] ...

b. les prescriptions des art. 30, 31 et 33 à 35 sur la conciliation.

[115] [*RS **8** 117*]

[116] RS **821.41**

[117] [*RS **8** 207*]

[118] [*RS **8** 125*]

[119] [*RS **8** 218 223*]

[120] RS **821.41**

[121] Abrogée par le ch. II art. 6 ch. 12 de la LF du 25 juin 1971 revisant les titres X et X^bis du CO (Contrat de travail), avec effet au 1er janv. 1972 (RO **1971** 1461; FF **1967** II 249).

Abrogation de prescriptions cantonales

Art. 73

1 Sont également abrogées dès l'entrée en vigueur de la présente loi:

a. les prescriptions cantonales se rapportant aux domaines qu'elle régit;

b. les prescriptions cantonales sur les vacances, sous réserve de l'al. 2.

2 Les prescriptions cantonales prévoyant de plus longues vacances que l'art. 341bis, al. 1, du code des obligations[122] restent en vigueur, à titre de dispositions de droit civil, dans les limites de l'al. 2 dudit article.

3 Sont réservées les prescriptions cantonales concernant l'examen médical des jeunes gens dans la mesure où la Confédération n'a pas fait usage de la compétence que lui confère l'art. 29, al. 4.

4 ...[123]

[122] RS **220.** À l'art 341bis al. 1 et 2, dans la teneur de la présente loi (RO **1966** 57 art. 64), correspond actuellement l'art. 329*a* al. 1, dans la teneur du 16 déc. 1983.

[123] Abrogé par le ch. II 408 de la LF du 15 déc. 1989 relative à l'approbation d'actes législatifs des cantons par la Confédération, avec effet au 1er fév. 1991 (RO **1991** 362; FF **1988** II 1293).

Entrée en vigueur

Art. 74

1 Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur de la présente loi. Il peut différer l'entrée en vigueur de certaines parties ou prescriptions de la loi.

2 Si le Conseil fédéral ne met pas simultanément en vigueur toutes les prescriptions de la présente loi, il déterminera, dans chaque acte de mise en vigueur, si et dans quelle mesure sont abrogées les lois mentionnées à l'art. 72, al. 1.

Date de l'entrée en vigueur: 1er février 1966[124]

[124] ACF du 14 janv. 1966

Dispositions finales de la modification du 20 mars 1998[125]

[125] RO **2000** 1569. Abrogées par le ch. II 35 de la LF du 20 mars 2008 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, avec effet au 1er août 2008 (RO **2008** 3437; FF **2007** 5789).