

Titel	Réglementation des salaires dans des cas spéciaux
Untertitel	Art. 45 al. 1 let. b CN étendue
Dokumentnummer	CPSA 30/2012; renvoi à CPSA 42/2009
Datum	19.04.2012

## Kategorien

Lohn / Lohnklassen

## SVK Zusammenfassung / Hinweise

Comment faut-il interpréter la notion de "jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans"?

Le jour qui suit son 16ème anniversaire, le jeune a atteint l'âge de 17 ans, raison pour laquelle, à partir de ce moment, l'employeur ne peut plus de prévaloir de ce passage.

A noter toutefois que, suivant les circonstances, le jeune de 16 ans peut être considéré comme "stagiaire", "écolier" ou "étudiant".

Sur cette thématique, cf. ég. le cas de référence 42/2009.

## Entscheid

Interprétation de l'art. 45 al. 1 let. B CN, réglementation des salaires dans des cas spéciaux (cas de référence CPSA 30/2012)

Il s'agissait de savoir comment il faut interpréter la notion de « jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans » à l'art. 45 al. 1 let. b CN. Selon une interprétation littérale correcte, une personne atteint la 17ème année de sa vie le jour qui suit son 16ème anniversaire. Cela signifie que le passage „jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans" ne s'applique pas aux personnes qui ont 16 ans. A noter toutefois que, suivant les circonstances, les personnes de 16 ans peuvent être considérées comme des „stagiaires“, „écoliers“ ou „étudiants“ au sens de l'art. 45 al. 1 let. B CN. Dans ces cas, les salaires peuvent être fixés par accords individuels uniquement si la durée de l'engagement des stagiaires ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile (cette restriction à deux mois au cours de l'année civile s'applique aussi aux „jeunes gens“ au sens de cet article; selon le cas de référence CPSA 42/2009, publié sur le site, l'art. 45 al. 1 let. b CN, dont la lettre claire doit être interprétée de manière restrictive, ne peut être appliquée que si, cumulativement, le jeune n'a pas encore atteint l'âge de 17 ans et que la durée de son engagement ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile).

A noter également que cette règle ne s'applique pas de manière absolue et que les CPP disposent d'une certaine marge d'appréciation dans des cas concrets ou exceptionnels (p.ex. lorsqu'un jeune travailleur est engagé pour une durée déterminée à des conditions basses, tout en envisageant de lui proposer une place d'apprentissage par la suite). L'important dans ces cas c'est que l'employeur contacte à temps la CPP compétente afin de lui expliquer les particularités de la situation et de trouver une solution adéquate.