

COMITE ROMAND CONTRE LA RIGIDITE DE LA DUREE DU TRAVAIL

CASE POSTALE 101 - 1211 GENEVE 3

VOTATION DU 4 DECEMBRE 1988

DOCUMENTATION

Initiative populaire "pour la réduction de la durée du travail"

TABLE DES MATIERES

1. HISTORIQUE	1
2. INITIATIVE POPULAIRE "POUR LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL"	2
2.1. Lancement et aboutissement	2
2.2. Promoteurs et partisans de l'initiative	2
2.3. Texte de l'initiative populaire "pour la réduction de la durée du travail"	3
2.4. Débats aux Chambres fédérales	3
2.5. Objectifs de l'initiative	4
3. REGLEMENTATION ACTUELLE DE LA DUREE DU TRAVAIL	4
3.1. Les différentes lois et règlements et leurs dispositions	5
3.2. Réglementation dans les contrats collectifs et contrats de droit privé	8
4. LE COUT DE L'INITIATIVE DU POINT DE VUE ECONOMIQUE	9
5. LES ARGUMENTS CONTRE L'INITIATIVE	11
5.1. Des horaires plus rigides	11
5.1.1. Salariés du secteur des machines désavantagés	11
5.1.2. Salariés de l'horlogerie lésés	12
5.2. Contraire à l'évolution de notre mode de vie	12
5.3. Contraire aux nécessités économiques	13
5.4. Encouragement aux heures supplémentaires et au travail au noir	13
5.5. Danger d'une réduction généralisée pour certaines branches	14
5.6. Initiative contre convention collective	15
5.7. Les gains de productivité ne peuvent être répartis deux fois	16
5.8. Mauvaises expériences à l'étranger	17
6. REPONSES A CERTAINS ARGUMENTS DES INITIANTS	19
7. CONCLUSION	21
8. ANNEXES	22

INITIATIVE POPULAIRE "POUR LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL"

1. HISTORIQUE

Des réductions générales de la durée du travail ont déjà fait l'objet de plusieurs initiatives populaires qui toutes sont restées sans succès.

Le 26 octobre 1958, le peuple (65% non) et les cantons (à l'exception d'un demi-canton) rejetaient l'initiative populaire lancée par l'Alliance des Indépendants (AdI) qui visait l'introduction de la semaine de 44 heures.

Le 5 décembre 1976, le peuple (78% non) et les cantons (unanimité) rejetaient l'initiative populaire qui visait l'introduction de la semaine de 40 heures.

En mars 1977, L'Union syndicale suisse lançait sa propre initiative qui visait une introduction par étapes de la semaine de 40 heures. En janvier 1978, elle renonçait à poursuivre la récolte des signatures, sachant qu'elle n'obtiendrait pas les 100'000 signatures dans les délais prescrits.

L'initiative "pour la réduction de la durée du travail" est donc la seconde tentative de l'USS d'abaisser la durée du travail par la voie constitutionnelle.

Sur le plan international, les mouvements syndicaux européens se sont déjà engagés depuis quelques années en faveur de la semaine de 40 heures généralisée. Il s'agit pour eux d'une étape vers les 35 heures. Les fédérations syndicales nationales ont reçu mandat d'atteindre ces deux objectifs successifs. L'Union syndicale suisse, pour sa part, a d'ores et déjà fait savoir que la semaine de 40 heures n'était qu'une première étape en vue de réductions ultérieures et qu'elle se déclarait pleinement solidaire du mouvement syndical européen.

2. INITIATIVE POPULAIRE "POUR LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL"

2.1. Lancement et aboutissement

C'est contre l'avis de son comité central que l'assemblée des délégués de l'USS décidait, en octobre 1982, sur proposition du Syndicat suisse des services publics et dans une proportion de 2:1 de lancer une initiative populaire fédérale réclamant l'introduction de la semaine de 40 heures. L'initiative "pour la réduction de la durée du travail" a été déposée le 23 août 1984 munie de 158'549 signatures valables.

2.2. Promoteurs et partisans de l'initiative

Aux côtés de l'Union syndicale suisse (USS), les syndicats et partis suivants ont collaboré à la récolte des signatures : Fédération chrétienne des travailleurs de la métallurgie, Confédération romande du travail (CRT), Parti socialiste suisse (PSS), Parti socialiste ouvrier (PSO), Organisations progressistes de la Suisse (POCH), Parti socialiste autonome (PSA).

2.3. Texte de l'initiative populaire "pour la réduction de la durée du travail"

La constitution fédérale est complétée comme il suit :

Art. 34^{ter}, 3e al. (nouveau)

- 3 La loi pourvoit à la réduction par étapes de la durée du travail en vue d'assurer aux travailleurs une part équitable de l'accroissement de la productivité dû au progrès technique et de créer des conditions de plein emploi.

Dispositions transitoires, art. 19 (nouveau)

- 1 Pour les travailleurs auxquels s'applique la loi sur le travail ou l'ordonnance sur les chauffeurs, la durée maximum de la semaine de travail est réduite de deux heures à l'expiration d'un délai d'une année dès l'adoption de l'article 34^{ter}, alinéa 3. Elle sera ensuite à nouveau réduite de deux heures chaque année jusqu'à ce qu'elle atteigne quarante heures.
- 2 Pour les travailleurs auxquels s'appliquent la loi sur la durée du travail, la loi fédérale sur le statut des fonctionnaires ou les dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs selon l'article 27 de la loi sur le travail, la durée moyenne de la semaine de travail subit une réduction identique.
- 3 La réduction de la durée du travail, telle qu'elle résulte de l'application des premier et deuxième alinéas, ne peut entraîner pour les travailleurs intéressés une diminution de leur revenu salarial hebdomadaire.
- 4 Toute réduction supplémentaire de la durée du travail par la loi demeure réservée.

2.4. Débats aux Chambres fédérales

Dans son message du 27 mai 1987, le Conseil fédéral recommande le rejet sans contre-projet de l'initiative "pour la réduction de la durée du travail". Les Chambres fédérales ont suivi cette recommandation de rejet (Conseil des Etats, session d'automne 1987 par 37:7 voix; Conseil national, session de printemps 1988 par 117:51 voix).

Vote final, session de printemps 1988 : CN, 104:48; CE, 35:4.

2.5. Objectifs de l'initiative

Premier objectif : faire obligation aux chambres fédérales de promouvoir des réductions par étapes de la durée du travail. L'objectif principal de l'initiative ne vise pas les 40 heures mais des réductions successives qui vont bien au-delà. Il s'agit de distribuer "une part équitable de l'accroissement de la productivité dû au progrès technique".

Deuxième objectif : créer les conditions du plein emploi, lutter contre le chômage en réduisant la durée du travail. Les syndicats espèrent ainsi que de nouveaux emplois seront créés.

Troisième objectif : exiger que la réduction de la durée du travail n'entraîne aucune diminution du revenu salarial correspondante. C'est la première fois qu'une telle exigence figure en toutes lettres dans une initiative populaire de ce type.

Quatrième objectif : imposer, par le biais de la loi, des réductions généralisées de la durée du travail qui s'appliquent sans distinction à toutes les catégories de salariés.

Cinquième objectif : les dispositions transitoires fixent une première étape qui est l'introduction de la semaine de 40 heures, par abaissement de 2 heures par an, dans le délai d'un an après l'acceptation de l'initiative.

3. REGLEMENTATION ACTUELLE DE LA DUREE DU TRAVAIL

Actuellement, la durée du travail est réglée par la loi ou des contrats, collectifs ou individuels. Les dispositions légales s'appuient sur l'art. 34 de la Constitution fédérale (prescriptions uniformes sur la durée du travail qui pourra être imposée dans les fabriques) et l'art. 34 ter (protection des travailleurs).

De par la loi sur le travail et l'ordonnance qui porte réduction de la durée maximum de la semaine de travail pour certaines catégories d'entreprises et de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail est de 45 heures pour:

- les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles,
- le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés,
- le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail.

La durée du travail du personnel fédéral est fixée par la LF sur le statut des fonctionnaires qui fixe, depuis le 1er juin 1986, la durée hebdomadaire du travail à 42 heures.

Pour les cantons et les communes, ce sont les lois et règlements cantonaux et communaux qui règlent la question de la durée du travail. Les dispositions varient d'un canton à l'autre, d'une commune à l'autre.

Enfin, près de 1,5 million de salariés sont au bénéfice de conventions collectives par le biais desquelles est négociée la durée du travail. D'autres sont soumis à des contrats individuels ou à des règlements d'entreprise faisant partie intégrante du contrat de travail. Le tableau 3 en annexe fait le point de la situation dans un grand nombre de branches économiques.

3.1. Les différentes lois et règlements et leurs dispositions

Loi sur le travail

La LF sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13.3.64 consacre ses articles 9 à 28 à la durée du travail et au temps de repos. L'article premier définit son champ d'application sous réserve des exceptions figurant aux articles 2 et 3 :

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

I. Champ d'application

Article premier

¹ La loi s'applique, sous réserve des articles 2 à 4, à toutes les entreprises publiques et privées, notamment à celles de l'industrie, de l'artisanat, du commerce et des transports, aux établissements d'assurance, aux banques, aux hôtels, restaurants et cafés, aux cliniques et hôpitaux et à la prestation d'autres services, ainsi qu'aux entreprises sylvicoles des forêts publiques selon la législation fédérale sur la police des forêts.

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.

Art. 2

¹ La loi ne s'applique pas:

- a. Aux administrations fédérales, cantonales et communales, sous réserve du 2^e alinéa ci-après;
- b. Aux 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 du 3^e alinéa ci-après;
- f. A 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.

Art. 3

La loi ne s'applique pas non plus:

- 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 Etat étranger ou d'une organisation internationale;
- c. Au personnel navigant des entreprises qui consacrent la plus grande partie de leur activité aux transports aériens internationaux, ni aux travailleurs soumis à l'accord international du 21 mai 1954 concernant les conditions de travail des bateliers rhénans;
- d. Aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique;
- e. Aux médecins assistants, aux instituteurs des écoles privées, ni aux instituteurs, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements;
- f. Aux travailleurs à domicile;
- g. Aux voyageurs de commerce selon la législation fédérale.

Art. 4

¹ La loi ne s'applique pas aux entreprises dans lesquelles sont seuls occupés le conjoint du chef de l'entreprise, ses parents par le sang en ligne ascendante et descendante ainsi que leurs conjoints, ses enfants adoptifs et les enfants de son conjoint.

² Lorsque d'autres personnes que celles qui sont mentionnées au 1^{er} alinéa 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 le 1^{er} alinéa, si c'est nécessaire pour protéger leur vie ou leur santé ou pour sauvegarder leur moralité.

Champ d'application quant aux entreprises et aux personnes

Exceptions quant aux personnes

Exceptions quant aux entreprises

Entreprises familiales

7.

La loi fixe la durée maximum de la semaine de travail à 45 heures (ordonnance du 26.11.75) pour les catégories dans la loi.

Pour tous les autres travailleurs, la durée maximum est de 50 heures.

Des dispositions spéciales s'appliquent à certains groupes d'entreprises ou de travailleurs (établissements hospitaliers, homes, pharmacies, médecins, personnel au sol dans l'aviation, etc.) selon l'ordonnance no 2 de la loi sur le travail.

Loi sur la durée du travail

Il s'agit de la LF sur la durée du travail dans les entreprises de transports publics du 8.10.71 qui règle la durée du travail pour les entreprises des PTT et les CFF ainsi que les entreprises de transport des agglomérations, la navigation, les remonte-pentes et les téléphériques. Sur une période de 28 jours, la durée du travail ne devrait pas dépasser en moyenne 7 heures par jour.

Loi sur le statut des fonctionnaires

La durée du travail du personnel fédéral est réglée par la LF sur le statut des fonctionnaires qui fixe, depuis le 1er juin 1986, la durée de hebdomadaire du travail à 42 heures.

Réglementations communales et cantonales

La durée du travail dans les administrations communales et cantonales n'est pas formellement touchée par l'initiative. Actuellement, dans plus de 20 cantons, la semaine de travail est de 43 ou 44 heures. Dans nombre de communes rurales, en revanche, le personnel n'est occupé qu'à titre accessoire, l'activité principale s'exerçant dans le domaine agricole.

Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (ordonnance sur les chauffeurs)

L'ordonnance dite sur les chauffeurs du 6.5.81 limite la durée maximale de la semaine de travail à 48 heures pour les salariés et 53 heures pour les entreprises de taxis. Le temps de conduite ne doit pas dépasser 45 heures par semaine.

3.2. Réglementation dans les contrats collectifs et contrats de droit privé

La réglementation de la durée du travail est traditionnellement du domaine des partenaires sociaux et donc des conventions collectives, sous réserve de respecter, bien entendu, la durée maximale inscrite dans la loi. La durée du travail ne doit pas être considérée sous le seul angle de l'horaire hebdomadaire, mais aussi en termes de vacances par exemple.

La durée des vacances, par exemple, est fixée par le Code des obligations, depuis le 1.7.84 à 4 semaines pour tous, et 5 semaines pour les jeunes travailleurs (jusqu'à 20 ans). Il s'agit là de prescriptions minimales. Un certain nombre de conventions collectives prévoient des dispositions plus avantageuses pour les travailleurs âgés ou employés de longue date. Une semaine de vacances supplémentaires annuelle correspond en fait à une réduction de la durée moyenne hebdomadaire du travail.

Pour ce qui est de la réglementation de la durée hebdomadaire du travail, les dispositions des conventions collectives varient selon les branches, le genre de travail, le caractère de l'entreprise, la proportion entre "travail" et "capital", le système de travail (travail en équipes, etc). Ce qui est en outre déterminant, bien entendu, c'est la situation économique de l'entreprise. Des entreprises qui ne dégagent pas des résultats suffisants ne sont bien sûr pas en mesure de procéder à des réductions d'horaire. Le tableau 3 en annexe montre la durée du travail maximale dans un certain nombre de branches économiques ainsi que les réductions d'horaire prévues par les conventions collectives.

En règle générale, la durée moyenne de la semaine de travail est en baisse régulière. Elle était encore à plus 45 heures en 1973, elle est aujourd'hui à 42,5 heures, sans qu'il y ait eu besoin de modifier les prescriptions légales (cf tableau 1 et graphique annexés). L'exemple par excellence: la convention signée entre partenaires sociaux de l'industrie des machines, entrée vigueur le 1er juillet 1988 et qui prévoit l'introduction de la semaine de 40 heures sans les pauses. Sur accord de la direction de l'entreprise et des représentants des travailleurs, d'autres systèmes d'horaire peuvent être introduits.

4. LE COUT DE L'INITIATIVE DU POINT DE VUE ECONOMIQUE

Il est difficile de chiffrer avec exactitude le coût qu'entraînerait l'abaissement généralisé à 40 heures - première étape visée par l'initiative - de la semaine de travail, pour les raisons suivantes :

- les coûts de telles mesures sont très variables, suivant les branches, voire les entreprises
- les coûts indirects: perte de souplesse, retards dans les livraisons sont difficiles à quantifier
- les mesures de rationalisation qui pourraient être prises pour pallier la hausse des coûts ne déploieraient leurs effets qu'à long terme.

Pour être tout à fait précis dans l'évaluation, il faudrait faire les calculs des conséquences de l'initiative pour chaque entreprise.

Ce que l'on peut observer, en revanche, c'est que la Suisse bat les records des coûts salariaux sur le plan international (cf tableau 2 et graphique annexés). Les coûts salariaux directs, pour une réduction d'une heure par semaine, seraient augmentés de 2,4%. La durée moyenne de la semaine de travail étant de 42,5 heures, pour atteindre le premier objectif de l'initiative - 2,5 heures en moins - il faudrait s'attendre à un renchérissement des coûts salariaux de l'ordre de 6%.

Il s'agit là d'un taux d'augmentation très important, compte tenu du fait qu'il est considéré en dehors de toute adaptation du salaire au renchérissement et de toute augmentation du salaire réel. Avec des coûts salariaux qui dépassent ceux de l'ensemble des pays industrialisés, l'économie suisse ne subirait pas sans dommage une augmentation de 6%, même répartie sur plusieurs années, du prix de la main-d'oeuvre.

Nombre d'heures perdues

On peut estimer que la réduction de la durée du travail à 40 heures - première étape, rappelons-le - toucherait environ 2 millions de salariés. Si l'on se base sur une moyenne actuelle de 42,5 heures par semaine, les heures de travail en moins se monteraient à environ 5 millions par semaine. En prenant pour base de calcul une année de travail de 47 semaines (4 semaines de vacances, 1 semaine de jours fériés officiels déduits), sans tenir compte du service militaire, des absences pour maladie, etc, on constate que ce sont ainsi 235 millions d'heures de travail qui disparaissent avec l'introduction des 40 heures.

Valeur de production d'une heure de travail

Comment évaluer la valeur de production d'une heure de travail? On peut estimer en Suisse à 2,9 millions de personnes (sans les indépendants) celles à qui s'applique, en moyenne bien entendu, la semaine de 42,5 heures. Sur la base d'une année "active" de 47 semaines, cela signifie un nombre d'heures de travail de l'ordre de 5'793 millions. Le produit intérieur brut pour l'année 1987 est de 254 milliards de francs. La valeur d'une heure de production atteint donc 44 francs.

Coûts économiques globaux

En reprenant notre calcul d'heures perdues (soit 235 millions d'heures dans le cas d'une application généralisée des 40 heures), les coûts économiques globaux se monteraient, grosso modo, à 10,3 milliards de francs. A titre de comparaison, ce montant dépasse les recettes globales que la Suisse tire du tourisme (9,7 mrd fr en 1986).

Il s'agit là, bien entendu de grossières estimations. Mais celles-ci permettent d'évaluer la situation globalement. Les chiffres cités ici ne tiennent bien sûr pas compte des coûts salariaux indirects (assurances sociales, etc.) qui pèsent eux aussi d'un certain poids.

11.

5. LES ARGUMENTS CONTRE L'INITIATIVE

5.1. Des horaires plus rigides

Actuellement, différentes lois régissent la durée du travail. Certaines fixent une durée maximum de la durée hebdomadaire (loi sur le travail, ordonnance sur les chauffeurs), d'autres fixent une durée moyenne (LF sur la durée du travail dans les transports publics, LF sur le statut de fonctionnaires).

L'initiative perpétue ces différences et prévoit une réduction de la durée maximum de la semaine de travail pour tous les salariés soumis à la loi sur le travail.

Par conséquent, les travailleurs de l'industrie, de l'artisanat, du commerce et des transports, des assurances, des banques, de l'hôtellerie et de la restauration, des cliniques et des hôpitaux notamment, seraient soumis à la semaine maximum de 40 heures visée par l'initiative dans ses dispositions transitoires. D'autres réductions d'horaires devraient toujours être comprises en tant que maximum.

La différence entre la durée moyenne et la durée maximum est essentielle. La première permet une certaine souplesse, la seconde entraîne des horaires rigides qui ne satisfont en définitive ni les salariés ni les employeurs.

5.1.1. Salariés du secteur des machines désavantagés

On comprend sans peine qu'une telle disposition empêche toute souplesse dans l'aménagement du temps de travail. On peut se demander sérieusement comment appliquer la convention des machines signée en 1988 en cas d'acceptation de l'initiative.

Cette convention prévoit une durée normale du travail de 40 heures par semaine, mais avec la possibilité d'aménager des semaines de 45 heures au maximum (limite légale actuelle) et de 35 heures au minimum. Cette souplesse ne pourrait être pratiquée - même si elle satisfait salariés et employés - en cas de disposition légale fixant un maximum à 40 heures.

Dans le cas de l'industrie des machines, l'exemple est très frappant, car la souplesse introduite dans la nouvelle convention est le fruit d'un accord passé entre représentants des salariés et des employeurs. Un retour à la rigidité nuirait à tous les intéressés.

5.1.2. Salariés de l'horlogerie lésés

Autre secteur qui serait désavantagé par l'application de l'initiative : l'horlogerie. Une convention fixe la durée moyenne de la semaine de travail à 40 heures. Il s'agit bien d'une durée moyenne et non d'une durée uniforme. Or, l'industrie horlogère est en quelque sorte une industrie saisonnière, qui connaît une forte activité à la veille des fêtes de fin d'année, puis des périodes de creux. De plus, elle travaille à court terme, car la mode est changeante, les délais de livraison sont courts et les commandes peuvent être annulées. Pas question, donc, de constituer des stocks durant les périodes creuses. Les entreprises horlogères, pour survivre, doivent organiser le travail en fonction des commandes. Pour elles, une durée maximum du travail de 40 heures aurait des conséquences dangereuses pour leur survie. A l'heure où l'horlogerie se revitalise, ce serait lui porter un coup grave, qui ne resterait pas sans répercussions sur l'emploi dans tout l'arc jurassien.

Ces deux exemples démontrent que l'initiative exercerait des effets négatifs dans les branches qui connaissent aujourd'hui déjà la semaine de 40 heures en moyenne. C'est sans doute aussi pour cette raison que le syndicat de la métallurgie et de l'horlogerie, la FTMH, était opposé au lancement de l'initiative de l'Union syndicale suisse...

5.2. Contraire à l'évolution de notre mode de vie

L'initiative est en fait paradoxale. Ses auteurs prétendent - par les réductions d'horaire qu'ils projettent - répondre aux vœux des salariés. Or, aujourd'hui, tous les sondages le prouvent, ces mêmes salariés sont de plus en plus désireux d'aménager leur temps de travail et de loisirs de façon plus souple. Le

meilleur moyen de répondre à ce désir est de s'acheminer peu à peu vers un nombre d'heures de travail annuelles qui pourraient être réparties de façon beaucoup moins schématique que ce n'est le cas aujourd'hui. Cela permettrait aux salariés de pratiquer l'horaire mobile de façon plus large. Qui ne rêve pas de faire ses courses hors des heures de pointe, de régler des formalités administratives sans devoir jongler avec les horaires, de programmer plus facilement ses rendez-vous chez le médecin, ou le dentiste, etc.? L'initiative, loin de répondre à ces vœux, empêcherait de les réaliser en fixant de façon rigide et généralisée la durée maximum du travail par semaine.

5.3. Contraire aux nécessités économiques

L'économie suisse supporte les coûts salariaux les plus élevés de tous les pays industrialisés. De plus, la solidité du franc suisse renchérit le prix des produits sur les marchés mondiaux. Les entreprises, pour rester compétitives, doivent donc impérativement produire de la façon la plus rationnelle possible. Cela signifie, par exemple, que les moyens de production - toujours plus coûteux parce que plus perfectionnés - doivent pouvoir être utilisés au maximum de leur capacité et non pas pendant 40 heures par semaine seulement. L'organisation du travail doit donc être conçue en fonction de cette exigence aussi. A cet égard, l'initiative de l'Union syndicale suisse constitue une entrave à toute tentative d'aménager plus rationnellement le temps de travail.

Avec une durée maximum de 40 heures par semaine, il ne serait plus possible, par exemple, de travailler une semaine durant 45 heures, parce qu'il y a des commandes à honorer, et 35 heures seulement la semaine suivante, parce que le rythme de production est moins élevé.

5.4. Encouragement aux heures supplémentaires et au travail au noir

La réduction généralisée de la durée du travail, la fixation de maximums rigides ne laissent pas le choix aux entreprises ni aux salariés. Ou bien ils acceptent que la production soit perturbée, que l'entreprise perde peu à peu sa compétitivité, ou bien ils contournent l'obstacle de la rigidité et des réduc-

tions incompatibles avec l'activité économique par une avalanche d'heures supplémentaires. Comme celles-ci sont coûteuses, certaines entreprises pourraient, malheureusement, être tentées de pratiquer l'embauche au noir. Quelle que soit la solution adoptée, elle n'est satisfaisante pour personne. Ni pour les salariés qui effectuent, en heures supplémentaires ou au noir, le travail qu'ils ne sont pas en mesure d'accomplir durant l'horaire normal, ni pour les entreprises qui assument ainsi des charges salariales encore plus coûteuses et, dans le cas du travail au noir, sortent de la légalité.

5.5. Danger d'une réduction généralisée pour certaines branches

Actuellement, certaines branches appliquent déjà la semaine de 40 heures (en moyenne seulement). C'est le cas de l'industrie des machines, de l'horlogerie, des arts graphiques, de l'industrie des cigarettes et des cigares, de la reliure, de la fabrication et de l'industrie du verre. D'autres ont signé des conventions collectives qui prévoient l'introduction des 40 heures en 1990 ou plus tard, telles l'industrie chimique bâloise ou celle du décolletage. Pour ces branches-là l'initiative a pour effet premier de remettre en cause des aménagements souples de l'horaire de travail.

Pour d'autres branches, en revanche, la réduction généralisée à 40 heures par étapes de 2 heures par an, a en outre des effets économiques très importants. L'industrie du ciment (43 heures actuellement), l'industrie du meuble (43 heures), la construction (42 ou 42,5 heures), les banques (42,5), par exemple, devront faire place à des charges importantes.

Le secteur de la construction par exemple, dont les activités sont saisonnières et où la main-d'oeuvre joue un rôle très important est particulièrement désavantagé par l'initiative. Les salariés y sont pour une grande part étrangers - leur nombre est donc contingenté -, les activités sont concentrées sur les périodes où la météorologie le permet. En conséquence, si la moyenne de travail est de 42 à 42,5 heures, il est fréquent de voir des chantiers travailler durant 45 heures à certaines périodes. Avec l'introduction de l'initiative, impossible de pratiquer la même souplesse. Et si, en plus, des réductions d'horaire deviennent obligatoires, sans réduction de salaire compensatoire, elles entraîneraient des charges salariales et financières supplémentaires. Dans un secteur où les

délais sont impératifs pour terminer des travaux, que restera-t-il aux entrepreneurs pour honorer leurs contrats? Engager de la main-d'oeuvre supplémentaire pour compenser les heures perdues? La plupart des entreprises n'en ont pas les moyens. Les auraient-elles qu'elles auraient de la peine à trouver de la main-d'oeuvre disposant d'un permis de travail. Reste alors les heures supplémentaires et le travail au noir... L'une des solutions est très coûteuse, l'autre est illégale!

L'hôtellerie applique, par convention collective, des horaires de travail qui atteignent entre 44 et 46 heures par semaine suivant les professions. Une réduction généralisée d'une heure de travail correspond à une augmentation de salaire réel de l'ordre de 2,25%. Pour atteindre les 40 heures - première étape de l'initiative - cela signifierait pour ce secteur des augmentations de salaire situées entre 9 - 13%. Or, le secteur hôtelier est soumis aujourd'hui à un certain nombre de difficultés. La baisse du dollar, la solidité du franc suisse découragent nombre de clients étrangers. Pour ce qui est du personnel, une nouvelle convention collective prévoit certaines améliorations salariales. C'est là une priorité qui exclut, pour plusieurs années, la possibilité de procéder encore à des réductions d'horaire sans compensation salariale. Il en va de même pour ce qui est de la **restauration**.

On peut affirmer que l'initiative "pour la réduction de la durée du travail" aurait des conséquences particulièrement graves pour l'hôtellerie. Cela n'est pas négligeable lorsque l'on sait le poids que joue le tourisme dans l'économie suisse.

5.6. Initiative contre convention collective

Jusqu'ici, les réductions d'horaire ont toujours été pratiquées après entente entre les partenaires sociaux, lors de la négociation de nouvelles conventions collectives. Ce mode de faire a l'immense avantage de tenir compte des activités et des conditions économiques et financières, ainsi que des particularités régionales d'une branche économique. On l'a vu dans l'industrie des machines et dans l'horlogerie, les réductions sont intervenues au moment où toutes les conditions étaient réunies pour que ce soit réalisable sans causer de dommage à la bonne marche des entreprises et à leur compétitivité.

Avec l'initiative, au contraire, pas question de tenir compte d'une quelconque particularité. La réduction de l'horaire sera rigide et généralisée. De plus, elle impose qu'aucune réduction de salaire en compensation de la réduction d'horaire ne pourra être appliquée. Pas question de gagner moins si l'on travaille moins. Il est donc clair que toute réduction d'horaire correspond, dans ce cas, à une augmentation de salaire réel. Or, les branches qui ne connaissent pas aujourd'hui les 40 heures sont souvent celles qui, parce qu'elles doivent compresser leurs coûts, ne sont pas en mesure d'accorder des augmentations de salaire réel de l'ordre de 4,6% par an en moyenne (réduction de 2 heures sur une durée moyenne de 42,5 heures par semaine).

Par ailleurs l'avantage de régler la durée du travail par le biais de la convention collective est évident. Les améliorations salariales et sociales obtenues par la négociation entre partenaires sociaux sont à considérer comme un tout. Elles se répartissent, suivant la conjoncture économique et la santé de la branche concernées, entre la compensation du renchérissement, d'éventuelles augmentations de salaire réel, la prolongation des vacances, la réduction de la durée du travail ou encore l'avancement de l'âge de la retraite. Fixer par la constitution et la loi une réduction obligatoire et généralisée de la durée du travail exclut donc d'emblée toute possibilité de discussion entre partenaires sociaux. Au détriment des salariés qui sont encore nombreux à préférer augmenter leurs gains plutôt que réduire leur temps de travail.

5.7. Les gains de productivité ne peuvent être répartis deux fois

L'initiative "pour la réduction de la durée du travail prétend assurer aux travailleurs une part équitable de la productivité due au progrès technique. L'augmentation de la productivité (produit national brut par personne active) sert à financer un certain nombre de choses. Elle permet l'octroi d'améliorations salariales et sociales (augmentations de salaire réel, prolongation des vacances, amélioration de la formation, réduction de la durée du travail et autres acquis sociaux). Mais elle est destinée aussi à constituer des réserves, à amortir les installations, à verser des dividendes à ceux qui mettent des capitaux à

disposition de l'entreprise, etc. Viennent s'ajouter à cela de nouvelles mesures étatiques, en matière de protection de l'environnement, par exemple, qui sont pour la plupart coûteuses et qui, elles aussi, prennent une part des gains de productivité.

Ces gains doivent donc être répartis judicieusement. Mais avant de les répartir, il faut d'abord les réaliser! Or, l'initiative, elle, décide de la répartition des gains de productivité, sans se préoccuper de savoir s'ils seront réalisés et qu'elle sera leur ampleur.

Le premier alinéa de l'initiative est d'ailleurs à cet égard particulièrement dangereux puisqu'il donne au Parlement l'obligation d'introduire des réductions d'horaire une fois les 40 heures atteintes, en fonction de gains de productivité qui ne sont pas encore réalisés. Le parlement fédéral devrait ainsi se substituer aux partenaires sociaux pour ce qui est des réductions d'horaire et, de plus, déciderait d'une répartition uniforme et généralisée d'une part des gains de productivité à venir.

5.8. Mauvaises expériences à l'étranger

Le gouvernement socialiste français a décidé, dès son arrivée au pouvoir en 1981, de réduire la semaine de travail à 39 heures pour tous (40 heures auparavant). Les socialistes espéraient ainsi résorber une partie du chômage et encourager les entreprises à créer de nouveaux emplois. En fait, le chômage a continué d'augmenter et atteint aujourd'hui près de 3 millions de personnes. L'expérience socialiste, qui visait des réductions ultérieures pour atteindre les 35 heures en 1986 a été stoppée. Un gouvernement socialiste est à nouveau au pouvoir, mais personne ne parle de nouvelles réductions.

L'expérience ressemble en bien des points à l'initiative "pour la réduction du travail" de l'USS. Un premier but fixé : 40 heures en Suisse, 39 heures en France, puis des réductions successives. Dans les deux cas, pas de réduction salariale correspondant la réduction d'horaire, dans les deux cas, des réductions rigides et généralisées empêchant tout aménagement souple du temps de travail.

En République fédérale d'Allemagne, le vice-président du parti socialiste, Oskar Delafontaine, a causé un vrai scandale récemment en annonçant qu'il était pour les 35 heures mais à condition que les salaires soient réduits en conséquence, moyen pour lui de pouvoir espérer par ce biais une résorption du chômage. Ces déclarations ont soulevé un tollé général, les réductions d'horaire se poursuivent, avec maintien du salaire, et le chômage continue d'augmenter (7,9% en 1987).

Ces exemples montrent à quel point des réductions d'horaire généralisées et rigides sont peu souhaitables, en Suisse comme ailleurs. L'Union syndicale suisse, qui, elle aussi vise les 35 heures par solidarité avec les mouvements syndicaux européens, ferme les yeux sur une réalité qui pourrait coûter cher à l'économie suisse, si l'initiative était acceptée.

6. REPONSES A CERTAINS ARGUMENTS DES INITIANTS

Arguments des initiants

La réduction de la durée du travail permet de lutter contre le chômage.

La réduction de la durée du travail permet de créer de nouveaux emplois.

La réduction de la durée du travail améliore la qualité de vie des travailleurs.

Introduire la réduction de la durée du travail dans la constitution est le seul moyen d'obtenir des réductions d'horaire.

Réponses

Cet argument, utilisé par tous les syndicats européens, est chaque fois contredit par les faits. L'exemple français l'a démontré. Le gouvernement socialiste, à peine arrivé au pouvoir, a voulu réduire la semaine de travail à 39 heures de façon généralisée. Depuis lors, le chômage n'a pas diminué mais il a au contraire augmenté.

De plus, la Suisse est, après le Japon, le pays où le nombre d'heures de travail par an est le plus élevé. Mais c'est aussi le pays dont le taux de chômage est le plus bas (0,7% en 1987).

Une réduction de la durée du travail d'une heure équivaut à une augmentation de salaire réel de plus de 4%. Elle constitue donc pour les employeurs des coûts supplémentaires qui ne leur permettent pas d'engager de nouveaux salariés pour compenser les heures perdues.

Mais, même s'ils en avaient les moyens, la pénurie de personnel qualifié qui règne actuellement les empêcherait probablement d'engager.

Cela est d'autant plus vrai en Suisse où les coûts salariaux globaux sont déjà les plus élevés du monde industrialisé.

La réduction de la durée du travail rigide prévue par l'initiative empêche en réalité tout aménagement souple du temps de travail et de loisirs. L'initiative, par sa rigidité, détériore plutôt qu'elle n'améliore la qualité de vie des salariés qui connaissent aujourd'hui une durée du travail de 40 heures par semaine en moyenne, ce qui permet, dans la pratique, des horaires plus conformes au mode de vie et aux vœux des salariés.

Entre 1973 et 1985, la durée moyenne du travail en Suisse a passé de 45,1 heures à 42,5 heures. Grâce à la négociation entre partenaires sociaux. Les branches dans lesquelles la durée du travail est plus élevée sont celles qui n'ont pas, jusqu'ici les moyens économiques suffisants de procéder à des réductions très importantes.

La Suisse est le pays où l'on travaille le plus.

C'est vrai à l'exception du Japon. Mais c'est aussi le pays où l'on chôme le moins.

L'initiative ne met pas en danger l'économie suisse.

En introduisant une réduction généralisée de la durée du travail, l'initiative met en difficulté des branches qui n'ont pas nécessairement les moyens d'assumer des coûts supplémentaires. De plus, les coûts salariaux, en Suisse sont les plus élevés du monde industrialisé. Les augmenter de façon brutale menace la compétitivité d'entreprises qui travaillent déjà avec des marges réduites sur les marchés internationaux.

Certains pays en sont déjà ou bientôt à la semaine de 35 heures.

C'est vrai. Pour un pays comme la Grande-Bretagne par exemple, dont le taux de chômage était de plus de 10% en 1987.

L'initiative concerne tous les travailleurs car, outre l'objectif des 40 heures, elle prévoit des réductions ultérieures.

C'est vrai. L'initiative oblige le Parlement à procéder à des réductions d'horaire ultérieures, toujours aussi rigides, toujours aussi généralisées, toujours aussi arbitraires. On peut donc affirmer que l'initiative implique, pour les entreprises, des charges qui vont bien au-delà de l'objectif des 40 heures.

21.

7. CONCLUSION

L'initiative "pour la réduction de la durée du travail" doit être refusée :

Elle introduit une réglementation rigide de l'horaire de travail qui ne répond ni aux vœux des salariés ni aux besoins des entreprises.

Elle impose des conditions plus restrictives pour les branches qui appliquent déjà les 40 heures mais avec des aménagements d'horaire souples alors que l'initiative prévoit une durée maximum du temps de travail hebdomadaire.

Elle représente des coûts supplémentaires non négligeables pour des branches économiques qui aujourd'hui déjà éprouvent des difficultés pour maintenir leur capacité concurrentielle.

Elle impose une redistribution de gains de productivité qui ne sont pas encore réalisés.

Elle bloque toute négociation sur d'autres possibilités de répartir ces gains de productivité (augmentations de salaire, vacances, création de réserves, amortissements, investissements, dividendes, etc.).

Elle vide les conventions collectives d'une part de leur substance en réglant par la constitution et la loi un domaine qui relève de la négociation entre partenaires sociaux.

Elle ne résorbe pas le chômage (qui est en Suisse inférieur à 1%) mais risque au contraire de mettre des entreprises en difficulté et de menacer des emplois.

Elle ne vise pas seulement les 40 heures, mais d'autres réductions de la durée du travail que le Parlement serait contraint d'imposer par la suite.

Il faut donc que le peuple et les cantons disent clairement

NON à l'initiative "pour la réduction de la durée du travail"

le 4 décembre prochain.

Tableau 1

Evolution de la durée du travail en Suisse, dans l'industrie, les arts et métiers, la construction et les services ¹⁾

	1973	1975	1980	1985	1986	1987
Total	45,1	44,7	44,1	43,1	42,8	42,5
Hommes	45,5	45,0	44,5	43,5	43,1	42,8
Femmes	43,5	43,0	42,4	41,5	41,2	41,0
Personnel d'exploitation	45,5	44,9	44,3	43,4	43,0	42,8
Hommes	45,8	45,3	44,7	43,7	43,3	43,1
Femmes	43,6	43,1	42,7	41,6	41,5	41,2
Personnel de bureau	44,1	43,9	43,3	42,5	42,1	41,8
Hommes	44,4	44,3	43,7	42,8	42,5	42,2
Femmes	43,1	42,7	41,9	41,2	40,7	40,6

¹⁾ Durée hebdomadaire individuelle du travail en moyenne des travailleurs accidentés
Source: OFIAMT

Tableau 2

Comparaison internationale des coûts salariaux dans l'industrie de transformation en 1987 ¹⁾

	Coûts salariaux globaux par heure fr.	dont	
		salaire horaire brut fr.	coûts salariaux annexes par heure fr.
Suisse	27,38	18,31	9,07
RFA	27,08	14,67	12,41
Suède	22,88	13,15	9,73
Pays-Bas	22,84	12,80	10,05
Belgique	21,76	12,13	9,64
Japon	20,82	16,14	4,68
USA	20,36	14,81	5,55
Autriche	20,30	10,41	9,89
Italie	20,11	10,16	9,95
France	18,57	10,01	8,56
Grande-Bretagne	14,65	10,29	4,37
Espagne	13,81	8,85	4,96

¹⁾ Exprimés en fr. s. après conversion aux cours moyens annuels du change

Source : Notices économiques UBS, juillet 1988

Tableau 3

Réglementation collective de la durée hebdomadaire du travail

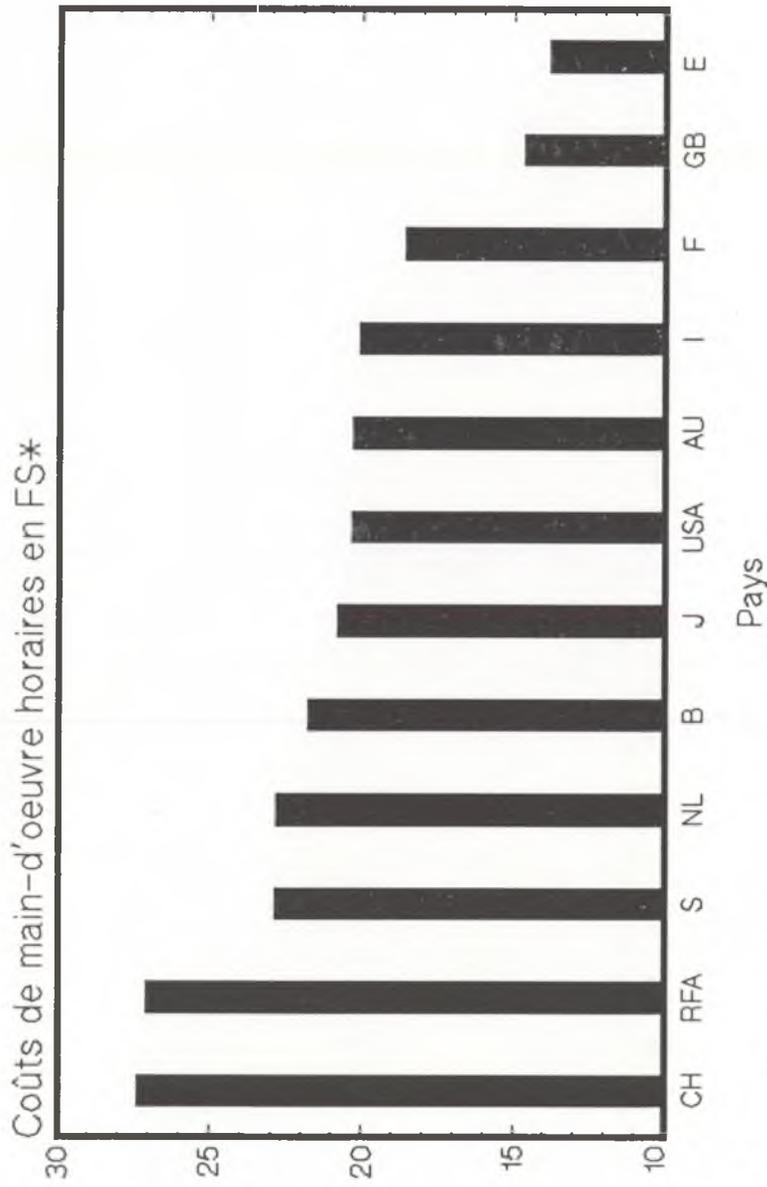
Branche économique, industrie	Réglementation en vigueur		Réductions prévues	
	Nbre heures	Jusqu'à	Nbre heures	Dès
Chocolat	41	9/90		
Conserves	42	12/90		
Boulangerie/pâtisserie	44	12/88		
Exportateurs de fromage	43	12/88	42	1/89
			41	1/90
Boucherie	44	12/88	43	1/89
Brasseries	42	12/88		
Eaux minérales 1)	42	12/88		
Fruits	43	12/88	42	1/89
Cigarettes 1)	40	6/89		
Cigares	40	12/90		
Coton	42	12/88		
Lin	42	12/89		
Textiles	42,5	12/88	42	1/89
Habillement	42	12/89	41,5	1/90
Tailleurs	45	12/88		
Chaussures	42,5	3/90		
Papier	43	12/88		
Cartonnage	41	12/89		
Arts graphiques	40			
Reliure	40	4/89		
Imprimerie	40	12/90		
Industrie chimique bâloise	41	12/89	40	1/90
Machines	40	7/93		
Métallurgie	42	12/89	41	1/90
Horlogerie	40	5/91		
Décolletage	41	12/90	40	1/91
Chauffage et ventilation	42,75	12/88	42	1/89
Ferblanterie-appareillage	42,75	12/88	42	1/89
Facteurs d'orgues	44	12/88	43	1/89
Briques et tuiles	42,5	12/88		
Verre 1)	40	12/88		
Céramique	42,5	12/88		
Ciment	43	12/88		
Meubles	43	12/88		
Architectes et ingénieurs	41,5	12/88		
Construction (gros oeuvre)				
moyenne annuelle				
- grandes villes, agglom.	42	12/88	41,5	1/89
- autres villes, camp.	42,5	12/88	42	1/89
Banques	42,5	12/88		
Assurances 2)	42,5	12/89		

1) La majorité des entreprises

2) Accord-recommandation avec la SEC

Source : Journal des Associations patronales no 34/25.8.88

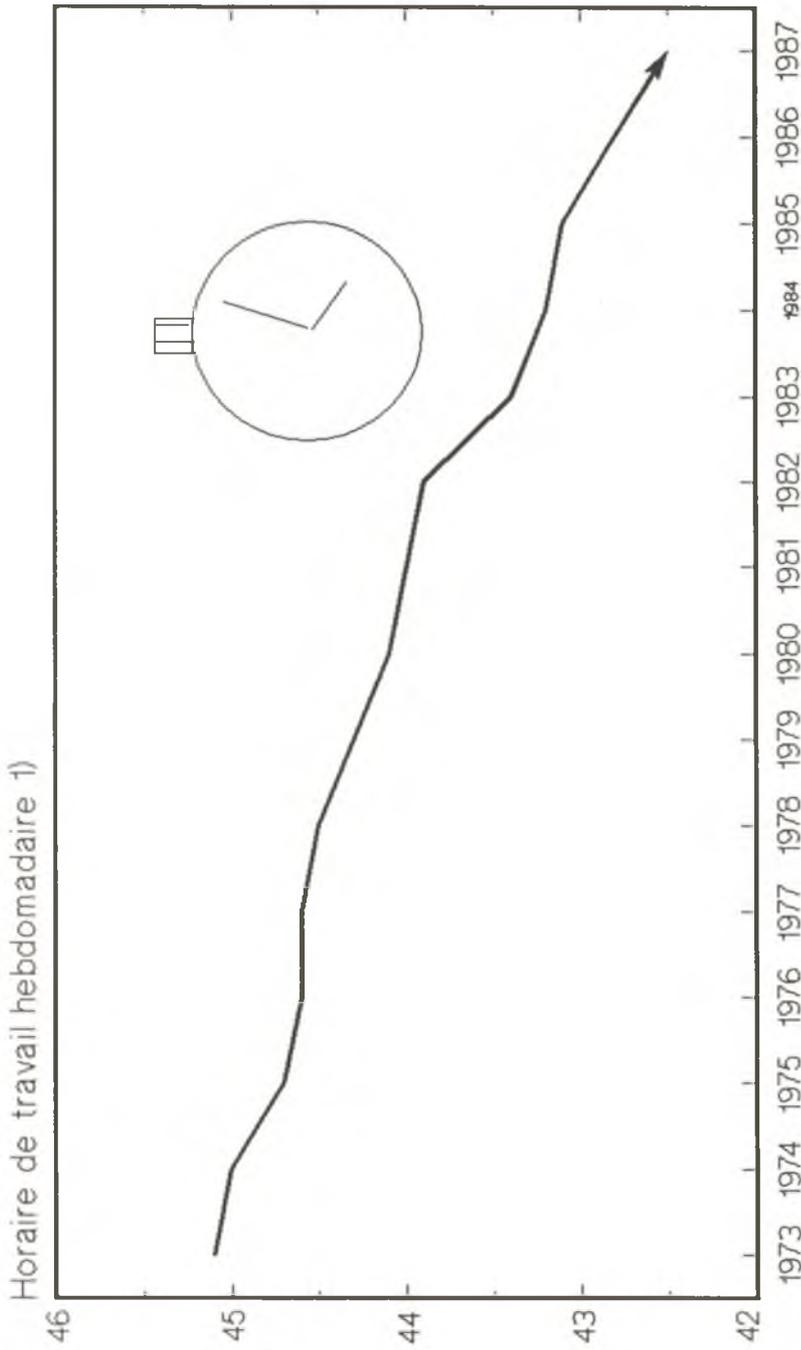
Coûts de main-d'oeuvre : la Suisse en tête !



* Dans l'industrie transformatrice

Source : Notices économiques UBS, Juillet 1988

Horaire de travail : en baisse constante



1) Horaire hebdomadaire de travail en Suisse (moyenne individuelle)
(Horticulture, industrie, construction, services)

Source : OFIAMT

COMITE ROMAND CONTRE LA RIGIDITE DE LA DUREE DU TRAVAIL
Case postale 101 - 1211 Genève 3

ERRATUM

En raison d'une erreur de manipulation lors des ultimes corrections du texte, une regrettable erreur s'est glissée à la page 12 de l'argumentaire. C'est la section consacrée à l'industrie horlogère qui a été victime de cette malencontreuse confusion. Avec nos excuses, vous trouverez une nouvelle version de la section 5.1.2. qui annule naturellement la précédente.

5.1.2. Salariés de l'horlogerie lésés

Autre secteur qui serait désavantagé par l'application de l'initiative : l'horlogerie. Une convention fixe la durée moyenne de la semaine de travail à 40 heures. Or, l'industrie horlogère est en quelque sorte une industrie saisonnière, qui connaît une forte activité à la veille des fêtes de fin d'année, puis des périodes de creux. De plus, elle travaille à court terme, car la mode est changeante, les délais de livraison sont courts et les commandes peuvent être annulées. Pas question donc, de constituer des stocks durant les périodes creuses. Les entreprises horlogères, pour survivre, doivent organiser le travail en fonction des commandes. Pour elles, une durée maximum inférieure à 40 heures aurait des conséquences dangereuses pour leur survie et donc pour l'emploi. A l'heure où l'horlogerie se revitalise, ce serait lui porter un coup grave, qui ne resterait pas sans répercussions sur l'emploi dans tout l'arc jurassien.

Ces deux exemples démontrent que l'initiative exercerait des effets négatifs dans les branches qui connaissent aujourd'hui déjà la semaine de 40 heures. C'est sans doute aussi pour cette raison que le syndicat de la métallurgie et de l'horlogerie, la FTMH, est opposé au lancement de l'initiative de l'Union syndicale suisse.