

Comité suisse « oui à la loi sur le travail »

Argumentaire

OUI A LA LOI SUR LE TRAVAIL

Le 12 août 1996

Table des matières

Avant-propos

1. Point de la situation
 - 1.1. La place économique suisse
 - 1.2. L'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le plan du travail de nuit et du travail dominical
2. Les buts de la révision
 - 2.1. La contribution à la sauvegarde d'emplois
 - 2.2. La concrétisation de l'égalité de traitement entre femmes et hommes au niveau du travail nocturne et dominical
 - 2.3. La compensation de la flexibilisation par une meilleure protection des travailleurs
3. Quels sont les enjeux de la révision?
 - 3.1. La situation juridique actuelle
 - 3.2. Les lacunes de la situation juridique actuelle
 - 3.3. Le contenu de la révision
 - 3.3.1. Aspects principaux
 - 3.3.1.1. L'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le plan du travail nocturne et dominical
 - 3.3.1.2. Les limites du jour et de la nuit
 - 3.3.1.3. La compensation de la flexibilisation par une meilleure protection des travailleurs
 - 3.3.2. Autres aspects
 - 3.3.2.1. Le travail du dimanche dans le secteur de la vente
 - 3.3.2.2. Les heures supplémentaires
 - 3.3.2.3. L'octroi de l'autorisation relative au travail de nuit et du dimanche
4. Pourquoi la révision de la loi s'impose-t-elle?
 - 4.1. La protection de l'emploi
 - 4.1.1. Généralités
 - 4.1.2. Etat de la situation dans certaines branches
 - 4.2. L'égalité de traitement
 - 4.3. La protection de la santé
 - 4.4. Le renforcement de l'autonomie cantonale en matière de fermeture des magasins

5. Les arguments des opposants: contrevérités ou déformations grossières
 - 5.1. L'interdiction du travail de nuit et du dimanche est-elle supprimée?
 - 5.2. La nuit est-elle transformée en jour?
 - 5.3. Le dimanche devient-il un jour ouvrable ordinaire?
 - 5.4. La nouvelle loi implique-t-elle un accroissement du nombre d'heures supplémentaires?
 - 5.5. La protection de la santé est-elle négligée?
 - 5.6. La révision supprime-t-elle des compensations (en temps ou en salaire)?
 - 5.7. Les compensations contractuelles ou celles prévues dans les services publics sont-elles menacées?
 - 5.8. Le compromis passé entre les partenaires sociaux est-il dénoncé?
6. La révision de la loi sur le travail: un compromis équilibré

Annexe: présentation synoptique des textes de loi

Avant-propos

La loi sur le travail a été révisée et prévoit désormais de nouvelles dispositions en matière de travail de nuit et du dimanche; elle sera vraisemblablement soumise au peuple le 1er décembre 1996. Nous vous présentons ci-après les points principaux de cette révision:

- **Les inégalités de traitement entre femmes et hommes contenues dans l'actuelle loi au niveau du travail de nuit et du dimanche sont supprimées:** certes, l'interdiction de principe du travail nocturne et dominical reste en vigueur; néanmoins, les femmes actives dans l'industrie doivent bénéficier des mêmes exceptions à l'interdit que les hommes.
- **Le travail du soir est rendu plus flexible:** les restrictions et les charges administratives liées à la période entre 20h00 et 23h00 sont levées suite à une nouvelle définition du jour et de la nuit. Le travail en deux équipes devient possible d'une manière générale, sans allongement aucun du temps d'activité des travailleuses et des travailleurs. Les installations de production peuvent ainsi mieux être utilisées, avec pour conséquence des réductions de frais et des réserves permettant à leur tour des réinvestissements plus rapides. Cette révision renforce donc la capacité concurrentielle de la Suisse en contribuant à sauvegarder des emplois.
- **La sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail:** la nouvelle loi révisée améliore considérablement la situation sur le plan de la sécurité et de la santé des travailleuses et des travailleurs. Des progrès qui profiteront avant tout aux nombreuses femmes - surtout dans le secteur des services - qui travaillent déjà la nuit.

Cette révision, qui revêt une importance capitale pour la place économique suisse, est combattue à coups d'arguments grossièrement déformés. Toutes les personnes préoccupées par les problèmes de la sécurité de l'emploi, de l'égalité de traitement des femmes et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs approuveront le projet sans hésiter.

Oui à la loi sur le travail

Un comité suisse « oui à la loi sur le travail » s'est formé sous la direction de l'Union suisse des arts et métiers dans le but de faire aboutir positivement, lors du vote, cette importante révision de la loi susmentionnée; il se compose de 118 parlementaires.

1. Point de la situation

1.1. La place économique suisse

La croissance économique de notre pays a été moins importante que prévue l'année dernière et elle restera faible en 1996, si l'on se fie aux prévisions. Quant à la situation sur le front du travail, elle est très tendue avec 165'000 sans-emploi au niveau national, soit un taux de chômage de 4,6 pour cent. De nombreux emplois ont en outre quitté la Suisse en raison de la perte d'attrait progressive de notre place économique. On cite souvent, au chapitre des causes de ces délocalisations, le niveau élevé des coûts salariaux, l'augmentation excessive des charges fiscales, le caractère trop restrictif des réglementations, notamment sur le marché du travail, et la force du franc suisse. Une étude parue dans la « Handelszeitung » démontre que les 50 plus importants employeurs de Suisse ont supprimé, en 1995, quelque 8'000 emplois dans notre pays, alors qu'ils en ont créé près de 22'000 à l'étranger. **La tendance à la délocalisation** est donc manifeste; il faut tout faire pour la stopper. Il est de l'intérêt de notre économie de renforcer sa capacité concurrentielle, cela aussi dans l'optique de la sauvegarde et de la création d'emplois. Seul un niveau d'investissement élevé permettra, à long terme, de garantir et d'améliorer la capacité concurrentielle de notre pays au niveau international.

Le programme de revitalisation constitue, dans ce contexte, un pas important effectué dans la bonne direction. Quelques progrès décisifs ont pu être réalisés en ce domaine, mais d'autres mesures urgentes s'imposent encore, tels: l'assainissement des finances fédérales, l'amélioration du contexte fiscal et l'application de mesures politiques relatives au marché du travail. **La révision de la loi sur le travail représente ainsi une contribution concrète à la revitalisation de la place économique suisse.**

1.2. L'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le plan du travail de nuit et du travail dominical

La législation suisse contient une **interdiction de principe** du travail de nuit et du dimanche. Il est cependant évident qu'un tel interdit n'est pas imaginable sans exceptions. Dans l'hôtellerie, les hôpitaux, les homes, les usines d'approvisionnement en électricité et en eau, mais aussi dans les domaines des transports publics, des télécommunications, de la presse et de l'imprimerie, ou de la boulangerie, de la fromagerie, de l'approvisionnement en essence, de la vente au détail, des théâtres, du divertissement et du sport, partout l'on trouve des gens qui travaillent la nuit et le dimanche. Vu que nous sommes tous tributaires de ces personnes, la loi sur le travail en vigueur actuellement prévoit déjà des exceptions à l'interdiction de principe frappant l'activité nocturne ou dominicale; celles-là peuvent profiter à des secteurs entiers aussi bien qu'à des entreprises isolées. Quant aux conditions à remplir pour obtenir une autorisation, elles sont draconiennes.

Dans de nombreuses branches de services où l'on travaille la nuit et le dimanche, les exceptions à cet interdit de principe s'appliquent aussi bien aux hommes qu'aux femmes, **contrairement à ce qui se produisait jusqu'ici dans l'industrie, où elles n'étaient accordées qu'aux hommes et où l'interdiction du travail nocturne et dominical s'appliquait de manière absolue aux femmes.**

Cette inégalité de traitement entre les deux sexes était ancrée dans une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT), laquelle avait été ratifiée par la Suisse (Convention n° 89 de l'OIT); une situation juridique qui n'était évidemment pas compatible avec le principe de l'égalité de traitement inscrit dans la Constitution fédérale (article 4 de la Cst.). Les efforts déployés en vue de dénoncer la Convention n° 89 de l'OIT se sont toutefois heurtés à la résistance acharnée des syndicats. Il aura fallu attendre que les Etats de l'UE se voient contraints d'appliquer une égalité de traitement entre femmes et hommes en ce domaine, à la suite des décisions de la Cour européenne de justice, pour que le Conseil fédéral se décide lui aussi à procéder aux modifications nécessaires de la législation suisse.

Notre gouvernement a donc dénoncé, en 1992, la Convention n° 89 de l'OIT, rendant ainsi possible l'introduction, dans le droit suisse, du principe de l'égalité de traitement des femmes en matière de travail de nuit et de travail dominical.

2. Les buts de la révision

2.1. La contribution à la sauvegarde d'emplois

Les milieux économiques demandaient depuis longtemps déjà un assouplissement des dispositions restrictives portant sur le travail nocturne et dominical. Le rigorisme de la réglementation relative à la durée du travail et la rigidité du marché du travail, elle-même liée à l'interdiction absolue pour les femmes de travailler la nuit et le dimanche, sont coresponsables de la fuite toujours plus dramatique des emplois vers l'étranger. Par conséquent, l'un des buts de la révision doit nécessairement consister en la flexibilisation de la durée du travail en entreprise. **Entendons-nous bien, il ne s'agira pas de faire travailler plus l'individu, mais simplement d'autoriser, au sein des entreprises, des systèmes de relève plus souples.** On devra pouvoir travailler lorsqu'il y a du travail, et notamment dans le sens d'une utilisation optimale des ressources.

Une telle réglementation sur le plan de la durée du travail contribuera de manière notable à protéger les emplois en Suisse et ne pourra donc que profiter à l'ensemble des travailleurs. Ces derniers bénéficieront en outre d'autres avantages puisqu'ils pourront, eux aussi, aménager leur temps de travail et leur temps libre de manière individuelle et flexible.

2.2. La concrétisation de l'égalité de traitement entre femmes et hommes au niveau du travail nocturne et dominical

Même si la sauvegarde d'emplois, problème que nous venons d'aborder au chiffre 2.1., constitue l'un des objectifs centraux du projet, il est incontestable qu'il s'agira avant tout de répercuter sur la législation suisse la dénonciation de la Convention n° 89 de l'OIT. La nouvelle loi devra, en premier lieu, **supprimer les inégalités de traitement existant entre les deux sexes sur le plan du travail de nuit et du travail dominical.**

Selon les termes formulés par le Conseil fédéral dans son message concernant la modification de la loi sur le travail: « La révision vise donc principalement à établir l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans les prescriptions sur la durée du travail et du repos, et ceci notamment en ce qui concerne le travail de nuit et du dimanche ... » (message, chiffre 113). C'est dans ces situations, et plus particulièrement par rapport à l'interdiction absolue frappant les femmes actives dans l'industrie, que le besoin d'adaptation est le plus urgent.

2.3. La compensation de la flexibilisation par une meilleure protection des travailleurs

Le Conseil fédéral avait déjà affirmé, à l'occasion de la dénonciation de la Convention n° 89 de l'OIT, son intention d'associer l'assouplissement de l'interdiction absolue faite aux femmes de travailler la nuit et le dimanche à un **renforcement de la protection des travailleurs.**

La révision devait donc, parallèlement à la mise en oeuvre du principe d'égalité, améliorer la protection de toutes les personnes occupées la nuit et le dimanche. Ce progrès ne devait cependant pas être compris « comme une prestation destinée à contre-balancer l'égalité de traitement de l'homme et de la femme », mais « comme une compensation des inconvénients possibles qui, pour la santé et le bien-être général des travailleurs, résulteront de la libéralisation des prescriptions sur l'horaire et sur la durée de travail » (message, chiffre 123).

3. Quels sont les enjeux de la révision?

3.1. La situation juridique actuelle

La loi sur le travail **interdit en principe le travail de nuit et le travail dominical** (art. 16 et 18 de la loi actuellement en vigueur). Le terme de nuit s'applique, en été, à la période entre 20h00 et 05h00 (06h00 en hiver); les entreprises ont néanmoins la faculté, si elles peuvent faire la preuve d'une nécessité (art. 10, 2e al. de la loi en vigueur), de repousser dans une certaine mesure les limites du jour. Ce décalage ou la possibilité d'un décalage des limites sont déjà prévus, dans l'ordonnance, pour de nombreuses branches du secteur des services. La

législation suisse fournit ainsi une définition nuancée de la nuit, *en fonction de la branche, voire de l'entreprise*.

L'ordonnance prévoit, à l'intention de nombreuses professions qui ne peuvent se passer du travail de nuit et du dimanche, notamment dans le secteur des services, des **exceptions de branche** à l'interdiction de principe. Ces exceptions se réalisent en général, pour le travail de nuit, en déplaçant les limites du jour (donc par une définition de la nuit spécifique aux branches) et, pour le travail du dimanche, en déclarant non applicable la disposition relative à l'interdiction du travail dominical; elles sont valables aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Les **exceptions d'entreprise** à l'interdiction de travailler la nuit et le dimanche existent bel et bien, mais elles sont soumises à de **sévères conditions**:

- Le travail de nuit/du dimanche régulier ou périodique est assujéti au régime de l'autorisation. Cette dernière n'est délivrée que lorsque ce type de travail est rendu indispensable pour des raisons *techniques ou économiques* (art. 17, 2e al. et art. 19, 2e al. de la loi actuellement en vigueur)! La Confédération est responsable des autorisations accordées aux centres de production industriels, les autres entreprises étant du ressort des cantons.
- Quant au travail de nuit/du dimanche temporaire, il peut au contraire être autorisé en cas de *besoin urgent* dûment établi (art. 17, 1er al. et art. 19, 1er al. de la loi en vigueur). L'attribution des autorisations revient aux cantons.

Ce n'est pas parce qu'une entreprise est détentrice de l'autorisation susmentionnée qu'elle peut automatiquement engager tous ses employés la nuit ou le dimanche. Rappelons en outre que ce type de travail est absolument interdit aux femmes actives dans l'industrie, même en cas de nécessité technique ou économique, ou de besoin urgent dûment établi. L'entreprise concernée n'a le droit de faire appel qu'à des hommes pour ce type de travail.

3.2. Les lacunes de la situation juridique actuelle

L'interdiction faite aux femmes actives dans l'industrie de travailler la nuit ou le dimanche constitue un acte de **discrimination injustifiable**.

- Il **désavantage les femmes sur le plan de l'emploi**, nombre de ces entreprises industrielles, qui ont recours au travail de nuit ou du dimanche, renonçant à engager du personnel féminin.
- Il **limite les perspectives de carrière** des femmes travaillant dans l'industrie; certaines d'entre elles pourraient assumer une fonction dirigeante - par exemple la direction d'un projet. Malheureusement, cette fonction implique aussi un engagement la nuit ou le dimanche de sorte que ces femmes ne peuvent obtenir - parce qu'elles sont femmes - l'autorisation

nécessaire, et cela malgré le fait que les entreprises concernées remplissent toutes les conditions autorisant le travail nocturne et dominical.

- Par ailleurs, les femmes travaillant dans ce secteur n'ont **pas les mêmes possibilités d'aménager leur temps de travail** que leurs collègues masculins. Qu'elles aient ou non une famille à charge, elles peuvent être intéressées à travailler un certain temps, ou seulement de manière temporaire, la nuit ou le dimanche. Cela leur est pourtant interdit. Elles n'ont pas la possibilité d'organiser leur temps de travail en fonction de leurs besoins personnels, de sorte qu'elles se retrouvent doublement pénalisées: d'une part face à leurs collègues masculins, et d'autre part face aux autres femmes travaillant dans le secteur des services, que l'ordonnance autorise à travailler la nuit et le dimanche.
- Finalement, la réglementation en vigueur sous-tend aussi une **limitation du choix de professions** accessibles aux femmes désireuses de travailler la nuit ou le dimanche. Ces personnes ont accès au secteur des services, notamment comme veilleuse de nuit dans un hôpital, comme chauffeur de taxi ou serveuse de bar, mais elles ne peuvent exercer un travail plus tranquille comme celui de fabriquer des puces électroniques.

Les femmes ne sont pas seules à souffrir de l'inégalité de traitement mentionnée ci-dessus. La législation en vigueur pénalise aussi fortement **les entreprises**; lorsque des entreprises industrielles employant des femmes obtiennent, pour faire face à une commande massive, une autorisation temporaire de travailler la nuit ou le dimanche, elles n'ont le choix qu'entre deux solutions: soit elles engagent - et forment - du personnel masculin pour un temps limité, soit elles renoncent à certains contrats. Dans le premier cas, la réglementation entraîne des coûts supplémentaires en raison de la nécessité de former les nouveaux venus alors que dans le second cas, **les commandes si nécessaires au maintien des emplois sont purement et simplement perdues.**

Le plus important réside en outre, pour les milieux économiques, dans le fait que ce travail de nuit et du dimanche est lié à des conditions sévères ainsi qu'à de nombreuses charges administratives. Ce système est certainement justifié lorsqu'il s'agit de protéger la santé des travailleuses et des travailleurs, mais il est sans rapport avec l'objectif visé **s'il déploie ses effets déjà à partir de 20h00.**

La législation en vigueur est responsable du fait que toute entreprise désireuse d'engager deux équipes nécessite une autorisation spéciale. Or, les démarches administratives y relatives sont fastidieuses puisqu'il faut démontrer, dans le détail, que les conditions inscrites à l'art. 23 de la loi sont bien remplies. A défaut d'une telle preuve, l'entreprise concernée ne peut engager successivement deux équipes complètes puisque l'on dépasserait obligatoirement les limites du travail de jour. Dans de nombreux cas, on emploie une première équipe entre 06h00 et 14h00 et une seconde entre 14h00 et

22h00. De telles contraintes handicapent considérablement la place suisse par rapport à ses concurrentes.

En ce qui concerne finalement la **définition de la notion de nuit** dans la législation suisse, il faut savoir que celle-ci est devenue **totale­ment confuse**, suite à l'instauration du système de déplacement (au niveau de l'entreprise ou de la branche) des limites du travail de jour. Ces décalages peuvent se traduire soit par un retardement de la fin de journée soit par une anticipation du début de journée. Vu les restrictions radicales au travail nocturne et dominical imposées jusqu'ici par la loi, un grand nombre de ces déplacements de limites s'est avéré nécessaire. Il est donc possible de faire débuter le jour à 0h00 (cas particuliers pour les boulangeries, pâtisseries et confiseries) ou de le faire se terminer à 0h30 (cinémas). Avec ce système, il n'y a plus une heure de nuit qui ne puisse être assimilée, sur le plan du droit du travail, à une heure de jour!

3.3. Le contenu de la révision

3.3.1. Aspects principaux

3.3.1.1. L'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le plan du travail nocturne et dominical

La version révisée de la loi supprime l'inégalité de traitement entre femmes et hommes relativement au travail de nuit et du dimanche. **L'interdiction de principe frappant aujourd'hui ce type d'activité n'est pas levée; eile reste en vigueur aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Seul changement: les exceptions admises pour les hommes s'appliqueront désormais aussi aux femmes.**

Le travail de nuit et le travail dominical sont aujourd'hui défendus (art. 16, 1er al. et art. 18, 1er al. de la loi actuellement en vigueur) et ils resteront interdits dans la nouvelle loi (art. 16 et art. 18, 1er al. de la loi révisée). Ils ne sont possibles qu'à certaines conditions très sévères: « Le travail de nuit régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable », alors que pour un travail de nuit temporaire, l'autorisation est accordée uniquement « en cas de besoin urgent dûment établi ». Malgré ces prescriptions restrictives, la loi en vigueur interdit strictement ce type de travail à toutes les femmes actives dans l'industrie. Seuls les hommes y ont accès. Les femmes se retrouvent donc discriminées sur le plan de l'embauche en raison de cet interdit absolu à leur encontre, lequel incite les centres de production industriels opérant la nuit et le dimanche à ne pas engager de personnel féminin.

La modification proposée par la révision consiste uniquement en la suppression de cette disposition discriminatoire. **Les conditions à remplir par une entreprise pour pouvoir engager du personnel la nuit et le dimanche restent quant à elles inchangées** (nécessité technique ou économique, ou besoin urgent dûment établi), à l'instar de l'interdiction de

principe frappant le travail de nuit et du dimanche (art. 17, 2e et 3e al. et art. 19, 2e et 3e al. de la nouvelle loi révisée). Cette révision n'entraînera donc pas une augmentation du nombre d'heures effectuées durant les périodes indiquées ci-dessus. Là où ces types de travaux seront autorisés, les femmes seront simplement traitées de manière égale avec les hommes au niveau de l'embauche.

Il convient de rappeler finalement que personne, ni femme ni homme, ne peut être contraint à travailler la nuit ou le dimanche contre sa volonté (art. 17, 6e al. et art. 19, 6e al. de la nouvelle loi révisée).

3.3.1.2. Les limites du jour et de la nuit

Le texte révisé propose une **nouvelle définition du travail de nuit** (art. 10 de la nouvelle loi révisée); cette dernière notion doit s'appliquer à un ensemble de sept heures, entre 23h00 et 06h00, susceptible d'être avancé ou retardé d'une heure. Une telle modification n'est toutefois possible qu'avec le consentement des travailleurs. A signaler que la durée de la période de nuit (sept heures) ne peut en aucun cas être raccourcie.

Suite à la nouvelle délimitation du jour et de la nuit, le travail du soir (de 20h00 à 23h00) est autorisé sans restriction. Le travail à deux équipes n'est ainsi plus soumis à la fastidieuse procédure d'autorisation. Cette mesure de libéralisation représente une contribution importante en matière de lutte pour l'emploi. De surcroît, la levée des restrictions relatives au travail du soir renforce considérablement la capacité concurrentielle de nombreuses entreprises appartenant à des secteurs clefs de l'industrie.

Les salariés ne devront pas pour autant travailler plus, car la révision ne modifie en rien les durées d'occupation qui leur sont imposées. A l'inverse, la libéralisation du travail en équipes leur profite clairement: la flexibilisation des durées d'engagement permettra aux entreprises de proposer divers horaires, de sorte que les travailleurs pourront mieux organiser leur temps d'activité, notamment en tenant compte de leurs besoins personnels.

3.3.1.3. La compensation de la flexibilisation par une meilleure protection des travailleurs

Conformément à la déclaration d'intention formulée par le Conseil fédéral, la révision ne se limite pas à instaurer une égalité de traitement dans le domaine du travail nocturne et dominical ainsi qu'à rendre plus flexible le travail du soir, mais elle prévoit aussi un renforcement de la protection des travailleurs; le projet contraint notamment les employeurs à:

- prendre des **mesures visant à protéger l'intégrité personnelle des travailleurs** (art. 6, 1er al. de la nouvelle loi révisée);

- faire en sorte que les travailleurs n'aient **pas à consommer de l'alcool ou d'autres substances psychotropes** dans l'exercice de leur activité professionnelle (art. 6, al. 2bis de la loi révisée: l'article sur les danseuses);
- **proposer aux femmes enceintes engagées le soir ou la nuit (à savoir entre 20h00 et 06h00), dans la mesure des possibilités, un travail de jour (entre 06h00 et 20h00);** si une telle solution devait s'avérer impraticable, assurer le **paiement du salaire jusqu'à concurrence de 80 pour cent** durant toute la durée de la grossesse et jusqu'à la **seizième semaine après l'accouchement** (art. 35b de la loi révisée); les **mesures de protection de la maternité** qui interdisent l'occupation de femmes enceintes et de mères allaitantes (art. 35, 3e al. de la loi révisée) s'appliquent aussi bien au travail de nuit qu'aux **travaux pénibles et dangereux**.
- garantir le **suivi médical** de l'ensemble du personnel employé de nuit, femmes et hommes (art. 17c de la loi révisée);
- prendre, si nécessaire, des dispositions dans les domaines suivants (art. 17e de la loi révisée):
 - **sécurité sur le chemin du travail,**
 - **organisation du transport,**
 - **lieux de repos,**
 - **subsistance,**
 - etc.

Par ailleurs, il faut savoir que les mesures de protection des travailleurs ont déjà été renforcées de manière unilatérale, dans le cadre de Swisslex (loi sur la participation, modification de la disposition du CO concernant le contrat de travail), et qu'elles ont été qualifiées à l'époque par le Conseil fédéral de compensation face aux libéralisations à venir.

3.3.2. Autres aspects

3.3.2.1. Le travail du dimanche dans le secteur de la vente

Les délibérations parlementaires ont conduit à l'intégration, dans la loi sur le travail, d'une disposition autorisant les commerces à **employer des travailleurs durant six dimanches et jours fériés par année, cela sans autorisation préalable, mais sous réserve des prescriptions cantonales en matière de fermeture des magasins** (Art. 19, 4e al. de la loi révisée). Il faut cependant distinguer clairement le nouvel article de la loi sur le travail de la législation relative à la fermeture des magasins: en effet, la disposition de la loi révisée ne permettra à aucun magasin d'ouvrir ses portes le dimanche, **puisqu'il revient à la législation cantonale correspondante de**

décider si une telle ouverture est licite ou non. Il en est déjà ainsi aujourd'hui et la révision n'y changera rien.

La nouvelle disposition de la loi sur le travail vise à garantir la compatibilité entre cette même loi et la législation cantonale correspondante. Des problèmes se sont posés, par le passé, lorsqu'un canton décidait d'autoriser l'ouverture des commerces certains dimanches. Certes, l'ouverture était alors possible, mais les propriétaires et leur famille - de même que les cadres non soumis à la loi sur le travail - étaient les seuls à pouvoir travailler dans le magasin. Quant au personnel, il ne pouvait être engagé en raison de l'interdiction du travail dominical inscrite dans la loi. Le projet de révision corrige cet état de fait: si un canton décide démocratiquement - en général par le biais d'une votation - de permettre l'ouverture de magasins certains dimanches (principalement durant la période précédant Noël), alors il est normal que cette mesure implique la possibilité d'engager du personnel. La législation cantonale ne doit plus être remise en question par son homologue fédérale; **il faut au contraire renforcer l'autonomie des cantons pour que les décisions prises démocratiquement puissent aussi être appliquées.**

Rappelons que ces dispositions relatives à l'ouverture des commerces concernent un maximum de six dimanches et jours fériés par année, l'interdiction fondamentale d'employer des travailleurs restant sinon valable. Ce cadre très clair constitue un garde-fou efficace contre d'éventuels excès de libéralisation de la part des cantons, en matière d'ouverture dominicale des magasins. Par ailleurs, il est évident que les plus libéraux des cantons auront déjà de la peine à épuiser leur droit à un maximum de six jours..

3.3.2.2. Les heures supplémentaires

D'emblée, il faut préciser que la nouvelle loi sur le travail n'entraîne aucun accroissement du nombre maximal d'heures supplémentaires. Bien au contraire: la suppression des travaux accessoires réduit clairement le nombre total d'heures supplémentaires autorisées.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées par l'employé en dehors de la durée de travail fixée de manière contractuelle. Il en existe **trois types différents**:

- La durée contractuelle de travail est en principe bien inférieure à la durée maximale de travail autorisée par la loi (art. 9 de la loi sur le travail). Il faut souvent un nombre d'heures supplémentaires impressionnant pour atteindre le maximum légal. Ce premier type d'heures supplémentaires désigne ainsi le **temps de travail effectué en sus de la durée fixée de manière contractuelle mais en deçà de la limite maximale prévue par la loi.** (Dans les exemples de calcul utilisés par les syndicats, on cite le nombre de 240 heures supplémentaires par année).

- Il est bien sûr aussi possible de faire des heures supplémentaires **au-delà de la durée légale maximale**. Ces heures sont appelées « **travail supplémentaire** » dans la loi et ne sont autorisées qu'à certaines conditions (art. 12, 1er al. de la loi en vigueur et de la nouvelle loi révisée). On ne peut en effectuer plus de 260 (220 dans certains cas) par année (art. 12, 2e et 4e al. de la loi en vigueur et art. 12, 2e al. de la loi révisée).

- Outre ces heures et ce travail supplémentaires, la loi prévoyait encore une troisième catégorie, les « **travaux accessoires** » (art. 14 de la loi en vigueur), qui pouvaient être effectués *en sus* des heures susmentionnées.

Le projet de révision n'apporte aucune modification quant au nombre d'heures supplémentaires autorisées pour les deux premières catégories. La durée maximale du travail supplémentaire est fixée dans la loi à 260 heures pour les salariés dont la durée maximale de travail n'excède pas les 45 heures hebdomadaires, et à 220 heures pour les employés travaillant au maximum 50 heures par semaine. Ces chiffres étaient déjà inscrits dans l'ancienne loi sur le travail (art. 12, 2e et 4e al.) et sont repris sans modification dans le nouveau texte (art. 12, 2e al.). La révision n'a pas modifié le nombre d'heures de travail supplémentaire autorisées. Si l'on additionne les heures supplémentaires de la première catégorie (à savoir celles effectuées dans le cadre de la durée légale de travail) et le travail supplémentaire, on parvient, suivant le mode de calcul, à un maximum annuel de quelque 500 heures supplémentaires. Il en était déjà ainsi avant la révision et rien n'a changé.

Quant à l'article relatif aux *travaux accessoires* (art. 14 de la loi en vigueur, donc la troisième catégorie d'heures supplémentaires) il a été purement et simplement abrogé. De tels travaux feront désormais partie du décompte relatif à la durée maximale de travail prévue par la loi. **Cette modification entraînera donc une réduction massive du nombre total d'heures supplémentaires autorisées.**

Pour revenir finalement au travail supplémentaire, on peut encore préciser que la situation reste la même, non seulement au niveau du nombre d'heures permises, mais aussi sur le plan des conditions à remplir pour y avoir droit (art. 12, 1er al. de la loi en vigueur et du nouveau texte révisé). La seule modification porte sur le régime d'autorisation: un certain nombre d'heures de travail supplémentaire n'était pas soumis à autorisation dans l'ancienne loi, à savoir 90 heures pour un total de 260 heures supplémentaires possibles par année et 60 heures pour un total autorisé de 220 heures supplémentaires. Ces limites dépassées, une autorisation devenait nécessaire. L'obligation y relative a été levée dans le nouveau texte, puisqu'elle enfermait les autorités compétentes dans un rôle administratif improductif au lieu de les laisser effectuer des contrôles pouvant servir la cause de la protection des travailleurs. Le travail supplémentaire n'est pas rendu plus accessible avec l'abrogation de cette disposition, les conditions d'autorisation étant restées identiques. En revanche, la

suppression du régime de l'autorisation laisse plus de temps aux autorités de contrôle pour veiller au respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs.

On assiste ainsi, **dans le domaine des heures supplémentaires**, à un **renforcement ciblé de la protection des travailleurs**; la raison de ce phénomène est due à l'abolition des travaux accessoires qui limite de manière considérable le nombre d'heures supplémentaires possibles et permet aux organes de contrôle d'effectuer des examens efficaces au lieu de perdre leur temps avec des tâches administratives.

3.3.2.3. L'octroi de l'autorisation relative au travail de nuit et du dimanche

Conformément à la loi en vigueur actuellement, seules les entreprises industrielles obtiennent l'autorisation susmentionnée directement par la Confédération; les autres cas sont du ressort des cantons (art. 17, 2e al. et art. 19, 2e al. de la loi actuellement en vigueur). Dans le but d'uniformiser l'application de la loi, cette compétence a été remise entièrement aux mains de l'État fédéral, la charge des cantons étant limitée, dans le nouveau texte, au travail de nuit/du dimanche à caractère temporaire (art. 17, 5e al. et art. 19, 5e al. de la loi révisée).

La réorganisation des compétences en la matière et la clarification du rapport entre la loi sur le travail et la législation cantonale relative à l'ouverture des magasins (voir plus haut 3.3.2.1.) contribuent à renforcer de manière notable l'égalité et la sécurité du droit et sont à l'origine de conditions-cadre à la fois équitables et gérables.

4. Pourquoi la révision de la loi s'impose-t-elle?

La révision de la loi sur le travail doit permettre de freiner le mouvement de délocalisations vers l'étranger et, partant, de protéger l'emploi en Suisse (4.1.). Par ailleurs, elle est rendue nécessaire par l'application du principe constitutionnel de l'égalité de traitement entre les sexes (4.2.) et garantit finalement une meilleure protection de la santé (4.3.) comme, du reste, un renforcement de l'autonomie cantonale sur le plan de l'ouverture des magasins (4.4.).

4.1. La protection de l'emploi

4.1.1. Généralités

La nouvelle définition du travail de jour et de nuit (3.3.1.2.) **abolit toutes les conditions restrictives et les charges administratives portant sur la période entre 20h00 et 23h00**. Le travail en deux équipes devient ainsi possible, sans allongement du temps de travail des employés. Cette mesure donne la possibilité aux entreprises de mieux utiliser leurs moyens de

production (ressources d'entreprise) et leur évite de devoir passer par une procédure d'autorisation et par l'établissement de la preuve correspondante. **Ce faisant, le projet de révision améliore sensiblement l'attrait de la place économique suisse.**

Quant aux entreprises industrielles, où le travail s'organise parfois en trois équipes ou plus (la loi révisée ne l'autorise que si des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable), elles ne se voient plus contraintes d'engager uniquement des hommes. **L'extension consécutive de son potentiel de main-d'oeuvre** renforce elle aussi l'attrait de notre place économique.

Il est en outre essentiel que les entreprises devant recourir à un travail de nuit ou du dimanche **temporaire** pour faire face à un afflux de commandes puissent aussi faire appel à leur personnel féminin. A cet égard, il est indispensable **de pouvoir s'appuyer, pour certaines fonctions, sur des travailleurs bien « rôtés »**. Le fait de devoir former préalablement une nouvelle main-d'oeuvre masculine peut contraindre une entreprise à renoncer au contrat pour des raisons de délai. De surcroît, ce besoin de formation contribue à augmenter les coûts de production et, partant, à réduire le caractère concurrentiel de l'offre.

4.1.2. Etat de la situation dans certaines branches

Dans l'industrie textile, dans l'industrie des machines, dans l'industrie du papier ou dans les industries chimique et graphique, pour ne citer que quelques exemples importants, mais aussi dans le secteur de la construction avec une mention toute particulière pour les travaux souterrains, il est indispensable de pouvoir engager 2 ou 3 équipes voire plus, notamment pour des motifs d'ordre concurrentiel, technique ou pratique. La libéralisation du travail du soir, à savoir l'abolition du régime d'autorisation pour la période entre 20h00 et 23h00, représente déjà pour toutes les entreprises concernées un progrès important.

Dans divers secteurs industriels, l'emploi requiert aujourd'hui des investissements considérables. Le coût moyen d'un emploi dans une filature s'élève ainsi, vu l'importance des investissements effectués dans les machines, à environ 5 millions de francs. Avec de tels frais, il est évident que les entreprises de ce secteur doivent produire de manière continue. Des investissements colossaux sont aussi nécessaires dans l'industrie du papier où les nouvelles machines ont une longueur de 300 à 500 mètres, une largeur de 10 mètres, et finalement un prix variant entre 500 et 700 millions de francs. De telles machines ne peuvent être rentables que si elles fonctionnent en permanence. Or, le fait de ne pouvoir employer aucune femme la nuit et le dimanche pénalise fortement ces entreprises de filature et les empêche d'utiliser efficacement leurs moyens de production.

Le même problème se pose aussi aux autres entreprises qui, si elles ne sont pas tenues à une production continue, doivent néanmoins pouvoir s'adapter de manière flexible aux besoins des clients et notamment à la situation sur le plan des commandes. De cette souplesse dépend aujourd'hui la survie de nombreux centres de production, tout particulièrement dans le secteur de l'industrie des machines.

Les dispositions légales relatives à la durée du travail handicapent considérablement notre place économique et sont à l'origine, dans le cadre de la concurrence internationale acharnée que nous connaissons, de la perte de nombreux emplois. Ainsi, l'industrie graphique a perdu près de 16'000 emplois durant les cinq dernières années, l'industrie textile en perdant 2'000 au cours de la seule année 1995. A noter aussi que les délocalisations se multiplient, un phénomène qui n'est pas sans conséquences sur les branches essentiellement tournées vers le marché intérieur.

4.2. L'égalité de traitement

La révision de la loi sur le travail met fin à la discrimination dont sont victimes les femmes travaillant dans l'industrie, lesquelles bénéficient désormais des mêmes exceptions à l'interdiction du travail nocturne et dominical que les hommes.

Une femme qui désirerait - pour une raison ou pour une autre - travailler la nuit ou le dimanche se trouve face à un choix d'activités sérieusement restreint. Elle ne peut exercer que les professions ne tombant pas sous le coup de l'interdit absolu prononcé par la loi actuelle en matière de travail nocturne et dominical. Elle a donc le droit de conduire un taxi ou de servir dans un bar, mais elle n'est par exemple pas autorisée à fabriquer des puces électroniques pour l'industrie. La nouvelle loi vise à supprimer cette inégalité de traitement.

Les entreprises industrielles devant poursuivre leur production la nuit (ou le dimanche) ont de la peine à proposer des emplois où l'on ne travaillera que la semaine et de jour, **de sorte qu'il devient de plus en plus difficile pour les femmes de trouver une activité dans ce secteur.** Les employeurs concernés préféreront engager des hommes qui, eux, pourront toujours s'acquitter des tâches pour lesquelles ils ont été engagés. Avec la nouvelle loi, ces travaux seront à nouveau accessibles aux femmes.

L'exemple du papetier démontre que nous avons à faire ici à des emplois attrayants; il se présente régulièrement des jeunes femmes qui souhaiteraient apprendre ce métier à la fois intéressant et très technique mais qui en sont empêchées par le droit du travail.

Les dispositions en vigueur actuellement peuvent même conduire à des licenciements: un projet est en cours, dans un grand laboratoire de la chimie

bâloise, dont l'objectif est d'organiser une production en continu; les raisons de cette démarche sont aussi bien liées à des questions de procédés techniques qu'à des réflexions d'ordre écologique, chaque « mise en route » de la production étant la cause d'une augmentation considérable des émanations toxiques. Si les femmes devaient rester soumises à une interdiction absolue de travailler la nuit, il se pourrait que l'on assiste peu à peu à leur remplacement par du personnel masculin.

L'égalité de traitement face au travail de nuit et du dimanche doit ouvrir aux femmes actives dans l'industrie des **perspectives de carrière** équivalentes à celles des hommes. Rappelons ici que de nombreuses fonctions propices à un avancement professionnel sous-tendent aussi un engagement de nuit ou du dimanche (ex: la direction de projets). La réglementation en vigueur empêche les femmes travaillant dans l'industrie d'accéder à ce type de fonctions et, donc, aux carrières correspondantes. De tels exemples existent aussi dans le secteur bancaire (réception, surveillance, sécurité).

Enfin, la nouvelle loi sur le travail doit aussi offrir aux femmes des possibilités équivalentes à celles des hommes **en matière d'organisation du temps de travail individuel**. A cet égard, rappelons que l'industrie du papier a l'intention de créer des emplois à temps partiel exigeant une présence de nuit qui ne seront pas accessibles aux femmes si la loi actuellement en vigueur est maintenue. Ce même problème se pose aussi dans l'industrie des machines, dans le secteur informatique et dans celui de la programmation de systèmes.

4.3. La protection de la santé

La loi révisée prévoit des améliorations sensibles sur le plan de la protection des travailleurs, notamment par l'instauration d'un **suivi médical** dont les coûts seront entièrement à la charge du patron. Relevons au passage que ce suivi est à considérer comme un moyen de **prévention**. Il s'agit avant tout de réduire ou de supprimer les problèmes de santé liés au travail de nuit (voir art. 17c, 1er al. de la loi révisée).

La nouvelle réglementation en matière de protection de la maternité, applicable aux femmes travaillant le soir (entre 20h00 et 23h00) ou la nuit (de 23h00 à 06h00), constitue un pas important en direction de l'intérêt des employées. Les femmes concernées ont le droit, dans la mesure où il n'est pas possible de leur proposer un travail de jour équivalent, de toucher 80% de leur salaire pendant toute leur grossesse et durant 16 semaines après l'accouchement (art. 35b de la loi révisée). Il n'est donc pas très honnête de prétendre que la nouvelle loi tient compte essentiellement des intérêts des employeurs. En cas d'échec de la révision, les femmes travaillant la nuit ou le dimanche ne bénéficieraient plus de ces améliorations sur le plan de la protection de la maternité.

La nouvelle loi sur le travail prévoit, **à l'intention des femmes exécutant des travaux pénibles ou dangereux**, des mesures de **protection de la maternité** identiques à celles applicables pour un travail de nuit ou du dimanche. Dans ces cas, l'occupation de femmes enceintes et de mères allaitantes est impossible ou soumise à des conditions particulières (art. 35, 2e al. de la loi révisée). Les femmes qui ne peuvent plus effectuer leur travail habituel durant leur grossesse et leur période d'allaitement ont droit, lorsque l'employeur ne peut leur proposer un travail équivalent, à 80 pour cent de leur salaire (art. 35, 3e al. de la loi révisée).

Quant à la **redistribution des compétences en matière d'autorisation** (art. 17, 5e al. et art. 19, 5e al. de la loi révisée), elle contribue elle aussi à améliorer la protection des travailleurs. En attribuant à la Confédération le rôle d'octroyer des autorisations pour un travail de nuit/du dimanche régulier ou périodique, on assure partout un niveau de protection à la fois élevé et équivalent.

Il faut en outre attirer l'attention sur l'article relatif à la **protection de l'intégrité personnelle des travailleurs** (art. 6, 1er al. de la loi révisée) et plus particulièrement sur la disposition chargeant l'employeur de veiller à ce que le travailleur n'ait pas à consommer d'alcool ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle (art. 6, al. 2bis de la loi révisée: l'article sur les danseuses).

Rappelons encore une fois l'existence de nombreuses autres mesures visant à améliorer la protection des travailleurs que nous avons présentées au chapitre portant sur le contenu de la révision (3.3.1.3.).

Cette panoplie de mesures conçues exclusivement dans l'intérêt des travailleurs montre bien que la nouvelle loi n'a nullement été envisagée par les employeurs comme une arme contre les droits légitimes des travailleurs. Au contraire, les employeurs sont partis du principe que les répercussions favorables induites par la nouvelle loi sur la place économique suisse devaient être insérées dans un contexte où tout serait mis en oeuvre pour que le travail n'apparaisse pas comme la victime de visées purement économiques. Le projet de loi a ainsi atteint un niveau d'équilibre que les référendaires ont refusé de considérer. Ils ont préféré cibler leurs attaques sur certains aspects de la loi, refusant tout compromis qui ne se conformerait pas intégralement à leur vision du problème.

4.4. Le renforcement de l'autonomie cantonale en matière de fermeture des magasins

Le projet de révision permet d'éclaircir le rapport existant entre la législation cantonale en matière d'ouverture des magasins et celle relative au travail (voir ci-dessus: 3.3.2.1.). **Il s'ensuit que les dispositions cantonales en matière d'ouverture des magasins le dimanche ne sont pas (ou plus) « annulées » par la loi sur le travail.**

Les décisions démocratiques prises par les cantons à ce sujet doivent pouvoir être respectées. Lorsque la législation cantonale prévoit la possibilité d'ouvrir les magasins entre un et six dimanches par année, alors (et seulement dans ce cas!) il est normal que les commerces intéressés puissent engager du personnel de vente sans devoir requérir une autorisation supplémentaire (art. 19, 4e al. de la loi révisée). Selon la nouvelle loi sur le travail, le consentement des employés et des employées concernés reste nécessaire (art. 19, 6e al. de la loi révisée).

5. Les arguments des opposants: contrevérités et déformations grossières

5.1. L'interdiction du travail de nuit et du dimanche est-elle supprimée?

Les adversaires du projet prétendent que la révision abolit l'interdiction relative au travail de nuit et du dimanche des femmes actives dans l'industrie. Il s'agirait d'une démarche irresponsable de démantèlement social.

En réalité, **l'interdit de principe portant sur le travail nocturne et dominical n'est pas levé**. Il reste en vigueur aussi bien pour les hommes que pour les femmes (art. 16 et 18 de la loi révisée).

La seule nouveauté réside dans le fait que les femmes travaillant dans l'industrie bénéficieront à l'avenir des mêmes exceptions à l'interdit que les hommes. Les travailleuses de l'industrie obtiennent ainsi des chances analogues d'accès au travail que leurs homologues masculins et que l'ensemble des femmes et des hommes des autres branches (hôtellerie, divertissement, journalisme, boulangerie, etc.).

5.2. La nuit est-elle transformée en jour?

Les opposants prétendent que la révision entraînera une recrudescence importante du travail de nuit, cette dernière étant assimilée à un jour de travail normal.

Les conditions à remplir pour qu'un travail de nuit soit autorisé restent inchangées (art. 17, 2e et 3e al. de la loi révisée). Et ces mêmes conditions sont d'ailleurs très sévères. Le « Tagesanzeiger » affirmait à ce propos dans son numéro du 24 octobre 1992: « Les autorisations en matière de travail de nuit sont liées à des conditions très restrictives que remplissent seules une minorité d'entreprises ». Or, la révision ne modifiera en rien cet état de fait!

La révision ne provoquera donc aucun regain d'activité nocturne. Bien au contraire, puisque la compétence sur le plan de l'octroi des autorisations pour un travail de nuit régulier ou périodique passera des cantons à la

Confédération (art. 17, 5e al. de la loi révisée), ce qui devrait inciter certains cantons très libéraux à devenir plus sévères.

Le seul changement portera sur le *travail du soir*, à savoir la période entre 20h00 et 23h00, qui sera libéralisé et auquel il sera désormais plus aisé de recourir..

5.3. Le dimanche devient-il un jour ouvrable ordinaire?

Les opposants prétendent que la révision entraînera une recrudescence du travail du dimanche qui finira par devenir un jour de travail normal. Ils affirment en particulier que les commerces seront autorisés à rester ouverts durant six dimanches par année, remettant ainsi en cause le principe du congé dominical. Ils vont même jusqu'à dire que la révision introduit la semaine de sept jours.

Ce qui est valable pour le travail de nuit l'est en principe aussi pour le travail du dimanche: les conditions d'autorisation restent identiques (art. 19, 2e et 3e al. de la loi révisée). Ici aussi, le transfert des compétences à la Confédération (art. 19, 5e al. de la loi révisée) devrait rendre plus sévère la pratique de certains cantons. La nouvelle loi révisée n'entraînera par conséquent aucune recrudescence du travail dominical.

Les adversaires du projet en veulent tout particulièrement à la nouvelle disposition concernant le **travail du dimanche dans les magasins** (art. 19, 4e al. de la loi révisée). Ils prétendent que cette disposition sacrifie le congé dominical, ce qui est absolument faux; **la nouvelle disposition de la loi sur le travail n'autorise aucun commerce à ouvrir ses portes le dimanche.** Cette décision appartient en fait aux cantons et découle plus particulièrement de leur *législation en matière d'ouverture des magasins*. La nouvelle loi sur le travail vise pour sa part à assurer l'applicabilité des décisions prises par le législateur cantonal (voir plus haut 3.3.2.1.). Les récentes votations qui se sont déroulées dans divers cantons à ce sujet ont bien montré que nous étions loin de nous acheminer vers une libéralisation outrancière ou une désacralisation du dimanche.

Quant à l'affirmation selon laquelle cette disposition conduit à renoncer au principe du congé du dimanche, elle est dénuée de tout fondement; répétons-le une nouvelle fois: la révision de la loi sur le travail ne suscitera aucun regain d'activité dominicale. De la même manière, il est totalement abusif de prétendre que la révision marque l'avènement de la semaine de sept jours; **les durées de travail hebdomadaires et journalières ne subissent pas d'allongement.** Le projet ne change rien au fait que chaque dimanche de travail sera compensé par un jour de repos supplémentaire durant la semaine.

5.4. La nouvelle loi implique-t-elle un accroissement du nombre d'heures supplémentaires?

Les opposants prétendent encore que la révision obligera les travailleurs à effectuer plus d'heures supplémentaires, désormais jusqu'à 500 par année, et qu'il s'agirait là d'une évolution malvenue qui oblige les uns à travailler beaucoup trop, alors que les autres n'ont pas d'emploi.

Cette assertion des opposants relative à l'augmentation du nombre des heures supplémentaires est *infondée* et même contraire à la réalité. Comme nous l'avons déjà montré (3.3.2.2.), le nombre légal d'heures supplémentaires reste inchangé (art. 12 de la loi en vigueur et de la nouvelle loi révisée). En revanche, l'actuel article concernant les travaux accessoires (art. 14 de la loi en vigueur) est abrogé. Cela signifie que ces travaux (préparations, rangements et nettoyages), qui pouvaient être effectués en sus du nombre maximal d'heures supplémentaires, sont désormais comptabilisés dans le maximum légal. Vu qu'il n'est pas possible de renoncer purement et simplement à ces travaux, il est évident que le **nombre d'heures supplémentaires autorisées diminuera en fonction du temps consacré aux travaux accessoires.**

Les syndicats justifient leur argument en alléguant que le régime d'autorisation, auquel est soumise une partie des heures supplémentaires, a été supprimé. En réalité, seules 170 sur 260 heures supplémentaires autorisées, respectivement 160 sur 220 heures supplémentaires possibles, sont soumises à autorisation. Quant aux heures supplémentaires effectuées en plus de la durée contractuelle de travail mais dans le cadre de la durée légale maximale de travail (selon le mode de calcul, environ 240 heures possibles par année), elles sont elles aussi libérées du régime d'autorisation. Une autorisation est donc nécessaire uniquement pour les 170 dernières heures supplémentaires sur le total de 500 évoqué par les syndicats (et donc pas pour les 330 premières). Par ailleurs, il convient encore de relever que le recours aux heures supplémentaires ne sera nullement facilité **puisque les conditions à remplir restent les mêmes!** Par ailleurs, la réduction des charges administratives (liées notamment aux autorisations) permettra aux organes compétents de mieux contrôler et d'intervenir là où cela est nécessaire. Nous assistons donc, y compris sur le plan des heures supplémentaires, à un renforcement de la protection des travailleurs par le biais d'une meilleure efficacité de l'organe de contrôle.

Bien qu'il y ait consensus entre les représentants des travailleurs, des employeurs et de l'administration sur le fait de limiter la révision au problème du travail nocturne et dominical, la suppression de l'article relatif aux travaux accessoires répond en fait à une exigence unilatérale des syndicats. Que dire de ces derniers, sinon qu'ils sont de mauvaise foi lorsqu'ils prétendent que la révision stimulera le recours aux heures supplémentaires.

5.5. La protection de la santé est-elle négligée?

Les opposants prétendent que la révision néglige les aspects de protection de la santé.

Cette affirmation est sans fondement comme le prouvent nos développements relatifs à l'amélioration de la protection de la santé (3.3.1.3. et 4.3.). **Les employeurs sont, nous l'avons vu, contraints de prendre à leur charge le suivi médical** et de proposer le cas échéant aux employés concernés un travail de jour équivalent (art. 17c et art. 17d de la loi révisée). Toutes ces mesures et celles portant sur le **renforcement de la protection de la maternité** (art. 35 et art. 35b de la loi révisée) témoignent du sérieux avec lequel le législateur s'est penché sur cette question. De surcroît, il est évident que la disposition concernant la **protection de l'intégrité personnelle** (art. 6 de la loi révisée) représente elle aussi un progrès en ce domaine. Nous ne nous attarderons pas sur les **nombreuses autres mesures ciblées** de soutien aux travailleurs.

En réalité, les opposants parlent de négligence parce qu'ils n'ont pas réussi à imposer l'introduction de nouvelles compensations en temps pour le travail de nuit et du dimanche. Ces compensations, qui ne devaient pas être calculées sur la base de la durée maximale mais de la durée effective de travail, et cela indépendamment de l'importance de cette durée effective, n'avaient rien à voir avec la protection de la santé. Il s'agissait en fait d'augmentations légales de salaire. Le fait que le Parlement ne les ait pas acceptées ne diminue en rien la portée des mesures de protection (réelles) contenues dans le projet de révision.

Il convient de remarquer finalement que les craintes liées aux pertes d'emplois peuvent également conduire à de graves problèmes de santé. Toutes les mesures favorables à l'emploi contribuent donc aussi efficacement à protéger la santé!

5.6. La révision supprime-t-elle des compensations (en temps ou en salaire)?

Les opposants prétendent que la révision adoptée par le Parlement supprime des compensations liées au travail de nuit ou du dimanche.

Comme pour les heures supplémentaires, les adversaires de la révision n'hésitent pas à répandre de fausses informations au sujet des compensations liées au travail de nuit ou du dimanche. **Le texte de la nouvelle loi ne supprime aucune compensation existante.** L'actuelle législation prévoit une compensation en salaire pour un travail de nuit ou du dimanche à caractère temporaire (art. 17, 1er al. et art. 19, 1er al. de la loi en vigueur). Ce dédommagement est maintenu dans le nouveau texte (art. 17b et art. 19, 3e al.). La loi en vigueur ne prévoit en revanche aucune compensation pour un travail de nuit/du dimanche régulier ou périodique,

que ce soit sous forme de salaire ou de temps libre. **Lorsqu'ils parlent de « suppression » des compensations, les opposants n'entendent en réalité rien d'autre que le renoncement à l'introduction de nouvelles compensations légales!** Le règlement en matière de compensations a été repris tel quel et rien n'a été supprimé ni démantelé. Le Parlement s'est gardé de reprendre, dans la loi, la revendication syndicale qui aurait provoqué un alourdissement des charges salariales liées au travail de nuit ou du dimanche. Il n'en aura pas fallu plus pour que les syndicats décident de remettre en question et de torpiller, par le biais d'un référendum, toute une révision qu'ils avaient soutenue au départ.

De nombreuses raisons ont incité le Parlement à ne pas adopter les nouvelles compensations syndicales pour un travail de nuit/du dimanche régulier ou périodique:

- Rien ne justifie l'introduction de compensations *légales* pour un travail de nuit/du dimanche régulier ou périodique (que ce soit sous forme de salaire ou de temps libre). Lorsque le travail de nuit/du dimanche n'est pas temporaire mais bien régulier ou périodique, l'employé est informé de ce fait au plus tard à la conclusion **du contrat qui, par ailleurs, tient compte de cette réalité.** Pas de place, donc, pour une compensation légale.

- Relevons encore que les compensations légales ont été requises tout particulièrement pour des raisons de protection de la santé. Force est de constater qu'une compensation en salaire n'apporte rien sur le plan de la protection de la santé. Il en va de même des compensations en temps revendiquées par les syndicats. En effet, ces derniers ne proposent pas de baisser la durée maximale légale de travail en cas d'activité nocturne ou dominicale (ce qui pourrait se discuter), mais ils souhaitent que chaque personne travaillant la nuit ait droit à une compensation en temps, ceci indépendamment de son taux effectif de travail. La personne employée 10 heures par semaine aurait donc aussi le droit, conformément à la volonté des syndicats, à une telle compensation. Cette dernière devrait être assimilée à une augmentation de salaire (moins de travail pour le même salaire) et ne constituerait en aucun cas une mesure de protection de la santé. Ces compensations légales, que ce soit sous forme de salaire ou de temps libre, calculées sur la base de la durée de travail effective, ne seraient rien d'autre que **des augmentations légales de salaires.** Elles ne peuvent être acceptées parce qu'elles sous-tendent une intervention inacceptable du législateur dans le domaine du partenariat social et contractuel.

Les syndicats refusent en outre de régler la question des compensations au niveau contractuel, car ils savent que seul un travailleur sur deux est lié par une **convention collective de travail.** Signalons toutefois que le règlement contractuel de cette question ne passe pas obligatoirement par une convention collective. Les **contrats individuels de travail**

représentent aussi une forme de partenariat entre employeurs et travailleurs. Et même s'il n'est pas fait mention explicitement de compensations spéciales liées à un travail de nuit/du dimanche régulier ou périodique, il n'en reste pas moins que ces conditions de travail (nuit et dimanche) sont connues et qu'elles sont prises en compte dans le contrat.

- De nouvelles compensations légales pour un travail de nuit/du dimanche régulier ou périodique pénaliseraient les branches non concernées directement par la révision dans la mesure où **eiles emploient déjà, la nuit ou le dimanche, des hommes et des femmes qui du reste sont payés en conséquence**. Elles pénaliseraient de surcroît les branches qui sont obligées de recourir au travail nocturne ou dominical et qui ne **peuvent ainsi pas simplement limiter leur production aux heures de jour**.

- En introduisant de nouvelles compensations légales, la Suisse continuerait à faire **cavalier seul au sein de l'Europe**. Aucun de nos voisins européens n'a introduit de compensation obligatoire en temps pour un travail de nuit ou du dimanche.

- Les nouvelles compensations légales **provoqueraient en outre un renchérissement général des services qui sont offerts aujourd'hui la nuit ou le dimanche**: restauration, hôtellerie, cinémas, transports publics, remontées mécaniques, hôpitaux, etc. Il en va naturellement de même pour les secteurs de la boulangerie et du journalisme dont les produits sont fabriqués la nuit ou le dimanche. A ce propos, personne ne croit réellement qu'un tel renchérissement pourra simplement être reporté sur les consommateurs. Les problèmes de survie de ces branches s'en trouveraient encore aggravés.

La compensation en temps obligatoire de 10 pour cent proposée par les syndicats provoquerait immanquablement un renchérissement dans le secteur du bâtiment et dans celui de la construction de tunnels. Le système des « trois quarts » (trois équipes sont engagées durant dix jours alors que la quatrième a congé), très prisé par les entreprises et les travailleurs, serait sérieusement remis en question puisqu'il faudrait régulièrement « intégrer », de manière artificielle, des congés qui ne manqueraient pas de causer des ralentissements et des renchérissements. Ces derniers s'élevant en moyenne à 2,6 pour cent des coûts salariaux. Pour une part salariale d'un tiers dans les travaux souterrains, nous aurions une augmentation de 0,8 pour cent du coût des transversales alpines.

5.7. Les compensations contractuelles ou celles prévues dans les services publics sont-elles menacées?

Les syndicats craignent que la décision prise par le Parlement de ne pas accorder de compensation légale en temps ou en salaire pour un travail de

nuit/du dimanche régulier ou périodique pourrait annoncer une suppression des compensations accordées par voie contractuelle ou pour les compensations du service public (loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics, etc.).

La loi révisée n'a **aucune emprise directe** sur les compensations contractuelles. Avec ou sans révision, les partenaires concernés doivent décider entre eux quelles seront les compensations et à qui elles doivent être accordées. Elles sont en général fixées directement, dans les conventions actuelles, en fonction de tranches horaires (donc par exemple une compensation X dès 20h00 et jusqu'à 06h00). Le nouveau texte ne change rien à cette situation, tout comme d'ailleurs les nouvelles délimitations du jour et de la nuit, puisque 20h00 signifiera toujours 20h00.

Rappelons à cet égard qu'une récente révision de la loi sur la durée du travail a entraîné un renforcement notable des compensations accordées dans le service public. A cette occasion, les syndicats n'ont cessé de prétendre que cette avancée propre à la loi sur la durée du travail ne porterait pas préjudice à la loi sur le travail, vu que l'extension de l'indemnisation prévue dans le premier texte n'influençait en rien les dispositions de la seconde loi. Impossible de savoir aujourd'hui pourquoi ce raisonnement ne joue pas en sens inverse.

5.8. Le compromis passé entre les partenaires sociaux est-il dénoncé?

Les opposants prétendent qu'avec ce rejet des nouvelles compensations légales, le patronat romprait un compromis négocié antérieurement par les partenaires sociaux.

Un groupe de travail composé de représentants des partenaires sociaux avait été chargé de préparer cette révision. Le mandat remis par le Conseil fédéral à ce groupe prévoyait, outre l'introduction de l'égalité de traitement dans le domaine du travail de nuit et du dimanche, des mesures compensatoires d'une telle intensité qu'elles furent jugées inacceptables par les employeurs. Vu ces circonstances, le groupe de travail n'a même pas pu entrer en matière sur la requête du patronat visant à *réaliser l'égalité de traitement sans nouvelles charges*. Les représentants des patrons avaient d'ailleurs expliqué, dès le début, qu'ils ne pouvaient accepter le cadre fixé par le Conseil fédéral. Le texte issu des délibérations du groupe de travail n'a donc pas pu être qualifié, à aucun moment, de compromis entre partenaires sociaux. **Disons-le clairement: un tel consensus prévoyant l'introduction de nouvelles compensations légales n'a jamais existé.**

En réalité, le seul compromis entre partenaires sociaux et Conseil fédéral a été de limiter la révision à la question du travail nocturne et dominical. **Le Conseil fédéral a d'ailleurs lui-même renoncé à cet accord** lorsqu'il a encore décidé, après les délibérations du groupe de travail et malgré la protestation des milieux patronaux, de rayer du projet l'article relatif aux

travaux accessoires (article 14 de la loi en vigueur). Rappelons en outre que diverses dispositions de protection ont été intégrées au projet de révision, qui ne portent pas directement sur le travail de nuit ou du dimanche (disposition relative à la protection de l'intégrité personnelle: art. 6, 1er al. de la loi révisée; « article sur les danseuses »: art. 6, al. 2bis de la loi révisée, etc.).

6. La révision de la loi sur le travail: un compromis équilibré

Le projet de loi prévoit **l'égalité de traitement** entre femmes et hommes ainsi qu'entre les femmes employées dans l'industrie et celles actives dans le secteur des services au niveau du travail de nuit et du dimanche. Cette innovation s'imposait de longue date et justifiait à elle seule une révision.

Le projet susmentionné fait bénéficier l'économie d'une flexibilisation du travail du soir (entre 20h00 et 23h00) lequel est ainsi investi d'un **potentiel de revitalisation** considérable. Ce faisant, il constitue une contribution très attendue en matière de sauvegarde de l'emploi et de renforcement de la place économique suisse.

Cette loi ne sera jamais à l'origine du démantèlement social annoncé par les opposants à la révision. Elle ne vise ni à un accroissement du nombre d'heures supplémentaires (mais au contraire à une réduction), ni à une recrudescence du travail de nuit ou du dimanche. Les seuls allègements dont profitent les milieux économiques portent sur le travail du soir ainsi que sur la possibilité d'engager des personnes indépendamment de leur sexe lorsque toutes les conditions autorisant le travail de nuit et du dimanche sont bien remplies. Précisons d'emblée que ces mesures ont été **compensées par des améliorations importantes sur le plan de la protection des travailleurs.** Rappelons finalement que la sauvegarde d'emplois constitue vraisemblablement le meilleur moyen de protéger les travailleurs.

La révision de la loi sur le travail peut ainsi être qualifiée de **solution équilibrée** qui profite aussi bien aux milieux économiques qu'aux travailleurs: les premiers obtiennent un assouplissement du travail en équipes et davantage de possibilités en matière d'embauche, alors que les seconds profitent de l'égalité entre femmes et hommes sur le plan du travail nocturne et dominical, donc de perspectives de carrière équivalentes, ainsi que de nouvelles opportunités au niveau de l'aménagement du temps libre/de travail comme d'une amélioration au niveau de la protection de la santé. Cette révision représente, aussi bien pour les milieux économiques que pour les travailleuses et les travailleurs, une **contribution décisive en matière de sauvegarde de l'emploi.** Nous aurons tous l'occasion de manifester notre soutien à cette priorité essentielle en déposant un oui dans l'urne.

Annexe de l'argumentaire "oui à la loi sur le travail"

Présentation synoptique des textes de loi

Ancienne loi sur le travail

Nouvelle loi sur le travail

Art. 1-36, art. 47 + art. 71

Nouveautés

I. Champ d'application

Article premier

Champ d'application quant aux entreprises et aux personnes

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

Exceptions quant aux entreprises

¹ La loi ne s'applique pas, sous réserve de l'article 3a:³⁾

- a. Aux administrations fédérales, cantonales et communales, sous réserve du 2^e alinéa ci-après;
- b.⁴⁾ Aux entreprises soumises à la législation fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics;

RO 1966 57

¹⁾ RS 101

²⁾ FF 1960 II 885

³⁾ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 8 oct. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 1035 1036; FF 1993 I 757).

⁴⁾ Nouvelle teneur selon l'art. 28 al. 2 de la loi du 8 oct. 1971 sur la durée du travail, en vigueur depuis le 28 mai 1972 (RS 822.21).

La loi sur le travail²⁾ est modifiée comme suit:

Modification d'un terme:

Dans le titre précédant l'article 6 ainsi que dans les articles 6, alinéas 3 et 4, 38, 1^{er} alinéa, 59, 1^{er} alinéa, lettre a et 60, 1^{er} alinéa, le terme «hygiène» est remplacé par l'expression «protection de la santé».

Art. 1^{er}, 1^{er} al.

¹ La loi s'applique, sous réserve des articles 2 à 4, à toutes les entreprises publiques et privées.

Ancienne loi sur le travail

- 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

Exceptions quant
aux personnes

La loi ne s'applique pas non plus:¹⁾

- 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.¹⁾ Au équipages des entreprises suisses de transport aérien;
- d. Aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique;
- e.²⁾ Aux médecins-assistants, aux enseignants des écoles privées, ni aux enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements;
- f.³⁾ Aux travailleurs à domicile;
- g. Aux voyageurs de commerce selon la législation fédérale; -
- h.⁴⁾ Aux travailleurs soumis à l'accord du 21 mai 1954⁵⁾ concernant les conditions de travail des bateliers rhénans.

¹⁾ Nouvelle teneur selon le ch. II 2 de la LF du 18 juin 1993, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1995 (RO 1994 3010 3027; FF 1992 I 587).

²⁾ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 8 oct. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 1035 1036; FF 1993 I 757).

³⁾ Nouvelle teneur selon l'art. 21 ch. 2 de la loi du 20 mars 1981 sur le travail à domicile, en vigueur depuis le 1^{er} avril 1983 (RS 822.31).

⁴⁾ Introduite par le ch. II 2 de la LF du 18 juin 1993, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1995 (RO 1994 3010 3027; FF 1992 I 587).

⁵⁾ RS 0.747.224.022

Nouvelle loi sur le travail

Ancienne loi sur le travail

Prescriptions
d'hygiène

Art. 3a¹⁾

Les prescriptions d'hygiène de la présente loi s'appliquent en revanche aussi;

- a. A l'administration fédérale;
- b. Aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique;
- c. Aux médecins-assistants, aux enseignants des écoles privées, de même qu'aux enseignants, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements.

Entreprises
familiales

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.

Prescriptions
spéciales con-
cernant les en-
treprises indus-
trielles

Art. 5

¹ Les prescriptions spéciales de la loi relatives aux entreprises industrielles ne sont applicables à une entreprise ou à certaines parties d'une entreprise qu'en vertu d'une décision d'assujettissement rendue par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (appelé ci-après «office fédéral»).

² Sont réputées industrielles les entreprises qui font usage d'installations fixes à caractère durable pour produire, transformer ou traiter des biens ou pour produire, transformer ou transporter de l'énergie, lorsque:

- a. L'emploi de machines ou d'autres installations techniques ou bien l'exécution d'opérations en série déterminent la manière de travailler ou l'organisation du travail et que le personnel d'exploitation comprend, pour ces activités, au moins six travailleurs, ou lorsque
- b. Des procédés automatiques exercent une influence déterminante sur la manière de travailler ou l'organisation du travail, ou lorsque
- c. La vie ou la santé des travailleurs sont exposées à des dangers particuliers.

¹⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 8 oct. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 1035 1036; FF 1993 I 757).

Nouvelle loi sur le travail

Art. 3a, titre marginal, phrase introductive, et let. a

Prescriptions de
protection de la
santé

Les prescriptions de protection de la santé de la présente loi (art. 6, 35 et 36a) s'appliquent en revanche aussi:

a. A l'administration fédérale, cantonale et communale;

Ancienne loi sur le travail

II. Hygiène et approbation des plans¹⁾

Art. 6¹⁾

Obligations des
employeurs et
des travailleurs

¹ Pour protéger la santé²⁾ des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.³⁾

² L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.

³ L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures d'hygiène. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur l'hygiène.

⁴ Les mesures d'hygiène qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

Art. 7¹⁾

Approbation des
plans et autori-
sation d'exploiter

¹ Celui qui se propose de construire ou de transformer une entreprise industrielle doit soumettre ses plans à l'approbation de l'autorité cantonale. Cette autorité demande le rapport de l'Inspection fédérale du travail et, par l'intermédiaire de celle-ci, celui de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents. Les propositions désignées expressément comme étant des ordres sont reprises comme conditions de l'approbation des plans par les autorités cantonales.

² L'autorité cantonale donne son approbation lorsque les plans sont conformes aux prescriptions; au besoin, elle la subordonne à la condition que l'employeur prenne des mesures de protection spéciales.

³ L'employeur doit demander l'autorisation d'exploiter à l'autorité cantonale avant de commencer l'exploitation. L'autorité cantonale demande le rapport de l'Inspection fédérale du travail et donne l'autorisation d'exploiter si la construction et l'aménagement de l'entreprise sont conformes aux plans approuvés.

Art. 8¹⁾

Entreprises non
industrielles

Le Conseil fédéral peut déclarer l'article 7 applicable aux entreprises non industrielles qui sont exposées à des risques importants. Les diverses catégories d'entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

¹⁾ Nouvelle teneur selon le ch. 9 de l'annexe à la LF du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1984 (RS 832.20, 832.201 art. 1^{er} al. 1).

²⁾ Rectifié par la Commission de rédaction de l'Ass. féd. (art. 33 LREC - RS 171.11).

³⁾ Nouvelle teneur selon l'art. 66 ch. 5 de la loi du 7 oct. 1983 sur la protection de l'environnement, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1985 (RS 814.01).

Nouvelle loi sur le travail

Art. 6, al. 1 et 2^{bis}

¹ Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre

prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

^{2bis} L'employeur veille également à ce que le travailleur ne doive pas consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les exceptions.

¹) FF 1994 II 157

²) RS 822.11

Ancienne loi sur le travail

III. Durée du travail et repos

1. Durée du travail

Art. 9

Durée maximum
de la semaine de
travail

¹ La durée maximum de la semaine de travail est de:

- a. Quarante-six heures¹⁾ pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail;
- b. Cinquante heures pour tous les autres travailleurs.

² Le Conseil fédéral peut réduire à quarante-cinq heures à partir du 1^{er} janvier 1968 la durée maximum de la semaine de travail fixée au 1^{er} alinéa, lettre a, si la situation économique, en particulier du marché du travail, et le degré de surpopulation étrangère l'autorisent.

³ Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail peut, par ordonnance, être temporairement prolongée de quatre heures au plus, à la condition qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne annuelle.

⁴ Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs ou pour certaines entreprises, l'office fédéral peut accorder l'autorisation de prolonger la durée maximum de la semaine de travail de quatre heures au plus, si des raisons impérieuses le justifient.

⁵ Lorsque des employés de bureau, des techniciens ou d'autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, sont occupés dans la même entreprise ou partie d'entreprise avec²⁾ des travailleurs pour lesquels la durée maximum de la semaine de travail est plus longue, cette durée vaut pour les uns comme pour les autres.

Art. 10

Limites du
travail de jour

¹ Le travail de jour ne peut commencer avant 5 heures en été et 6 heures en hiver, ni durer au-delà de 20 heures. Le samedi et la veille des jours fériés selon l'article 18, 2^e alinéa, il prend fin à 17 heures au plus tard pour les travailleurs des entreprises industrielles.

² En cas de besoin dûment établi, l'office fédéral peut autoriser les entreprises industrielles, et l'autorité cantonale les autres entreprises, à déplacer les limites du travail de jour.

³ Lorsque les limites en sont déplacées, le travail de jour ne peut commencer avant 4 heures ni durer au-delà de 22 heures ou, s'il s'agit de travail

¹⁾ La durée maximum de la semaine de travail est réduite à quarante-cinq heures (art. 1^{er} de l'O du 26 nov. 1975 relative à la loi sur le travail, qui porte réduction de la durée maximum de la semaine de travail pour certaines catégories d'entreprises et de travailleurs – RS 822.110).

²⁾ RO 1966 1587 ch. I

Nouvelle loi sur le travail

Art. 9, 1^{er} al., let. a, et 2^e al.

¹ La durée maximum de la semaine de travail est de:

- a. 45 heures pour tous les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail;

² *Abrogé*

Art. 10

Travail de
jour

¹ Le travail de jour de l'entreprise ne peut commencer avant 6 heures, ni se prolonger au-delà de 23 heures.

² Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin du travail de jour de l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 5 heures et 24 heures. Dans ce cas également, le travail de jour doit être compris dans un espace de dix-sept heures au plus.

³ Le travail de jour de chaque travailleur doit être compris dans un espace de quatorze heures, les pauses et les heures de travail supplémentaire incluses.

Ancienne loi sur le travail

à deux équipes, au-delà de 24 heures. Dans le cas où la durée de la semaine de travail est répartie sur cinq jours avec le consentement des travailleurs, que ce soit toujours ou seulement certaines semaines, la limite supérieure du travail de jour peut être reportée jusqu'à 23 heures.

⁴ En cas de déplacement des limites du travail de jour, celui-ci doit être compris dans un espace de 14 heures au plus, interruptions du travail incluses. L'article 17, 4^e alinéa, est applicable par analogie.

Art. 11

Travail compen-
satoire

Lorsque le travail est suspendu pour un temps relativement court, soit pour cause de perturbation dans l'entreprise, soit en cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances, soit entre des jours chômés, soit dans d'autres circonstances analogues, ou lorsqu'un travailleur obtient des congés à sa demande, l'employeur peut faire compenser le temps perdu dans un délai convenable et, à cet effet, dépasser la durée maximum de la semaine de travail. Il est interdit de compenser plus de deux heures par jour et par travailleur, y compris le travail supplémentaire, sauf pendant les jours ou demi journées ordinairement chômés.

Art. 12

Travail supplé-
mentaire. Con-
ditions et durée

¹ A titre exceptionnel, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée.

- a. En cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail;
- b. Pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation;
- c. Pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entre prise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens.

² Le travail supplémentaire ne peut dépasser pour aucun travailleur 2 heures par jour, sauf pendant les jours chômés ou en cas de nécessité, ni 220 heures par année civile.

³ L'employeur peut faire accomplir sans autorisation soixante heures de travail supplémentaire par année civile. Au-delà de cette limite il demandera un permis à l'autorité cantonale.

⁴ Si le Conseil fédéral réduit la durée maximum de la semaine de travail à quarante-cinq heures conformément à l'article 9, 2^e alinéa, le travail supplémentaire peut atteindre 260 heures par année civile et l'employeur peut faire accomplir sans autorisation 90 heures de travail supplémentaire par année civile.

Art. 13

Indemnité pour
travail supplé-
mentaire

¹ Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25 pour cent, qui n'est toutefois dû

Art. 12, 2^e à 4^e al.

² Le travail supplémentaire ne peut dépasser pour aucun travailleur ni deux heures par jour, sauf pendant les jours chômés ou en cas de nécessité, ni le nombre d'heures suivant par année civile:

- a. 260 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures;
- b. 220 heures pour les travailleurs dont la durée maximale de la semaine de travail est de cinquante heures.

³ et ⁴ *Abrogés*

Ancienne loi sur le travail

aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans l'année civile.

² Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée.

Art. 14

Travaux
accessoires

¹ La durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée pour l'exécution de travaux accessoires.

² Les activités suivantes, notamment, sont réputées travaux accessoires lorsqu'elles dépassent l'horaire journalier ordinaire de l'entreprise ou qu'elles doivent s'exercer le dimanche ou d'autres jours chômés.

- a. Les activités quotidiennes qui servent à préparer ou achever le travail proprement dit;
- b. Le nettoyage quotidien des locaux de travail et l'enlèvement des déchets;
- c. Les grands travaux périodiques de nettoyage et d'entretien dans les locaux de travail, et d'autres travaux périodiques;
- d. La réparation de machines, d'appareils, d'installations de transport ou de véhicules, lorsqu'elle doit se faire sans délai;
- e. Le service et l'entretien des installations qui alimentent l'entreprise en air, eau, lumière, chaleur, froid, vapeur ou force.

³ Les travaux accessoires doivent être restreints autant que possible et, à moins de circonstances exceptionnelles, ils n'excéderont pas deux heures par travailleur et par jour, abstraction faite des jours et des demi journées ordinairement chômés. S'ils dépassent deux heures, le dépassement sera compensé, avant la fin de la semaine suivante, par un congé de même durée. Pour les travaux accessoires qui ne sont pas compensés par un congé, l'employeur versera un supplément de salaire selon l'article 13, 1^{er} alinéa.

2. Repos

Art. 15

Pauses

¹ Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins:

- a. Un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
- b. Une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures;
- c. Une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

² Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.

Nouvelle loi sur le travail

Art. 14

Abrogé

Art. 15a

Durée du repos
quotidien

¹ Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives.

² Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite jusqu'à huit heures une fois dans la semaine, pour autant que la durée de onze heures soit maintenue en moyenne sur une période de deux semaines.

Ancienne loi sur le travail

Art. 16

Interdiction de travailler de nuit

¹ Il est interdit d'occuper des travailleurs la nuit. L'article 17 est réservé.

² Est réputé nuit le temps compris entre 20 heures et 5 heures en été et entre 20 heures et 6 heures en hiver. L'article 10, 3^e alinéa, est réservé.

Art. 17

Dérogations à l'interdiction de travailler de nuit

¹ En cas de besoin urgent dûment établi, l'autorité cantonale peut autoriser temporairement le travail de nuit. Les travailleurs ne peuvent être affectés à ce travail que s'ils y consentent, et l'employeur est tenu de leur verser, en contrepartie, un supplément de salaire d'au moins vingt-cinq pour cent.

² L'office fédéral peut autoriser les entreprises industrielles, et l'autorité cantonale les autres entreprises, à travailler régulièrement ou périodiquement la nuit lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

³ La durée du travail de nuit n'excédera pas neuf heures sur vingt-quatre par travailleur et elle sera comprise dans un espace de dix heures, pauses incluses.

⁴ Lorsque le travailleur bénéficie d'un repos hebdomadaire ininterrompu d'au moins trente-six heures, le repos quotidien peut être réduit à huit heures une fois par semaine.

Nouvelle loi sur le travail

Art. 16

Interdiction de travailler la nuit

L'occupation des travailleurs est interdite en dehors des limites du travail de jour de l'entreprise fixées à l'article 10 (travail de nuit). L'article 17 est réservé.

Art. 17

Dérogations à l'interdiction de travailler la nuit

¹ Les dérogations à l'interdiction de travailler la nuit sont soumises à autorisation.

² Le travail de nuit régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

³ Le travail de nuit temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.

⁴ En cas de besoin urgent dûment établi, le travail de nuit est autorisé entre 5 heures et 6 heures ainsi qu'entre 23 heures et 24 heures.

⁵ L'office fédéral autorise le travail de nuit régulier ou périodique; l'autorité cantonale autorise le travail de nuit temporaire.

⁶ Le travailleur ne peut être affecté au travail de nuit sans son consentement.

Art. 17a

Durée du travail de nuit

¹ La durée du travail de nuit n'excédera pas neuf heures de travail quotidien pour le travailleur et doit être comprise, les pauses incluses, dans un espace de dix heures.

² Si le travailleur est occupé au maximum trois nuits sur sept nuits consécutives, la durée du travail quotidien peut s'élever à dix heures pour autant que soient observées les conditions fixées dans l'ordonnance; toutefois, la durée du travail, y compris les pauses, doit être comprise dans un espace de douze heures.

Ancienne loi sur le travail

Interdiction
de travailler
le dimanche

Art. 18

¹ Il est interdit d'occuper des travailleurs le dimanche. L'article 19 est réservé.

² Les cantons peuvent assimiler au dimanche huit jours fériés par an au maximum et les fixer différemment selon les régions.

³ Le travailleur peut suspendre le travail à l'occasion de jours fériés confessionnels autres que ceux reconnus par les cantons. Il doit cependant en aviser l'employeur, au plus tard la veille au début du travail. L'article 11 est applicable.

Nouvelle loi sur le travail

Art. 17b

Majoration de salaire L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 pour cent au minimum au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.

Art. 17c

Examen médical et conseils

¹ Le travailleur qui effectue un travail de nuit pendant une longue période a droit à un examen de son état de santé, de même qu'à des conseils sur la façon de réduire ou de supprimer les problèmes de santé liés à son travail.

² L'ordonnance règle les modalités d'application. L'examen médical peut être déclaré obligatoire pour certaines catégories de travailleurs.

³ Les frais occasionnés par l'examen médical et les conseils sont à la charge de l'employeur, pour autant que la caisse-maladie ou un autre assureur du travailleur ne s'en chargeant pas déjà.

Art. 17d

Inaptitude au travail de nuit

Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur doit affecter le travailleur qui, pour des raisons de santé, est déclaré inapte au travail de nuit, à un travail de jour similaire auquel il est apte.

Art. 17e

Mesures supplémentaires lors du travail de nuit

¹ Pour autant que les circonstances l'exigent, l'employeur qui occupe régulièrement des travailleurs la nuit doit prendre des mesures supplémentaires appropriées, destinées à la protection des travailleurs, en ce qui concerne notamment la sécurité sur le chemin du travail, l'organisation des transports, les possibilités de se reposer et de s'alimenter, ainsi que la prise en charge des enfants.

² Les autorités chargées d'accorder les autorisations peuvent assortir les autorisations portant sur la durée du travail de charges appropriées.

Art. 18

Interdiction de travailler le dimanche

¹ Du samedi à 23 heures au dimanche à 23 heures, il est interdit d'occuper des travailleurs. L'article 19 est réservé.

² Avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, l'intervalle de 24 heures défini au 1^{er} alinéa peut être décalé d'une heure au maximum.

Ancienne loi sur le travail

Art. 19

Dérogations
à l'interdiction
de travailler
le dimanche

¹ En cas de besoin urgent dûment établi, l'autorité cantonale peut autoriser temporairement le travail du dimanche. Les travailleurs ne peuvent être affectés à ce travail que s'ils y consentent, et l'employeur est tenu de leur verser, en contrepartie, un supplément de salaire d'au moins 50 pour cent.

² L'office fédéral peut autoriser les entreprises industrielles, et l'autorité cantonale les autres entreprises, à travailler régulièrement ou périodiquement le dimanche lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

³ A la demande des travailleurs, l'employeur leur accordera, si possible, le temps nécessaire pour se rendre au culte.

Art. 20

Repos compen-
satoire en cas
de travail du
dimanche

¹ Lorsque le travail du dimanche empiète sur le matin et l'après-midi ou dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou la suivante, par un repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche une fois toutes les deux semaines au moins. L'article 25 est réservé.

² L'employeur peut occuper les travailleurs temporairement pendant le repos compensatoire, si c'est nécessaire, soit pour empêcher la détérioration de biens, soit pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise; il donnera alors un repos compensatoire la semaine suivante au plus tard.

Nouvelle loi sur le travail

Art. 19

Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche

¹ Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont soumises à autorisation.

² Le travail du dimanche régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

³ Le travail du dimanche temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. L'employeur accorde une majoration de salaire de 50 pour cent au travailleur.

⁴ Les entreprises du commerce de détail peuvent, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs pendant six dimanches et jours fériés par an au maximum, pour autant que les prescriptions sur la fermeture des magasins permettent d'exploiter ces entreprises ces jours-là.

⁵ L'office fédéral autorise le travail du dimanche régulier ou périodique; l'autorité cantonale autorise le travail du dimanche temporaire.

⁶ Le travailleur ne peut être affecté au travail du dimanche sans son consentement.

Art. 20

Dimanche libre et repos compensatoire

¹ Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien. L'article 24 est réservé.

² Tout travail du dimanche dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.

³ L'employeur peut ordonner temporairement du travail pendant le repos compensatoire, pour autant que cela serve à prévenir l'avarie de biens, à éviter des perturbations dans l'entreprise ou à y remédier; le repos compensatoire doit cependant être accordé au plus tard pendant la semaine suivante.

Art. 20a

Jours fériés et fêtes religieuses

¹ Le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent assimiler au dimanche huit autres jours fériés par an au maximum et les fixer différemment selon les régions.

² Le travailleur est autorisé à interrompre son travail à l'occasion de fêtes religieuses autres que celles qui sont assimilées à des jours

Ancienne loi sur le travail

Art. 21

Demi-journée de
congé hebdoma-
daire

¹ Lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur plus de cinq jours, l'employeur est tenu de donner au travailleur une demi-journée de congé par semaine, sauf dans les semaines comprenant un jour chômé.

² L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, donner en une seule fois, pour quatre semaines au plus, les demi-journées de congé hebdomadaire, à condition que la durée moyenne du travail hebdomadaire ne dépasse pas le maximum légal.

³ L'article 20, 2^e alinéa, est applicable par analogie.

Art. 22

Remplacement
interdit

Il est interdit de remplacer le repos par de l'argent ou par quelque autre prestation, sauf à la fin des rapports de travail.

3. Travail par équipes et travail continu

Art. 23

Travail de jour
à deux équipes

¹ Lorsque le travail de jour à deux équipes implique un déplacement des limites du travail de jour, l'office fédéral peut, en cas de besoin dûment établi, autoriser ce déplacement pour les entreprises industrielles, et l'autorité cantonale pour les autres entreprises.

² Dans les entreprises industrielles, la durée du travail n'excédera pas neuf heures par travailleur et par jour, et elle sera comprise dans un espace de dix heures, pauses incluses. L'article 17, 4^e alinéa, est applicable par analogie.

Nouvelle loi sur le travail

fériés par les cantons. Il doit cependant en aviser son employeur au plus tard trois jours à l'avance. L'article 11 est applicable.

³ A la demande du travailleur, l'employeur lui accordera, si possible, le temps nécessaire pour assister à une fête religieuse.

Art. 21, 3^e al.

³ L'article 20, 3^e alinéa, est applicable par analogie.

Art. 22

Interdiction de
remplacer le
temps de repos
par d'autres
prestations

Dans la mesure où la loi prescrit des temps de repos, ceux-ci ne doivent pas être remplacés par des prestations en argent ou d'autres avantages, sauf à la cessation du rapport de travail.

Art. 23

Abrogé

Ancienne loi sur le travail

Travail à trois équipes ou davantage

Art. 24

¹ En cas de besoin urgent dûment établi, l'autorité cantonale peut autoriser à travailler temporairement à trois équipes ou davantage. L'employeur ne peut affecter les travailleurs au travail temporaire de nuit que s'ils y consentent et contre paiement d'un supplément de salaire d'au moins 25 pour cent.

² L'office fédéral peut autoriser les entreprises industrielles, et l'autorité cantonale les autres entreprises, à travailler à trois équipes ou davantage, régulièrement ou périodiquement, lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

³ Dans les entreprises industrielles, la durée du travail n'excédera pas neuf heures sur vingt-quatre par travailleur¹⁾ et elle sera comprise dans un espace de dix heures, pauses incluses. L'article 17, 4^e alinéa, est applicable par analogie.

Art. 25

Travail continu

¹ L'office fédéral peut autoriser les entreprises industrielles, et l'autorité cantonale les autres entreprises, à travailler sans interruption lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

² L'ordonnance établira à quelles conditions et dans quelle mesure la durée maximum de la semaine de travail peut être prolongée et la durée du repos raccourcie sous le régime du travail continu. Toutefois, en règle générale, la durée maximum de la semaine de travail devra être respectée en moyenne et par période de seize semaines.

4. Autres prescriptions

Art. 26

Autres dispositions protectrices

¹ D'autres dispositions sur le déplacement des limites du travail de jour, sur le travail supplémentaire, accessoire, nocturne ou dominical, de même que sur le travail par équipes et sur le travail continu peuvent être édictées par ordonnance, dans les limites de la durée maximum de la semaine de travail, pour protéger les travailleurs.

² Pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, la durée maximum de la semaine de travail peut, par ordonnance, être réduite dans la mesure nécessaire pour protéger la santé des travailleurs.

Nouvelle loi sur le travail

Art. 24

Travail continu

¹ Le travail continu est soumis à autorisation.

² Le travail continu régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

³ Le travail continu temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi.

⁴ L'office fédéral autorise le travail continu régulier ou périodique; l'autorité cantonale autorise le travail continu temporaire.

⁵ L'ordonnance détermine, en cas de travail continu, à quelles conditions supplémentaires et dans quelles limites la durée maximale du travail quotidien et hebdomadaire peut être prolongée et le temps de repos réparti différemment. Ce faisant, la durée maximale du travail hebdomadaire ne doit pas, en règle générale, être dépassée sur une moyenne de seize semaines.

⁶ En outre, les prescriptions sur le travail de nuit et sur le travail du dimanche sont applicables au travail continu.

Art. 25

Alternance des équipes

¹ Le temps de travail doit être organisé de telle sorte qu'aucun travailleur ne soit occupé plus de six semaines consécutives dans la même équipe.

² En cas de travail de jour à deux équipes, le travailleur doit faire partie des deux équipes et, en cas de travail de nuit, participer dans une proportion égale au travail de jour et au travail de nuit.

³ Avec l'accord des travailleurs concernés et sous réserve du maintien des charges et conditions fixées par l'ordonnance, la période de six semaines peut être prolongée ou l'alternance des équipes complètement supprimée.

Titre précédant l'article 26

Abrogé

Art. 26, 1^{er} al.

¹ Pour protéger les travailleurs, d'autres dispositions sur le travail supplémentaire, sur le travail de nuit, sur le travail du dimanche, sur le travail par équipe et sur le travail continu peuvent être édictées par voie d'ordonnance, dans les limites de la durée maximum de la semaine de travail.

Ancienne loi sur le travail

Art. 27

Dispositions
spéciales visant
certaines caté-
gories d'entrepri-
ses ou de tra-
vailleurs

¹ En tant que leur situation particulière le rend nécessaire, certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs peuvent être soumises par ordonnance à des dispositions spéciales remplaçant en tout ou partie les articles 9 à 21, 23 à 25, 31, 34 et 36.

¹ RO 1966 1587 ch. I

² De telles dispositions peuvent être édictées notamment pour:

- a. Les établissements d'éducation ou d'enseignement, les oeuvres sociales, les cliniques et hôpitaux, les cabinets médicaux ainsi que les pharmacies;
- b. Les hôtels, les restaurants, les cafés, les entreprises de spectacle ainsi que les entreprises qui ravitaillent les hôtels, restaurants et cafés à l'occasion de manifestations spéciales;
- c. Les entreprises qui satisfont aux besoins du tourisme ou de la population agricole;
- d. Les entreprises qui assurent le ravitaillement en biens facilement périssables;
- e. Les entreprises qui traitent des produits agricoles, ainsi que les entreprises horticoles non visées par l'article 2, 1^{er} alinéa, lettre e;
- f. Les entreprises sylvicoles;
- g. Les entreprises qui assurent le ravitaillement en énergie électrique, gaz ou eau;
- h. Les entreprises qui approvisionnent des véhicules en carburant ou bien les entretiennent et les réparent;
- i. Les rédactions de journaux et périodiques;
- k. Le personnel au sol des transports aériens;
- l. Les travailleurs occupés sur des chantiers ou des carrières qui, en raison de leur situation géographique ou des conditions climatiques ou techniques particulières, demandent une réglementation spéciale de la durée du travail;
- m. Les personnes dont le temps de travail comprend dans une large mesure une simple présence, ou les personnes dont l'activité entraîne de fréquents voyages ou déplacements.

Art. 28

Légères
dérogations

Dans les permis concernant la durée du travail, l'autorité peut, à titre exceptionnel, apporter de minimes dérogations aux prescriptions de la loi et de l'ordonnance, lorsque l'application de ces prescriptions entraînerait des difficultés extraordinaires et que la majorité des travailleurs intéressés ou leurs représentants dans l'entreprise consentent à ces dérogations.

Nouvelle loi sur le travail

Art. 27, al. 1 et 1^{bis}

¹ Dans la mesure où leur situation particulière le rend nécessaire, certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs peuvent être soumises par ordonnance à des dispositions spéciales remplaçant en tout ou partie les articles 9 à 17b, 18 à 20, 21, 24, 25, 31 et 36.

^{1bis} Les petites entreprises artisanales, en particulier, sont exemptées de l'autorisation obligatoire pour le travail de nuit ou du dimanche, lorsque celui-ci est inhérent à leur activité.

Ancienne loi sur le travail

IV. Protection spéciale des jeunes gens et des femmes

1. Jeunes gens

Art. 29

Prescriptions
générales

¹ Sont réputés jeunes gens les travailleurs des deux sexes âgés de moins de 19 ans révolus et les apprentis jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

² L'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des jeunes gens et veiller à la sauvegarde de la moralité. Il doit veiller notamment à ce qu'ils ne soient pas surmenés ni exposés à de mauvaises influences dans l'entreprise.

³ Afin de protéger la vie ou la santé des jeunes gens ou de sauvegarder leur moralité, leur emploi à certains travaux peut, par ordonnance, être interdit ou subordonné à des conditions spéciales.

⁴ L'employeur qui engage des jeunes gens doit se faire présenter une attestation d'âge. L'ordonnance peut en outre prescrire la production d'un certificat médical.

Art. 30

Age minimum

¹ Il est interdit d'employer des jeunes gens âgés de moins de 15 ans révolus. Les alinéas 2 et 3 sont réservés.

² Une ordonnance déterminera dans quelles catégories d'entreprises ou d'emplois et à quelles conditions des jeunes gens âgés de plus de 13 ans peuvent être chargés de faire des courses et des travaux légers.

³ Les cantons où la scolarité obligatoire s'achève avant l'âge de 15 ans révolus peuvent être habilités, par ordonnance et à des conditions spéciales, à autoriser des dérogations pour les jeunes gens âgés de plus de 14 ans et libérés de l'école.

Art. 31

Durée du travail
et du repos

¹ Pour les jeunes gens, la durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise ou, à défaut d'autres travailleurs, la durée admise par l'usage local, et elle n'excédera pas neuf heures. Cette durée comprend celle du travail supplémentaire et des travaux accessoires ainsi que le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.

² Le travail de jour des jeunes gens doit être compris dans un espace de douze heures, pauses incluses. Les limites n'en peuvent être déplacées que pour les jeunes gens de plus de 16 ans, et seulement de 20 heures à 22 heures.

³ Il n'est pas permis d'affecter au travail supplémentaire ni aux travaux accessoires les jeunes gens âgés de moins de 16 ans révolus.

⁴ L'employeur ne peut faire travailler des jeunes gens la nuit ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par ordonnance, notamment en faveur de la formation professionnelle.

Art. 30, 2^e al.

² L'ordonnance déterminera dans quelles catégories d'entreprises ou d'emplois et à quelles conditions:

- a. des jeunes gens âgés de plus de treize ans peuvent être chargés de faire des courses et d'effectuer des travaux légers;
- b. des jeunes gens âgés de moins de quinze ans peuvent être affectés à un travail dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques ou sportives ainsi que dans la publicité.

Art. 31, 1^{er} al., deuxième phrase, et 2^e à 4^e al.

¹ ... Cette durée comprend celle du travail supplémentaire et le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.

² Le travail de jour des jeunes gens doit être compris dans un espace de douze heures, pauses incluses. Les jeunes travailleurs âgés de moins de seize ans révolus ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures et ceux de plus de seize ans jusqu'à 22 heures. Sont réservées les dispositions dérogatoires sur l'emploi de jeunes gens au sens de l'article 30, 2^e alinéa.

³ Il est interdit d'affecter à un travail supplémentaire les jeunes gens âgés de moins de seize ans révolus.

⁴ L'employeur n'est autorisé à faire travailler des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche. Des dérogations peuvent être prévues par voie d'ordonnance, notamment au profit de la formation professionnelle ainsi que pour les cas prévus à l'article 30, 2^e alinéa.

Ancienne loi sur le travail

Art. 32

Autres soins
incombant à
l'employeur

¹ Lorsque le jeune travailleur tombe malade, subit un accident ou est menacé dans sa santé physique ou morale, l'employeur doit en aviser le détenteur de la puissance paternelle ou le tuteur. En attendant leurs instructions, il doit prendre les mesures qui s'imposent.

² Lorsque le jeune travailleur vit dans le ménage de l'employeur, celui-ci doit lui donner une nourriture suffisante et adaptée à son âge, et le loger conformément aux exigences de l'hygiène et de la moralité.

2. Femmes

Art. 33

Prescriptions
générales

¹ L'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des femmes et veiller à la sauvegarde de la moralité.

² Afin de protéger la vie ou la santé des femmes ou de sauvegarder leur moralité, leur emploi à certains travaux peut, par ordonnance, être interdit ou subordonné à des conditions spéciales.

Art. 34

Durée du travail
et du repos

¹ Pour les femmes, le travail de jour doit être compris dans un espace de douze heures, interruptions de travail incluses. Les limites ne peuvent en être déplacées que de 6 heures à 5 heures et de 20 heures à 22 heures.

² Dans les cas où la durée de la semaine de travail est répartie sur cinq jours avec le consentement des travailleurs, que ce soit toujours ou seulement certaines semaines, la limite supérieure du travail de jour peut être reportée jusqu'à 23 heures, et, en cas de travail par groupes comparables à des équipes, le travail de jour peut être compris dans un espace de treize heures, interruptions du travail incluses.

³ Le travail nocturne ou dominical ne peut être autorisé pour les femmes qu'aux conditions qui seront définies par ordonnance.

Art. 35

Protection des
femmes enceintes
et des mères

¹ Les femmes enceintes ne peuvent être occupées que si elles y consentent et jamais au-delà¹⁾ de l'horaire ordinaire de travail. Sur simple avis, elles peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter.

² Les accouchées ne peuvent être occupées pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement; à leur demande, l'employeur peut toutefois raccourcir cette période jusqu'à six semaines, à condition que le rétablissement de la capacité de travail soit attesté par un certificat médical.

³ Même après huit semaines dès l'accouchement, les mères qui allaitent leur enfant ne peuvent être occupées que si elles y consentent. L'employeur leur donnera le temps nécessaire pour l'allaitement.

Titre précédant l'article 33

Abrogé

Art. 33 et 34

Abrogés

Art. 35

Protection de la
santé durant la
maternité

¹ L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères allaitantes et aménager leurs conditions de travail de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises.

² L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères allaitantes à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.

³ Les femmes enceintes et les mères allaitantes qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu du 2^e alinéa ont droit à 80 pour cent de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

Ancienne loi sur le travail

Art. 36

Femmes tenant
un ménage

¹ En fixant les heures de travail et les repos, l'employeur doit avoir des égards pour les femmes qui tiennent un ménage où elles vivent avec des proches. A leur demande, il leur accordera, vers midi, une pause d'au moins une heure et demie.

¹) RO 1966 1587 ch. I

² Les femmes qui tiennent un ménage où elles vivent avec des proches ne peuvent être occupées à du travail supplémentaire que si elles y consentent, et il est interdit de les occuper à des travaux accessoires dans les entreprises industrielles.

Nouvelle loi sur le travail

Occupation
durant la
maternité

Art. 35a

¹ Les femmes enceintes et les mères allaitantes ne peuvent être occupées sans leur consentement.

² Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères allaitantes peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.

³ Les femmes ayant accouché ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement.

⁴ Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

Art. 35b

Déplacement
de l'horaire et
paiement du
salaire durant
la maternité

¹ Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures à partir de la huitième semaine avant l'accouchement. Cette obligation vaut également pour le reste de la grossesse ainsi qu'entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement, lorsque la femme atteste, par un certificat médical, que cette mesure est nécessaire pour protéger sa santé ou la santé de l'enfant.

² Les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures ont droit à 80 pour cent de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, pendant les périodes fixées au 1^{er} alinéa, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

Art. 36

¹ En fixant les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de personnes proches exigeant des soins.

² Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

Art. 36a

L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation d'autres catégories de travailleurs à des travaux pénibles ou dangereux, ou la faire dépendre de conditions particulières.

Ancienne loi sur le travail

3. Obligations des employeurs et des travailleurs

Art. 47

Affichage
de l'horaire
de travail

¹ Dans les entreprises industrielles, l'employeur doit afficher l'horaire de travail et les permis de dérogation. Il doit en outre communiquer cet horaire à l'autorité cantonale.

² Pour les entreprises non industrielles, l'affichage de l'horaire et des permis de dérogation peut être prescrit par ordonnance en tant que la nature de l'exploitation ou le nombre des travailleurs le justifie.

VIII. Dispositions finales et transitoires

Art. 71

Droit public
réservé

Sont en particulier réservées:

- a. La législation fédérale sur la formation professionnelle, sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles et sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles;
- b. Les prescriptions fédérales, cantonales et communales sur les rapports de service de droit public;
- c. Les prescriptions de police fédérales, cantonales et communales, notamment celles qui concernent la police des constructions, la police du feu, la police sanitaire et la police des eaux, ainsi que le repos dominical et les heures d'ouverture des entreprises de vente au détail, des restaurants et cafés et des entreprises de spectacle.

Nouvelle loi sur le travail

Affichage de
l'horaire de
travail et des
autorisations de
dérogation

Art. 47

¹ L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié, l'horaire de travail et les autorisations de travail accordées.

² L'ordonnance détermine les horaires de travail qui doivent être communiqués à l'autorité cantonale.

Art. 71, let. b

Sont en particulier réservées:

- b. Les prescriptions fédérales, cantonales et communales sur les rapports de service de droit public; toutefois, les prescriptions en matière de protection de la santé ne peuvent faire l'objet de dérogations qu'en faveur des travailleurs;