



Article 39

Autorisations de déroger aux prescriptions

¹ Les autorités peuvent, à la demande écrite de l'employeur, autoriser, dans chaque cas d'espèce, des dérogations aux prescriptions de la présente ordonnance lorsque :

- a. l'employeur prend une autre mesure aussi efficace, ou
- b. l'application de la prescription conduirait à une rigueur excessive et que la dérogation ne compromet pas la protection des travailleurs.

² Avant de présenter sa demande, l'employeur doit donner la possibilité aux travailleurs concernés ou à leurs représentants au sein de l'entreprise de s'exprimer sur ce sujet. Il doit communiquer le résultat de la consultation à l'autorité.

Alinéa 1

Les prescriptions de droit public de l'OLT 3 sont contraignantes aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs et pour les autorités chargées de l'application de la loi. Les prescriptions sont souvent formulées de façon à laisser une certaine souplesse dans leur application. Même en utilisant cette souplesse au maximum, l'application stricte peut conduire à des situations inopportunes. L'ordonnance prévoit donc, (comme l'OPA, dans son article 69) que les autorités chargées de son application peuvent octroyer des dérogations.

La demande écrite en vue de l'obtention d'une dérogation doit contenir les éléments suivants :

- la prescription à laquelle il devrait être dérogé ; une description de la nature de la dérogation
- la justification de la demande :
 - dans le cas d'exceptions tombant sous la lettre a : description des mesures compensatoires prévues et démonstration de l'équivalence de l'efficacité de ces mesures par rapport à celles prévues par l'ordonnance ;
 - dans le cas d'exceptions tombant sous la lettre b : démonstration du fait que l'application des prescriptions conduirait à une rigueur excessive et que la protection des travailleurs est assurée malgré le non-respect de ces prescriptions ;

- le résultat de la consultation des travailleurs concernés ou de leurs représentants (voir aussi alinéa 2).

Lors de l'octroi de dérogations, l'autorité doit respecter les principes de base indiqués ci-après, établis par la pratique :

- Une dérogation ne doit être accordée que dans des cas particuliers et fondés ; l'autorité devra s'en tenir strictement aux situations décrites dans l'ordonnance.
- Les dérogations doivent rester exceptionnelles et ne pas être accordées de manière générale. Si l'évolution conduit à s'écarter généralement des prescriptions, celles-ci doivent être révisées.
- L'octroi de dérogations ne doit pas contredire les buts visés par l'ordre légal. En accordant une dérogation, on s'appuiera sur l'intérêt général qui découle des prescriptions auxquelles on devrait déroger.
- Les dérogations ne doivent pas être accordées ou refusées arbitrairement.

L'autorité est habilitée à accorder des dérogations temporairement et à les assortir de conditions qui ne sont pas explicitement prévues par l'ordonnance. Les conditions assorties doivent être en relation étroite avec la dérogation accordée. On ne peut poser des conditions qui ne sont pas liées maté-



riellement aux dérogations accordées. Une dérogation peut être annulée si les conditions prévalant lors de son établissement sont modifiées de manière significative.

L'octroi ou le refus d'accorder une dérogation doit être communiqué à l'employeur requérant sous forme d'une décision écrite (voir à ce sujet les articles 50 et suivants de la loi sur le travail, concernant les décisions, les mesures de contrainte administrative et la juridiction administrative).

Il est conseillé aux instances cantonales de demander l'avis de l'Inspection fédérale du travail avant d'octroyer une dérogation.

Alinéa 2

Lorsqu'un employeur demande une dérogation à l'autorité compétente, il doit préalablement informer - oralement ou par écrit - les représentants des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs directement concernés, de la teneur de sa demande. Le but de cette information est de leur expliquer les raisons de la demande de dérogation et, le cas échéant, de leur indiquer quelles sont les mesures compensatoires prévues pour garantir leur protection d'une autre manière que celle prévue par l'ordonnance. Les travailleurs ou leurs représentants ont également le droit d'exprimer, oralement ou par écrit, leurs propositions ou leurs réserves au sujet des mesures prévues (voir l'art. 6, al. 2, OLT 3). La demande de dérogation adressée aux autorités contiendra de manière objective le résultat de cette consultation. L'employeur devra informer les travailleurs concernés de la décision des autorités (art. 6, al. 3, OLT 3).