WilhelmGilliéron
AVOCATS

Auteur: Léa Wyssbrod | Le : 22 mai 2023

La protection des « jeunes travailleurs » – un sujet important, parfois oublié…

Introduction

Sous ce vocable quelque peu suranné se cache la problématique du travail des mineurs, soit des jeunes de moins de 18 ans. Or si la protection des femmes enceintes ou celle des travailleurs au bénéfice d'une certaine ancienneté retiennent l'attention des médias et des juristes, celle des jeunes au travail est souvent oubliée.

Le 17 mars 2023, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a mis en consultation un projet de modification de l'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5). Ce projet tend principalement à permettre aux jeunes de plus de 15 ans mais de moins de 18 ans d'effectuer, à certaines conditions très précises, des travaux dangereux dans le cadre de programmes de préparation à la formation professionnelle initiale, tels que des pré-stages. Cette procédure de consultation est l'occasion de revenir de manière générale sur la protection que confère la loi aux « jeunes travailleurs ».

Obligations de l'employeur en cas d'emploi de jeunes travailleurs

La loi sur le travail (LTr) ainsi que l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5) impose à l'employeur un certain nombre d'obligations lors d'emploi de mineurs, ce que la loi nomme les « jeunes travailleurs ».

Par jeunes travailleurs, on entend au sens strict « tout employé jusqu'à ses 18 ans révolus ».

La protection des jeunes travailleurs réglemente les sujets suivants:

- Les limitations d'âges ;
- Le temps de travail et de repos ;
- Les travaux interdits.

a. Limitations d'âges

Première règle fondamentale : l'emploi de jeunes de moins de 15 ans est interdit. Des exceptions peuvent cependant être admises à certaines conditions précises.
Il est ainsi autorisé d'employer des jeunes de moins de 15 ans pour des activités culturelles, artistiques, sportives et 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. L'employeur est tenu d'annoncer l'activité à l'autorité compétente dans les quatorze jours précédents le début de l'activité. Dans le canton de Vaud, le « Formulaire d'annonce de l'emploi de jeunes de mois de 15 ans » doit être adressé à la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM).

A partir de l'âge de 13 ans, des travaux légers peuvent être effectués, comme par exemple des emplois de vacances ou des stages d'orientation professionnelle. Ces travaux ne doivent également pas avoir d'incidence négative sur la sécurité, la santé, le développement et la scolarité. L'employeur n'est pas tenu d'annoncer ou d'obtenir une autorisation pour ce type d'activité.

Dès l'âge de 14 ans, l'occupation des jeunes dans le cadre de la formation professionnelle initiale ou d'un programme d'encouragement des activités de jeunesse extrascolaires est possible. L'employeur

doit obtenir une autorisation au moyen du « Formulaire pour l'autorisation d'occuper des jeunes de moins de 15 ans ayant achevé précocement ou interrompu leur scolarité obligatoire ». Dans le canton de Vaud, ce formulaire doit également être adressé à la DGEM.

b. Du temps de travail et de repos particuliers

Deuxième règle fondamentale : les heures de travail ne peuvent dépasser neuf heures par jour.
Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures tandis que les jeunes de plus de seize ans le pourront jusqu'à 22 heures.

Le temps de repos quotidien doit être de douze heures au minimum. Les heures supplémentaires sont en principe interdites pour les jeunes gens de moins de seize ans révolus.
En principe, l'employeur ne peut occuper des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche. Des exceptions sont admissibles si l'engagement durant la nuit et les dimanches est indispensable pour atteindre des objectifs de formation.

c. Des travaux interdits

Troisième règle fondamentale : les jeunes travailleurs ne peuvent pas tout faire. Afin de protéger la vie ou la santé des jeunes gens ou de sauvegarder leur moralité, leur emploi à certains travaux peut être interdit ou subordonné à des conditions spéciales, il s'agit principalement :

- des travaux dangereux (précisés par l'Ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes) ;
- de l'emploi de jeunes dans les entreprises de divertissement (cabarets, boîtes de nuit, dancings, discothèques ; bars) ;
- du travail dans les cinémas, les cirques ou auprès de forains ;

Les Ordonnances sur la formation peuvent également, avec l'accord du SECO, prévoir des dérogations à ces interdictions générales. Il s'agira dès lors d'évaluer chaque cas individuellement.

En conclusion, l'employeur souhaitant employer un mineur sera bien avisé de se renseigner au préalable sur le fait de savoir si les conditions de travail qu'il se propose d'offrir entrent dans le cadre légal.
Outre le fait que ces règles découlent du bon sens et de la protection des mineurs, il y a lieu de souligner que leurs infractions peuvent en effet entrainer des conséquences juridiques sévères non seulement sur le plan civil, comme par exemple empêcher ensuite l'employeur ainsi sanctionné d'employer à l'avenir d'autres jeunes travailleurs, mais également pénales comme par exemple le prononcé d'une amende, d'une peine-pécuniaire voir même d'un emprisonnement (art. 59 LTr).
Chaque jeune et ses parents devraient en outre connaître ce cadre juridique afin, le cas échéant, d'en signaler toute violation.

Source : https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/la-protection-des-jeunes-travailleurs-un-sujet-important-parfois-oublie/