

Pour une loi du travail moderne

Loi sur le travail: une révision judicieuse

de repère



Point de repère,
une information
de la Société pour
le développement
de l'économie
suisse (SDES)



Nécessaire révision

Opinions totalement divergentes

Le vrai et le faux

Egalité de traitement

La loi sur le travail, loi pour le travail



L'économie suisse traverse une phase difficile. La stagnation du pouvoir d'achat, le risque de perdre son emploi font partie du quotidien de chacun. Les entreprises suisses sont également dans la tourmente. Sur les marchés étrangers, elles doivent rivaliser tant sur les prix que sur la qualité avec des concurrents de valeur. Sur le marché intérieur également, le développement de la concurrence a supprimé quelques rentes de situation et a déstabilisé plus d'une entreprise.

C'est pour tenir compte de ce nouvel environnement que la loi sur le travail a été révisée. Elle diminue les contraintes administratives et permet aux entreprises de s'organiser de manière plus souple. Les femmes pourront revendiquer dans l'industrie des emplois qui leur sont aujourd'hui interdits parce que

Les clients de nos entreprises sont les garants de nos emplois. La révision de la loi sur le travail permettra de mieux répondre à leurs demandes.

dans ce secteur, et dans ce secteur uniquement, elles ne peuvent obtenir d'autorisation de travail de nuit. De plus, la nouvelle loi améliore la protection des travailleurs dans tous les secteurs de

l'économie, en particulier pour les femmes enceintes.

Comme le Parlement a refusé d'inscrire dans la loi une nouvelle mesure instaurant une compensation en temps libre pour le travail de nuit et du dimanche, les syndicats ont lancé le référendum. On ne soulignera jamais assez qu'actuellement cette compensation n'est pas prévue dans la loi. Cette question, comme bien d'autres, est traitée par les partenaires sociaux, à la table de négociation.

Il n'est pas honnête de laisser entendre que le travail de nuit, du dimanche et les heures supplémentaires se multiplieront par l'effet de la nouvelle loi, les modifications proposées ne sont qu'une adaptation bienvenue pour faire face aux difficultés économiques du moment.

Sommaire

Les raisons de la révision	3
Les principales nouveautés	4-5
Des positions totalement antagonistes	6-7
Cinq affirmations sans fondements	8-9
Les femmes et la loi sur le travail	10
Définitions	11
Pour en savoir plus	12

Chantal Balet

Les raisons d'une révision

■ Dominique Rochat

Le ralentissement économique est la principale raison qui a poussé le Conseil fédéral et le Parlement à entreprendre une révision de la loi sur le travail. Cette révision était aussi l'occasion de réaliser le principe de l'égalité entre hommes et femmes.



Egalité dans le monde du travail (Incolor)

Ces dernières années, la croissance de l'économie suisse est restée bien en dessous des attentes. Le Produit intérieur brut n'a que faiblement progressé depuis 1991 et le chômage ne s'est pas résorbé. De nombreux emplois disparaissent ou sont transférés à l'étranger. Les principales cau-

ses de ces difficultés résident notamment dans la densité de la législation, la valeur du franc suisse et le niveau élevé des coûts salariaux. La nouvelle loi sur le travail doit contribuer à améliorer l'attrait de la place économique suisse en assouplissant un peu la réglementation sur le travail.

Egalité entre la femme et l'homme

La révision de la loi sur le travail a également permis d'adapter ce texte au principe constitutionnel d'égalité entre hommes et femmes. La loi sur le travail actuelle interdit aux femmes de travailler la nuit dans l'industrie, alors qu'elles peuvent obtenir une autorisation dans les services et l'artisanat. Cette interdiction remonte à l'époque où la Suisse était liée par la Convention no. 89 de l'Organisation internationale du travail. En 1992, le Conseil fédéral a dénoncé cette convention, qui allait à l'encontre du principe constitutionnel d'égalité homme/femme. Tous les pays membres de l'Union Européenne l'ont également dénoncée, suite à une

décision de la Cour européenne de justice qui l'a jugée incompatible avec le principe de l'égalité entre les sexes.

Traitement du projet au Parlement

Le Conseil fédéral a publié le projet de révision partielle de la loi fédérale sur le travail le 2 février 1994. Le Parlement n'a pas suivi la proposition du Conseil fédéral d'ancrer dans la nouvelle loi une compensation en temps libre pour le travail de nuit et du dimanche. L'inscription de cette compensation dans la loi aurait supprimé la marge de manoeuvre des partenaires sociaux, à qui revient la tâche de la négocier. Le projet de loi, sans la compensation de 10% en temps libre pour le travail de nuit ou du dimanche, a été approuvé lors de la session de printemps 1996. L'Union syndicale suisse avait décidé de lancer un référendum bien avant le débat final au Parlement.

Le peuple décidera

Le référendum a été signé par plus de 150 000 personnes. La votation a été fixée au 1er décembre 1996. Le Conseil fédéral a pris la décision inhabituelle de ne pas soutenir la loi telle qu'elle a été approuvée par notre Parlement. ■

Impressum

Point de repère est une publication de la SDES consacrée à des thèmes de politique économique

Société pour le développement de l'économie suisse
1 Carrefour de Rive, CP 3684
1211 Genève 3
Téléphone: 022 786 66 81
Téléfax: 022 786 64 50
World Wide Web:
<http://www.wf-sdes.ch>

Loi sur le travail: les no

■ Vincent Simon

Les principales nouveautés introduites dans la révision de la loi sur le travail sont au nombre de quatre: limite du travail de jour repoussée à 23 heures, mise sur pied d'égalité des hommes et des femmes face au travail de nuit, amélioration sensible des mesures de protection de la santé et possibilité pour le commerce de détail d'employer du personnel six dimanches ou jours fériés par an.

Nouvelle définition du travail de jour et du travail de nuit

Dans la loi actuelle, le travail de jour est compris entre 6h. et 20h (5h. en été). C'est dans ce laps de temps que les entreprises doivent organiser leurs activités. Elles peuvent toutefois repousser la limite du travail à 22 ou 23h., à condition d'avoir obtenu de l'administration fédérale ou cantonale compétente une autorisation officielle.

La nouvelle loi simplifie les choses en fixant les limites du travail de jour entre 6h. et 23h. Elle supprime ainsi l'autorisation actuellement nécessaire pour le travail accompli entre 20 et 23h.

Ce changement est important. Il donne plus de souplesse aux entreprises, en leur permettant par exemple de faire se relayer deux équipes de collaborateurs

entre 6 et 23h. (travail en 2 équipes) sans avoir à passer par une longue procédure d'autorisation. Les délais de fabrication ayant tendance à se raccourcir (fabrication "juste à temps"), il est essentiel que les entreprises suisses aient les moyens de répondre à l'évolution des besoins de leurs clients. Ce surcroît de souplesse n'entraîne pas un allongement de la durée du travail, mais permet une meilleure organisation de la production dont bénéficie l'entreprise et qui peut aussi être avantageuse pour les collaborateurs. Elle entraîne également une utilisation plus rationnelle d'équipements techniques de plus en plus chers et sophistiqués.

Travail de nuit: hommes et femmes à égalité

La loi actuelle interdit le travail de nuit, tant pour les hommes

que pour les femmes. Elle prévoit en revanche des exceptions. A condition d'y avoir été autorisés, les hommes ont le droit de travailler de nuit dans tous les secteurs économiques. Pour leur part, les femmes n'obtiennent jamais l'autorisation de travailler de nuit dans l'industrie. La nouvelle loi supprime cette interdiction.

Les conditions à remplir pour l'octroi d'une autorisation de travail de nuit ou du dimanche restent inchangées. Les entreprises qui ont besoin de travailler régulièrement de nuit doivent prouver que ce type de travail est rendu indispensable pour des raisons techniques ou économiques. Le travail de nuit occasionnel, pour terminer une commande par exemple, n'est autorisé que s'il existe un besoin urgent dûment établi

Une meilleure protection de la santé

Les mesures de protection de la santé ont été renforcées. Selon la nouvelle loi, l'employeur doit:

- veiller à ce que les travailleurs ne consomment ni alcool ni stupéfiants dans l'exercice de leur activité;
- proposer un travail entre 6h. et 20h. aux femmes enceintes travaillant entre 20h. et 6h. durant les huit semaines précédant l'accouchement, ou, si ce n'est pas possible, de leur verser 80% du sa-

ouveautés

laire. L'occupation de femmes enceintes ou allaitantes à des travaux pénibles ou dangereux peut faire l'objet d'une interdiction.

- prendre en charge un examen de santé pour les personnes travaillant de nuit durant une longue période;
- mettre sur pied des mesures relatives à la sécurité sur le chemin du travail, l'organisation des transports, la garde des enfants, la possibilité de se reposer et de s'alimenter.

Ouverture des magasins

Le Parlement a approuvé une disposition selon laquelle les

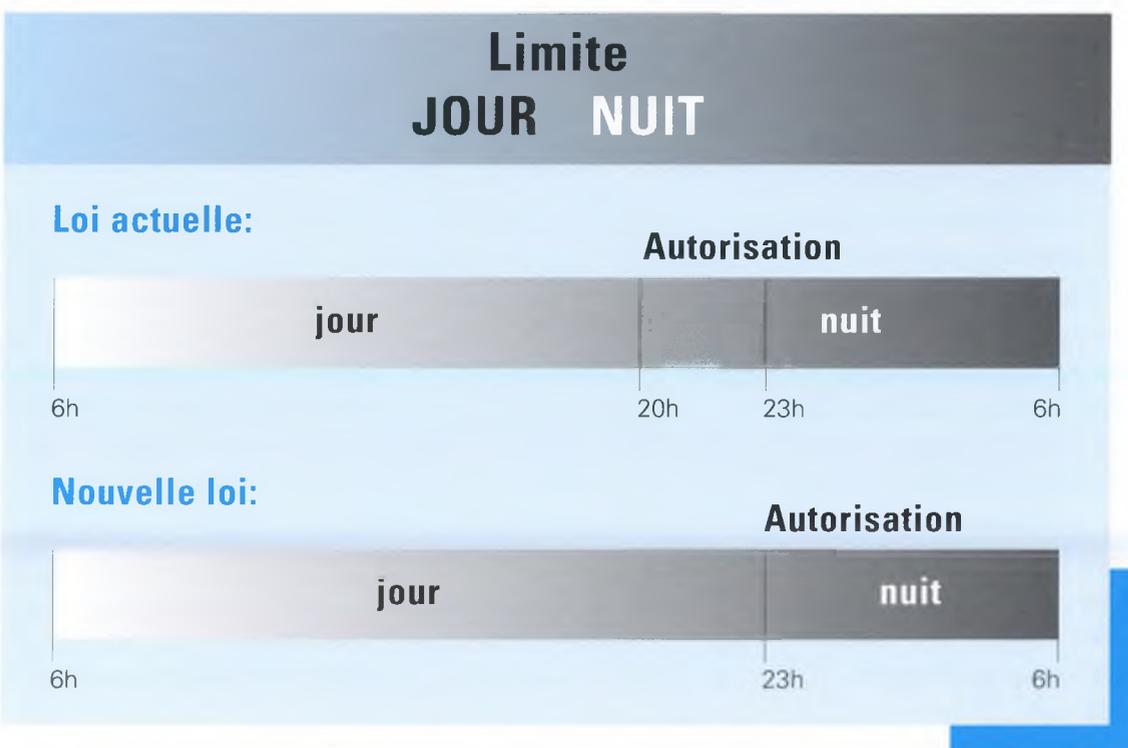
entreprises du commerce de détail peuvent, sans autorisation officielle, employer des travailleurs pendant six dimanches et jours fériés par an au maximum, pour autant que la législation cantonale et communale permette d'ouvrir les magasins ces jours-là. La décision en la matière appartient donc aux Parlements et à la population de chaque canton.

Moins d'heures "sup" – statu quo pour les compensations

La nouvelle loi réduit le nombre total des heures de travail supplémentaires exigibles d'un employé, l'article sur les travaux accessoires ayant en effet été supprimé. Par ailleurs, le statu quo règne en matière de

compensations pour le travail de nuit ou du dimanche. Aucune des compensations prévues par la loi actuelle n'est supprimée et aucune nouvelle compensation n'est introduite.

Des compensations existent déjà pour une partie des travailleurs de nuit et du dimanche. Près de la moitié des entreprises recourant au travail de nuit accordent en effet des compensations en temps. Elles sont généralement négociées entre partenaires sociaux ■



Des positions totalementen



Interview de Me Jacques Saucy, administrateur de WENGER SA, Delémont

"Aujourd'hui, les entreprises doivent réagir très rapidement aux fluctuations de la demande et à des délais souvent très courts. La loi révisée sur le travail adapte le cadre légal à ces nouvelles contraintes, sans conduire à un démantèlement social. Elle tend simplement à assurer un certain équilibre entre la demande des employeurs pour une plus grande flexibilité en matière d'organisation du travail et celle des salariés pour compenser les inconvénients du travail de nuit ou du dimanche en particulier".

La loi facilite l'organisation du travail en deux équipes. En quoi est-ce important pour l'économie suisse?

Cet assouplissement peut paraître a priori insignifiant. En réalité, il n'en est rien. La Suisse devant impérativement se spécialiser dans des productions et services à forte valeur ajoutée, les investissements dans l'appareil de production y sont devenus considérables. Le degré d'utilisation de l'outil de production est aujourd'hui déterminant pour assurer la rentabilité d'un nombre toujours plus grand d'entreprises. En reportant la fin du travail de jour de 20 heures à 23 heures, la loi révisée facilite le recours au travail en deux équipes et permet de diminuer sensiblement les coûts du capital investi. Cet assouplissement renforce nos entreprises et aide à maintenir en Suisse des emplois industriels et un niveau de salaires comparativement élevé.

Les critiques à l'égard de la nouvelle loi se concentrent sur l'absence d'une compensation en temps libre pour le travail de nuit et du dimanche. Votre avis?

Il faut opérer une nette distinction entre le travail de nuit ou du dimanche régulier et celui qui est demandé occasionnellement à des employés pour honorer une demande urgente. Dans le second cas de figure, il est normal et la loi révisée le prévoit, que des compensations salariales soient prévues pour

ce surcroît de travail pendant une période donnée.

Il n'en va pas de même pour le travail régulier de nuit ou du dimanche. D'abord, les postes de travail offerts répondent à une nécessité d'occupation nocturne. Ensuite, les conditions de travail réglées contractuellement tiennent déjà compte des inconvénients liés à cette occupation de nuit. Aller plus loin irait à l'encontre de toute logique économique. Le consommateur n'est certainement pas disposé à payer plus cher qu'aujourd'hui son pain, son journal, ses soins, ses moyens de transports en raison d'une majoration des coûts salariaux frappant tous les produits ou services fabriqués, préparés ou accomplis la nuit et le dimanche.

La nouvelle loi permet aux magasins d'occuper des travailleurs six dimanches par an. Le dimanche va-t-il devenir un jour comme les autres?

Mis à part l'assouplissement relatif (6 jours par an) consenti pour le seul commerce de détail, le travail du dimanche et des jours fériés reste en principe interdit. Comme aujourd'hui, les dérogations resteront soumises à autorisation et l'employeur devra démontrer que le travail dominical est indispensable pour des raisons techniques ou économiques. Il n'y a donc pas risque de généralisation du travail le dimanche.

■ *Interview: Vincent Simon*

t antagonistes



Interview de
Christine Luchsinger,
Union syndicale suisse

"La Suisse a besoin aujourd'hui d'une loi sur le travail équitable. Elle n'a que faire d'un texte extrême voté de justesse par le Parlement contre la proposition de compromis du Conseil fédéral. Elle n'a pas besoin non plus d'une loi sur le travail hostile aux femmes et aux hommes, qui refuse une protection minimale de la santé des travailleurs de nuit, dont on sait qu'elle est mise à rude épreuve."

La nouvelle loi sur le travail autorise le travail à deux équipes sans demande d'autorisation. Qu'est-ce que cela signifie pour vous?

"Pour la plupart des travailleurs, une journée de travail s'achève au plus tard entre 19 heures et 20 heures. Le travail effectué jusqu'à 23 ou 24 heures est du travail de nuit. En fait, la prolongation du travail de jour jusqu'à 23 heures vise à supprimer des suppléments de salaires. Nous connaissons des entreprises qui commencent déjà aujourd'hui à supprimer les suppléments de salaires.

La principale critique formulée à l'endroit de la loi révisée sur le travail porte sur l'absence de compensation en temps pour le travail de nuit.

"Pour ce qui est de la protection de la santé, la loi en vigueur sur le travail remonte à 1877. Or on sait aujourd'hui que le travail de nuit est dommageable pour la santé. Lorsque le travail de nuit est nécessaire, il faut prendre suffisamment tôt les mesures préventives qui s'imposent. Les cinq à six jours de repos supplémentaires initialement prévus, un minimum absolu, auraient été bienvenus. La loi sur le travail aurait ainsi assuré une protection de la santé adaptée à notre époque."

La loi révisée sur le travail permet l'ouverture des magasins six dimanches par an. Y voyez-vous une atteinte au repos dominical?

"Ce qui est en cause dans cette loi, c'est bien plus que la simple ouverture des magasins le dimanche. C'est une brèche ouverte dans l'interdiction du travail du dimanche. Selon des études récentes, l'ouverture des magasins le dimanche n'est pas un atout dans la concurrence. Elle ne fait que pénaliser les vendeuses et vendeurs et leurs familles. Mais les produits vendus le dimanche devront bien être fabriqués et distribués. Cela incitera les entreprises concernées à revendiquer le droit de travailler de dimanche. Il y a là une logique injustifiable."

■ Interview: Markus Rossier

Réponse à cinq affirmati

■ par Martin Bürlimann

Heures supplémentaires

Affirmation:
la loi permet à l'employeur d'exiger plus d'heures supplémentaires qu'actuellement.

Réponse: faux. La durée légale du travail ne change pas, elle diminue même. La loi actuelle autorise trois types d'heures supplémentaires:

- a) les heures supplémentaires proprement dites, qui représentent la différence entre les heures fixées dans le contrat de travail et la durée maximale de la semaine de travail autorisée par la loi, qui est de 45h. actuellement.
- b) le travail supplémentaire, qui représente les heures dépassant la durée légale de la semaine de travail. La loi permet 260 heures de travail supplémentaire, les 170 dernières devant faire l'objet d'une autorisation
- c) les travaux accessoires, soit deux heures par jour au maximum.

La nouvelle loi supprime l'article sur les travaux accessoires. Ils devront donc être effectuées dans la limite des heures supplémentaires autorisées. De fait, la durée légale du travail diminue. L'autre nouveauté réside dans la suppression de l'autorisation pour les 170 dernières heures de travail supplémentaire.

Travail de nuit

Affirmation:
désormais, les femmes devront aussi travailler de nuit dans l'industrie.

Réponse: faux. L'interdiction du travail de nuit subsiste. Mais les autorisations en dérogations à cette interdiction seront les mêmes pour les femmes et les hommes. L'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie était à l'origine un instrument de protection. Au fil des ans, elle s'est révélée être un facteur pénalisant les femmes. Aujourd'hui, celles qui veulent travailler de nuit dans ce secteur n'y sont pas autorisées. A l'avenir, les femmes auront ainsi les mêmes chances que les hommes sur le marché du travail.

Désormais, le travail de nuit débute à 23h00. Le travail du soir entre 20h00 et 23h00 est libéralisé puisqu'il n'est plus soumis à autorisation. La nuit durera de 23h00 à 6h00 et travailler pendant ces heures restera interdit. Avec l'accord des travailleurs, la période considérée comme nuit peut être avancée ou reculée d'une heure. De même, les travailleurs ne peuvent être occupés de nuit que s'ils y consentent.

ons sans fondements

Travail du dimanche

Affirmation:
les magasins pourront ouvrir six dimanches par an sans autorisation. Bientôt, cette disposition s'étendra aux entreprises de livraison et à d'autres branches. Le dimanche ne sera plus considéré comme jour de repos.

Réponse: faux. L'interdiction générale du travail du dimanche subsiste. Aucun magasin ne pourra ouvrir le dimanche si la législation cantonale ou communale s'y oppose. Cette nouvelle disposition a uniquement pour but d'éviter que les cantons libéralisant les heures d'ouverture ne se heurtent à la législation fédérale.

Semaine de travail

Affirmation:
la nouvelle loi sur le travail introduit la semaine de travail de sept jours.

Réponse: faux. L'interdiction de travailler le dimanche subsiste. Les entreprises souhaitant bénéficier d'une exemption devront continuer à fournir des justifications.

Protection de la santé

Affirmation:
la nouvelle loi sur le travail provoquera des problèmes de santé.

Réponse: faux. La révision de la loi sur le travail prend mieux en compte la santé des travailleurs: ils bénéficieront d'examens médicaux à charge de l'employeur et les femmes enceintes seront davantage protégées. Ces deux dispositions essentielles montrent que le législateur a pris au sérieux la question de la santé.

L'article 35b de la nouvelle loi accorde une meilleure protection aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent. Celles d'entre elles qui travaillent le soir ou la nuit sont mieux protégées: l'employeur devra leur proposer un travail équivalent entre 6h et 20h durant les 8 dernières semaines de la grossesse et, si ce n'est pas possible, les libérer de leur travail et leur verser 80% de leur salaire. En cas de nécessité médicale, cette obligation pourra s'étendre à toute la grossesse et entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement. ■

Les femmes et la nouvelle loi sur le travail

■ par Christine Stähli

La nouvelle loi conserve le principe de l'interdiction du travail de nuit pour tous. En revanche, et c'est la nouveauté, les dérogations à cette interdiction seront dorénavant les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Les femmes pourront donc travailler de nuit dans l'industrie si leur entreprise a obtenu l'autorisation nécessaire.



Des emplois de nuit – pour les femmes aussi (IMAGEBANK)

Il est en effet inévitable de prévoir des dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche. Le travail de nuit et du dimanche est une réalité dans de nombreux domaines: restauration, milieu hospitalier, boulangerie, presse et médias électroniques, entreprises de transport publiques et privées, entreprises de divertissement... Qui n'a jamais eu recours à l'un de ces services? Dans le secteur tertiaire, les dérogations au travail de nuit sont les mêmes pour les deux sexes. Dans l'industrie au contraire, les déro-

gations ne sont possibles que pour les hommes tandis qu'il est absolument interdit aux femmes de travailler la nuit.

Conséquences positives pour les femmes...

La réglementation actuelle empêche les femmes d'occuper un emploi dans les entreprises industrielles qui travaillent 24 heures sur 24. Elles sont ainsi doublement handicapées, à l'embauche et dans l'avancement de leur carrière. Il n'est ainsi actuellement pas possible pour une femme qui le souhaite d'assumer la direction d'un projet impliquant de travailler la nuit.

Aujourd'hui, les femmes travaillent de nuit comme infirmières, serveuses ou chauffeurs de taxi. Mais elles ne peuvent pas occuper un emploi dans l'industrie électronique. Cette différence de traitement ne se justifie plus.

... et pour les entreprises

L'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie

pose un problème aux entreprises ayant une importante main d'oeuvre féminine, comme par exemple en microtechnique. Si une entreprise souhaite obtenir une autorisation de travail de nuit provisoire pour venir à bout d'un volume important de commandes, elle doit soit engager temporairement du personnel masculin, soit renoncer à la commande. La première solution est insatisfaisante parce qu'il faut former rapidement du personnel et que la qualité n'est pas garantie, la seconde entraîne la perte d'une commande qui est aujourd'hui primordiale pour maintenir l'emploi en Suisse.

Dans la situation économique actuelle – fort taux de chômage, concurrence internationale accrue – la Suisse a un urgent besoin d'améliorer les conditions-cadre juridiques pour rendre son industrie plus concurrentielle et assurer les emplois. La révision de la loi sur le travail constitue une réponse à cette nécessité. ■

Définitions

■ par Dominique Rochat

Travail de jour

Dans la loi actuelle, travail effectué entre 6h. et 20h (5h en été). Il est possible de déplacer cette limite à 23h moyennant une autorisation. Selon la nouvelle loi, la période de travail de jour va de 6h. à 23h. Il n'y aura plus besoin d'autorisation pour le travail accompli entre 20 et 23h. De cette manière, le travail à deux équipes sera libéré des contraintes administratives.

Travail de nuit

Travail compris actuellement entre 20h00 et 5h00 (hiver: 6h00) et entre 23h00 et 6h00 dans la nouvelle loi. Le travail de nuit est en principe interdit. Des dérogations sont possibles, mais elles nécessitent l'obtention d'une autorisation. Pour le travail de nuit régulier, l'entreprise doit prouver que des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable. Actuellement, les femmes ne sont pas autorisées à travailler la nuit dans l'industrie.

Travail en deux équipes

Mode de travail consistant à faire se relayer deux groupes de collaborateurs tout au long d'une journée, la première équipe travaillant par exemple de 6h. à 14h. et la seconde de 14h. à 22h. Le travail en deux équipes permet aux entreprises soumises à de fortes contraintes concurrentielles de mieux organiser la production et d'ob-

tenir une meilleure utilisation de leurs équipements.

Heures supplémentaires

Heures effectuées en dehors du temps de travail défini contractuellement, 40 heures par exemple, mais comprises dans le temps de travail hebdomadaire maximal de 45 heures autorisé par la loi.

Travail supplémentaire

Travail effectué en dehors du temps de travail maximum de 45 heures autorisé par la loi et qui ne doit pas excéder 260 heures par an.

Travail accessoire

Travail qui, dans la loi actuelle, peut durer deux heures par jour et qui est effectué en plus du temps de travail maximum autorisé par la loi. Le travail accessoire ne doit pas être confondu avec le travail supplé-

mentaire, ce qui signifie que les deux heures de travail peuvent être exigées en plus des heures supplémentaires et du travail supplémentaire. L'article sur les travaux accessoires a été supprimé dans la nouvelle loi.

Majoration de salaire

Tant la loi actuelle que la nouvelle loi prévoient un supplément de salaire de 25% au moins pour le travail supplémentaire et le travail de nuit occasionnels et de 50% au moins pour le travail du dimanche occasionnel. En revanche, ni la loi actuelle ni la nouvelle loi ne prévoient de majoration de salaire ou de congé supplémentaire pour le travail de nuit régulier parce que le supplément de rémunération pour le travail de nuit est généralement inclus dans le salaire mensuel. Les deux lois laissent aux partenaires sociaux, c'est-à-dire aux employeurs et aux travailleurs concernés, le soin de régler la question. ■

Durée du travail		
Loi actuelle:		
1920 h.	240 h.	90 h. 170 h.
Durée selon contrat ou convention	Heures supplémentaires	Travail supplémentaire
Nouvelle loi:		
1920 h.	240 h.	260 h.
Durée selon contrat ou convention	Heures supplémentaires	Travail supplémentaire

Pour en savoir plus

Publications concernant la loi sur le travail

- SDES: documentation du 16 juillet 1996 "Révision de la loi sur le travail: un assouplissement bienvenu", Genève (6 pages). Cette publication et les autres publications de la SDES peuvent également être consultées sur le World Wide Web (Internet) à l'adresse suivante: <http://www.wf-sdes.ch/>
- Union syndicale suisse: documentation n°26 "Le temps, ce n'est pas toujours de l'argent", Berne 1995; documentation n° 35 "Révision partielle de la loi sur le travail: heures supplémentaires, travail du dimanche, travail de nuit", 1996; deux autres documents sont annoncés pour le mois d'octobre. USS, case postale 64, 3000 Berne 23. Tél. 031 371 56 66, fax 031 371 08 37.
- OCDE: "Politiques du marché du travail en Suisse", Paris 1996. A commander auprès des librairies Payot, Lausanne (fax: 021 320 25 14) ou Maditec, Renens (fax: 021 635 07 80)
- Message du Conseil fédéral du 2 février 1994 concernant la modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce. A commander auprès de la Chancellerie fédérale à Berne.
- Rapport du Conseil fédéral sur l'étendue, l'aménagement, la problématique et les perspectives du travail de nuit, de fin de semaine et en équipe (rapport Conrad, 1994).
- OFIAMT: Enquête représentative sur le travail de nuit, de fin de semaine et en équipe en Suisse. La Vie Economique, 6/1994.
- Bureau d'études en matière de politique du travail et d'affaires sociales (BASS, Berne): Réglementations concernant les horaires de travail dans les conventions collectives de travail. La Vie Economique, 5/1995.
- Argumentaire "Oui à la loi sur le travail", Berne, août 1996 (27 pages d'explications complétées par un tableau comparatif de l'ancienne et de la nouvelle loi. Ce matériel, ainsi que des informations supplémentaires, peuvent être commandés auprès du Comité "Oui à la loi sur le travail", Case postale 8615, 3001 Berne. Tél.: 031 381 77 85, fax: 031 382 23 66.

**La plupart de ces publications sont gratuites.
Deux d'entre elles peuvent être commandées au moyen du talon ci-joint.**

Qui peut vous faire un exposé?

Vous êtes à la recherche d'orateurs favorables ou opposés à la nouvelle loi sur le travail? Vous obtiendrez de l'aide aux numéros suivants:

- Comité "oui à la loi sur le travail": 031 381 77 85 (fax: 031 382 23 56)
- Union syndicale suisse: 031 371 56 66 (fax: 031 371 08 37).