

## **CH\_VB 94.013 vom 5. April 1994**

Bundesverwaltung, 1994-04-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch\\_vb\\_94.013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_94.013)

FR: CH\_VB 94.013 du 5 avril 1994

IT: CH\_VB 94.013 del 5 aprile 1994

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

Troubles de l'appétit, douleurs stomacales et intestinales et ulcères d'estomac Le travail en équipe, et surtout le travail de nuit, décale non seulement les périodes de sommeil mais encore les heures des repas et collations. Le travail de nuit modifie défavorablement la fréquence et la durée des repas et le choix des aliments et réduit la possibilité d'entretenir des contacts sociaux à table. En outre, la sécrétion des sucs gastriques est réduite pendant la nuit. Cela provoque, chez un nombre considérable de personnes travaillant en équipe de nuit, des perturbations de l'appétit et des troubles gastro-intestinaux ou des ulcères de l'estomac.

#### **E. 3**

Maladies cardio-vasculaires, autres perturbations et problèmes Des études minutieuses et méthodiques ont révélé qu'en moyenne, la résistance à la maladie était plus faible chez d'anciens travailleurs en équipe. D'autres travaux indiquent une relation entre le travail en équipe et les affections cardio- vasculaires. Perturbations de la vie sociale: le travail en équipe peut se répercuter négative- ment sur les relations sociales. Les relations à l'intérieur de la famille comme avec les amis, les voisins et la parenté souffrent fréquemment du travail en équipe. La plupart des personnes préfèrent être libres le soir et le week-end plutôt qu'à d'autres moments de la journée ou de la semaine. Diminution des prestations et manquements: chez l'être humain, la capacité de fournir des prestations est soumise à des fluctuations considérables au cours de la journée. De grandes catastrophes telles que Bhopal (Inde), Three Miles Island (USA) et Tchernobyl (ex-URSS) ainsi que l'accident de l'Exxon Valdez qui ont fait les grands titres de l'actualité en raison des atteintes considérables qu'ils ont portées à l'environnement se sont tous produits de nuit. Mais ces événements ont aussi eu pour effet d'attirer l'attention sur la diminution probable des prestations et de la sécurité de nuit. On a pu notamment constater que dans l'accomplisse- 164

ment de tâches exigeant une perception, une attention et une motricité sensorielle accrue, la fréquence des manquements est supérieure de nuit. Autres problèmes: diverses études ont montré que, dans les systèmes d'équipes de jour, les conditions d'environnement sont généralement plus favorables que dans les systèmes en continu (3 x 8) avec équipe de nuit. Des recherches actuelles ont aussi pour objet de vérifier si certaines immissions (bruit, chaleur, substances pouvant, à certaines doses, nuire à la santé) dont l'inocuité est normalement reconnue, deviennent le cas échéant nuisibles dans le cadre du travail de nuit. Etant donné que de nombreuses fonctions corporelles d'élimination et d'épura- tion sont soumises à une périodicité diurne, il n'est pas certain que durant le travail de nuit, les personnes exposées à des substances dangereuses pour la santé s'en débarrassent aussi efficacement que de jour. Enfin, dans le domaine professionnel, de nombreux travailleurs en équipe se plaignent de ce qu'ils ne peuvent guère avoir accès à des mesures de formation

dans l'entreprise et à d'autres mesures de perfectionnement professionnel. De même, les qualifications de celui qui quitte un emploi dans lequel il travaillait en équipe de nuit sont souvent si limitées qu'il lui est difficile de trouver un emploi de jour. Le travailleur de nuit bénéficie, selon le projet de révision, de mesures compensatoires améliorées. Celles-ci tiennent compte notamment de la convention n° 171 de l'OIT et comprennent pour l'essentiel les innovations suivantes (ch. 114.32 à 114.34):

114.32 Temps de repos supplémentaire Les travailleurs qui effectuent du travail de nuit régulièrement ou périodiquement ont droit à du temps libre supplémentaire. La primauté de la protection de la santé doit être mise en évidence grâce à l'octroi d'un temps libre supplémentaire. Un supplément de salaire, qui peut être fixé contractuellement, peut tout au plus s'ajouter au temps libre supplémentaire et ne peut pas remplacer celui-ci. Contrairement au projet mis en consultation en 1989/90, le nouveau modèle ne prévoit plus l'imputation du temps de repos supplémentaire sur la durée maximale de la semaine de travail; la compensation de temps doit bien plus être accordée sous forme de temps libre effectif. Cette solution ne renforce pas seulement l'effet protecteur pour les travailleurs, mais elle est aussi plus souple dans son application et tient par conséquent mieux compte de l'intérêt des entreprises. La charge supplémentaire imposée à l'employeur dans ce système est faible dans l'ensemble (voir à ce propos les développements contenus à l'article 1b dans la partie spéciale du présent message). La réglementation en vigueur sur la majoration de salaire est reprise telle quelle en ce qui concerne le travail de nuit seulement temporaire. En ce qui concerne l'octroi de temps libre supplémentaire, il convient en outre de relever qu'il ne s'agit pas d'une mesure étrangère au droit suisse. Divers règlements de service de droit public connaissent des réglementations semblables. C'est ainsi que le fonctionnaire fédéral se voit accorder un temps de repos supplémentaire de 10 pour cent pour le service effectué entre 20 et 24 heures. 165

Pour le service de nuit entre minuit et quatre heures du matin, le temps de repos supplémentaire est de 30 pour cent et s'élève à 40 pour cent dès l'âge de 55 ans. La loi sur la durée du travail, qui est applicable aux travailleurs dans les entreprises des transports publics, prévoit un temps de repos supplémentaire de 10 pour cent pour le service entre 22 et 24 heures, tandis que pour la période entre minuit et quatre heures du matin, la même réglementation que pour les fonctionnaires fédéraux est applicable.

114.33 Examen médical et conseils Les conditions pour les personnes travaillant en équipe peuvent être améliorées par des mesures préventives et compensatoires. Parmi les mesures dont il est prouvé qu'elles peuvent contribuer à réduire les problèmes, il y a l'examen médical d'aptitude. Cet examen a pour but, d'une part, de discerner à temps des troubles de la santé et des facteurs de risque ainsi que de les prévenir; il sert d'autre part à constater l'aptitude du travailleur ou de la travailleuse au travail de nuit. La connaissance de la situation médicale personnelle contribue à éviter des dommages dus à cette forme d'horaire de travail ou permet de prévenir l'aggravation d'affections déjà existantes dont la cause est différente. Le bénéfice qui est mesurable est la réduction des absences pour cause de maladie et la diminution de la fréquence de l'invalidité précoce. De telles investigations préventives au titre de la médecine du travail fournissent donc aussi une contribution essentielle en matière de prévention générale. A propos de la méthode d'examen pratiquée dans le cabinet médical, il faut mentionner d'abord l'anamnèse (c'est-à-dire l'interrogatoire du patient) et l'examen corporel. Les examens complémentaires de contrôle portant sur le fonctionnement du système circulatoire et des organes respiratoires de même que des diagnostics de laboratoire ne doivent être pratiqués que dans des situations exceptionnelles. Lorsque l'examen médical

donne des résultats qui doivent être précisés compte tenu du travail à accomplir, il y aurait lieu de prendre d'autres mesures de diagnostic après entente avec le travailleur concerné; dans ce cas, la thérapie devrait être alors à la charge de l'intéressé ou de son assureur. Dans la situation actuelle, le coût de cet examen ne devrait pas dépasser une centaine de francs. On peut même réduire ces coûts si le médecin examinateur peut disposer de résultats récents d'examens ambulatoires ou en milieu hospitalier. Une autre réduction de coût est possible si l'on tient compte de l'âge et du sexe des travailleurs. C'est ainsi qu'il est possible de réduire le programme de l'examen médical chez les jeunes travailleurs (hommes de moins de 30 ans, femmes de moins de 40 ans); il en va de même des travailleurs qui, d'après l'anamnèse (y compris sur la consommation de tabac et d'alcool) et l'examen corporel, ne présentent pas les facteurs de risque habituels. L'expérience montre clairement que la fréquence des troubles est sensiblement diminuée dans les entreprises au sein desquelles des médecins ont, des années durant, effectué des examens d'aptitude et de surveillance sur les travailleurs en équipe et ont apporté leur aide lorsque des problèmes se posaient. Dans ce sens, il faut considérer l'examen médical et les conseils prodigués surtout comme des 166 mesures de prophylaxie. Etant donné que ces mesures contribuent à prévenir les troubles de santé ou à les discerner en temps utile, elles aboutissent à une diminution des absences par suite de travail de nuit; ces mesures sont donc également dans l'intérêt des entreprises. En revanche, le traitement des troubles de santé qui ont été constatés ne fait plus partie intégrante de tels examens de contrôle. De la sorte, le coût de l'examen médical n'est pas trop lourd.

#### 114.34 Maternité

Les dispositions de protection spéciale pour les femmes sont justifiées comme auparavant si elles répondent à un besoin de protection spécifiquement féminin. C'est le cas pour les prescriptions sur la protection des femmes enceintes, des accouchées et des allaitantes. Les dispositions correspondantes de la loi en vigueur ont été reprises pour l'essentiel sans changement. La protection en cas de maternité doit en outre être renforcée par d'autres mesures. Une nouvelle disposition interdit de faire travailler les femmes enceintes entre 20 heures et 6 heures depuis la huitième semaine avant l'accouchement. Pour le surplus, la protection des femmes enceintes et des accouchées est améliorée par le fait que l'employeur est tenu, chaque fois que cela est réalisable, de proposer aux femmes enceintes qui travaillent entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures dès la huitième semaine avant l'accouchement. Si des circonstances particulières l'exigent, cette obligation s'applique également durant les périodes précédentes de la grossesse ainsi qu'entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement. Comme un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures ne peut pas être attribué dans chaque cas, l'interdiction prévue d'occuper des femmes enceintes entre 20 heures et 6 heures pourrait tourner au désavantage des femmes au lieu de leur être utile, si une protection économique ne leur était pas accordée pendant cette période. Pour cette raison, le projet de révision octroie à celles-ci le droit à 80 pour cent de leur salaire, pour autant qu'aucun autre travail équivalent ne puisse leur être proposé. Ces nouvelles dispositions de protection ont pour but de mieux protéger les femmes enceintes et accouchées qui sont occupées en dehors de l'horaire normal de travail. Par conséquent, elles ne peuvent pas répondre à tous les besoins des femmes avant et après la grossesse. Ceci vaut notamment pour l'interdiction d'occupation pendant les huit semaines après l'accouchement qui est applicable à toutes les femmes. Une première version du projet de révision prévoyait d'accorder aux femmes occupées de nuit avant d'accoucher le droit au paiement du salaire pendant les huit semaines d'interdiction de travailler suivant l'accouchement. Cette réglementation s'avéra discutable sur le plan juridique au regard du

principe constitutionnel de l'égalité. Elle aurait eu pour conséquence que les femmes qui effectuent du travail de nuit auraient été mieux traitées que les femmes qui effectuent du travail de jour. En effet, bien que ces dernières ne puissent pas non plus être occupées pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement, elles n'auraient par contre pas pu revendiquer le droit au paiement du salaire. 167

Il fut également question d'accorder un droit au paiement du salaire pendant la période d'interdiction d'occupation après l'accouchement non seulement aux femmes qui effectuent du travail de nuit, mais à toutes les travailleuses ayant accouché. Cette solution dut être également rejetée, car elle n'aurait pu être réalisée que par le droit du contrat de travail, ce qui aurait conduit à des inconvénients importants. Un tel congé de maternité ne serait financé que par les employeurs concernés et, par le biais d'une participation au paiement d'éventuelles primes d'assurance, par les femmes directement intéressées. A l'évidence, cette solution discriminerait sur le marché du travail les femmes en âge de procréer et compromettrait donc la politique d'égalité des sexes. De plus, elle ne profiterait pas à toutes les salariées et excluerait complètement les femmes qui n'exercent pas d'activité professionnelle ou qui exercent une activité indépendante. Seule une assurance-maternité obligatoire financée solidairement par un plus grand nombre de personnes permet de remplir les exigences d'une protection suffisante de la maternité. Le rapport du Conseil fédéral sur le programme de la législature 1991-1995 mentionne cette situation et compte l'institution de l'assurance-maternité parmi les objectifs de l'actuelle législature. Le Conseil fédéral a l'intention de soumettre en 1994 un avant-projet d'assurance-maternité à la consultation. Il veut faire avancer rapidement les travaux consécutifs et contribuer ainsi à la réalisation de cette demande si justifiée. Jusqu'à l'institution de l'assurance-maternité, le paiement du salaire en cas de maternité continuera donc à être régi par le droit du contrat de travail. Les dispositions du présent projet relatives au paiement du salaire des travailleuses enceintes et accouchées sont des dispositions de protection qui tiennent compte de la situation spéciale des femmes enceintes travaillant la nuit. Elles ont pour but de couvrir une part essentielle de la perte de salaire que subissent les femmes lorsque l'employeur ne peut pas leur assigner un travail de jour similaire pendant la période prévue dans la loi. Cette mesure compensatoire n'est cependant expressément pas valable pendant la période (après l'accouchement) de huit semaines d'interdiction de travail, applicable à toutes les femmes.

114.35 Responsabilités familiales Le projet de loi de 1989/90 prévoyait la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs jouissant d'une protection, celle des «travailleurs ayant des responsabilités familiales». L'idée et sa faisabilité donnèrent lieu à de vives controverses lors de la consultation; alors que les uns les considéraient insuffisantes parce que seul un des parents en aurait bénéficié, les autres les jugeaient excessives, parce qu'ainsi les classes d'âge les plus actives (p. ex. pour le travail de nuit) n'auraient plus été entièrement disponibles. On craignait que l'exécution des dispositions protectrices n'empiète sur les rapports personnels et familiaux des parents. Enfin, on fit valoir que les personnes concernées seraient désavantagées sur le marché du travail. Lors de la préparation de l'actuel projet de révision, il s'avéra rapidement que les conceptions des partenaires sociaux étaient si divergentes dans ce domaine qu'il n'y avait guère de chances de trouver une solution acceptable. Il fut dès lors décidé d'un commun accord que de nouvelles dispositions de protection des 168

travailleurs ayant des responsabilités familiales ne seraient pas élaborées dans le cadre de l'actuelle révision et que les dispositions applicables jusqu'à présent aux «femmes qui

tiennent un ménage» seraient pour l'essentiel appliquées également aux hommes sans modifications. Cette mesure a été prise dans l'idée que la protection améliorée pour toutes les personnes occupées la nuit et le dimanche apportera aussi une amélioration aux travailleuses et travailleurs ayant une famille (en particulier le supplément de temps libre).

114.4 Mesures compensatoires lors de travail le dimanche Le repos dominical a une tradition séculaire dans la culture européenne. Il détermine comme auparavant le rythme de notre vie commune sociale dans une large mesure, en tant que jour de recueillement, de retrouvailles familiales, de contacts sociaux et de repos. Les personnes travaillant le dimanche sont défavorisées sur les plans familial, culturel et social. Le projet de révision prévoit pour cette raison des mesures améliorant la protection accordée à ces travailleurs. Les personnes occupées régulièrement ou périodiquement le dimanche doivent avoir le droit d'obtenir, au même titre que les personnes occupées la nuit, un temps libre supplémentaire de 10 pour cent. En ce qui concerne le travail dominical seulement temporaire, la réglementation en vigueur sur la majoration de salaire est reprise sans modification. Le jour de repos hebdomadaire, accordé sous forme de dimanche libre ou de jour de repos compensatoire doit comprendre, comme jusqu'à présent, au moins 24 heures. Cependant, il doit dorénavant précéder ou suivre immédiatement une période de repos quotidien de 11 heures, de sorte qu'il en résulte une période de 35 heures sans travail. Il doit coïncider avec un dimanche complet au moins une fois toutes les deux semaines. Comme pour la période de nuit, celle du dimanche peut également être reculée ou avancée (d'une heure au plus) par un accord au sein de l'entreprise. Ici également, cette marge de manœuvre permet de tenir compte des besoins particuliers de chaque entreprise.

114.5 Participation des travailleurs Le projet améliore les droits des travailleurs en matière d'information et de consultation au sein de l'entreprise et encourage ainsi le dialogue dans l'entreprise. La participation se limite à des questions relatives à l'hygiène, à l'organisation du temps de travail et à l'aménagement de l'horaire de travail ainsi qu'aux questions en relation avec des mesures compensatoires pour le travail nocturne. La disposition proposée ne concerne pas par contre la co-décision au sein de l'entreprise; celle-ci n'est pas traitée ici. La participation des travailleurs dans les domaines prévus profitera indubitablement aussi aux entreprises, car elle améliore l'ambiance de travail dans l'entreprise. Elle renforce aussi la responsabilité des travailleurs en ce qui concerne leur santé et permet par là-même d'éviter des maladies et des accidents à la place de travail. 169

Il importe de relever en l'occurrence que la loi sur la participation, adoptée par le Parlement pendant la session de décembre 1993, ne rend pas superflue une réglementation de la participation dans la loi sur le travail. En effet, la loi sur la participation se borne à déterminer les domaines dans lesquels la participation peut s'exercer et à prescrire les structures et les procédures nécessaires à l'exercice des droits y relatifs. Elle ne règle pas les détails et renvoie à ce sujet à la législation spéciale dans laquelle il importe notamment de définir avec précision les domaines de participation et de fixer le contenu du droit d'être consulté.

114.6 Compétence dans la procédure d'autorisation Avec la nouvelle définition proposée du travail de jour et de nuit, une autorisation n'est plus obligatoire pour des travaux effectués entre 20 heures et 23 heures (jusqu'à présent: autorisation pour le déplacement des limites du travail diurne). En outre, l'autorisation obligatoire pour les heures supplémentaires est abolie en raison de la fusion du travail accessoire et du travail supplémentaire. Par ailleurs, le projet maintient l'autorisation obligatoire (travail de nuit, travail du dimanche, travail continu). Il propose par contre une nouvelle répartition des compétences entre la Confédération et les cantons en ce qui concerne la procédure de

délivrance des autorisations. On renonce en l'occurrence à faire dépendre la compétence d'un critère qui n'est plus actuel, à savoir de la nature industrielle ou non d'une entreprise. Dans l'intérêt de la sécurité du droit et de l'égalité de traitement, la compétence incombe dorénavant à la Confédération pour les autorisations de longue durée dans tous les cas, et inversement, à l'autorité cantonale pour toutes les autorisations passagères (v. à ce sujet ch. 123).

115 **Appréciation générale** Le projet doit être compris comme un train de mesures interdépendantes: les entreprises obtiennent plus de souplesse grâce à la nouvelle réglementation et par là-même une plus grande disponibilité dans la période du travail de jour, ainsi que la possibilité d'occuper des femmes pendant la nuit et le dimanche aux mêmes conditions que les hommes. Les travailleurs, quant à eux, sont mieux protégés quand ils travaillent la nuit ou le dimanche. Afin de prévenir des malentendus, il y a lieu de préciser ici que le travail de nuit et du dimanche continue à être en principe interdit. Les conditions qui sont nécessaires à l'autorisation du travail de nuit et du dimanche restent en vigueur. Pour cette raison, on ne doit pas s'attendre à ce que le nombre de places de travail occupés la nuit et le dimanche augmente beaucoup par suite de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de durée du travail et du repos. Dans le secteur industriel, principal domaine concerné par l'interdiction du travail féminin de nuit en vigueur, le développement technologique, qui accroît souvent l'importance du capital dans la production et modifie ainsi les structures, contribuera sans doute à augmenter le nombre d'autorisations. Cependant, le nombre de travailleurs concernés par les autorisations de travail de nuit devrait rester constant, voire diminuer, grâce à l'automatisation croissante de la produc- tion. 170

En ce qui concerne le domaine non industriel, il faut rappeler que le travail de nuit et du dimanche des femmes est déjà largement répandu dans le secteur des prestations de services, qui n'est pas compris dans la convention n° 89 de l'OIT (stricte interdiction du travail de nuit des femmes). Doivent être mentionnées ici les nombreuses femmes qui travaillent sous le régime des dispositions spéciales de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (domaine des soins, de la restauration, etc.) et d'autre part les travailleuses occupées dans les entreprises qui ne tombent pas du tout dans le champ d'application de la loi sur le travail, comme par exemple les CFF, les PTT et les hôpitaux publics. Comme on l'a mentionné plus haut, l'actuel projet de loi se borne pour l'essentiel à redéfinir les limites du travail de jour et de nuit, à assurer l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne la durée du travail et celle du repos ainsi qu'à améliorer la protection des personnes occupées la nuit et le dimanche. Une comparaison avec le projet de révision de 1989/90 montre que diverses dispositions contenues dans celui-ci ne font plus partie de la révision actuelle. Ce sont notamment des mesures pour lesquelles, au vu des résultats de la procédure de consultation, un accord n'aurait pu se faire sur le plan politique. Il s'agit en particulier de l'institution d'une nouvelle catégorie de «travailleurs ayant des responsabilités familiales» et jouissant de ce fait d'une protection spéciale et de la possibilité plus étendue offerte aux partenaires sociaux de prévoir des déroga- tions. 12 Résultats de la procédure préliminaire 121 Avis de la commission fédérale du travail La consultation au sein de la commission fédérale du travail a montré que le présent projet de révision représente un compromis qui ne peut naturellement pas satisfaire toutes les demandes. Malgré diverses réserves exprimées par des membres de la commission sur certaines questions et le peu d'enthousiasme que le projet suscite, celui-ci est considéré dans l'ensemble comme une base acceptable pour la révision et comme un compromis pouvant être réalisé sur le plan politique. Dans ce sens, la commission estime que ce train de mesures peut servir de base à

la suite des travaux de révision. 122 Résultats de la procédure de consultation Les résultats de la procédure de consultation ont été rassemblés dans un rapport spécial publié au début de 1994. Ce rapport peut être obtenu auprès de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT). Nous nous bornons donc à donner ci-après une vue d'ensemble condensée. Le Département fédéral de l'économie publique a engagé, du 30 juin au 24 septembre 1993, une vaste procédure de consultation sur l'avant-projet de modification de la loi sur le travail. Au total, 88 organismes consultés ont répondu, à savoir tous les cantons, les partis politiques (PRD, PDC, PSS, UDC, PLS, ADI, DS, PES), toutes les associations faîtières des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que 45 autres organisations intéressées. 171

Le résultat de la consultation montre qu'une grande majorité est en principe favorable à la révision; nombreux sont en outre ceux qui pensent qu'elle est urgemment nécessaire; en particulier, de nombreux cantons auraient préféré une révision totale à une révision partielle. L'orientation générale de la révision est majoritairement approuvée, même si de nombreux organismes consultés font, sur des points de détail, des réserves plus ou moins importantes ou énoncent des propositions de changement. A l'exception de Zurich et des Grisons, les cantons sont en principe favorables au projet. La nouvelle réglementation des périodes de travail et de repos est bien accueillie quasiment sans exception. Bien que la durée maximale du travail hebdomadaire n'ait pas fait l'objet de cette révision, dix cantons ont demandé pour les entreprises non industrielles une réduction à 45 heures de la durée maximale du travail hebdomadaire et donc leur mise sur pied d'égalité avec les entreprises industrielles. De nombreux cantons expriment des réserves sur l'égalité de traitement de l'homme et de la femme, cette égalité se restreignant, dans une large mesure, à des innovations purement formelles. On souhaite aussi en partie une protection améliorée des travailleurs qui ont des obligations familiales. Pour les cantons de Zurich et des Grisons, la densité normative du projet est trop élevée; ils exigent en particulier une libéralisation plus ample de la protection des travailleurs. La répartition des compétences entre la Confédération et les cantons, telle qu'elle est proposée pour la procédure de délivrance des permis, est rejetée par les deux tiers des cantons, ce à rencontre des autres organismes consultés, qui approuvent généralement le projet sur ce point. En outre, 17 cantons approuvent l'abrogation des prescriptions régissant les travaux accessoires. Plusieurs cantons exigent, enfin, que le harcèlement sexuel soit mentionné dans la loi comme un fait constitutif séparé, en plus de l'intégrité personnelle. Hormis le PSS, les partis politiques approuvent en principe le projet de révision. Le PRD, le PDC et le PLS font toutefois des réserves, notamment au sujet de diverses mesures de compensation, et déplorent le fait que celles-ci portent à leurs yeux une atteinte trop forte à la liberté contractuelle des partenaires sociaux. Le PDC approuve l'orientation prise, mais réclame pour les travailleurs une protection plus poussée de la santé, en particulier pour les femmes et les travailleurs ayant des obligations familiales. De surcroît, ce même parti se prononce aussi en faveur d'une réduction des durées maximales du travail hebdomadaire. Le PES fait dépendre son approbation de dispositions de protection améliorées et de la réalisation de l'égalité effective de la femme et de l'homme. Le PSS reconnaît certes des améliorations, mais rejette le projet parce qu'il estime insuffisantes les mesures de compensation proposées, notamment celles qui sont prévues dans la perspective de l'égalité effective entre l'homme et la femme. L'abrogation des prescriptions sur les travaux accessoires est acceptée par la plupart des partis. Comme il fallait s'y attendre, les organisations d'employeurs approuvent les mesures d'assouplissement, mais sont en partie réservées en ce qui concerne les

nouvelles mesures de compensation, voire opposées à celles-ci. A cet égard, le tableau manque toutefois d'unité. Tandis que les associations faïtières de l'industrie et d'importantes entreprises de services soutiennent en principe la révision et ne refusent que certaines mesures de compensation ou font certaines réserves, l'Union suisse des arts et métiers notamment et d'autres milieux de l'artisanat 172

dans leur majorité rejettent le projet en tant que tel, dans la mesure où ils n'obtiendraient pas en leur faveur de larges dérogations concernant les nouvelles mesures de protection en faveur des personnes occupées de nuit ou le dimanche. Concrètement, la majorité des employeurs soutiennent que diverses mesures du projet de loi ne sont pas du niveau de la loi, et devraient faire l'objet de réglementations contractuelles dans le cadre des rapports entre partenaires sociaux; c'est ainsi qu'une place plus importante devrait être ménagée aux conventions entre partenaires sociaux. C'est dans ce sens que le Vorort et l'Union centrale rejettent notamment de manière générale des mesures légales compensatoires à titre de contre-prestation en faveur de l'égalité de l'homme et de la femme vers laquelle on tend. En ce qui concerne les travaux accessoires, une partie des employeurs sont opposés à l'abrogation des prescriptions correspondantes. Du côté des travailleurs, on s'exprime, quand bien même sans enthousiasme et souvent dans le sens d'un compromis, plutôt favorablement à l'égard du projet. Ces organisations voient toutefois dans certaines dispositions du projet un démantèlement social et exigent des mesures de compensation plus importantes. En outre, à leurs yeux, le projet de révision se limite à des innovations purement formelles pour ce qui concerne l'égalité entre l'homme et la femme. Les réserves exprimées à ce sujet sont notamment motivées par l'absence d'une assurance-maternité et de mesures positives visant à garantir l'égalité des salaires et, à leur avis, par l'insuffisance de mesures de protection en faveur des travailleurs assumant des obligations familiales. Parmi les organisations faïtières, la FSE rejette le projet par principe, parce que celui-ci tient unilatéralement compte des intérêts de l'économie. De son côté, l'USS lie son approbation de principe à la condition qu'aucune modification à la charge des travailleurs ne soit plus apportée au projet et que l'assurance-maternité puisse entrer en vigueur en même temps que la révision de la loi sur le travail. Une autre préoccupation des organisations de travailleurs concerne les durées maximales du travail hebdomadaire dont elles demandent la réduction. Enfin, pour les travailleurs, l'abrogation des prescriptions sur les travaux accessoires est incontestée. La majorité des organisations féminines s'opposent expressément au projet de loi. Elles affirment que cette révision établit une égalité purement formelle ne tenant pas compte de la situation effective des femmes. Elles exigent donc que la révision soit différée jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité et de l'assurance-maternité. En outre, les mêmes milieux postulent partiellement une réduction des durées maximales du travail hebdomadaire. Cependant, certaines organisations féminines, en minorité, considèrent que l'égalité de traitement de l'homme et de la femme quant aux temps de travail et de repos est une chance pour les femmes sur le marché de l'emploi. Ces mêmes organisations estiment toutefois qu'on devrait faire plus encore en faveur des femmes dans le domaine de l'égalité des salaires. Pratiquement toutes les organisations féminines demandent, enfin, que le harcèlement sexuel au travail soit inclus dans la loi comme un fait constitutif séparé. Les églises formulent des réserves quant au projet de révision qui, à leurs yeux, favorise unilatéralement l'économie. Elles considèrent comme un strict minimum 12

Feuille fédérale. 146e année. Vol. II 173

les mesures de protection et les jugent même en partie insuffisantes. Elles estiment aussi que les durées maximales du travail hebdomadaire sont trop élevées. 123 Conclusions du Conseil fédéral Le projet de loi que nous vous soumettons par le présent message s'en tient pour l'essentiel au contenu de l'avant-projet. Cela s'explique en particulier par les raisons suivantes: Le projet de révision a été élaboré dans le cadre de la commission fédérale du travail sur notre mandat; il s'agit d'un train de mesures constituant un compromis en rapport avec la dénonciation de la convention n° 89 de TOIT. Ce train de mesures contient, d'une part, des mesures qui contribuent à aménager avec plus de souplesse les périodes de travail et de repos et, par conséquent, à tenir compte des besoins de l'économie qui se sont modifiés. Puisque ces dispositions améliorent les conditions-cadres de notre économie, elles font partie des mesures de revitalisation en cours. Parmi ces mesures, il y a en premier lieu l'abrogation de la stricte interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie ainsi que, par rapport au droit actuellement en vigueur, l'extension considérable de la période de travail diurne dans l'entreprise, ce qui se traduit en particulier par la suppression du régime du permis pour une exploitation en deux équipes. La loi sur le travail est une loi de protection des travailleurs. Puisque cette protection n'est pas simplement un instrument au service de la politique économique et de la politique du marché de l'emploi, mais qu'elle vise au contraire un but autonome sur le plan de la politique sociale, on ne saurait la remettre en question, a fortiori en période de difficultés économiques. En d'autres termes, la concurrence économique ne saurait se dérouler en recourant aux moyens d'une dérégulation généralisée de la politique sociale, ni par un «dumping» social. Nous considérons que ce principe, sur lequel se fondent aussi les efforts déployés dans le cadre du marché unique européen, est également déterminant pour notre politique économique nationale. C'est pourquoi nous tenons pour indispensable que les effets secondaires indésirables de l'assouplissement du temps de travail soient compensés dans la loi sur le travail. Les mesures compensatoires proposées dans le projet de révision ne doivent pas non plus être considérées comme une prestation destinée à contre-balancer l'égalité de traitement de l'homme et de la femme dans la loi sur le travail; il importe au contraire de les comprendre 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 du travail. Il convient de relever que les mesures de compensation proposées correspondent aux objectifs de la convention n° 171 de POIT et que, par ailleurs, la future législation de la CE est axée sur ladite convention. Un coup d'œil aux régimes en vigueur dans la CE et les Etats qui la composent (voir ch. 5) montre que la Suisse n'a pas encore atteint le standard européen dans divers domaines importants, notamment en ce qui concerne les durées maximales du travail et l'assurance-maternité. 174

Aux employeurs, qui demandent que l'on accorde une plus grande place aux conventions entre partenaires sociaux, on doit faire remarquer qu'en Suisse les réglementations issues de conventions collectives de travail ne sont applicables que dans un peu plus de la moitié des cas. Or, la loi sur le travail doit garantir le droit à une protection minimale de la santé au plus grand nombre possible de travailleurs. L'objection, formulée dans de nombreux avis, notamment d'organisations représentant les travailleurs et les femmes, selon laquelle le projet de révision n'établira qu'une égalité purement formelle entre les hommes et les femmes sans tenir compte de la situation réelle de celles-ci n'est pas justifiée dans le contexte de la loi sur le travail. En effet, le projet améliore la protection de toutes les personnes occupées de nuit ou le dimanche et doit être considéré comme un progrès par rapport au régime actuel. A cet égard, il importe de relever tout particulièrement que dans le

domaine non industriel - qui n'est pas touché par la stricte interdiction du travail de nuit au sens de la convention n° 89 de l'OIT - le travail de nuit et du dimanche est aujourd'hui largement répandu dans la main-d'œuvre féminine. La présente révision améliore considérablement la condition de cette main-d'œuvre, de sorte que la levée de l'interdiction du travail de nuit dans l'industrie, qui ne profite qu'à une catégorie de travailleuses, est largement compensée pour les femmes. Le Conseil fédéral sait fort bien que l'égalité de traitement entre travailleurs et travailleuses en matière de durée du travail et du repos ne réalise pas encore automatiquement l'égalité des chances. Il ne méconnaît pas que le principe de l'égalité des sexes dans la vie professionnelle, telle qu'il ressort de la constitution, n'est réalisé que de manière imparfaite en raison des inégalités économiques concrètes. Comme auparavant, les femmes exerçant une profession devront continuer à exécuter aussi les tâches ménagères, s'occuper d'éducation et dispenser des soins. Si le Conseil fédéral propose, malgré tout, la suppression partielle des dispositions spéciales de protection pour les femmes dans le présent projet de loi, il le fait pour deux raisons. D'une part, la protection des personnes occupées la nuit et le dimanche sera renforcée par rapport au droit en vigueur par de nouvelles mesures compensatoires, et ceci pour les deux sexes. D'autre part, des mesures plus étendues sont en préparation parallèlement à la révision de la loi sur le travail; celles-ci vont contribuer à réaliser l'égalité effective des femmes dans le monde du travail. Nous mentionnons à ce sujet notamment la loi sur l'égalité qui est actuellement devant le Parlement, ainsi que l'institution de l'assurance-maternité pour laquelle, comme mentionné, un projet destiné à la consultation sera présenté en 1994. Toutefois, les rôles impartis par la société aux deux sexes et la division du travail entre hommes et femmes qui en découle dans les domaines professionnels et dans le ménage ne peuvent pas être modifiés simplement par des mesures législatives. Des efforts supplémentaires doivent être entrepris dans tous les domaines de la vie afin d'améliorer la position réelle des femmes dans la société. Bien que la majorité des cantons s'opposent à la nouvelle réglementation des compétences entre Confédération et cantons dans la procédure de délivrance de • permis, nous maintenons notre position. Nous comprenons certes les raisons qui ont déterminé les réserves exprimées, mais nous estimons que les arguments 175

avancés contre cette innovation partent pour l'essentiel de prémisses erronées. En effet, le but de la mesure consiste à assurer une exécution uniforme dans l'ensemble de la Suisse - indépendamment du fait qu'il s'agisse d'une entreprise industrielle ou non - lors de l'examen des conditions dont dépend l'octroi du permis pour le travail de nuit ou du dimanche à caractère durable ou d'une fréquence régulière; ce point est aussi important dans la perspective de l'amélioration du marché intérieur suisse. Etant donné que le projet de révision ne change rien aux conditions dont dépend la délivrance d'un permis, cette nouvelle réglementation n'entraînera pas de charge supplémentaire pour les entreprises concernées, comme on l'a souvent prétendu. Il convient de relever, en outre, que le nouveau régime n'aura pas de fortes répercussions sur les entreprises non industrielles dans la mesure où celles-ci sont, en règle générale, assujetties aux dispositions spéciales de l'ordonnance 2, compte tenu des conditions spéciales dans leur branche nécessitant des exceptions durables ou régulières, tant et si bien qu'elles n'ont besoin d'aucun permis pour déroger aux prescriptions légales. Quant au reproche d'un manque de proximité des organes fédéraux d'exécution, il importe enfin de relever qu'avec ses quatre inspections fédérales du travail qui sont décentralisées, la Confédération œuvre sur place et qu'elle est familière des conditions locales. La demande de nombreux cantons et d'autres organisations de procéder à une révision totale de la loi sur le travail est compréhensible. Mais comme nous l'avons

expliqué (sous ch. 113), il s'agit de faire enfin progresser la révision sur un point essentiel. Une révision totale n'aurait pas été réalisable dans un délai raisonnable. Cette révision partielle achevée, il faudra pallier les inconvénients de la réglementation par deux lois différentes de la protection de la santé au poste de travail (sécurité du travail = loi sur l'assurance-accidents; hygiène générale = loi sur le travail). En ce qui concerne le harcèlement sexuel au travail, le Conseil fédéral a tenu compte de la demande de nombreux participants à la consultation en modifiant l'article 6 du projet en conséquence. La loi mentionne donc explicitement le fait que la protection de l'intégrité personnelle englobe aussi la protection contre le harcèlement sexuel et souligne ainsi l'actualité de ce problème. Tout compte fait, le Conseil fédéral est convaincu que le présent projet constitue une solution viable et défendable sur le plan politique. Toute correction en faveur ou au détriment de l'une ou l'autre partie remettrait forcément en question le caractère de compromis du projet de révision.

13 Classement d'interventions parlementaires Le 20 août 1991, la Commission du Conseil national pour la sécurité sociale a déposé un postulat (91.039) par lequel elle charge le Conseil fédéral d'examiner les modifications de loi nécessaires pour lever les obstacles à la ratification des conventions nos 170 et 171 de TOIT. Ce postulat a été adopté le 24 septembre 1991 par le Conseil national. Le rapport du Conseil fédéral relatif à la convention n° 171 (travail de nuit) figure en annexe au présent message. Par conséquent, nous proposons de classer le 176

postulat sur ce point. En ce qui concerne la convention n° 170, nous donnerons suite ultérieurement au postulat sous la forme d'un rapport séparé.

2 Partie spéciale: commentaire des différentes dispositions

Article premier, 1er alinéa La modification n'est pas de nature matérielle mais purement formelle et se limite à la suppression du passage «entreprises sylvicoles des forêts publiques selon la législation fédérale sur la police des forêts». Cette adaptation est effectuée pour deux raisons: - la loi fédérale sur la forêt du 4 octobre 1991, qui a abrogé la loi fédérale de 1902 sur la police des forêts, ne fait plus de distinctions entre les forêts publiques et privées; - la mention expresse des entreprises sylvicoles est superflue, puisque celles-ci sont de toute façon comprises dans la définition de l'entreprise donnée par la loi. L'applicabilité de la loi aux entreprises sylvicoles publiques ressort des articles 2, 2e alinéa, de la loi sur le travail, (LT), et 9a de l'ordonnance 1 concernant la LT (OLT1), sous réserve de l'article 11b de la LT. Les entreprises sylvicoles privées, en tant qu'entreprises agricoles, sont par contre exclues du champ d'application (art. 2, 1er al., let. d, LT, et art. 3, 1er al., OLT 1).

Article 3a, phrase introductive, et lettre a Dans le cadre du programme Swisslex, les prescriptions de la loi sur le travail concernant l'hygiène ont été récemment déclarées applicables aussi aux administrations de la Confédération ainsi qu'à certaines catégories de travailleurs qui, jusqu'alors, échappaient au champ d'application de la loi. Cette modification ne concerne que l'hygiène, mais non pas les prescriptions sur les périodes de repos et de travail. Il est maintenant proposé d'étendre ces prescriptions aux administrations des cantons et des communes, ce qui était déjà prévu dans le premier projet d'Eurolex, mais qu'il a fallu abandonner parce que, dans le cadre de ce projet, il n'était pas possible de modifier la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons. Lors de la procédure de consultation d'Eurolex, l'extension du champ d'application qui était proposée avait déjà été approuvée de tous. Les prescriptions de la loi sur le travail concernant l'hygiène comprennent les articles 6, 35 et 36a ainsi que les prescriptions complémentaires et d'exécution figurant dans les ordonnances et fondées sur ladite loi.

Article 6, 1er alinéa Au premier alinéa, la protection de la santé est complétée par la protection de l'intégrité personnelle. Cette réglementation remplace l'ancien article 33, 1er

ali-néa, qui était uniquement valable pour les femmes. La notion actuelle de «sauvegarde de la moralité» est remplacée par la notion plus vaste d'intégrité personnelle; il est précisé que cette notion englobe aussi la protection contre le harcèlement sexuel. Les autres mesures que l'employeur doit également prendre sur la base de cette disposition concernent, par exemple, la protection contre les

discriminations en raison de la race ou de la religion. L'égalité des travailleuses et des travailleurs par rapport à la protection de leur intégrité personnelle résulte du mandat légal découlant de l'article 4, 2e alinéa, de la constitution. Par ailleurs, nous nous référons également à la loi fédérale sur l'égalité entre la femme et l'homme, qui est en préparation. Comme l'ont montré diverses procédures judiciaires, investigations et enquêtes, le harcèlement sexuel constitue un phénomène qui touche surtout les femmes. Les personnes concernées sont fortement blessées dans leur dignité. Le harcèlement sexuel détériore le climat de travail et peut affecter gravement la santé, la confiance, le moral et les prestations des personnes qui en sont victimes. En règle générale, il leur est très difficile de se défendre efficacement contre des harcèlements sexuels, de sorte qu'elles n'osent souvent pas se plaindre. L'article 33, 1er alinéa, LT, comporte déjà l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de protection adéquates, mais il se limite toutefois aux femmes; le nouvel article 6 étend la protection obligatoire aux hommes. La nouvelle disposition complète la disposition générale du code des obligations sur la protection de la personnalité des travailleurs (art. 328 CO) ainsi que l'obligation de droit privé prévue dans le projet de loi fédérale sur l'égalité des sexes; cette obligation visera à protéger les travailleurs des deux sexes contre le harcèlement sexuel. En pareil cas, les mêmes droits seront accordés qu'aux victimes de discriminations. La personne concernée doit faire valoir ses droits en justice, tout comme ceux découlant du CO, ce qui, comme l'expérience le démontre, constitue (à tout le moins tant que dure le contrat de travail) un obstacle presque insurmontable. En revanche, la réglementation de droit public qui sera contenue dans la loi sur le travail a la prévention pour objet. L'employeur doit s'assurer qu'on n'en arrive pas à des harcèlements sexuels et, au cas où cela se produirait tout de même, il doit prendre des mesures appropriées pour résoudre le problème et pour éviter que la chose ne se répète. Un bon climat de travail constitue la meilleure prévention. D'autres facteurs importants sont une bonne information ainsi que la possibilité pour les personnes concernées de trouver conseil et soutien auprès d'une personne de confiance. Quant aux autorités de surveillance, leur fonction sera surtout de conseiller. Au cours des dernières années, presque tous les pays industrialisés ont introduit des réglementations sur le harcèlement sexuel. De même, la Commission de la CE a demandé aux Etats membres, dans une recommandation, d'imposer certaines règles de comportement et des mesures destinées à lutter contre le harcèlement sexuel au poste de travail, ce qui a conduit différents Etats à adopter des textes de loi correspondants (Belgique et France; des projets de législation sont prévus en Allemagne, en Italie et aux Pays-Bas). Article 9, 1er alinéa, lettre a, et 2e alinéa Cette disposition n'est pas modifiée matériellement; une adaptation formelle de l'alinéa 1er, lettre a, s'impose cependant pour des raisons de clarté. Le 2e alinéa peut être abrogé, vu qu'il n'a plus aucune signification. En 1976 déjà, le Conseil fédéral a fait usage de la possibilité que le 2e alinéa lui conférait d'imposer la semaine de 45 heures par voie d'ordonnance. La solution de l'ordonnance sera désormais intégrée dans la loi sans modification matérielle. 178

Article 10 La période considérée comme jour va actuellement de 5 heures (en hiver 6 h) à 20 heures et comprend donc 14 (en été 15) heures. Le droit en vigueur autorise un

déplacement des limites du travail de jour qui permet une extension de la période susmentionnée à la période de 20 heures comprise entre 4 heures du matin et minuit. Les permis de travail à deux équipes et de déplacement des limites du travail de jour, qui permettent aux entreprises de profiter de cette période, sont très nombreux. Ils doivent être délivrés lorsque l'entreprise fait valoir un simple besoin. Le nouveau système du 1er alinéa ne distingue plus que le jour et la nuit; par conséquent, le déplacement des limites du travail de jour disparaîtra. Le travail de jour de l'entreprise, au sens de la LT, s'allonge de 3 heures, puisqu'il ira de

## **E. 6**

heures à 23 heures, et non plus jusqu'à 20 heures seulement. L'occupation de travailleurs pendant cette période ne sera pas soumise à autorisation. Le travail de nuit soumis à autorisation comprend donc sept heures, soit l'intervalle entre 23 heures et 6 heures. Le travail de jour autorisé pour le travailleur est dorénavant limité à 14 heures au plus (3e al.). De plus, l'article 47, 2e alinéa, institue la possibilité de prévoir une obligation d'annoncer l'horaire de travail relatif à certains systèmes d'aménagement du travail (p. ex. l'horaire mobile ou horaires de travail avec des temps de travail qui dépassent 20 h.), et ceci à des fins de contrôle. En outre, l'horaire de travail doit dorénavant être affiché dans l'entreprise même ou être porté à la connaissance des travailleurs par tout autre moyen. Le projet de révision renonce en outre à la distinction entre été (début du jour à 5 h.) et hiver (début du jour à 6 h.). Le 2e alinéa prévoit qu'avec l'accord de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin de la période de 17 heures peuvent être avancés ou retardés d'une heure au maximum (22 h. à 5 h. ou 24 h. à 7 h.). Cet accord doit être demandé et obtenu en principe au moment de l'adoption d'une telle réglementation dérogatoire. On admettra que les travailleurs qui sont engagés ultérieurement donnent tacitement ou expressément leur accord à ce système d'horaire de travail. Cette réglementation permet à l'entreprise de commencer son travail de jour à 5 heures déjà ou de le terminer à minuit seulement. Cette possibilité de déroger qu'offre le 2e alinéa répond au besoin de solutions tenant dûment compte des impératifs d'exploitation. Article 12, 2e, 3e et 4e alinéas Quant au fond, la réglementation légale du travail supplémentaire est inchangée. La nouvelle version du 2e alinéa et l'abrogation du 4e alinéa sont consécutives à la modification de l'article 9. Sur le plan administratif, il est proposé de supprimer le régime du permis obligatoire pour le travail supplémentaire (abrogation du 3e al.). En effet, l'expérience a montré que le permis obligatoire pour le travail supplémentaire entraînait plus de tracas administratifs (pour les entreprises) qu'il ne procurait un contrôle utile (pour les autorités d'exécution). La prestation de travail supplémentaire est fréquemment nécessaire à court terme, ce qui ne permet guère l'exécution d'une véritable procédure d'octroi de permis avec examen des conditions; il en a souvent résulté une situation dans laquelle on a 179

accordé une sorte de réserve d'autorisation de travail supplémentaire pour toute une année, réserve qui n'a pas été épuisée dans bien des cas. La suppression du permis permettra aux autorités cantonales chargées de l'exécution d'économiser du temps et d'utiliser celui-ci plus efficacement pour des contrôles d'entreprises. Article 14 Compte tenu des résultats clairs de la procédure de consultation, nous proposons de biffer cet article sur les travaux accessoires. La réglementation des travaux accessoires reprise de la loi sur les fabriques a souvent, par elle-même et en raison de la proximité des dispositions sur le travail supplémentaire (art. 12), provoqué la confusion et créé des difficultés de délimitation. Le

cumul de ces deux dispositions permet théoriquement, dans certains cas, des durées de travail hebdomadaire excessivement longues, à savoir de plus de 80 heures. Cela n'est par principe pas souhaitable. La réglementation légale du travail supplémentaire offre une marge de manœuvre suffisante pour faire face aux travaux accessoires. Cela est d'autant plus vrai que l'abondant contingent annuel de 220 à 260 heures supplémentaires mis à disposition par la loi pour chaque travailleur suffit largement, étant donné que les durées contractuelles du travail sont nettement inférieures à la durée maximale du travail et qu'elles permettent de constituer une réserve. Avec une durée maximale légale de 45 heures par semaine et une durée contractuelle de 40 heures, on aurait par exemple cinq heures supplémentaires «libres» chaque semaine. A l'échelon de l'ordonnance, il faudra veiller à ce que les faits authentiques constitutifs de la notion actuelle de travaux accessoires, c'est-à-dire les travaux imprévisibles et qu'on ne peut différer, puissent être exécutés même le dimanche ou de nuit, contrairement au travail supplémentaire ordinaire. Article 15a (nouveau) Jusqu'à présent, le repos quotidien était réglé différemment pour les hommes, les femmes et les jeunes travailleurs; les dispositions y relatives étaient éparpillées dans la loi et l'ordonnance. Le repos quotidien sera dorénavant réglé dans la loi elle-même et comportera en principe 11 heures. La possibilité de dérogation prévue au 2e alinéa correspond à la réglementation en vigueur et peut s'avérer nécessaire pour certains systèmes de travail par équipe lors de l'alternance. Article 16 Le principe de l'interdiction de travailler la nuit, applicable pareillement aux femmes et aux hommes, subsiste. La nouvelle définition de la nuit en tant que période de 7 heures comprise entre 23 heures et 6 heures ressort de la délimitation entre le travail de jour et le travail de nuit contenue à l'article 10. Article 17 L'autorisation obligatoire pour le travail de nuit et les conditions d'obtention de l'autorisation ne sont pas modifiées (indispensabilité technique ou économique). Il arrive souvent que des entreprises travaillant à deux équipes aient besoin de neuf heures pour chaque équipe, ce qui donne, dans l'ensemble, une durée du 180

travail quotidien de 18 heures dans l'entreprise. La période de travail de jour, qui est de 17 heures et n'est pas soumise à autorisation, ne suffit alors plus. Afin d'épargner aux entreprises recourant à ces horaires l'obligation d'apporter la preuve coûteuse de l'indispensabilité technique et économique, il faut leur permettre de pouvoir travailler dès 5 heures et jusqu'à 24 heures en cas de besoin urgent (4e al.). Les compétences de la Confédération et des cantons dans la procédure d'autorisation sont réparties de manière nouvelle. La distinction entre entreprises industrielles et non industrielles, désuète, n'est plus déterminante. En revanche, à l'avenir, tous les permis à court terme seront donnés par le canton, tandis que les permis de longue durée seront délivrés par l'OFIAMT (5e al.). La distinction entre «temporaire» et «durable» découle en premier lieu de la raison motivant l'octroi d'un permis. En règle générale, le travail de nuit a un caractère temporaire lorsqu'il s'agit de tenir compte d'une situation exceptionnelle et passagère. A titre d'exemple, on peut mentionner l'exécution d'une commande urgente ou la réorganisation consécutive à des travaux de transformation ou d'agrandissement. En revanche, lorsqu'une entreprise apporte la preuve qu'elle doit fournir du travail de nuit parce que celui-ci est indispensable à l'exploitation pour des raisons techniques ou économiques ou encore par suite de besoins de consommation particuliers, les conditions sont alors réunies pour accorder un permis durable de travail de nuit. La limite entre le «temporaire», d'une part, et le «régulier ou le périodique», d'autre part, ne peut donc être fixée de manière générale. Dans la pratique, les permis temporaires sont délivrés en général pour trois mois au maximum. En cas de doute, la délimitation a lieu après entente entre l'OFIAMT et l'autorité cantonale. Le licenciement

d'un travailleur qui a fait usage de son droit (6e al.) et qui a refusé de travailler la nuit serait abusif au sens de l'article 336 CO. Article 11a (nouveau) La règle de base prévoyant une durée maximale du travail de 9 heures dans un espace de 10 heures est conservée (1er al.). Le 2e alinéa prévoit dorénavant la possibilité de porter cette durée maximale à dix heures dans un espace de douze heures. Cette dérogation ne doit être accordée que lorsque certaines conditions sont réunies, notamment lorsque le travailleur est occupé pendant au maximum trois nuits sur sept nuits consécutives. Elle renvoie pour le reste à l'ordonnance. Cette disposition vise les travaux avec une part élevée de présence (p. ex. 25%), par exemple les travaux qui sont constitués principalement d'activités de surveillance et de contrôle, comme c'est souvent le cas pour les systèmes informatisés de production et de surveillance. Selon la situation de l'entreprise et le caractère particulier du travail de nuit, les autorisations doivent pouvoir être accompagnées de charges imposées par l'autorité, telles que: - la possibilité pour les travailleurs de se reposer dans des locaux adéquats et disposés à proximité des postes de travail; - la possibilité de préparer des repas chauds; - d'autres mesures selon l'article 11e; - périodes de temps libre prolongées et consécutives. 181

Article 17b (nouveau) et 20 L'employeur doit accorder à ses travailleurs un temps de repos supplémentaire de

#### **E. 10**

pour cent pour le travail de nuit ou du dimanche régulier ou périodique. Ce supplément est calculé en fonction des heures de travail effectuées de nuit ou le dimanche et doit être accordé sous forme de temps libre dans un délai d'une année. Selon ce modèle, les travailleurs obtiennent une augmentation de leur temps libre qui doit être directement en relation avec leur effort, en vue de protéger leur santé. Cette mesure doit permettre de diminuer la motivation financière qu'ont les travailleurs d'effectuer du travail de nuit. Les entreprises gardent leur souplesse, car la durée maximale de la semaine de travail n'est pas touchée par ce modèle. Ce dernier se fonde sur les conditions-cadres suivantes: - durée: 7 heures entre 23 heures et 6 heures pour la nuit; 24 heures entre 23 heures et 23 heures pour le dimanche (les périodes correspondent aux nouvelles définitions légales du travail de nuit et du dimanche) - temps de repos supplémentaire: 10 pour cent de la durée de travail effectuée dans les périodes mentionnées - système: bonus sous forme de temps libre effectif - durée maximale de la semaine de travail par travailleur: 45 heures (sans travail supplémentaire) Exemples: travail de nuit dans une entreprise effectuant du travail à trois équipes L'équipe de nuit travaille durant 8 heures, dont 7 sont considérées comme travail de nuit selon la définition légale. De ces 7 heures, une demi-heure de pause doit être soustraite, parce qu'elle n'est pas considérée comme temps effectif de travail. Les travailleurs qui travaillent régulièrement dans l'équipe de nuit sont occupés de nuit pendant 16 semaines sur 48 semaines de travail par année. a. avec la semaine de 5 jours: - durée du travail hebdomadaire qui bénéficie du temps de repos supplémentaire:  $5 \times 6,5$  heures = 32,5 heures par semaine - droit à du temps libre: - par semaine: 10% de 32,5 heures = 3,25 heures - par année:  $16 \times 3,25$  heures = 52 heures b. avec la semaine de 6 jours: - durée du travail hebdomadaire qui bénéficie du supplément:  $6 \times 6,5$  heures = 39 heures/semaine - droit à du temps libre: - par semaine: 10% de 39 heures = 3,9 heures - par année:  $16 \times 3,9$  heures = 62,4 heures. Du point de vue de l'entreprise En admettant que l'entreprise occupe toujours le même nombre de travailleurs, l'investissement en temps à la charge de l'employeur est alors le suivant: a. lors de travail de nuit: Une journée de 24 heures comporte 6,5 heures donnant droit à un temps de repos supplémentaire; ces heures représentent 27 pour cent de la

journée, desquels 10 pour cent doivent être accordés en temps libre: l'investissement en temps à la charge de l'employeur est ainsi de 2,7 pour cent. 182

b. lors de travail de nuit et du dimanche (travail continu): Une durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise de 168 heures comporte 61,5 heures donnant droit au supplément (7 x 6,5 h. par nuit et 16 h. le dimanche); celles-ci représentent 36,6 pour cent de la semaine, desquels 10 pour cent doivent être accordés en temps libre: l'investissement en temps à la charge de l'employeur est ainsi de 3,66 pour cent. Les pourcentages indiqués ci-dessus peuvent être influencés par les entreprises; celles-ci peuvent en effet réduire l'occupation des places de travail pendant la nuit et le dimanche par des mesures d'organisation et éviter ainsi les coûts supplémentaires correspondants. Dans ce contexte, il est intéressant de mentionner le résultat d'une étude sur «l'aménagement, les problèmes et les perspectives du travail en équipe et du travail de nuit en Suisse»; cette étude a été effectuée sur un mandat de l'OFIAMT datant de 1992 (voir à ce sujet nos considérations sous ch. 31). L'enquête représentative a révélé que plus de 46 pour cent des entreprises avaient déjà réalisé en partie ou intégralement des temps de repos supplémentaire de 20 pour cent et plus pour du travail entre 24 heures et 6 heures. Un certain nombre d'autres entreprises, représentant 20 pour cent du total, approuvent cette mesure. La protection de la santé exige que l'on accorde du temps libre supplémentaire dans les entreprises où il est nécessaire de faire du travail de nuit régulièrement ou périodiquement. Une prestation supplémentaire de salaire peut être décidée contractuellement. C'est notamment pour assurer une réglementation claire et nette des rapports entre prestations légales et prestations contractuelles qu'un délai de transition a été prévu pour la réalisation du supplément de temps. Ce délai permettra aux partenaires sociaux de maintenir à ce sujet pour un certain temps leurs obligations découlant de conventions collectives existantes et, au besoin, d'entreprendre sans hâte intempestive les adaptations nécessaires dans le cadre de la modification ordinaire des conventions (voir à ce sujet le commentaire de la disposition transitoire). Il reste à mentionner que le temps de repos supplémentaire selon la loi sur le travail peut être naturellement combiné avec des augmentations de temps qui sont déjà octroyées aujourd'hui pour le travail de nuit et du dimanche (p. ex. dans le cadre d'une CCT). La réglementation sur la majoration de salaire en vigueur jusqu'à présent est reprise sans modification en ce qui concerne le travail de nuit temporaire. Le temps libre supplémentaire doit être accordé dans l'année qui suit. La prétention ne disparaît cependant pas lorsqu'elle n'est pas réclamée ou utilisée dans le délai. Il s'agit par conséquent d'un délai d'ordre. Article 17c (nouveau) Cet article établit le principe de l'examen médical et des conseils et renvoie pour les détails (2e al.) à l'ordonnance 1. Il importe que l'ordonnance contienne des dispositions complémentaires et d'exécution qui soient facilement compréhensibles et aient un contenu clair; il s'agit en effet d'un domaine partiellement nouveau pour la médecine du travail en Suisse. Il faut définir les éléments et les conditions donnant droit à un examen médical et à des conseils. La réglementation de l'ordonnance pourrait être la suivante: 183

a. Notion: L'examen médical doit être compris comme un examen de base de l'état de santé. Il n'entraîne pour l'employeur ni des frais de traitement, ni d'autres frais qui pourraient résulter d'indications médicales précises. L'examen doit être simple, approprié et bon marché. Selon les prix actuels, 100 francs environ par examen devraient suffire. Il est ainsi également garanti que l'employeur ne doive pas répondre des frais qui seraient déjà assumés par quelqu'un d'autre, par exemple les caisses-maladie. Les conseils doivent être en relation avec le travail de nuit, mais ils peuvent aussi s'étendre à d'autres problèmes non médicaux

liés à la santé, comme par exemple des problèmes familiaux ou sociaux, l'organisation judicieuse du temps libre, la nutrition, la prévention ou le traitement du stress. b. Conditions donnant droit à un examen médical ou à des conseils en général: Quiconque travaille de nuit pendant une longue période ou qui est prévu pour une telle occupation a droit à un examen et à des conseils médicaux. Le droit à l'examen médical et aux conseils est accordé à ceux qui accomplissent au moins 40 nuits de travail par année. Ce droit pourrait être exercé tous les trois ans jusqu'à l'âge de 40 ans, tous les deux ans jusqu'à l'âge de 50 ans, puis chaque année. Il convient de relever en outre que les autorités d'exécution peuvent, en vertu de l'article 6 et de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (hygiène), ordonner en tout temps un examen médical, pour autant que cela leur paraisse nécessaire. Lorsqu'un examen révèle l'existence d'un risque pour la santé du travailleur au sens de la LAA, la CNA en est informée. c. Obligation dans des cas d'exception: L'examen médical doit être accordé normalement sur demande des travailleurs. Exceptionnellement, l'ordonnance doit cependant pouvoir rendre l'examen médical obligatoire. L'obligation ne doit porter que sur les formes de travail de nuit qui entraînent de graves inconvénients et risques pour la santé des travailleurs concernés. Selon l'expérience générale, il s'agit dans la majorité des cas de travailleurs qui effectuent soit 10 heures de travail nocturne au sens de l'article 11a, 2e alinéa, LT, soit du travail de nuit permanent sans alternance avec du travail de jour ou encore des tâches dangereuses ou particulièrement dommageables pour leur santé. Cette obligation s'adresse en premier lieu à l'employeur; il doit faire subir un examen d'aptitude aux travailleurs concernés avant le début de cette occupation, puis plus tard un contrôle régulier, lorsque les travailleurs atteignent l'âge de 40 ou 50 ans par exemple. Article 17d (nouveau) Cet article règle le cas du travailleur qui, pour des raisons de santé, est inapte au travail de nuit de manière passagère ou permanente. Chaque fois que cela est possible, l'employeur doit, selon le 1er alinéa, transférer le travailleur concerné à un travail de jour similaire auquel il est apte et qui correspond à peu près à l'activité qu'il a exercée jusqu'alors. Dans le projet soumis à la consultation, cet article contenait deux autres alinéas. Ceux-ci donnaient droit au travailleur inapte au travail de nuit, et auquel on ne pouvait pas attribuer un travail de jour, un droit aux mêmes prestations que celles dont bénéficient les autres travailleurs inaptes au travail pour des raisons de santé. 184

On visait par là les droits à la perception du salaire et à la protection contre le licenciement au sens des articles 324a et 336c CO. Entre-temps, un examen juridique plus poussé a démontré que la protection envisagée était déjà entièrement assurée par les dispositions précitées du CO. On peut donc renoncer à reprendre de telles dispositions dans la loi sur le travail. Article 17e (nouveau) Il est reconnu scientifiquement que le travail de nuit est nocif pour la santé des travailleurs, même si ses effets dépendent des individus et de l'intensité du travail de nuit. Les conditions-cadres qui régissent le travail de nuit ont d'autant plus d'importance; selon leur aménagement, elles peuvent rendre le travail de nuit plus difficile ou le faciliter. La nécessité de prendre des mesures spéciales dépend souvent des circonstances qui régissent dans l'entreprise individuelle. C'est pour-quoi il faut obliger l'employeur à adopter d'autres mesures appropriées si elles sont rendues nécessaires par les conditions dans son entreprise. Les mesures énumérées dans la loi (1er al.) doivent être concrétisées dans l'ordonnance. L'expérience montre qu'il s'agit, selon les circonstances, en particulier de l'organisation de transports sûrs lorsque des moyens de transports publics appropriés font défaut (p. ex. transport collectif de collègues par un travailleur), de la mise à disposition de locaux de pause facilement accessibles et ayant une infrastructure suffisante, de locaux de repos appropriés et situés à proximité du lieu de travail ainsi que d'installations

permettant de préparer des repas chauds dans un local approprié. Le 2e alinéa prévoit que les autorités qui accordent les autorisations peuvent aussi ordonner de telles mesures dans chaque cas d'espèce au moyen de charges assorties aux autorisations portant sur la durée du travail. Article 18 Pour le travail dominical, l'interdiction est en principe la même que celle qui régit le travail de nuit (voir art. 16). La nouvelle définition du dimanche et sa fixation temporelle dépendent de la définition de la nuit. La possibilité proposée de décaler l'horaire d'une heure par accord au sein de l'entreprise répond au souci qu'ont beaucoup d'entreprises de trouver des solutions appropriées à leurs besoins. Article 19 Nous renvoyons à notre commentaire de l'article 17 nouveau. Article 19a (nouveau) Le droit à un dimanche libre sur deux conformément au 1er alinéa subsiste. La seule nouveauté ici réside dans le fait que la durée du repos quotidien doit dorénavant immédiatement précéder ou suivre le dimanche libre ou le jour de repos compensatoire. Actuellement, le travailleur a droit à un jour de repos compensatoire selon l'article 20, 1er alinéa, LT, s'il travaille plus que cinq heures le dimanche ou si son travail empiète sur le matin et l'après-midi. Ainsi, un travailleur qui travaille pendant cinq heures le dimanche, soit le matin, soit l'après-midi, n'obtient pas de

185

jour de repos compensatoire; par contre, d'autres travailleurs occupés moins longtemps, par exemple de 11 heures à 13 heures, bénéficient d'un jour de repos compensatoire. Cette différenciation est choquante et doit être dès lors éliminée (2e al.). Pour cette raison, la durée du travail effectué le dimanche ou les jours fériés assimilés au dimanche doit dorénavant, jusqu'à concurrence de cinq heures, être compensée par un temps libre correspondant. L'alinéa 3 correspond à l'actuel article 20, 2e alinéa, LT. Article 20 Nous renvoyons à nos remarques sous article YIb nouveau. Article 20a (nouveau) En vertu du nouvel article 116bls de la constitution, le 1er août est dorénavant un jour férié assimilé au dimanche (1er al.). De leur côté, les cantons conservent la possibilité d'assimiler au dimanche huit jours fériés cantonaux au plus. Les cantons qui, jusqu'à présent, ont déjà déclaré le 1er août comme jour férié cantonal peuvent donc en principe choisir un autre jour férié s'ils veulent épuiser la possibilité des huit jours fériés cantonaux. Pour le reste, il s'agit d'une mise au point purement formelle. L'ancien article 18, 2e et 3e alinéas, ainsi que l'ancien article 19, 3e alinéa, ont été réunis en un article sous une forme presque inchangée. Auparavant, ils n'étaient pas ordonnés de manière systématique. Article 21, 3e alinéa II s'agit ici d'une modification purement rédactionnelle. Article 22 La teneur de l'article est complétée par la mention du temps de repos supplémentaire. Article 23 Cet article est abrogé. Article 24 Le 1er alinéa correspond au régime actuel. Les conditions de délivrance d'un permis pour l'exploitation continue sont identiques à celles concernant le travail de nuit et du dimanche (2e et 3e al.). En plus de l'exploitation continue régulière, une innovation institue l'exploitation continue temporaire (3e al.), afin de résoudre les problèmes qui se posent présentement dans la pratique avec cette forme de travail. Aujourd'hui, dans les cas où il faut remplacer temporairement une exploitation en trois équipes (autorisation par l'OFIAMT) par une exploitation continue, on délivre un permis temporaire de travailler le dimanche complétant l'autorisation de l'OFIAMT concernant les trois équipes. Cette juxtaposition de permis cantonaux et fédéraux aboutit à une situation dans laquelle des erreurs sont souvent commises et où il n'est plus guère possible de contrôler correctement les durées maximales du travail hebdomadaire ainsi que les temps de repos quotidien et hebdomadaire des travailleurs engagés dans ce système. 186

Le 6e alinéa précise que les dispositions légales sur le travail de nuit et du dimanche sont subsidiairement applicables au travail continu. Article 25 Sans prendre en considération le type d'équipe, une alternance des équipes doit être exigée en règle générale pour des raisons de santé et pour des motifs sociaux. Les recherches scientifiques montrent que l'alternance est aussi nécessaire et importante pour les équipes de jour (matin/après-midi). Le 3e alinéa permet de prévoir des exceptions aux principes fixés dans les 1er et 2e alinéas. Les conditions de ces exceptions devront être précisées par l'ordonnance; l'accord des travailleurs concernés sera nécessaire dans tous les cas. Une renon- ciation à l'alternance des équipes peut se justifier par exemple lorsque: - les particularités de l'entreprise rendent nécessaire l'accomplissement de cer- tains travaux à certaines heures de la journée (boulangeries); - il n'existe pas d'autres équipes appropriées en raison de circonstances propres à l'entreprise. Il en est ainsi lorsque des entreprises occupent spécialement des équipes supplémentaires pendant des heures précises de la journée; - l'espace consacré au temps libre peut être augmenté judicieusement par cette mesure; - la protection de la santé ou la situation familiale et sociale d'un travailleur peut être améliorée dans un cas donné.

Article 26, 1er alinéa II s'agit d'une adaptation purement rédactionnelle: les termes «déplacement des limites du travail de jour» sont biffés. Article 27, 1" alinéa Cet article ne subit pas de modification de fond. Sur le plan formel, les renvois aux articles sont adaptés à la loi révisée. Les dispositions spéciales édictées en vertu de cet article permettent de déroger aux réglementations sur les temps de travail et de repos, mais non pas aux mesures de protection proprement dites en cas de travail de nuit. Par ailleurs, le lecteur est prié de se reporter aux explications ci-après sous chiffre 33 qui concernent l'ordonnance 2. Article 30, 2e alinéa Le 2e alinéa est adapté de telle façon que le travail de jeunes gens âgés de moins de quinze ans sera également réglé dorénavant. En effet, peu après la mise en vigueur de la loi sur le travail en 1964, différentes autorités cantonales d'exécution ont relevé que des enfants faisaient divers travaux à l'occasion de réunions culturelles, artistiques et sportives et dans le cadre de manifestations publicitaires, et que la loi sur le travail présentait donc des lacunes à ce sujet. Aux termes de la loi sur le travail, de telles occupations seraient interdites. Mais cela correspond plutôt à un oubli qu'à une intention du législateur. Dans la pratique, les organes d'exécution ont généralement toléré ces travaux de jeunes gens et d'enfants, étant donné que leur importance était mineure. Ces dernières années, on a toutefois constaté une augmentation constante des travaux de ce genre, notamment dans la publicité où, manifestement, il y a une forte demande d'enfants et de jeunes. Une 187

interdiction générale de telles activités - telle qu'elle est prévue par le droit en vigueur - n'est pas opportune et, par ailleurs, ne serait guère applicable dans la pratique. Il ne faut toutefois pas ignorer que le risque d'une exploitation économique des jeunes gens et des enfants concernés s'accroît, mettant en danger leur santé et affectant leur formation scolaire. Il paraît donc nécessaire d'exami- ner ce problème et d'adopter dans l'ordonnance une réglementation adaptée à cette forme particulière d'occupation des enfants et sauvegardant leur santé. Article 31, 1er alinéa, deuxième phrase, et 2e à 4e alinéas Aux 1er et 3e alinéas, il s'agit uniquement d'adaptations rédactionnelles: les travaux accessoires sont biffés. Le 2e alinéa reprend le droit en vigueur, mais il a dû être adapté en particulier à la réglementation nouvelle du travail de jour selon l'article 10. Article 33 Cet article est abrogé (voir art. 35 et 36a). Article 34 Cet article est abrogé car, à l'exception de prescriptions spéciales en relation avec la maternité, il ne doit plus y avoir de réglementation spéciale de la durée du travail et du repos des femmes. Article 35 La teneur de 1er alinéa correspond pour l'essentiel à l'actuel article 67,1er alinéa, OLT 1. Outre la santé de la femme enceinte, il

mentionne expressément la santé de l'enfant (né ou à naître). Le 2e alinéa a un contenu analogue à celui du 2e alinéa de l'actuel article 33. On pourra ainsi interdire, par voie d'ordonnance, l'occupation des femmes enceintes et des mères allaitantes à des travaux pénibles ou dangereux ou la faire dépendre de conditions particulières, dans la mesure où des raisons de protection de la santé l'exigent. Sont visés les travaux qui doivent être exécutés continuellement debout ou pour lesquels la travailleuse doit souvent se tendre ou se pencher, les travaux sous pression, les travaux à hauts risques d'accident ou de maladie (risques d'infection). Article 35a (nouveau) La nouvelle disposition correspond largement à la réglementation actuelle de l'article 35 LT. Une innovation réside dans le fait que l'interdiction d'occuper les femmes accouchées pendant huit semaines ne peut plus être réduite à six semaines. En outre, les femmes enceintes ne peuvent pas être occupées entre 20 heures et 6 heures durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement. Pendant le reste de la grossesse, leur consentement est nécessaire pour des travaux à effectuer entre 20 heures et 6 heures. 188

Article 35b (nouveau) 1er et 2e alinéas: nous renvoyons au commentaire fait sous chiffre 114.34. Dans certains cas, les droits découlant des 1er et 2e alinéas peuvent entrer en concurrence avec des droits découlant du droit du contrat de travail. Si tel est le cas, les dispositions du code des obligations s'appliquent, si elles sont plus favorables aux femmes. Il est en outre précisé au 3e alinéa que la réglementation du 2e alinéa crée une prétention spéciale au paiement du salaire pour cause d'empêchement de travailler. Les prestations versées par l'employeur en vertu de cette disposition ne peuvent donc pas avoir pour conséquence que la durée de l'obligation de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler au sens de l'article 324a CO soit diminuée proportionnellement, car la protection économique recherchée ne serait plus réalisée. Inversement, les prestations du 2e alinéa doivent également être versées lorsque les droits découlant du droit du contrat de travail sont déjà épuisés. Le 4e alinéa complète la réglementation sur la protection de la maternité. Article 36 Jusqu'à présent, l'employeur n'était obligé de tenir compte qu'envers les femmes de la situation familiale lors de la fixation de la durée du travail et du repos. Cet article est reformulé d'une manière neutre du point de vue des sexes. Les charges familiales sont en outre définies plus précisément. Le consentement des travailleurs concernés est dorénavant toujours nécessaire pour les heures de travail supplémentaire. Article 36a (nouveau) Cet article prévoit qu'il est possible d'interdire, par voie d'ordonnance, l'occupation de certaines catégories de travailleurs (en sus de jeunes travailleurs ainsi que des femmes enceintes ou allaitantes pour lesquels cette possibilité est déjà prévue aux art. 29, 3e al., et 35, 2e al.) à des travaux pénibles ou dangereux ou la faire dépendre de conditions particulières. De telles dispositions de protection spéciale peuvent s'imposer par exemple pour des travailleurs invalides ou plus âgés. Article 47 Nous renvoyons aux commentaires concernant le nouvel article 10. L'ordonnance pourrait prescrire la communication des règlements d'entreprise sur le travail compensatoire et sur les horaires de travail dépassant 20 heures. Article 48 Le 1er alinéa énumère exhaustivement les domaines dans lesquels les travailleurs ou leur représentation dans l'entreprise ont le droit d'être informés et consultés. Selon le 2e alinéa, l'information et la consultation comprennent le droit des travailleurs ou de leur représentation d'être entendus par l'employeur, de débattre d'un sujet avec lui et d'obtenir de lui une décision motivée. L'employeur doit consulter les ayants droit avant de décider. Si sa décision ne tient pas compte ou en partie seulement de l'avis des travailleurs ou de leur représentation dans l'entreprise, l'employeur doit alors la motiver.

## E. 13

Feuille fédérale. 146\* année. Vol. II 189

Art. 64 (nouveau) L'article 48 nécessite une modification de l'article 10, lettre a, de la loi sur la participation. L'article 48 prévoit non seulement une information et une consultation des travailleurs dans les affaires touchant l'hygiène, mais encore dans les questions relatives à l'aménagement du temps de travail. La notion restrictive de protection de la santé, utilisée à l'article 10, lettre a, de la loi sur la participation, doit donc être remplacée par celle de protection du travailleur. Article 71, lettre b L'article 3a du projet de loi étend le champ d'application des prescriptions sur l'hygiène aux administrations des cantons et des communes. Il faut, par conséquent, adapter la loi actuelle qui fait une réserve en faveur de ces collectivités pour ce qui concerne les rapports de service de droit public. La Confédération, les cantons et les communes pourront continuer à régler de manière autonome les domaines qui relèvent normalement du droit régissant le contrat de travail (début, durée, contenu et fin des rapports de service). Dispositions transitoires L'octroi d'un supplément de temps libre est une nouvelle mesure d'hygiène de la loi sur le travail; jusqu'à présent, cette mesure était prévue, par exemple, dans la loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises des transports publics. Etant donné que ce changement de système dans la loi sur le travail peut obliger certaines entreprises, voire certains secteurs de l'économie, à procéder à des adaptations, il importe de leur ménager un délai de transition équitable de trois ans. Là où, à l'heure actuelle, la durée du travail est égale ou inférieure à 40 heures, on peut admettre qu'une contribution à la protection de la santé a déjà été fournie, y compris pour les travailleurs de nuit. Il importe, par conséquent, de prolonger le délai de transition à cinq ans dans de tels cas. ' 3 Conséquences 31 Diffusion du travail de nuit, de fin de semaine et en équipe A la suite d'une intervention parlementaire (postulat Borei du 20 juin 1990; n ° 90.580), l'OFIAMT a fait mener une enquête qui, pour la première fois en Suisse, a permis de faire le point sur l'étendue, l'aménagement, les problèmes et les perspectives du travail en dehors de l'horaire normal dans notre industrie et nos entreprises de prestations de services. De cette manière, on a pu rassembler des informations fiables sur l'importance de ces formes de travail pour les entreprises, sur l'aménagement du temps de travail, sur les systèmes de bonification et sur l'aménagement des conditions générales. Les résultats de cette enquête ont été publiés par l'OFIAMT au début de 1994 sous forme de rapport. Nous nous bornons donc à donner ci-après une vue d'ensemble condensée. 190

Total des personnes occupées avec travail régulier de nuit, en fin de semaine ou en équipe L'enquête montre qu'en Suisse environ 11,5 pour cent des personnes occupées sont régulièrement à l'œuvre de nuit, en fin de semaine ou en équipe. Chez les femmes, cette proportion est à peu près la même que chez les hommes. La durée du temps de travail en dehors de l'horaire normal varie fortement selon la taille de l'entreprise et selon la branche. Dans les entreprises qui comptent moins de 20 personnes, la proportion est inférieure à 5 pour cent, ce qui ne correspond même pas à la moitié de celle des autres entreprises. Dans le secteur des services, on enregistre 12 pour cent de personnes travaillant la nuit, en fin de semaine ou en équipe, ce qui est un peu plus élevé que dans l'industrie, où cette proportion est inférieure à 11 pour cent. Diffusion des principaux types de travail de nuit, de fin de semaine ou en équipe En Suisse, au total 8 pour cent environ de l'ensemble des personnes occupées travaillent de nuit. Les chiffres que l'enquête a permis d'obtenir pour la première fois pour le secteur tertiaire donnent une idée claire de la situation: dans le secteur des services, la proportion des travailleurs de nuit, de 10,5 pour cent, est plus de deux fois

supérieure à celle de l'industrie où elle atteint 5 pour cent. Les proportions les plus élevées de travailleurs de nuit se trouvent dans les branches suivantes: navigation aérienne, hôtellerie et restauration, ainsi que santé. Au total, le pourcentage des femmes travaillant de nuit est comparable à celui des hommes dans la même situation. Plus de 6,5 pour cent des travailleurs sont occupés dans des entreprises avec travail en équipe régulier durant le week-end. La proportion dans le secteur des services dépasse 10 pour cent de toutes les personnes occupées et est quatre fois plus élevée que dans l'industrie, où elle est légèrement supérieure à 2 pour cent. Avec presque 8 pour cent, les femmes travaillent plus fréquemment que les hommes (moins de 6%) selon des formes d'occupation avec travail en équipe le week-end. Au moins 5 pour cent des personnes occupées travaillent régulièrement en équipe, mais non le week-end. Un peu moins de 1,5 pour cent des personnes occupées travaillent régulièrement de nuit et presque 3,5 pour cent des personnes sont engagées dans un système à deux équipes. Dans l'industrie, la proportion des personnes occupées de nuit sans travail de fin de semaine et avec travail en deux équipes est sensiblement plus grande que dans le secteur tertiaire. Plus d'hommes que de femmes (6% contre 4% environ) travaillent dans de telles formes d'équipes. Niveau de qualification des personnes travaillant la nuit, en fin de semaine et en équipe Le niveau de qualification des travailleurs de nuit, de fin de semaine et en équipe est relativement bas. Dans la moyenne des entreprises interrogées, tout juste 40 pour cent des personnes occupées la nuit, en fin de semaine ou en équipe ont une formation professionnelle complète. Cette proportion est sensiblement plus élevée dans le secteur des services (presque 50%) que dans l'industrie (moins de 30%). 191

Impératifs d'exploitation pour le travail de nuit, de fin de semaine et en équipe Le motif le plus fréquemment avancé pour l'instauration du travail de nuit, de fin de semaine ou en équipe est pour 60 pour cent des entreprises l'importance croissante du facteur «capital» pour la production et donc la nécessité de mieux rentabiliser des installations coûteuses. Ce motif est prédominant surtout dans la grande industrie. L'impossibilité technique d'interrompre les processus de production (50% des réponses) joue également un grand rôle. Dans le secteur des services, les motifs les plus souvent cités (plus de la moitié des réponses) sont les temps plus longs de présence ou de disponibilité en raison de la modification des besoins de consommation ainsi que la nécessité de fournir certaines prestations soit durant les loisirs des personnes travaillant selon un horaire normal, soit en dehors de la durée du travail de jour. Principaux problèmes posés par le travail de nuit, de fin de semaine et en équipe dans l'optique des entreprises Le principal inconvénient du travail de nuit, de fin de semaine et en équipe est constitué, pour les entreprises, par l'accroissement des coûts dus aux suppléments de salaire (46% de toutes les entreprises). L'établissement des horaires des équipes ainsi que l'organisation de la planification de l'engagement, tout comme le recrutement des collaborateurs posent aussi des problèmes à plus de 40 pour cent des entreprises. En revanche, les démarches administratives, par exemple en rapport avec les permis, apparaissent comme relativement insignifiantes. Seules 10 pour cent des entreprises se sentent concernées à cet égard. Améliorations sur le plan matériel et sur celui des horaires en cas de travail de nuit, de fin de semaine et en équipe De l'avis des entreprises, l'attractivité du travail de nuit, de fin de semaine et en équipe dépend principalement des allocations d'équipe: 68 pour cent des entreprises considèrent comme très importante une amélioration matérielle en faveur des personnes qui travaillent de nuit, en fin de semaine et en équipe par rapport à celles qui travaillent selon un horaire normal. Une telle amélioration est considérée comme très importante par environ 50 pour cent des entreprises de services, tandis que le pourcentage est supérieur à 80 pour cent parmi les

entreprises industrielles. Cette appréciation se traduit par le fait qu'une amélioration financière pour les travaux exécutés en fin de semaine est réalisée dans deux tiers des entreprises industrielles, mais seulement dans moins de la moitié des entreprises de services. Seulement 37 pour cent des entreprises estiment qu'une durée du travail plus courte pour le travail de nuit, de fin de semaine et en équipe est très importante pour l'attractivité. Par conséquent, la durée totale du travail en cas de travail de nuit, de fin de semaine et en équipe n'est guère inférieure, dans la plupart des entreprises suisses, à la durée d'occupation des personnes travaillant de jour à plein temps. Dans plus de 60 pour cent de toutes les entreprises, les personnes occupées la nuit ou en fin de semaine en équipe travaillent encore au moins 42 heures par semaine. On ne trouve que dans 10 pour cent à peine de toutes les entreprises une durée hebdomadaire du travail inférieure à 40 heures. 192

Dans plus de 40 pour cent des entreprises interrogées, il est établi que, comparativement au travail de jour, les pauses sont payées en sus lors du travail en équipe. Des jours de vacances ou de congé supplémentaires ne sont octroyés que par moins de 15 pour cent des entreprises. 46 pour cent des entreprises accordent en partie ou intégralement des bonifications de temps de 10 pour cent et plus pour le travail accompli entre minuit et six heures, tandis que 20 pour cent des autres entreprises estiment qu'une telle mesure est souhaitable. Il y a lieu de relever que les bonifications de temps dans l'ordre de grandeur précité sont plus fréquentes dans le secteur des services (où elles atteignent 50%) que dans l'industrie (42%). Avantages supplémentaires accordés pour le travail de nuit, en fin de semaine et en équipe Des avantages supplémentaires ciblés (prise en charge médicale, subsistance, logement, transport) sont considérés comme très importants pour l'attractivité du travail de nuit, de fin de semaine et en équipe par 15 pour cent des entreprises et comme une chose importante par 32 pour cent. Une possibilité de se restaurer dans l'entreprise est offerte par 50 pour cent des entreprises le week-end et par un peu plus de 30 pour cent la nuit. Un peu moins de 40 pour cent des entreprises font état d'offres spécifiques de perfectionnement professionnel pour les travailleurs occupés de nuit, en fin de semaine ou en équipe. Dans un peu plus de la moitié des entreprises (54%), il est possible à certaines conditions que les personnes concernées puissent changer et passer à un horaire de travail normal, surtout lorsqu'elles ont des problèmes de santé. Par contre, d'autres mesures sont très rarement prises par les entreprises. Un soutien en matière «d'hygiène de vie (nourriture saine, sport)» ainsi qu'une «prise en charge des enfants» n'ont été réalisés que dans une entreprise sur huit environ. Ces deux dernières mesures sont cependant considérées comme souhaitables par de très nombreuses entreprises (60% et 70%). Tendances constatées dans le travail de nuit, de fin de semaine et en équipe L'évolution du travail de nuit, de fin de semaine et en équipe ne semble pas devoir se modifier considérablement dans un proche avenir. Seules 20 pour cent des entreprises prévoient que la proportion des personnes qu'elles occupent avec des horaires de travail en dehors de la normale augmentera au cours des cinq prochaines années, tandis que 7 pour cent pronostiquent une baisse. La croissance prévue est un peu plus forte dans les grandes entreprises de plus de 500 personnes ainsi que dans le secteur industriel. 32 Conséquences financières et répercussions sur l'effectif du personnel 321 Pour la Confédération En ce qui concerne les permis portant sur la durée du travail, la nouvelle répartition des compétences entre la Confédération et les cantons (tous les permis de longue durée seront délivrés par la Confédération) entraînera certes un 193 surcroît de travail, mais celui-ci devrait être largement compensé par la suppression du permis concernant le déplacement des limites du travail de jour et l'exploitation en deux

équipes. En outre, plus d'une branche sera libérée du régime du permis par les dispositions de l'ordonnance 2 concernant l'exécution de la LT (il s'agira p. ex. des boulangeries ou de l'hôtellerie et de la restauration). La nouvelle répartition des compétences restera donc pratiquement sans influence et sans répercussion sur l'effectif du personnel. L'extension des prescriptions sur l'hygiène aux administrations des cantons et des communes et la prise en charge médicale nouvellement introduite pour le travail de nuit entraîneront pour la Confédération un certain surcroît de travail dans le cadre de la haute surveillance et de l'exécution. En particulier, la division de POFIAMT «médecine et hygiène du travail», sous-dotée actuellement, ne pourra faire face correctement à ces tâches supplémentaires qu'en augmentant l'effectif de son personnel (2 à 3 unités). 322 Pour les cantons La révision de la loi sur le travail n'occasionnera pas de dépenses supplémentaires à la charge des cantons. La suppression du régime du permis pour le travail supplémentaire, pour le déplacement des limites du travail de jour et pour l'exploitation en deux équipes, ainsi que la nouvelle répartition des compétences entre Confédération et cantons pour les permis relatifs à la durée du travail, procureront aux cantons une certaine décharge sur le plan du personnel. Cela leur permettra d'organiser des contrôles d'entreprise plus efficaces et, simultanément, de faire face aux nouvelles tâches qui résulteront de l'extension des prescriptions sur l'hygiène aux administrations cantonales et communales. 33 Ordonnances 1 et 2 concernant la loi sur le travail La révision de la loi sur le travail implique également une révision des ordonnances 1 (ordonnance générale) et 2 (dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs) concernant la loi sur le travail. En ce qui concerne l'ordonnance 1, il s'agira d'édicter les dispositions matérielles d'exécution qui sont nécessaires en raison des dispositions légales modifiées, en plus de l'adaptation formelle des dispositions sur la durée du travail et du repos spécifiques à un sexe. Le commentaire des dispositions du projet de révision (voir ch. 2) contient également chaque fois une esquisse des nouvelles dispositions correspondantes de l'ordonnance. Le projet de révision de la nouvelle ordonnance 1 fera d'ailleurs l'objet, en temps voulu, d'une consultation séparée. L'ordonnance 2, en vigueur depuis 1966, doit depuis longtemps être révisée, car elle ne tient plus compte de la modification des besoins qui s'est produite entre-temps. Les travaux en vue d'une révision totale de cette ordonnance ont été déjà entrepris à une date antérieure, mais ils furent suspendus en prévision de la présente révision. Ils doivent désormais être repris rapidement en collaboration 194

avec les milieux intéressés. Les considérations fondamentales suivantes devront orienter les travaux: L'article 27 de la loi sur le travail réserve l'application de dispositions spéciales en matière de durée du travail et du repos (et non pas de protection de la santé) pour des groupes précis d'entreprises ou de travailleurs. Cette disposition forme ainsi la base légale de l'ordonnance 2 et ne subit pas de modification matérielle dans le cadre de la présente révision. Des dérogations à la durée légale du travail ou du repos restent donc possibles dans la même mesure qu'auparavant. Les dispositions spéciales continueront donc à être appliquées, pour autant qu'elles soient nécessaires dans une branche. La nécessité doit cependant être examinée dans chaque cas, compte tenu de la présente révision de la loi et de la modification d'autres circonstances. Les besoins justifiés de catégories d'entreprises qui ne sont pas soumises actuellement aux dispositions spéciales devront bien sûr aussi être pris en considération. Inversement, certaines dispositions spéciales en vigueur devront être abrogées ou modifiées si le besoin n'existe plus ou s'il s'est modifié. Dans certains cas, il ne sera plus nécessaire d'avoir des dispositions spéciales, car elles seront sans objet en raison de la nouvelle réglementation légale. C'est par exemple le cas de l'article 21 de l'ordonnance

2 qui prévoit la possibilité de déplacer sans autorisation les limites du travail de jour de 20 heures à 22 heures pour les pharmaciens assumant le service de nuit lorsque certaines conditions sont remplies. Comme le travail de jour est possible de manière générale jusqu'à 23 heures (sans autorisation) selon le projet de révision, la disposition mentionnée de l'ordonnance 2 n'est plus nécessaire. Il incombera aux branches concernées de montrer qu'il existe pour la majorité de leurs entreprises «une situation particulière» au sens de l'article 27 LT, rendant nécessaires des dérogations aux temps de travail et de repos prévus par la loi. Cela sera surtout le cas lorsque le besoin de périodes de travail et de repos spéciales découlera de: - tâches destinées à limiter des dommages (empêcher la perte de denrées périssables, remédier à des perturbations d'exploitation, etc.), soins médicaux et premiers secours (activités dans les hôpitaux, etc.); - l'accomplissement de tâches de sécurité importantes (entreprises de surveillance, aide en cas de panne, etc.); - événements saisonniers (traitement de produits agricoles); - manifestations culturelles et de loisirs (théâtre, cinéma, sport, etc.); - activités liées à l'actualité et qui ne sont pas programmables à temps (radio, TV, quotidiens); - besoins de consommation spéciaux qui ne peuvent être satisfaits que par le travail de nuit et du dimanche (hôtellerie et restauration, boulangeries, entreprises de nettoyage, etc.); - l'accomplissement de tâches publiques et l'existence de conditions-cadres légales (remplir des obligations légales qui ne relèvent pas de l'appréciation de l'entreprise, tel que le service des pompes funèbres). Des dérogations à la loi dans l'ordonnance 2 sont à accorder pour autant qu'il y ait un besoin correspondant, mais il faut les limiter au strict minimum et les compenser autant que possible. C'est ainsi qu'on pourrait, par exemple, prolonger pour une catégorie d'entreprises la durée maximale légale du travail heb-

domadaire, mais exiger simultanément son observation dans la moyenne d'une période déterminée. Il serait en outre envisageable d'aménager la période de travail de nuit de 7 heures différemment de ce qui est prévu dans l'article 16, par exemple en la fixant de 24 heures à 7 heures. On pourrait aussi envisager de prolonger le travail de nuit, mais avec une prolongation du repos quotidien ou hebdomadaire. D'autres modèles de dérogation devront être discutés dans le cadre de la révision de l'ordonnance 2 et les milieux concernés auront alors l'occasion de se prononcer.

4 Programme de législature Ce projet de révision a été annoncé dans le rapport sur le programme de législature 1991-1995 et il a été classé parmi les objets figurant dans les grandes lignes (FF 7992 III 76, annexe A1).

5 Rapports avec le droit international et comparaison internationale 51 Organisation internationale du travail (OIT) L'OIT a adopté deux conventions internationales du travail relatives aux prescriptions qui font l'objet du présent projet de révision: il s'agit, d'une part, de la convention (n° 89) sur le travail de nuit des femmes, que la Suisse a dénoncée en 1992 dans les circonstances que nous avons relatées plus haut et, d'autre part, de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, adoptée en 1990. Nous avons analysé ce dernier instrument tant dans notre rapport et message du 3 juin 1991 (FF 1991 III 898 ss) que dans le rapport que nous vous soumettons en annexe à ce message, pour donner suite au postulat du 20 août 1991 émanant de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national. En adoptant cette convention, l'OIT a élaboré des normes minima dans une optique résolument moderne: en effet, cette convention n'interdit pas le travail de nuit, comme le faisait la convention (n° 89); elle a pour objectif d'en réduire les inconvénients pour les travailleuses et les travailleurs. Le présent projet de révision traduit dans une large mesure les exigences posées par cette convention dans les domaines ressortissant à la loi sur le travail. A ce stade, la convention (n° 171) n'a fait l'objet que d'une seule ratification de la

part de la République dominicaine, ce qui est normal au regard de sa date récente d'adoption. Le droit communautaire s'inspire de cette convention, et l'on peut donc s'attendre à ce que certains pays membres de l'Union européenne (UE) la ratifient dans un délai raisonnable. L'Allemagne, la Belgique, l'Italie, les Pays-Bas et même l'Autriche se sont clairement fixé cet objectif. 52 Droit communautaire Le droit communautaire relatif à la durée du travail est récent et partiellement encore au stade de l'élaboration. L'UE n'a adopté à ce jour que deux directives, à 196

savoir la directive 92/85 du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (JO n° L 348 du 28 nov. 1992, p. 1), ainsi que la directive 93/104 du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO n° L 307 du 13 déc. 1993, p. 18). Outre des dispositions relatives à la protection de la santé (interdiction d'être exposée à certains agents, procédés industriels et conditions de travail; évaluation des risques), au congé de maternité et à la protection contre le licenciement, la première de ces deux directives contient également des prescriptions qui correspondent à celles qui figurent dans la convention (n° 171) et qui concernent le travail de nuit des femmes enceintes et allaitantes. La transposition de cette convention dans le présent projet de révision satisferait dans une large mesure aux prescriptions relatives à la durée du travail de la directive. La lacune la plus importante de notre législation au regard de la directive est cependant l'inexistence d'un congé de maternité. De plus, il y aurait lieu d'adapter les dispositions sur la sécurité au travail et celles sur le contrat de travail (CO). Comme le champ d'application de la directive est plus vaste que celui de la loi sur le travail, il faudrait en outre adapter d'autres lois, notamment celles qui portent sur les rapports de service de droit public sur les plans fédéral, cantonal et communal. Ces domaines ne peuvent cependant pas faire l'objet du présent projet de révision; il y aurait lieu, le cas échéant, de les traiter ultérieurement. La directive concernant l'aménagement du temps de travail prévoit entre autres: une durée de repos quotidienne de onze heures consécutives, au cours de 24 heures, des pauses raisonnables, un repos hebdomadaire de 24 heures au minimum qui doit en principe coïncider avec le dimanche et doit s'ajouter au repos quotidien. Ces dispositions correspondent à celles de notre projet de révision. Selon les termes de la directive, la durée hebdomadaire du travail, au cours de sept jours, ne peut dépasser 48 heures en moyenne sur quatre mois, heures supplémentaires y compris. Cette solution est plus sévère que notre projet, qui maintient d'une part la durée hebdomadaire du travail maximale à 50 heures aux termes de l'article 9, 1er alinéa, lettre b, LT, et qui connaît un contingent annuel d'heures supplémentaires allant de 220 à 260 heures. La suppression du travail accessoire va cependant dans le sens de cette directive. La directive contient également une réglementation relative au travail de nuit qui assure l'égalité de traitement entre hommes et femmes et qui fixe à la nuit une durée de 7 heures, qui doit comprendre l'espace entre 24 heures et 5 heures; la durée quotidienne du travail de nuit est fixée à huit heures, et les travailleurs ont droit à un contrôle régulier et gratuit de leur état de santé; de plus, les travailleurs présentant des complications de santé, dont il est établi qu'elles sont en relation avec l'exercice du travail de nuit, disposent du droit d'être transférés à un poste de travail de jour, selon les possibilités offertes par l'entreprise. La réglementation communautaire sur le travail de nuit reprend en grande partie la convention n° 171 de l'OIT. Le présent projet de révision ne satisfait pas à toutes les exigences de cette directive communautaire récente. Tout d'abord, le champ d'application de la directive est plus vaste que celui de la loi sur le travail. Sa transposition exigerait 197

donc, outre l'adaptation de la loi sur le travail, celle de plusieurs lois spéciales et en particulier des prescriptions de droit public sur les rapports de service. D'autres différences par rapport au droit communautaire concernent la durée maximale du travail de nuit (9 h. selon notre projet et 8 h. d'après la directive) ainsi que les possibilités de dérogation par voie de convention collective de travail. Par ailleurs, nous relevons dans ce contexte que les travaux de révision internes étaient pratiquement terminés au moment de l'adoption de la directive par le Conseil de l'Union européenne. Nous avons essayé, au cours des travaux de révision, de tenir compte du projet de directive d'alors. Le texte définitif diffère cependant du projet sur plusieurs points, de sorte que nous n'avons pas pu en tenir compte intégralement dans la présente révision. Finalement, il faut souligner que le présent projet de révision est un compromis soigneusement équilibré et élaboré en étroite collaboration avec les partenaires sociaux; toute modification importante découlant de la directive sur l'aménagement du temps de travail aurait mis ce compromis en danger. Cette remarque concerne en particulier la durée maximale du travail et les dérogations par voie de convention collective de travail, car ce sont entre autres ces deux points qui ont fait échouer le projet de révision de 1989/90. Les modifications du droit suisse qui sont nécessaires afin de transposer la directive devraient donc être effectuées ultérieurement. Le Conseil de l'Union européenne a adopté une position commune, qui doit encore être soumise à une deuxième lecture par le parlement européen, concernant la proposition de directive relative à la protection des jeunes au travail (93/C 77/01). Ce texte prévoit d'interdire pour l'essentiel le travail des enfants (jeunes qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans ou qui sont encore soumis à la scolarité obligatoire à plein temps) et il règle l'occupation des adolescents (jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans et qui ne sont plus soumis à la scolarité obligatoire à plein temps). Pour ces derniers, il contient des dispositions sur la durée du travail, le travail de nuit, le repos, les vacances et les pauses. Comme nous ne connaissons pas encore la teneur définitive de cette directive, il serait prématuré de modifier notre droit en vue de sa transposition. La protection des jeunes travailleurs en tant que telle ne fait d'ailleurs pas l'objet de la présente révision partielle de la loi sur le travail. 53 Les réglementations de la durée du travail en vigueur dans certains pays européens Nous avons examiné les réglementations en vigueur en Allemagne, en Belgique, en Autriche, en Suède, en Italie et aux Pays-Bas. Mises à part l'Italie et l'Allemagne, le travail de nuit est en principe interdit dans tous les autres pays passés en revue. L'Allemagne, la Belgique, l'Autriche et l'Italie interdisent en principe le travail de nuit des femmes ou le font dépendre de conditions supplémentaires. L'Autriche est le seul pays européen concerné qui n'a pas encore dénoncé la convention (n° 89) de l'OIT. Tous les autres pays entendent ratifier la convention (n° 171) de l'OIT et adapter leur législation en conséquence, à l'exception de la Suède qui semble déjà remplir dans une large mesure les exigences découlant de cet instrument international. 198

Hormis la Suède où la question est exclusivement réglée par voie de conventions collectives bénéficiant d'un très large champ d'application, tous les autres pays interdisent en principe le travail du dimanche. Le travail du dimanche est alors compensé par du repos supplémentaire ou des suppléments de salaire. L'interdiction devrait être encore étendue en Allemagne où cette question fait l'objet d'un principe constitutionnel. Dans tous les pays examinés, le travail par équipe n'est pas réglementé de manière particulière, sauf lorsqu'il tombe sur la nuit. Les règles relatives à la durée du repos et à la durée maximum du travail sont applicables. Les heures supplémentaires ne sont autorisées, dans tous les pays, que de manière plus restrictive qu'en Suisse. En général, est considéré comme travail supplé-

mentaire tout travail dépassant 40 heures hebdomadaires (48 aux Pays-Bas), ou huit ou neuf heures par jour. Le nombre d'heures supplémentaires autorisées est établi à 50, voire 60 par année (200 en Suède). Aux Pays-Bas, une durée de travail dépassant 8,5 heures quotidiennes ou 48 heures hebdomadaires est soumise à autorisation. Les suppléments de salaire accordés pour les heures supplémentaires atteignent, selon les cas, 50 ou 100 pour cent. Tous les pays en question connaissent le congé de maternité payé. La réglementation de la durée du travail en cas de maternité interdit en général le travail de nuit (à partir d'un certain stade de la grossesse et pendant l'allaitement), accorde le droit d'être transféré à un poste de travail de jour, limite la durée du travail (aucune heure supplémentaire) et octroie du temps libre nécessaire à l'allaitement. Certains pays connaissent un droit à être libéré du travail de nuit lorsqu'il s'agit de soigner les enfants. Tous les pays garantissent aux travailleurs des droits de consultation, voire de codécision, sur les questions concernant la durée du travail, à l'exception de l'Italie où ce domaine est réglementé par voie de convention collective de travail. En Allemagne, la législation relative à la durée du travail fait actuellement l'objet d'une révision totale. A cette occasion, on entend introduire une certaine souplesse dans ce domaine et assurer l'égalité entre les sexes. Il est également prévu d'inscrire dans la nouvelle législation les exigences de la convention (n° 171) de l'OIT (réglementation identique pour les travailleuses et les travailleurs; contrôles médicaux; droit d'être transféré à un poste de travail de jour en cas de problèmes de santé ainsi que de garde d'enfants âgés de moins de douze ans ou de garde de parents nécessitant des soins importants, dans le cadre des possibilités de l'entreprise; limitation de la durée quotidienne du travail de nuit à 8 h.). Les interdictions ou restrictions actuelles relatives à l'occupation des femmes seront abrogées. Les partenaires sociaux se verront octroyer une plus grande autonomie dans la fixation de la durée du travail. De nombreuses solutions identiques ou analogues à celles figurant dans notre projet de révision devraient être mises en œuvre.

6 Bases juridiques Nos propositions de révision complètent et précisent des prescriptions existantes; elles s'appuient donc - comme ces dernières - sur les dispositions constitutionnelles mentionnées dans le préambule de la loi sur le travail. N36582 199

Annexe Rapport du Conseil fédéral sur les obstacles à la ratification de la convention n° 171 de l'OIT En exécution du postulat du 20 août 1991 de la commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (91.039) Teneur du postulat Le Conseil fédéral est chargé d'examiner les modifications légales nécessaires pour éliminer les obstacles à la ratification de la convention (170)/171 de l'OIT. Il s'agit, en particulier, de la protection contre le licenciement, de la participation des travailleurs et de la protection de la maternité.

1. Remarques préliminaires En exécution du postulat précité, le présent rapport complète le rapport et le message du Conseil fédéral du 3 juin 1991 sur les conventions et les recommandations adoptées par la Conférence internationale du travail lors de ses 76e et 77e sessions (ci-après rapport 91)<sup>1</sup>. Nous nous basons principalement sur ce rapport 91 et renonçons, dans la mesure du possible, à répéter inutilement les constatations et les conclusions qui y sont faites. Les lois concernées n'ont pas pu être toutes soumises à un examen. L'étude se limite aux textes législatifs suivants: loi sur le travail (LT)<sup>2</sup>, loi sur la durée du travail (LOT)<sup>3</sup>, ordonnance sur les chauffeurs (OTR)<sup>4</sup>, Statut des fonctionnaires<sup>5</sup> et code des obligations (CO)<sup>6</sup>. Il n'a notamment pas été possible de prendre en considération les lois cantonales et communales. On peut toutefois admettre que les remarques faites au sujet du Statut des fonctionnaires fédéraux s'appliquent dans l'ensemble aussi à ceux des cantons et des communes. Nous nous limitons en outre à la convention 171 de l'OIT qui règle quant au fond le travail de nuit et qui est en relation directe avec le projet

de révision partielle de la LT sur lequel porte notre commentaire. Les modifications légales découlant de la convention 170 (sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail) sont examinées indépendamment par le département et l'office compétents (DFI/OFAS) et font l'objet d'un rapport séparé. Le présent rapport a pour objectif de montrer les problèmes de technique législative qui se posent dans la perspective de la ratification. Les modifications légales nécessaires à la ratification doivent donc être considérées sous cette réserve, quand bien même le rapport utilise le plus souvent l'indicatif. La question de savoir s'il faut ou non ratifier la convention est cependant un problème de nature politique. Si la volonté politique existe, les problèmes de technique législative pourront être résolus. ') FF 1991 III 898 ss

4> RS 822.22 2) RS822.11 « RS 172.221.101 3> RS 822.21 6) RS 220 200

2. La convention 171 de l'OIT La convention n° 171 de l'OIT entend non seulement protéger la santé des travailleurs de nuit, indépendamment de leur sexe, mais également leur faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales, leur assurer des chances de faire carrière et leur accorder des compensations appropriées. Elle renonce à interdire le travail de nuit qui est indispensable pour des raisons d'ordre social, technique et économique, mais vise à le restreindre et, avant tout, à en atténuer les inconvénients pour les travailleurs. Article 1 Aux fins de la présente convention: a. les termes «travail de nuit» désignent tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin, à déterminer par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives; b. les termes «travailleur de nuit» désignent un travailleur salarié dont le travail requiert la réalisation d'heures de travail de nuit en nombre substantiel, supérieur à un seuil donné. Ce seuil sera fixé par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives. L'acception donnée au terme de travail de nuit dans la LT ainsi que dans le projet de révision de la LT ne suscite aucun problème. Cette constatation vaut également pour le Statut des fonctionnaires. En revanche, la définition figurant dans la loi sur la durée du travail<sup>1</sup> ne correspond pas exactement à celle de la convention et il conviendrait de la mettre en accord avec celle-ci. Pour sa part, l'ordonnance sur les chauffeurs ne règle pas le travail de nuit et ne définit donc pas ce terme. Article 2 1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs salariés, à l'exception de ceux qui sont occupés dans l'agriculture, l'élevage, la pêche, les transports maritimes et la navigation intérieure. 2. Un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application certaines catégories limitées de travailleurs lorsque la mise en œuvre de la convention à leur égard soulève des problèmes spécifiques et d'une importance particulière. 3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans les rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue et les motifs de l'exclusion. Il doit aussi signaler toute mesure prise en vue d'étendre progressivement aux travailleurs concernés les dispositions de la convention. ') «L'occupation entre minuit et 4 heures est réputée travail de nuit» (art. 9 LDT) 201

Le champ d'application de la convention est très vaste. A quelques exceptions près, la convention est valable pour l'ensemble de l'économie. En Suisse par contre, les normes de

protection des travailleurs figurent dans différents textes de lois dont le champ d'application est limité. Tous les textes législatifs contenant des normes de protection devraient donc être adaptés à la convention. Il existe deux possibilités pour résoudre le problème que pose le champ d'application: soit étendre le champ d'application de la LT à toutes les catégories d'entreprises et de travailleurs couvertes par la convention (à quelques exceptions près), soit adapter toutes les lois concernées. Il serait difficile d'étendre le champ d'application de la LT à l'ensemble des employeurs et des travailleurs qui relèvent de la convention. Il faudrait en effet inclure les entreprises et les administrations publiques, l'agriculture, les cadres, les médecins assistants, les voyageurs de commerce, etc. (voir les exceptions prévues aux art. 2 à 4 de la LT). Or, c'est sciemment que ces secteurs et ces personnes ont été exclus du champ d'application de la LT. Ils tombent en grande partie sous le coup de lois spéciales qui tiennent en principe mieux compte des conditions spécifiques des différentes catégories de travailleurs que la LT, plus «générale». L'intégration de ces secteurs dans la LT serait problématique du point de vue de la politique législative. La deuxième solution ne pose pas de tels problèmes. Elle implique certes aussi des modifications matérielles de la LT (mais en principe sans extension de son champ d'application) ainsi que des lois spéciales concernées: loi sur le travail à domicile, loi sur la durée du travail, ordonnance sur les chauffeurs, Statut des fonctionnaires (ainsi que les lois cantonales et communales qui n'ont pu être prises en considération dans le cadre de ce rapport). Toutes les modifications matérielles nécessaires pour ratifier la convention devraient en effet être reprises dans chacune des lois concernées. Les adaptations qui en découleraient seraient plus ou moins importantes selon les textes législatifs. En outre, les cantons et les communes fixent aujourd'hui de façon autonome la durée du travail et la plupart des conditions d'engagement de leurs employés qui sont nombreux à travailler de nuit (fonctionnaires, pompiers, agents de police, personnel soignant, etc.). Sous l'angle du droit constitutionnel, la Confédération est certes autorisée à intervenir dans cet aspect de l'autonomie cantonale mais il est préférable qu'elle y renonce à moins que des raisons impératives ne le rendent nécessaire. De ce fait, il incombe en premier lieu aux cantons et aux communes d'adapter leurs lois et règlements aux exigences de la convention en vue de la ratification. ') Articles 8 et 34« Cst. 202

L'institution des modifications matérielles nécessaires dans l'ordonnance sur les chauffeurs (OTR) ne pose pas de problème. Mais il faut souligner que cette ordonnance ne contient à ce jour aucune disposition réglant le travail de nuit des chauffeurs professionnels. ^ 2) Il ne faut pas oublier que les contrats-type de travail concernant les catégories d'employeurs et de travailleurs qui ne sont pas soumis à la LT contiennent uniquement des normes de droit dispositif que les parties contractantes peuvent modifier par simple accord oral ou éventuellement par un accord écrit. Il serait donc plus simple de soumettre ces travailleurs à la LT. Mais ils tomberaient alors aussi sous le coup d'autres normes protectrices, par exemple sur la durée maximale du travail. Or, c'est précisément ce que l'on voulait éviter en excluant ces travailleurs du champ d'application de la loi (p. ex. les travailleurs agricoles). Une modification de la LT dans le sens d'une intégration de ces groupes professionnels ne serait donc pas judicieuse. On pourrait éluder ce problème en déclarant que seules certaines dispositions de la LT, clairement désignées, sont applicables à ces catégories de travailleurs. La convention offre toutefois la possibilité d'exclure de l'application de ses dispositions certains groupes de travailleurs. Ces exceptions doivent cependant être traitées de manière très restrictive (cf. les remarques relatives à l'art. 3 de la convention). On ne peut donc guère envisager une exception générale pour toutes les catégories de travailleurs qui peuvent

susciter des problèmes. En revanche, on pourrait envisager d'exclure certaines catégories, tout en étendant éventuellement le champ d'application de la LT. Ainsi que nous l'avons déjà mentionné ci-dessus, une telle extension, même limitée, serait toutefois délicate pour des raisons de politique législative. En raison de la complexité du système suisse qui n'a pas de législation uniforme sur la protection des travailleurs, le problème du champ d'application de la loi constitue le plus gros obstacle à la ratification. Article 3 1. Les mesures spécifiques exigées par la nature du travail de nuit, qui comprennent au minimum celles mentionnées aux articles 4 à 10 ci-après, doivent être prises en faveur des travailleurs de nuit en vue de protéger leur santé, de leur faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, de leur assurer des chances de développement de carrière et de leur accorder les compensations appropriées. De telles mesures doivent également être prises sur le plan de la sécurité et de la protection de la maternité en faveur de tous ceux qui effectuent un travail de nuit. " Dans ce contexte, il y a lieu de relever qu'il existe en Suisse une interdiction de circuler la nuit pour certaines voitures automobiles lourdes (art. 2, 2e al., LCR, art. 91 à 93 OCR). Il ne s'agit cependant pas d'une interdiction de travailler de nuit. 2> Les dispositions de la LT s'appliquent certes subsidiairement (art. 71, let. a, LT, a contrario). Toutefois, les modifications de la LT proposées ici ne couvrent probablement pas les chauffeurs professionnels. Pour des raisons de sécurité du droit, il serait en tout cas préférable de les inscrire dans l'OTR même. 203

2. Les mesures visées au paragraphe qui précède pourront être appliquées progressivement. L'article 3 énonce les objectifs de la convention et dispose en outre que les mesures (art. 4 à 10) peuvent également être introduites progressivement. Comme l'expliquait le rapport 91, cela signifie que, dans un premier temps, certains groupes de travailleurs peuvent être exclus du champ d'application. Cependant, toutes les mesures exigées par la convention doivent, dès le début, être mises en œuvre au moins pour une forte majorité des travailleurs; il faut qu'elles soient ensuite progressivement étendues aux catégories qui avaient été exclues au départ. Ce mode de procéder ne correspond pas à la pratique suisse en matière de ratification selon laquelle un instrument international n'est ratifié que lorsque le droit interne en remplit toutes les conditions. Le cas échéant, il faudrait donc d'emblée englober si possible tous les groupes de travailleurs. Article 4 1. A leur demande, les travailleurs auront le droit d'obtenir sans frais une évaluation de leur état de santé et de recevoir des conseils sur la façon de réduire ou d'éviter les problèmes de santé associés à leur travail: a. avant d'être affectés comme travailleurs de nuit; b. à intervalles réguliers au cours de cette affectation; c. s'ils éprouvent au cours de cette affectation des problèmes de santé qui ne sont pas dus à des facteurs autres que le travail de nuit. 2. Sauf pour ce qui est de la constatation de l'inaptitude au travail de nuit, le contenu de ces évaluations ne doit pas être transmis à des tiers sans l'accord des travailleurs, ni utilisé à leur détriment. Le droit suisse en vigueur ne prescrit aucun examen médical général en cas de travail de nuit. L'article 17c du projet de révision de la LT innove en la matière puisqu'il prévoit des examens médicaux périodiques pour les travailleurs de nuit, satisfaisant ainsi aux exigences de la convention. Le Statut des fonctionnaires ne doit pas être modifié. L'article 4 de la convention exige en revanche une modification de l'ordonnance du Conseil fédéral sur le service médical de l'administration fédérale générale. Selon le droit actuel, il est procédé à un examen médical uniquement avant l'entrée en fonction et, par la suite, en cas de besoin. La révision de cette ordonnance surannée est en cours. On va probablement créer une base légale qui permettrait de répondre aux exigences de la convention. Des examens médicaux périodiques pour les travailleurs occupés de nuit doivent être prévus dans la loi sur la durée du travail. Il s'agirait

de déterminer qui a droit à se faire examiner et soigner par un médecin et à quels intervalles ce droit peut être revendiqué. L'ordonnance sur les chauffeurs ne prévoit pas non plus d'évaluation sans frais de l'état de santé des chauffeurs professionnels. Une telle norme devrait donc être édictée. Il convient toutefois de relever que les titulaires d'un permis de conduire 204

des catégories C, D et DI doivent se soumettre au contrôle médical d'un médecin-conseil tous les cinq ans jusqu'à leur 50<sup>e</sup> année et tous les trois ans à partir de cet âge.<sup>1</sup> Article 5 Des moyens adéquats de premiers secours doivent être mis à la disposition des travailleurs qui effectuent un travail de nuit, y compris des arrangements permettant qu'en cas de besoin ces travailleurs puissent être rapidement dirigés vers un endroit où ils pourront recevoir les soins appropriés. Les lois prises en considération dans ce rapport n'énoncent aucune obligation de ce genre pour les employeurs. L'ordonnance sur les chauffeurs constitue la seule exception. L'ordonnance sur la construction et l'équipement des véhicules routiers prévoit certes que les autocars doivent être équipés d'une pharmacie de bord suffisante ainsi que d'un extincteur.<sup>2</sup> Cette prescription ne s'applique toutefois pas aux autres véhicules. En revanche, la nouvelle ordonnance 3 relative à la LT stipule en son article 36 que les moyens nécessaires pour les premiers secours doivent être disponibles en permanence. On peut admettre que l'ordonnance 3 s'applique aussi (subsidièrement au moins) aux chauffeurs professionnels,<sup>3</sup> si bien que les exigences de la convention sont satisfaites. Article 6 1. Les travailleurs de nuit qui, pour des raisons de santé, sont certifiés inaptes au travail de nuit doivent être transférés, chaque fois que cela est réalisable, à un poste similaire auquel ils sont aptes. 2. Lorsqu'un transfert à un tel poste n'est pas réalisable, ces travailleurs doivent bénéficier des mêmes prestations que les autres travailleurs qui sont dans l'incapacité de travailler ou d'obtenir un emploi. 3. Un travailleur de nuit certifié temporairement inapte au travail de nuit doit recevoir la même protection en matière de licenciement et de préavis de licenciement que les autres travailleurs qui sont empêchés de travailler pour des raisons de santé. Le droit suisse ne garantit pas expressément le transfert au travail de jour d'un travailleur de nuit inapte à ce type de travail pour raisons de santé. En pratique toutefois, cette exigence est satisfaite chaque fois que cela est possible. Il faut relever à cet égard qu'en vertu de la convention, ce droit à un transfert existe seulement «chaque fois que cela est réalisable». Il est malgré tout indispensable » Art. 7, y al., let. a, OAC 2> Art. 40, 4<sup>e</sup> al., OCE 3> Les chauffeurs ne sont pas expressément exclus du champ d'application de la loi sur le travail. L'article 71 LT dispose simplement que la législation fédérale sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles est réservée. La LT et ses ordonnances restent donc applicables, à titre subsidiaire au moins (voir note 2, p. 47). Dans le présent cas, une telle application n'offre aucune difficulté, d'autant plus qu'il ne s'agit pas de la durée du travail et du repos des chauffeurs professionnels.

## **E. 14**

Feuille fédérale. 146<sup>e</sup> année. Vol. II 205

d'inscrire ce droit dans la législation suisse. La ratification de la convention instituerait en effet ce droit et permettrait aux travailleurs de s'en prévaloir. L'article 17d du projet de révision de la LT dispose expressément que le travailleur qui, pour des raisons de santé, ne peut travailler de nuit, doit, chaque fois que cela est réalisable, être transféré à un travail de jour. Une réglementation similaire devrait trouver place dans le Statut des fonctionnaires, la loi sur la durée du travail et l'ordonnance sur les chauffeurs. Par contre, les dispositions

de la convention relatives aux prestations et à la protection contre le licenciement lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas possible sont réalisées en droit suisse (CO 324a et 336c). Article 7 1. Des mesures doivent être prises pour assurer qu'une alternative au travail de nuit existe pour les travailleuses qui, sans cela, seraient appelées à accomplir un tel travail: a. avant et après la naissance d'un enfant, pendant une période d'au moins seize semaines, dont au moins huit avant la date présumée de l'accouchement; b. sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, pendant d'autres périodes se situant: i. au cours de la grossesse; ii. durant un laps de temps au-delà de la période après la naissance d'un enfant fixée conformément à l'alinéa a) ci-dessus, dont la durée sera déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs. 2. Les mesures visées au paragraphe 1 ci-dessus peuvent comporter le transfert à un travail de jour lorsque cela est possible, l'octroi de prestations de sécurité sociale ou une prolongation du congé de maternité. 3. Au cours des périodes mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus: a. une travailleuse ne pourra pas être licenciée ni recevoir un préavis de licenciement, sauf s'il existe de justes motifs sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement; b. le revenu de la travailleuse devra être maintenu à un niveau suffisant pour pourvoir à son entretien et à celui de son enfant dans des conditions de vie convenables. Le maintien de ce revenu pourra être assuré par l'une ou l'autre des mesures visées au paragraphe 2 ci-dessus, par d'autres mesures appropriées ou par une combinaison de ces mesures; c. la travailleuse ne perdra pas les avantages en matière de grade, d'ancienneté et de possibilités d'avancement qui peuvent être liés au poste de travail de nuit qu'elle occupe normalement. 4. Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de réduire la protection et les avantages liés au congé de maternité. A différents égards, la législation suisse ne satisfait pas aux exigences posées par cet article: elle ne garantit pas à la travailleuse enceinte ou allaitante le droit 206

d'être transférée à un travail de jour (cette remarque s'applique à la LT, au Statut des fonctionnaires, à l'ordonnance sur les chauffeurs, à la loi sur la durée du travail). La durée de l'obligation de verser le salaire prévue par le code des obligations est généralement inférieure à celle requise par les dispositions de la convention. Le droit suisse ne connaît pas l'assurance-maternité. En outre, notre législation ne contient aucune disposition sur le maintien des avantages liés au travail de nuit en cas d'absence due à la maternité (cette remarque s'applique à la LT, au Statut des fonctionnaires, à l'ordonnance sur les chauffeurs, à la loi sur la durée du travail). L'article 35b du projet de révision de la LT octroie aux femmes enceintes (dès la huitième semaine avant la naissance) et à celles qui ont accouché le droit à un transfert au travail de jour.1) Si ce transfert n'est pas réalisable, les femmes concernées ont droit à 80 pour cent de leur salaire. L'article 35b prévoit également, au 4e alinéa, que pendant les périodes fixées dans la convention, la femme ne peut perdre les avantages liés à son emploi régulier de nuit. Les mesures prévues dans la LT permettent simultanément de garantir la sécurité financière (d'une travailleuse apte à travailler) pendant ces périodes. Pour les femmes empêchées de travailler, en revanche, il est nécessaire de garantir en plus le droit au maintien du versement du salaire. La réglementation prévue dans le projet de révision de la LT couvre certes la période avant la naissance ainsi que celle allant de la huitième à la seizième semaine après l'accouchement, mais pas les huit semaines durant lesquelles les accouchées ne peuvent être occupées en vertu de la LT. Selon le CO, la durée de l'obligation de verser le salaire en cas de maternité dépend de l'ancienneté des rapports de service de la travailleuse. Or, dans cette situation, les rapports n'ont

généralement pas encore été très longs. De plus, la durée de l'obligation peut encore être réduite par d'autres absences non imputables à la faute du travailleur (maladie p. ex.). Il s'ensuit que dans de nombreux cas, le droit au versement du salaire dont bénéficient les travailleuses est insuffisant au regard de la convention. Pour des raisons juridiques, nous avons renoncé à modifier le CO en conséquence. Le Conseil fédéral envisage de satisfaire à cette exigence par la création d'une assurance-maternité générale. Nous renvoyons à ce sujet aux considérations émises sous chiffre 115.34 du message sur la révision de la LT. Pour l'administration fédérale, la situation se présente de la manière suivante: l'article 7, chiffre 1, lettre a, de la convention nécessite une modification de l'article 61, alinéa 2bls, du règlement (1) des fonctionnaires afin que deux mois (au lieu d'un mois comme aujourd'hui) du congé de maternité puissent être pris avant la naissance. En outre, les fonctionnaires n'ont pour l'instant aucun droit à être transférés d'un travail de nuit à un travail de jour. Enfin, il faudrait encore établir que, pendant leur absence due à la maternité, les femmes ne doivent pas perdre les avantages liés au travail de nuit. Les dispositions existantes sur l'obligation de verser le salaire satisfont - au moins avec les modifications à apporter qui ') Il serait aussi possible de prolonger l'interdiction d'occupation qui s'étendrait alors à une certaine période avant l'accouchement. Cette interdiction n'inclut pas le droit au paiement du salaire qui est réglé par les dispositions du CO. 207

viennent d'être énumérées - aux exigences de la convention relatives à la garantie du revenu de la travailleuse. La loi sur la durée du travail nécessite en principe les mêmes modifications que la LT. Les femmes sont encore minoritaires dans la branche des transports, à l'exception peut-être des entreprises de taxis. Par conséquent, l'ordonnance sur les chauffeurs ne contient aucune norme protectrice en faveur des femmes enceintes et des mères. De telles dispositions devraient encore être édictées. Article 8 Les compensations accordées aux travailleurs de nuit en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires doivent reconnaître la nature du travail de nuit. La LT en vigueur prévoit des compensations en salaire, mais seulement pour le travail de nuit temporaire. Elle ne connaît par contre pas le système des compensations en temps. La compensation sous cette forme est prescrite impérativement par l'article 11b du projet de révision de la LT pour le travail de nuit régulier ou périodique. Le Statut des fonctionnaires prévoit des temps de repos supplémentaires et des majorations de salaire. ^ La loi sur la durée du travail ne prescrit aucune compensation sous forme de temps de repos supplémentaire. La version modifiée du 19 mars 1993 prévoit désormais un temps de repos supplémentaire échelonné en fonction des heures auxquelles le travail est accompli.2' L'ordonnance sur les chauffeurs ne règle pas la question de la rémunération des chauffeurs professionnels.3' Aucune compensation en salaire ou en temps n'est donc prescrite pour les travailleurs de nuit. De telles compensations doivent encore être inscrites dans l'ordonnance. Article 9 Des services sociaux appropriés doivent être prévus pour les travailleurs de nuit et, lorsque cela est nécessaire, pour les travailleurs qui effectuent du travail de nuit. Selon la recommandation de l'OIT qui concrétise sur ce point la convention, il s'agit de mesures concernant par exemple les déplacements, l'amélioration de la qualité du repos, la possibilité pour les travailleurs de se reposer dans l'entreprise et l'alimentation. La recommandation mentionne en outre la création de services destinés à la petite enfance, les mesures relatives à la formation et au recyclage ainsi que les activités culturelles, sportives et récréatives. Ces autres points ne sont ') Art. 8, 5e et 6e al., art. 50, 2e et 3e al., du règlement des fonctionnaires (1). 2) Cette modification entre en vigueur le 1er janvier 1994 (RO 1993 2916 ss; voir message, FF 1991 III 1281). 3>Pour la compensation des heures de travail

supplémentaires, l'art. 6, 3e al., OTR renvoie simplement aux dispositions du CO. 208

pas directement prescrits; au cas où des décisions ou des mesures sont prises dans ce domaine, les conditions particulières du travail de nuit et des personnes qui travaillent la nuit devraient être dûment prises en considération. La LT en vigueur ne prescrit aucune mesure allant dans ce sens. En revanche, le projet de révision contient une disposition prévoyant de telles mesures (art. 17e). Il s'agit notamment de la sécurité sur le chemin du travail, de l'organisation des transports ainsi que des possibilités de se reposer et de s'alimenter. Cette énumération n'est pas exhaustive. Le Statut des fonctionnaires fédéraux ne connaît aucune disposition sur ce sujet et doit, le cas échéant, être complété. Par contre, les agents des CFF et des PTT jouissent en partie des prestations recommandées. Ces entreprises offrent les services sociaux suivants: contributions aux frais de déplacement pour les femmes en dehors des heures de service des transports publics, locaux de repos et installations permettant de se restaurer, logements de vacances (PTT seulement), crèches (PTT), contributions à des cours de formation et de recyclage (PTT) ainsi qu'appui financier aux associations sportives et culturelles. L'ordonnance relative à la loi sur la durée du travail contient une prescription sur la mise à disposition de locaux chauffables pourvus d'installations permettant de préparer des aliments.<sup>1</sup> En pratique, les CFF proposent encore d'autres services que les susmentionnés.<sup>2</sup> Il n'existe en revanche aucune prescription sur ce sujet dans l'ordonnance sur les chauffeurs qui devrait donc être adaptée sur ce point également. Article 10 1. Avant d'introduire des horaires de travail exigeant les services de travailleurs de nuit, l'employeur doit consulter les représentants des travailleurs intéressés sur les détails de ces horaires, sur les formes d'organisation du travail de nuit les mieux adaptées à l'établissement et à son personnel ainsi que sur les mesures requises en matière de santé au travail et de services sociaux. Dans les établissements qui emploient des travailleurs de nuit, de telles consultations doivent avoir lieu régulièrement. 2. Aux fins du présent article, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationale selon la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971. La LT en vigueur prévoit la consultation des travailleurs intéressés uniquement avant l'introduction du travail de nuit temporaire. Dans le projet de révision de la LT (art. 48, 2e al), la consultation des représentants des travailleurs est expressément prescrite dans les affaires concernant: ') Art. 24, 3e al., OLD. La disposition s'applique à tous les travailleurs. Elle ne vise pas spécifiquement les travailleurs de nuit. 2> En pratique, les autres prestations offertes sont les suivantes: adaptation des heures d'ouverture des restaurants destinés au personnel; mise à disposition de wagons pour la restauration, distributeurs automatiques de boissons et d'aliments. 209

- toutes les questions relatives à l'hygiène; - l'organisation du temps de travail et l'aménagement de l'horaire de travail; - les mesures de protection lors du travail de nuit. De tels systèmes de consultation existent dans l'administration fédérale et dans les régies fédérales. La loi sur la durée du travail et l'ordonnance sur les chauffeurs ne contiennent aucune disposition sur la consultation des représentants des travailleurs. De telles dispositions doivent encore être créées. La Suisse ne dispose encore d'aucune réglementation légale générale sur la participation des travailleurs. Dans le cadre du train de mesures «Swisslex», le Parlement a adopté une loi-cadre qui crée les conditions structurelles nécessaires pour une telle participation. Il s'agit de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) l\ 3. Conclusions Malgré les problèmes de technique législative qui se poseraient en cas de

ratification de la convention 171, la décision relative à la ratification est une question d'ordre politique. En présentant son projet de révision de la LT, le Conseil fédéral manifeste son intention de transposer la convention dans un premier temps dans la LT, puisque le projet est un pas dans cette direction. Le projet remplit les exigences de la convention pour les branches et les catégories de travailleurs tombant dans le champ d'application de la LT - exception faite de la durée du versement du salaire pendant l'interdiction d'occupation en cas de maternité; cette question ne peut cependant être résolue dans le cadre de la LT. Les débats parlementaires relatifs au projet de révision de la LT montreront si l'amélioration des conditions de travail pour les personnes occupées de nuit est vraiment souhaitée et si une entente à ce sujet est possible sur le plan politique. Ce n'est qu'après cette phase que l'on pourra juger de l'opportunité de procéder aux autres adaptations du droit fédéral nécessaires en vue de la ratification de la convention n° 171. De plus, différentes modifications devraient alors être effectuées aux niveaux cantonal et communal. L'intervention de la Confédération serait certes juridiquement possible, mais politiquement inopportune, et ne se justifierait pas pour des raisons matérielles. La ratification ne pourra toutefois être envisagée que lorsque ses exigences seront réalisées également pour le personnel cantonal et communal. N36582 O La loi règle la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise. Elle ne contient aucune prescription sur la participation à la gestion de l'entreprise. 210

Loi fédérale Projet sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail) Modification du L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse, vu le message du Conseil fédéral du 2 février 1994 ^ arrête: 1 La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)2' est modifiée comme il suit: Art. 1er, leral. 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. An. 3a, phrase introductive, et let. a Les prescriptions d'hygiène de la présente loi (art. 6, 35 et 36a) s'appliquent en revanche aussi: a. A l'administration fédérale, cantonale et communale; Art. 6, 1er al. 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 pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs; ces mesures concernent en particulier la protection contre le harcèlement sexuel au travail. ') FF 1994 II 157 2> RS 822.11 211

Loi sur le travail Art. 9, 1er al, let. a, et 2e 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 1 Le travail de jour de l'entreprise ne peut commencer avant 6 )Our heures, ni se prolonger au-delà de 23 heures. 2 Avec l'accord de la représentation 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. 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. Art. 12, 2e à 4e 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 Art. 14 Abrogé An. 15a (nouveau) Durée du repos 1 Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au quotidien 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. 212

Loi sur le travail Art. 16 interdiction de En dehors des limites du travail de jour de l'entreprise fixées à travailler la nuit l'article 10 (travail de nuit), l'occupation des travailleurs est interdite. L'article 17 est réservé. Art. 17 Dérogations à 1 Les dérogations à l'interdiction de travailler la nuit sont soumises à l'ordonnance d'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 (nouveau) Durée du travail de nuit 1 La durée du travail de nuit n'excédera pas neuf heures de travail de nuit quotidien pour le travailleur et doit être comprise, les pauses incluses, dans un espace de dix heures. 2 Sous réserve de l'observation des conditions posées dans l'ordonnance, la durée du travail quotidien peut s'élever à dix heures lorsque le travailleur est occupé au maximum trois nuits sur sept nuits consécutives; toutefois, la durée du travail, y compris les pauses, doit se tenir dans un espace de douze heures. Art. 17b (nouveau) Temps de repos 1 Le travailleur qui effectue du travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à un temps de repos supplémentaire équivalent de salaire à 10 pour cent de la durée du travail de nuit qu'il a fourni; ce temps de repos doit être accordé dans l'année sous la forme de temps libre supplémentaire. 2 L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 pour cent au minimum au travailleur qui effectue du travail de nuit seulement temporairement. 213

Loi sur le travail Art. 17c (nouveau) Examen 1 Le travailleur qui effectue du travail de nuit pendant une plus longue période a droit à un examen de son état de santé, de même qu'à recevoir 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 chargent pas déjà. Art. 17d (nouveau) Inaptitude au travail 1 Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur doit transférer le travailleur qui, pour des raisons de santé, est déclaré inapte au travail de nuit, à un travail de jour similaire pour lequel il est apte. Art. 17e (nouveau) Mesures de protection 1 Pour autant que les circonstances l'exigent, l'employeur qui occupe des travailleurs la nuit doit prendre des mesures de protection supplémentaires appropriées, destinées à la protection des travailleurs, en ce qui concerne notamment la sécurité sur le chemin du travail, l'organisation des transports, de même que les possibilités de se reposer et de s'alimenter. 2 Les autorités chargées d'accorder les autorisations peuvent assortir les autorisations portant sur la durée du travail de charges

appro- priées. Art. 18 interdiction de 1 Dans l'intervalle allant de samedi 23 heures à dimanche 23 heures, dimanche' e ü est interdit d'occuper des travailleurs. L'article 19 est réservé. 2 Avec l'accord de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, l'intervalle de 24 heures défini au 1er alinéa peut être décalé d'une heure au maximum. Art. 19 Dérogations à l Les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont 'ravamer'ie" de soumises à autorisation. 2 Le travail du dimanche régulier ou périodique est autorisé lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable. 214

Loi sur le travail 3 Le travail du dimanche temporaire est autorisé en cas de besoin urgent dûment établi. 4 L'office fédéral autorise le travail du dimanche régulier ou périodi- que; l'autorité cantonale autorise le travail du dimanche temporaire. 5 Le travailleur ne peut être affecté au travail du dimanche sans son consentement. Art. 19à ( nouveau) Dimanche libre 1 Le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche compensatoire complet une fois toutes les deux semaines au moins et suivre ou précéder le temps de repos quotidien. L'article 24 est réservé. 2 Le travail du dimanche d'une durée allant jusqu'à 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 directement 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 le dépérissement 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. 20 Temps de repos 1 Le travailleur qui effectue du travail le dimanche régulièrement ou eï'màjôrat'ion' 6 périodiquement a droit à un temps de repos supplémentaire équiva- de salaire iant à 10 pour cent de la durée du travail du dimanche qu'il a fourni; ce temps de repos doit être accordé dans l'année sous la forme de temps libre supplémentaire. 2 L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 50 pour cent au travailleur qui effectue un travail le dimanche seulement temporairement. Art. 20a (nouveau) Jours fériés et 1 Le jour de la fête nationale est assimilé au dimanche. Les cantons (êtes religieuses 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 suspendre le travail à l'occasion de fêtes religieuses autres que celles qui sont assimilées à des jours fériés par les cantons. Il doit cependant en aviser son employeur au plus tard trois jours à l'avance. L'article 11 est applicable. 215

Loi sur le travail 3 A la demande du travailleur, l'employeur lui accordera, si possible, le temps nécessaire pour assister à un service religieux. Art. 21, 3e al. 3 L'article 19o, 3e alinéa, est applicable par analogie. Art. 22 interdiction de II est interdit de remplacer le temps de repos et le supplément de temps ade rrèpos temps de repos pour le travail de nuit ou du dimanche, effectué Pre £Xu"es régulièrement ou périodiquement, par des prestations en argent ou d'autres avantages, sauf à la cessation du rapport de travail. Titre précédant l'article 23 3. Travail continu Art. 23 Abrogé Art. 24 Travail continu ' 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 maxi- male 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 du dimanche sont applicables au travail continu. 216

Loi sur le travail Titre précédant l'article 25 4. Autres prescriptions Art. 25 Alternance des 1 Le temps de travail doit être organisé de telle sorte qu'aucun quipes 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 prendre part aux deux équipes et, en cas de travail de nuit, participer dans une proportion égale au travail de jour et de nuit. 3 Avec l'accord des travailleurs concernés et sous réserve du main- tien des charges et conditions fixées par l'ordonnance, la période de six semaines peut être prolongée ou l'alternance des équipes com- plètement supprimée. Titre précédant l'article 26 Abrogé Art. 26, 1er al. 1 D'autres dispositions sur le travail supplémentaire, nocturne et dominical, de même que 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, pour protéger les travailleurs. Art. 27, 1er al. 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 \la, 18 à 19«, 21, 24, 25, 31 et 36. Titre précédant l'article 29 IV. Dispositions protectrices spéciales 1. Jeunes gens Art. 30, 2e al. 2 L'ordonnance déterminera dans quelles catégories d'entreprises ou d'emplois et à quelles conditions des jeunes gens âgés de moins de quinze ans: 217

Loi sur le travail a. peuvent être chargés de faire des courses et d'effectuer des travaux légers; b. peuvent être occupés lors de représentations culturelles, artis- tiques et sportives ainsi que dans des activités de publicité. Art. 31, 1er al., deuxième phrase, et 2e à 4e al. 1... Le travail supplémentaire éventuel ainsi que les cours obliga- toires, lorsqu'ils sont donnés pendant le temps de travail, sont imputables à la durée du travail. 2 Le travail de jour des jeunes gens doit être compris dans un espace de douze heures, pauses incluses. Les jeunes gens 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, 2e alinéa. 3 II n'est pas permis d'affecter au travail supplémentaire les jeunes gens âgés de moins de seize 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 ainsi que pour l'emploi de jeunes gens au sens de l'article 30, 2e alinéa. Titre précédant l'article 33 Abrogé Art. 33 et 34 Abrogés Titre précédant l'article 35 2. Femmes enceintes et mères allaitantes Art. 35 Protection de la \* L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères maternité"" "" 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'occupa- tion des femmes enceintes et des mères allaitantes à des travaux pénibles ou dangereux, ou la faire dépendre de conditions parti- culières. 218

Loi sur le travail Art. 35a (nouveau) Occupation 1 Les femmes enceintes et les mères allaitantes ne peuvent être maternité occupées que si elles y consentent. 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 (nouveau) Déplacement l Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de paiement u6' proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre la maternité" 20 heures et ^ heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures dès 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, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, pendant les périodes fixées au 1er alinéa lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé. 3 Sont réservées les dispositions du code des obligations qui sont plus favorables aux femmes concernées. Les présentes dispositions ne limitent en outre pas l'obligation pour l'employeur de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler pour d'autres motifs que la maternité. 4 Pendant les périodes indiquées au 1er alinéa, la femme ne perd pas les avantages concernant sa position dans l'entreprise, son ancienne- té et son avancement qui sont liés à son emploi régulier de nuit. Titre précédant l'article 36 3. Travailleurs ayant des responsabilités familiales Art. 36 1 En fixant les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir dûment compte des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Sont notamment réputées obligations familiales l'éducation d'en- 219

Loi sur le travail fants 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 doivent être affectés à un travail supplé- mentaire que s'ils y consentent. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée. Titre précédant l'article 36a 4. Autres catégories de travailleurs Art. 36a (nouveau) L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation d'autres catégories de travailleurs à des travaux pénibles ou dange- reux ou la faire dépendre de conditions particulières. Art. 47 Affichage de ] L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs l'horaire travau'et/des ^e travail et 'es permis de travail accordés par affichage ou par tout permis de autre moyen approprié. dérogation J ff f 2 L'ordonnance détermine quels horaires de travail doivent être communiqués à l'autorité cantonale. Art. 48 information et J Les travailleurs ou leur représentation dans l'entreprise ont un travAÎR11 \*" droit d>être informés et d'être consultés dans les affaires concernant: a. Toutes les question relatives à l'hygiène; b. L'organisation du temps de travail et l'aménagement de l'ho- raire de travail; c. Les mesures prévues au sens de l'article 17e lors du travail de nuit. 2 Le droit d'être consultés comprend le droit d'être entendus dans les affaires relevant de la participation et d'en débattre avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit à ce que la décision soit motivée lorsque les objections soulevées par les travail- leurs ou leur représentation dans l'entreprise n'ont été que partielle- ment ou pas du tout prises en considération. 220

Loi sur le travail An. 64 (nouveau) Loi sur la La loi fédérale du 17 décembre 19931' sur l'information et la participation consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participa- tion) est modifiée comme il suit: Art. 10, let. a La représentation des travailleurs dispose, en vertu de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants: a. sécurité au travail au sens de l'article 82 de la loi sur l'assurance-accidents2^ et protection des travailleurs au sens de l'article 48 de la loi sur le travail 3>; 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 d'hygiène ne

peuvent faire l'objet de dérogations qu'en faveur des travailleurs; II Dispositions transitoires Les articles 170,1er alinéa, et 20,1er alinéa, entrent en vigueur trois ans après les autres dispositions. Ce délai est de cinq ans pour les entreprises dans lesquelles la durée du travail hebdomadaire est fixée par contrat à 40 heures ou moins. III 1 La présente loi est soumise au référendum facultatif. 2 Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur. N36582 ') RO 1994 ... (FF 1993 IV 605) 2> RS 832.20 3> RS 822.11; RO ...

## **E. 15**

Feuille fédérale. 146e année. Vol. II 221

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali Message concernant la modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail) du 2 février 1994 In Bundesblatt Dans Feuille fédérale In Foglio federale Jahr 1994 Année Anno Band 2 Volume Volume Heft 13 Cahier Numero Geschäftsnummer 94.013 Numéro d'affaire Numero dell'oggetto Datum 05.04.1994 Date Data Seite 157-221 Page Pagina Ref. No 10 107 713 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert. Le document a été digitalisé par les. Archives Fédérales Suisses. Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.