

10832

Message
du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale
concernant une nouvelle loi sur le travail dans les entreprises
de transports publics
(Loi sur la durée du travail)

(Du 17 février 1971)

Monsieur le Président et Messieurs,

Nous avons l'honneur de vous soumettre le présent message à l'appui du projet relatif à la nouvelle loi sur la durée du travail.

I. L'évolution du droit du travail dans les transports publics

Les débuts d'une réglementation légale de la durée du travail et du repos dans les entreprises de transport remontent à la loi du 23 décembre 1872 concernant l'établissement et l'exploitation des chemins de fer. Cette loi obligeait les administrations ferroviaires à accorder à leurs fonctionnaires et employés au moins un dimanche libre sur trois. Le législateur ajoutait que cette prescription s'appliquait aussi à d'autres entreprises de transport concédées par la Confédération ou exploitées par elle (bateaux à vapeur, postes, etc.).

Une réglementation détaillée du droit du travail ne fut cependant instaurée que par la loi du 27 juin 1890 mise en vigueur le 1^{er} décembre de la même année. Le régime institué par cette loi s'inspirait surtout de la nécessité d'assurer la sécurité de l'exploitation, notamment dans les chemins de fer, et du besoin de protéger efficacement la force de travail de l'individu. Ce double but devait être atteint notamment par la fixation à douze heures de la durée du travail quotidien et d'une durée de repos ininterrompu de dix heures aux moins pour le personnel roulant, de neuf heures pour les autres agents et de huit heures

pour ceux de ces agents qui habitaient un logement de service. En même temps, le législateur augmentait le nombre annuel des jours de repos qui passait de 17 à 52, dont 17 au moins devaient coïncider avec des dimanches.

Alors que la loi n'était encore en vigueur que depuis cinq ans, les travailleurs demandèrent différentes améliorations. La loi révisée du 19 décembre 1902 réduisit en particulier la durée maximum du travail quotidien de douze à onze heures, alors que la durée maximum du repos était maintenue à dix et à neuf heures. Un jour de repos devait se prolonger au moins pendant 32 heures. Le nombre des jours de repos demeura inchangé, mais il était prévu que huit jours au moins devaient être accordés sous la forme d'un congé ininterrompu. Après la neuvième année de service ou la 32^e année d'âge révolue, le personnel des chemins de fer principaux avait droit à un congé ininterrompu de huit jours en sus des 52 jours de repos. Le congé était prolongé d'un jour par trois ans de service en plus. Pour le personnel des autres chemins de fer, le nombre des jours annuels de repos, y compris le congé ininterrompu, était porté à 60 jours après la dixième année de service.

La revision de la législation fédérale concernant le travail dans les fabriques ayant été menée à bonne fin en 1914, il devenait nécessaire de remettre également sur le métier la loi concernant la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer et autres entreprises de transport et de communications (loi sur la durée du travail, RS 8 154, appelée ci-après LDT). Les délibérations aboutirent à la loi encore en vigueur du 6 mars 1920 réglant cette matière. Cette loi, considérée comme très progressiste pour l'époque, prévoit avant tout une journée de travail de huit heures, avec la possibilité d'une prolongation à neuf heures quand la durée du travail comprend des actes de simple présence. La durée moyenne des tours de repos fut portée de dix à onze heures. Parallèlement, la durée moyenne du tour de service fut fixée à treize heures. Le nombre des jours de repos fut augmenté de quatre pour atteindre 56 jours et le droit aux vacances élargi. Il prévoyait en effet une semaine de vacances de la 1^{re} à la 7^e année de service, deux semaines de la 8^e à la 14^e ou à partir de la 28^e année d'âge, trois semaines à partir de la 15^e année de service ou de la 35^e année d'âge et quatre semaines dès la 50^e année d'âge.

La LDT du 6 mars 1920 a été modifiée trois fois jusq'ici :

- par la loi du 17 juin 1948 (RO 1948 957) portant à deux semaines le droit minimum aux vacances;
- par la loi du 8 juin 1956 (RO 1956 1337) portant de 56 à 60 le nombre annuel des jours de repos;
- par l'article 66 de la loi du 13 mars 1964 (RO 1966 80) sur le travail, complétant l'article 8 de la loi sur la durée du travail et prévoyant un nouvel article 19^{bis} selon lequel certaines dispositions de la loi sur le travail peuvent, par ordonnance du Conseil fédéral, être déclarées applicables aux entreprises de transports publics.

II. Rapports entre la LDT et la loi sur le travail

La loi du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, RO 1966 57) devait soumettre tous les travailleurs de ce secteur à des dispositions de protection aussi uniformes que possible. On se demanda donc s'il ne serait pas judicieux de soumettre aussi les entreprises de transports publics à cette loi.

Le message du 30 septembre 1960 à l'appui du projet de loi sur le travail s'était déjà occupé de cette question. A la page 34, il est dit à ce sujet :

Tandis que l'avant-projet de 1950 se bornait à faire une réserve en faveur des prescriptions fédérales sur la durée du travail et du repos dans les entreprises de transport, les entreprises soumises à la loi du 6 mars 1920 seront entièrement soustraites à la future loi... La solution adoptée se justifie du fait que la LDT contient une réglementation complète sur la durée du travail et du repos, y compris les prescriptions sur les vacances, ainsi qu'une prescription sur l'emploi des femmes (FF 1960 II 918).

Le législateur s'est rallié à cette manière de voir. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le travail, en 1966, aucune conception nouvelle n'est apparue à cet égard. Il n'y a donc aucune raison de s'écarter aujourd'hui de la solution choisie naguère.

Par rapport à la loi sur le travail, la réglementation de la durée du travail et du repos dans la LDT représente une législation spéciale. Celle-ci est due avant tout aux raisons suivantes :

Dès les débuts de la législation sur la protection des travailleurs, le domaine des transports publics a été soumis à un régime spécial. Celui-ci est entré dans les mœurs et s'est révélé judicieux, de sorte qu'il pourrait difficilement être aboli. De plus, le service irrégulier dans les transports publics nécessite une réglementation plus circonstanciée que les autres secteurs de la protection des travailleurs.

Au reste, la LDT vise en premier lieu à assurer la sécurité de l'utilisateur des moyens de transports publics. Si l'on voulait soumettre ces entreprises à la loi générale sur le travail, il faudrait tenir compte de leurs conditions particulières dans des prescriptions d'exécution spéciales.

Pour ces raisons, il importe d'instituer une législation particulière pour protéger les travailleurs des entreprises de transports publics.

III. Genèse de la loi

Le postulat présenté le 21 mars 1957 par le conseiller national Furgler a la teneur suivante :

Le personnel étant toujours plus fortement mis à contribution, il est devenu nécessaire, depuis longtemps, de reviser la loi du 6 mars 1920 concernant la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer et autres entreprises de transport et de communications. Des considérations relatives au personnel, ainsi qu'à la sécurité du trafic

et de l'exploitation des Chemins de fer fédéraux et d'autres entreprises de transport militent pour une réduction de la durée du travail selon les vœux qui sont exprimés. Il est en outre urgent de réviser les dispositions actuelles concernant le tour de service, le tour de repos, le service de nuit, les jours de repos et les vacances.

Le Conseil fédéral est par conséquent invité à préparer une refonte totale de ladite loi et à soumettre un projet aux conseils législatifs.

Par lettre du 3 mai 1957, l'Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques (UF) nous a demandé une refonte complète de la LDT, formulant ses propositions le 26 avril 1958.

La Fédération des syndicats chrétiens du personnel de la Confédération, des administrations publiques et des entreprises suisses de transport (VGCV) nous a soumis, le 8 août 1957, une requête pour demander la révision totale de la LDT.

Pour les raisons suivantes, il n'a pas été possible de procéder immédiatement à cette refonte:

- On voulait d'abord attendre la révision de l'ordonnance du 4 décembre 1933 réglant la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles. Or celle-ci ne fut remplacée, après de longs et laborieux travaux préparatoires, que par l'ordonnance du 5 octobre 1962 et, subséquemment, par l'ordonnance actuellement en vigueur du 18 janvier 1966 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (Ordonnance concernant les chauffeurs, RO 1966 39);
- La loi du 13 mars 1964 sur le travail devait régler la durée du travail pour la plupart des salariés. En revanche, la LDT représentait une «lex specialis» qu'il fallait coordonner avec la réglementation générale;
- Les efforts entrepris en vue de limiter le nombre des travailleurs étrangers nous engagèrent à renoncer à une réduction immédiate de la durée du travail. Nous chargeâmes donc, en 1963, le Département des finances et des douanes de proposer aux associations de salariés de renoncer pour les prochaines années à toute revendication tendant à réduire la durée du travail du personnel fédéral; ces associations acceptèrent de renoncer à de telles mesures pour les années 1964 et 1965.

C'est le 1^{er} février 1966 que nous mîmes en vigueur la loi sur le travail, après que l'ordonnance générale et les dispositions spéciales y relatives eurent été édictées. On pouvait alors considérer le moment comme venu de procéder à la révision totale de la LDT du 6 mars 1920. La même année encore, les travaux préparatoires furent entrepris et un premier avant-projet fut élaboré.

Après une procédure de consultation engagée d'abord au sein du département compétent, puis dans les autres départements, les organisations directement intéressées d'employeurs et d'employés, ainsi que la commission chargée de donner un avis eurent l'occasion, pour la première fois en mars 1967, de se prononcer sur le projet de loi.

Alors que les entreprises se ralliaient au projet avec quelques réserves, les organisations de travailleurs le repoussèrent parce qu'à leur avis il tenait trop peu compte des conditions posées à l'époque.

La commission consultative constituée en vertu de l'article 18 de la loi en vigueur et composée de sept représentants des employeurs et de sept délégués des employés, sous la présidence du juge fédéral H. Tschopp, engagea les délibérations sur le projet le 13 mai 1968 et les mena à bonne fin le 4 juin 1969. Dans le rapport adressé le 2 mars 1970 par le président de la commission au chef du Département des transports et communications et de l'énergie, il est dit que la commission était parvenue, au cours de nombreuses séances dont certaines de plusieurs jours, à tirer au clair de nombreux points litigieux du projet de loi. En revanche, elle n'avait pu mettre d'accord les représentants des entreprises et ceux des travailleurs dans les questions les plus importantes quant au fond, à savoir celles de la durée du travail, des indemnités pour heures supplémentaires, des pauses, de la majoration de temps pour le travail de nuit ou du dimanche, du nombre des jours de repos et de la durée des vacances. Ce n'est qu'après des entretiens directs avec les représentants des employeurs et ceux des travailleurs que le président de la commission put trouver une solution ralliant la majorité lors d'une conférence tenue sous la présidence du chef du Département des transports et communications et de l'énergie.

Le projet de loi mis au net a été soumis le 29 juillet 1970 aux autorités cantonales et aux associations faitières de l'économie. Nous y reviendrons sous chiffre VI.

IV. Questions de principe relatives au projet de loi

A l'article premier du projet – comme d'ailleurs dans la loi en vigueur – sont énumérées les entreprises de transports publics qui sont soumises à la loi. Mais tandis que le texte actuel ne peut s'appliquer qu'à des personnes occupées en permanence et vouant la majeure partie de leur temps au service d'exploitation d'une entreprise et qui sont astreintes à un service exclusivement personnel, le nouveau projet ne se tient plus à ce critère étroit. La loi doit s'appliquer à tous les travailleurs qui sont occupés dans l'une des entreprises visées et qui sont tenus à un service exclusivement personnel. Il s'ensuit que la nouvelle loi concerne aussi bien les agents de l'exploitation que le personnel administratif.

La démarcation entre le champ d'application de la loi sur le travail et celui de la LDT est très nette. Aux termes de l'article 2, 1^{er} alinéa, lettre *b*, de la loi sur le travail, celle-ci ne s'applique pas aux entreprises soumises à la LDT.

En principe, les fins visées par le présent projet sont les mêmes que celles de la loi en vigueur. Compte tenu des conditions particulières auxquelles sont soumises les entreprises de transports publics, le projet contient des prescriptions pour la protection des travailleurs et la sauvegarde de la sécurité d'exploitation. Comme jusqu'ici les entreprises peuvent prévoir des dispositions plus favorables aux travailleurs que les normes prescrites.

La loi sur le travail énonce également des prescriptions minimums pour protéger la capacité de travail de l'individu. Or, les conditions de travail effectives et adaptées aux circonstances du moment dans les différentes branches économiques font généralement l'objet de contrats collectifs de travail. Ces contrats collectifs font cependant presque entièrement défaut jusqu'à ce jour dans le secteur des entreprises de transports publics. C'est la raison pour laquelle la loi en vigueur contenait déjà quelques dispositions dépassant les fins visées qui ont été définies plus haut. De même, le présent projet contient des prescriptions dont l'origine réside avant tout dans l'absence de contrats collectifs de travail dans le secteur des transports publics.

Etant donné que, par rapport à la loi sur le travail, celle sur la durée du travail règle une matière spéciale, l'on s'est efforcé, lors de la revision d'adapter autant que possible les prescriptions des deux lois les unes aux autres. Les prescriptions sur la protection spéciale des jeunes gens et des femmes ont notamment été reprises en substance de la loi sur le travail. En outre, un certain ajustement à l'ordonnance concernant les chauffeurs s'imposait à maints égards.

Comme la loi en vigueur sur la durée du travail, le nouveau projet n'énonce que les principes essentiels, les détails devant être réglés dans l'ordonnance d'exécution. Cependant il n'a pas toujours été possible d'éviter que, pour tenir compte des conditions particulières dans le secteur des transports publics, certaines particularités qui devraient normalement trouver place dans l'ordonnance d'exécution, n'aient été réglées dans la loi elle-même.

V. Observations concernant les différents chapitres du projet

A côté d'importantes innovations de fonds et de forme, on a procédé au cours des travaux de revision à de nombreuses corrections de détail. Il fallait en effet saisir l'occasion de la revision totale pour formuler plus clairement certaines dispositions. Ci-après nous ne nous attacherons cependant qu'à celles des innovations qui ont une grande importance quant au fond.

Titre et préambule

Il importait que le titre même exprimât l'idée que le projet, à l'instar de la loi sur le travail, ne se borne plus à régler la durée du travail. C'est la raison pour laquelle l'expression «durée du travail» a été remplacée par celle de «travail». Le fait aussi que dans le projet le champ d'application s'étend non seulement au service de l'exploitation, mais à toute l'entreprise considérée comme une unité, entraînait la nécessité de modifier l'ancienne désignation. Comme pour la loi sur le travail, il a été prévu que le titre complet de la nouvelle loi serait suivi d'une désignation raccourcie. A la vérité, le terme de loi sur la durée du travail est fréquemment confondu avec celui de loi sur le travail et pourrait de plus faire naître l'idée erronée que comme la loi actuelle, le nouveau

projet ne concerne que la durée du travail. Cependant, la majorité de la commission ad hoc a été d'avis que la notion de loi sur la durée du travail était entrée dans les mœurs à un point tel qu'il importe de la conserver.

La loi de 1920 ne se fonde que sur les articles 26 et 36 de la constitution. Depuis l'adoption du nouvel article 34^{ter} en 1947, cette disposition qui concerne la protection des travailleurs et les conditions en matière de droit du travail est devenue déterminante. Si les articles 24^{ter}, 26 et 36 sont également cités dans le préambule, c'est parce que la loi contient des dispositions qui se fondent sur la compétence réservée à la Confédération d'édicter des prescriptions sur les chemins de fer, la navigation et le service des postes. Quant à l'article 64^{bis}, il représente la base sur laquelle se fondent les dispositions pénales.

Champ d'application (art. 1^{er} et 2)

Pour permettre une meilleure vue d'ensemble, les prescriptions fixant le champ d'application prévoient dans quelle mesure celui-ci se rapporte aux entreprises (art. 1^{er}) ou aux travailleurs (art. 2). Par rapport à la loi de 1920, le cercle des entreprises soumises à la loi sur la durée du travail n'a pas été notablement agrandi. La nouvelle teneur empêche par exemple l'application de la loi à la Swissair, celle-ci ayant été mise au bénéfice d'une concession fédérale. Il serait en effet peu judicieux d'assujettir cette compagnie à la LDT, puisque le personnel navigant est soumis aux règles internationales, alors que pour le personnel au sol ce sont les dispositions de la loi sur le travail qui sont applicables.

Il arrive fréquemment que les détenteurs d'une concession chargent une entreprise spécialisée de l'exécution des courses figurant à l'horaire. Dès lors, ces entreprises sont naturellement soumises à la loi, ce qui est expressément prévu à l'article premier, lettre *f*. Cette formule englobe aussi les entrepreneurs postaux. Si une entreprise soumise à la LDT exécute non seulement les services de ligne prévus à l'horaire mais encore d'autres transports de personnes ou de marchandises avec ses véhicules routiers, ce sera soit l'ordonnance concernant les chauffeurs soit la loi sur le travail qui s'appliquera à ces secteurs particuliers.

L'article premier, 3^e alinéa, et l'article 2, 1^{er} alinéa, règlent les conditions variables pour le trafic international. Les entreprises étrangères qui exécutent des courses en Suisse sont soumises à la loi pour ce qui a trait à l'activité de leurs travailleurs dans notre pays. Inversement, les travailleurs occupés par des entreprises suisses restent soumis en principe à la loi même quand leur activité s'exerce à l'étranger. Une telle réglementation est usuelle en droit des transport, par exemple dans le trafic aérien, dans la navigation et dans le trafic routier.

Aujourd'hui déjà, il est possible par ordonnance de soumettre à la loi certains services accessoires des entreprises. Tel est le cas pour l'exploitation des wagons-lits et des wagons-restaurants. Le projet permet d'y soumettre également les services de restauration ambulants, ainsi que les téléskis exploités

par des entreprises déjà assujetties à la loi. Le but visé est que les mêmes dispositions de droit du travail puissent être appliquées à l'ensemble du personnel d'une entreprise, qu'il soit occupé dans le service concessionnaire ou dans les téléskis co-exploités.

La loi en vigueur est applicable aux personnes occupées en permanence et vouant la majeure partie de leur temps au service d'exploitation d'une entreprise de transport et qui sont tenues à un service exclusivement personnel; ces notions sont définies dans les ordonnances d'exécution. Or cette réglementation n'a pas donné satisfaction. En rédigeant le nouveau texte on a cherché à régler les choses d'une façon plus claire et l'on a soumis en principe à la loi tous les travailleurs occupés par une entreprise de transport concessionnaire (art. 2, 1^{er} al.). Il ne serait cependant pas judicieux d'y soumettre aussi les personnes qui ne travaillent qu'une petite partie de la journée dans une telle entreprise. Pour elles, les prescriptions relatives à la durée du travail, au tour de service, au tour de repos, etc. n'auraient aucun sens. Aussi l'article 2, 3^e alinéa, dispose-t-il que, dans ces cas, la question de l'application de la loi sera réglée par l'ordonnance d'exécution, étant admis que les travailleurs occupés moins de trois heures par jour dans une entreprise de transport ne doivent être soumis à la loi que dans certaines conditions. Si certains travailleurs ont d'autres occupations accessoires, il faudra veiller à ce que leur mise à contribution totale ne dépasse pas certaines limites.

Comme nous l'avons déjà relevé, le projet de loi prévoit que celle-ci s'applique aussi aux employés des services administratifs. Or un grand nombre de ces agents sont soumis à des rapports de service de droit public (par exemple ceux des CFF, des PTT et de la plupart des services urbains de transports en commun) et jouissent par conséquent d'un statut de fonctionnaire. Il serait peu judicieux de soumettre par surcroît ces employés à la LDT. Par conséquent, l'article 2, 4^e alinéa, de la loi déclare que celle-ci ne leur est pas applicable.

Jour de travail (art. 3)

Etant entendu que dans une entreprise de transport avec exploitation ininterrompue le jour de travail n'est pas forcément identique à la journée normale de 24 heures, il faut, comme jusqu'ici définir le jour de travail dans la loi.

Durée du travail (art. 4)

Dans une entreprise de transport, on travaille d'ordinaire le samedi et le dimanche. La notion de la semaine de cinq à six jours de travail se succédant sans interruption et suivis d'un ou de deux jours de congé en fin de semaine n'a donc pas cours en l'occurrence. C'est la raison pour laquelle la durée du travail par jour de travail doit être définie dans la loi. Or, pour faciliter la comparaison avec les conditions valables dans les autres secteurs professionnels, le présent message table sur la durée correspondante du travail hebdomadaire, la durée quotidienne moyenne de 7 heures et 20 minutes autorisée par la LDT étant multipliée par le nombre des jours de travail (6).

On sait que la loi en vigueur prescrit une durée du travail de 48 heures par semaine. Dans leurs requêtes, les représentants des travailleurs demandaient que le principe de la semaine de 44 heures figurât dans le projet. L'article 9, 1^{er} alinéa, de la loi sur le travail prévoit une durée maximum du travail de 46 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles, ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et d'autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail. Vu le but primaire de la LDT, qui s'inspire du souci d'assurer la sécurité de l'exploitation et de protéger les travailleurs contre le surmenage, il semblait indiqué de suivre les traces de la loi sur le travail. Or, pour les raisons suivantes, nous nous sommes ralliés au principe d'une durée moyenne du travail de 44 heures par semaine.

Ces dernières années la durée du travail a été réduite dans l'économie privée par suite de la conjoncture et de l'accroissement de l'intensité du travail. Aujourd'hui, on travaille 44 heures ou moins encore dans une grande partie de l'industrie, de l'artisanat et du commerce. De même, 90 pour cent environ des quelque 100 000 travailleurs soumis à la LDT ne sont plus occupés que 44 heures par semaine. Par la loi du 6 octobre 1966 modifiant la loi sur le statut des fonctionnaires, le parlement a décidé d'introduire la semaine de 44 heures pour le personnel d'exploitation des PTT et des CFF. En revanche, certaines entreprises de transport, notamment les plus petites, ont conservé une durée du travail plus longue. En raison de la rationalisation toujours plus poussée dans le secteur des transports, la plupart des travailleurs qui n'ont pas encore la semaine de 44 heures (10%) ne sont guère moins mis à contribution que les autres. Or, dans la plupart des petites entreprises de transport, il est difficile de réduire la durée du travail faute de contrats collectifs. Il s'ensuit que, pour ces entreprises, la nouvelle loi doit s'efforcer d'adapter la durée du travail à celle qui est usuelle dans les exploitations plus importantes.

Bien que, ces dernières années, le rythme du travail se soit accéléré d'une façon générale même dans les petites entreprises, il y a encore dans celles-ci des travailleurs qui sont moins fortement mis à contribution. Si le service comporte au moins deux heures de simple présence, ces entreprises peuvent donc, en vertu de l'article 4, 2^e alinéa, du projet, prolonger de quarante minutes au plus la durée du travail quotidien, de manière qu'en moyenne de 28 jours, une prestation quotidienne de huit heures soit possible. Les représentants des travailleurs réclament la suppression de cette possibilité. Du fait de la réduction générale de la durée du travail, il n'est toutefois pas possible de faire droit à cette revendication. Par rapport à la réglementation en vigueur, le temps de présence minimum qui permet de prolonger la durée du travail a été porté d'une à deux heures et la prolongation maximum réduite d'une heure à quarante minutes par jour.

L'adaptation de la semaine de travail de 44 heures a pour effet que certaines entreprises doivent réduire leur durée de travail, parfois de quatre

heures. Pour atténuer les répercussions de cette importante réduction, l'article 26 du projet prévoit une mise en vigueur échelonnée sur deux ans de la nouvelle durée du travail.

Par suite du service irrégulier qui est de règle dans les entreprises de transport, la durée du travail fixée dans la loi ne peut être qu'une moyenne. Actuellement, cette moyenne est calculée sur la base d'une période de 14 jours. Les représentants des employeurs souhaitent une base de calcul sensiblement plus longue, afin de pouvoir mieux compenser les fluctuations dans la quantité de travail à accomplir. La période de 28 jours mentionnée dans le projet représente par conséquent une solution de conciliation. En prolongeant cette période de 14 à 28 jours, on peut du même coup mieux tenir compte d'un vœu des travailleurs. Ce vœu tend à obtenir la compensation pour les journées de travail plus longues que la moyenne non sous forme d'une diminution pour d'autres jours, mais par l'octroi de journées entières de congé (semaine de 5 jours). Au reste, le désir des syndicats de fixer dès à présent le principe de la semaine de cinq jours dans la loi n'est pas réalisable pour le moment, parce qu'une telle prescription compliquerait par trop l'établissement du tableau de service des entreprises de transport. L'ordonnance devra cependant prévoir qu'on accordera, dans la mesure du possible, deux jours de congé consécutifs aux travailleurs (jour de repos et jour de compensation).

Pour les entreprises de transport ayant un trafic saisonnier important et d'une longue durée, le délai de compensation de 28 jours est trop court. Il importait donc de leur donner la possibilité de prolonger la durée du travail durant la haute saison et de compenser les prestations supplémentaires dans l'entre-saison. Aussi est-il prévu que l'ordonnance prolongera sensiblement ce délai de compensation en vertu de l'article 21 du projet, pour les entreprises ayant un important trafic saisonnier. Cela permet du même coup d'atténuer certains effets de la réduction de la durée du travail.

La durée maximum du travail, fixée à dix heures par jour à l'article 4, 3^e alinéa, a été reprise telle quelle de la loi en vigueur. En revanche, la disposition selon laquelle elle ne doit pas dépasser neuf heures dans un groupe de sept jours de travail consécutifs est nouvelle. Cette prescription vise à prévenir le surmenage du personnel.

Travail supplémentaire (art. 5)

Le régime en vigueur pour la compensation des heures de travail supplémentaires n'a pas été modifié quant au fond. Le principe de la compensation du travail supplémentaire par un congé de même durée reste valable. La compensation en espèces, avec un supplément de 25 pour cent au moins, doit être exceptionnelle et reste limitée à 150 heures par année. N'est considéré comme tel que le dépassement pour des raisons de service de la durée du travail fixée au tableau de service.

Les représentants des travailleurs proposaient de prévoir l'indemnité de 25 pour cent en espèces même pour le travail supplémentaire compensé par un congé, de manière à couvrir aussi les frais supplémentaires pour la subsistance. Il n'a pas été possible de faire droit à cette demande, car l'article 13, 2^e alinéa, de la loi sur le travail prescrit que le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé par un congé de même durée; or il n'y a pas de raison valable pour adopter une autre réglementation dans le secteur des transports.

Tour de service (art. 6)

La LDT de 1920 prévoit un tour moyen de service de 13 heures au maximum. Ces dernières années, le temps qui s'écoule entre le début du travail le matin et la fin du travail le soir a été raccourci sensiblement pour la plupart des travailleurs (réduction de la durée du travail, pause de midi plus courte, etc.). L'accroissement des distances entre lieux de domicile et de travail et l'importance toujours plus grande accordée aux loisirs ont pour effet que le travailleur éprouve de plus en plus le besoin de réduire la durée du travail et les pauses à un laps de temps aussi court que possible. C'est la raison pour laquelle les syndicats ont demandé que le tour moyen de service soit réduit de 13 à 11 heures dans le projet.

Les arguments des travailleurs ne manquent pas d'une certaine pertinence. Or la réduction de deux heures du tour de service entraînerait de graves difficultés pour l'établissement des tableaux de service des entreprises de transport. Aussi les travailleurs ont-ils accepté la réduction d'une heure du tour de service qui est dès lors de douze heures en moyenne.

Cette solution de compromis suscitera cependant encore de notables difficultés aux services urbains de transports en commun (pointes de trafic du matin et du soir à maîtriser avec le même personnel) ainsi qu'à certaines lignes d'automobiles (première et dernière course à exécuter avec le même chauffeur). Il faudra trouver une solution judicieuse à ces situations sur la base de l'article 21 du projet.

Pauses (art. 7)

La LDT de 1920 ne limitait pas le nombre des pauses par tour de service. C'est avant tout dans les exploitations à trafic peu intense que plusieurs pauses sont aménagées par tour de service.

Les représentants des travailleurs demandent que le nombre des pauses soit limité à deux par tour de service, exceptionnellement à trois. Ils font valoir qu'étant données les distances toujours plus grandes entre lieux de domicile et de travail, on ne peut plus demander aux salariés de s'accommoder de trois pauses par tour de service, voire davantage; ils suggèrent aussi que les pauses prises ne soient pas considérées entièrement comme loisirs, tant il est vrai qu'elles ne permettent pas de se reposer comme on voudrait. Aussi demandent-ils que les pauses au dehors soient considérées, jusqu'à concurrence

de 25 pour cent, comme temps de travail. Ils proposent en outre que, s'il n'est pas fait droit à la demande de limiter le nombre des pauses par tour de service, les pauses prises sur le lieu même du service soient également comptées par 25 pour cent comme temps de travail, dans le cas où plus de deux pauses sont fixées par tour de service.

Il est incontestable que la fixation de plus de deux pauses par tour de service n'est pas avantageuse pour le travailleur, compte tenu des distances plus grandes entre lieux de domicile et de travail. Comme c'est le cas pour les pauses prises au dehors, le travailleur ne peut alors jouir de son loisir à la maison et il est obligé de chercher un endroit où se tenir, car il n'y a pas partout des locaux ad hoc à la disposition du personnel.

D'un autre point de vue, il est dans la nature même d'une entreprise de transport que le personnel roulant, notamment, doive passer au dehors une partie de son temps de pause. Limiter respectivement à deux ou à trois le nombre des pauses par tour de service et imputer partiellement ces pauses sur le temps de travail, ce serait susciter de graves difficultés à l'exploitation et créer des besoins supplémentaires de personnel.

Cependant, il a été possible là aussi de trouver une solution. Le nombre des pauses par tour de service est limité à trois, exceptionnellement à quatre; les pauses, tant au dehors qu'au lieu de service, seront imputées par 10 pour cent sur la durée du travail, au lieu de service seulement si plus de deux pauses sont prévues par tour de service.

Si, dans un tour de service de neuf heures au maximum, on renonce avec l'assentiment du travailleur à prévoir une pause, l'article 7, 4^e alinéa, prescrit qu'une interruption de 20 minutes au moins sera ménagée, qui comptera comme temps de travail.

Tour de repos (art. 8)

Le tour de repos est le temps entre deux tours de service; selon la loi en vigueur, il doit être d'au moins onze heures, mais peut être réduit, certains jours, à dix heures. Là aussi, il convient de tenir compte des distances toujours plus grandes entre lieux de domicile et de travail et du fait qu'il devient toujours plus difficile, pour un travailleur à horaire irrégulier, de se délasser suffisamment entre deux tours de service, parce que le rythme de travail s'est accéléré et que le bruit empêche souvent de dormir, particulièrement pendant la journée.

Si l'on voulait tenir compte intégralement des vœux des travailleurs qui demandent que le tour de repos soit prolongé de deux heures et porté à treize heures, il en découlerait de graves difficultés d'exploitation et des besoins notables de personnel supplémentaire. Aussi le projet prévoit-il un tour de repos minimum de douze heures en moyenne.

Travail de nuit (art. 9)

La LDT de 1920 ne prévoit ni indemnité pour service de nuit, ni supplément de temps pour travail nocturne. Les représentants des travailleurs pro-

posent de prescrire dans le projet un supplément de temps de 25 pour cent pour le travail entre 20 heures et 6 heures. Cette exigence est motivée par le fardeau plus lourd que représente le travail de nuit et par le fait que dans les quartiers résidentiels, le bruit a augmenté dans une mesure telle qu'un repos non troublé est rarement possible après le service de nuit.

Au début, les représentants des employeurs se sont opposés au principe d'un supplément de temps pour le travail de nuit. Ils invoquaient la loi sur le travail qui ne prévoit aucun supplément de temps pour le travail nocturne indispensable. Au reste, chaque travailleur doit savoir, quand il entre au service de l'exploitation d'une entreprise de transport qu'il aura, à l'occasion, à accomplir un travail de nuit. Aujourd'hui une indemnité pour travail de nuit est versée dans de nombreux cas, de sorte que l'introduction d'un supplément de temps représenterait en définitive un double dédommagement pour les inconvénients du travail nocturne.

Les arguments des employeurs sont pertinents en ce qui concerne le travail entre 20 et 24 heures, comme aussi entre 4 et 6 heures. En revanche, il est incontestable que le travail entre 24 heures et 4 heures pèse davantage au travailleur qu'autrefois. Aussi le projet de loi prévoit-il l'introduction d'un supplément de temps de 25 pour cent pour cette forme extrême de travail nocturne entre 24 heures et 4 heures.

Les prescriptions en vigueur concernant la fréquence du travail de nuit n'ont pas été modifiées quant au fond et sont donc reprises telles quelles dans le projet. Les travaux de voie devant de plus en plus souvent être effectués de nuit à cause de l'intensité moindre du trafic, l'alinéa 4 prévoit une disposition plus souple pour l'exécution de ces travaux.

Jours de repos (art. 10)

D'après la LDT de 1920, le travailleur a droit à un minimum de 56 jours de repos par année. La loi du 8 juin 1956 a porté ce nombre à 60, ce qui représente 52 dimanches et 8 jours fériés. Les travailleurs réclamaient une nouvelle augmentation de deux jours sous prétexte que, dans certains cantons, il y a plus de huit jours fériés par année. Etant donné cependant qu'en moyenne pour tout le pays, le nombre des jours fériés payés ne dépasse pas huit et que le régime prévu pour les vacances a encore été amélioré, le nombre des jours de repos figurant dans le projet est de 60 comme jusqu'ici.

L'imputation d'un demi-jour de repos quand le tour de service se termine un dimanche avant midi et qu'il ne dure pas plus de cinq heures a été abandonnée dans le projet. Une telle disposition ne répond plus aux conditions actuelles et n'a d'ailleurs plus guère été appliquée ces dernières années.

Dans leurs requêtes au Conseil fédéral, les représentants des travailleurs demandaient l'adoption d'une disposition en vertu de laquelle un supplément de temps de 25 pour cent serait accordé pour les dimanches et les jours de fête

générale. Or, aujourd'hui déjà, des indemnités spéciales en espèces sont accordées pour le travail du dimanche sur la base de conventions entre employeurs et employés. Il s'ensuit que le supplément de temps exigé équivaldrait à la double indemnisation d'une seule et même prestation et soulèverait un problème de salaire qui ne doit pas être résolu dans le cadre de la loi sur la durée du travail.

Conducteurs de véhicules (art. 11)

Le projet nous donne la possibilité de régler le service au volant accompli par les conducteurs de véhicules à moteur et de trolleybus, ainsi que par les wattmen des tramways d'une façon analogue à la réglementation sur les chauffeurs. Il n'est pas facile de délimiter les champs d'application respectifs de la LDT d'une part et de l'ordonnance concernant les chauffeurs d'autre part. En effet, un grand nombre d'entreprises exécutent non seulement des courses prévues à l'horaire mais encore d'autres transports non soumis à la régle. Aux termes de l'article premier, 2^e alinéa, du projet, si certaines parties seulement d'une entreprise servent aux transports publics, ces parties sont seules soumises à la loi. Or il faut donc pouvoir appliquer dans ces cas non seulement les prescriptions de la loi sur la durée du travail, mais aussi celles de l'ordonnance sur les chauffeurs professionnels (par ex. durée maximum de la semaine de travail de 50 heures). Le 2^e alinéa du projet donne au Conseil fédéral la possibilité de prescrire une telle réglementation dans l'ordonnance d'exécution.

Travailleurs des services administratifs (art. 13)

En principe, tous les travailleurs d'une entreprise de transport doivent être soumis à la nouvelle loi et non pas seulement ceux qui sont au service de l'exploitation, comme c'est le cas selon la LDT en vigueur. Il s'ensuit que le projet prévoit aussi l'application de la loi au personnel des services administratifs. La seule exception concerne les employés d'administration dont les rapports de service sont de droit public (art. 2, 4^e al.).

Il serait cependant peu indiqué d'appliquer aux employés des services administratifs les dispositions du chapitre II du projet (durée du travail et du repos) qui sont ajustées au service de l'exploitation d'une entreprise de transport. A ces agents, il convient d'appliquer par analogie les prescriptions de la loi sur le travail. Il s'ensuit que l'article 13 du projet dispose que ces agents sont soumis, en ce qui concerne la durée du travail et du repos, aux prescriptions de la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce et à son ordonnance I. En revanche, les prescriptions des chapitres III à VIII du projet de loi s'appliquent également aux employés des services administratifs.

Vacances (art. 14)

La LDT de 1920 prévoit que l'agent a droit aux vacances suivantes:

- 7 jours (une semaine), les sept premières années de service;
- 14 jours (deux semaines), dès l'année où il atteint 8 ans de service ou l'âge de 28 ans révolus;

- 21 jours (trois semaines), dès l'année où il atteint 15 ans de service ou l'âge de 35 ans révolus;
- 28 jours (quatre semaines), dès l'année où il atteint l'âge de 50 ans révolus.

La loi du 17 juin 1948 modifiant la LDT a fixé les vacances comme il suit :

L'agent a droit :

- Jusqu'à la fin de l'année dans laquelle il accomplit sa
14^e année de service 14 jours (deux semaines);
- dès l'année où il accomplit
sa 15^e année de service ou atteint l'âge de
35 ans 21 jours (trois semaines);
- dès l'année où il atteint l'âge de 50 ans 28 jours (quatre semaines).

Le personnel fédéral jouit aujourd'hui d'au moins trois semaines et, dès l'âge de 40 ans, de quatre semaines de vacances.

Dans leurs requêtes, les représentants des travailleurs demandaient le régime de vacances ci-après :

- au moins trois semaines;
- dès l'âge de 40 ans quatre semaines;
- dès l'âge de 55 ans cinq semaines.

Pour justifier ces revendications, ils se fondent sur des comparaisons avec l'économie privée suisse ou étrangère. Ils font valoir en outre qu'à cause du rythme accéléré du travail, les vacances doivent être prolongées pour assurer la sécurité de l'exploitation et la santé des travailleurs.

La comparaison avec la réglementation des vacances dans les administrations cantonales et communales et dans l'économie privée montre qu'aujourd'hui la plupart des travailleurs ont droit à quatre semaines de vacances. En revanche, rares sont encore les employeurs qui accordent la cinquième semaine de vacances (par ex. les cantons de Zoug, de Bâle-Campagne, de Schaffhouse, les villes de Genève et d'Olten, la Migros, la Coop-Suisse, l'industrie des cigarettes, ainsi que l'industrie chimique, les banques et la Swissair pour les cadres supérieurs, etc.). Dans les autres cantons, communes et exploitations privées, des négociations sont en cours pour l'introduction de la cinquième semaine de vacances. Il semble donc que le nombre des travailleurs qui jouissent de cinq semaines de vacances s'accroisse rapidement.

L'octroi de la cinquième semaine de vacances à partir de l'âge de 55 ans procurerait un allègement aux travailleurs âgés qui sont, d'une façon générale mis à aussi forte contribution que les jeunes dans le secteur des transports. En effet, il n'est que très rarement possible, dans l'exploitation de ces entreprises, d'avoir égard à l'âge des agents lors de l'établissement des tableaux de service. Aussi le service irrégulier a-t-il des effets particulièrement usants sur les travailleurs âgés. C'est la raison pour laquelle certains services urbains de

transports en commun accordent déjà à leur personnel âgé de l'exploitation des jours de repos supplémentaires, ce qui est dans l'intérêt de la sécurité. Dans la LDT en vigueur, c'est donc dès 1920 que la quatrième semaine de vacances a été introduite à partir de l'âge de 50 ans, cela bien que les cantons, les villes et l'économie privée n'en eussent pas encore reconnu le besoin. Eu égard à l'accélération survenue depuis lors dans le rythme du trafic, il semble qu'une amélioration du régime des vacances soit justifiée.

Dans la LDT en vigueur, le droit aux vacances se règle par une combinaison des années de service et des années d'âge. Or le besoin de vacances prolongées s'accroît principalement avec l'âge et ne dépend que fort peu du nombre d'années de service. Il s'ensuit que dans la nouvelle loi seul l'âge sera déterminant.

En premier lieu, le droit général à trois semaines de vacances a été inscrit dans le projet et le Conseil fédéral a reçu la compétence d'arrêter, par voie d'ordonnance, l'âge à partir duquel l'agent doit être mis au bénéfice de quatre semaines de vacances. Il semble judicieux de coordonner ce droit avec celui des fonctionnaires fédéraux. Dès l'année où le travailleur atteint l'âge de 55 ans révolus, il a droit à une cinquième semaine de vacances.

Prévention des maladies et des accidents (art. 15)

La LDT de 1920 ne contient aucune disposition sur la prévention des maladies et des accidents. Cependant, l'article 66 de la loi sur le travail a complété l'article 8 de la LDT de 1920 par des prescriptions sur le personnel féminin et par un article 19^{bis} qui permet d'édicter des dispositions sur la prévention des maladies et des accidents. Le projet doit par conséquent permettre de créer, sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles, une réglementation plus claire et ne prêtant pas à discussion. Jusqu'ici le Département des transports et communications et de l'énergie et la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA), chargés conjointement de l'exécution, devaient s'efforcer de combler les lacunes du régime en vigueur en concluant des conventions. Remarquons que l'entrée en vigueur de la loi sur le travail entraînant l'abrogation de la loi sur le travail dans les fabriques n'a guère clarifié la situation juridique.

Ce serait aller trop loin que de vouloir régler cette matière passablement compliquée dans la LDT. Pour cette raison, il est prévu dans le projet que nous déciderons par voie d'ordonnance dans quelle mesure les prescriptions de la législation en vigueur dans le domaine de la prévention des maladies et des accidents sont applicables aux entreprises de transports publics. Ce n'est que si les conditions spéciales dans le secteur des transports l'exigent absolument que nous édicterons des dispositions complémentaires dans l'ordonnance d'exécution.

Les prescriptions de la LDT en vigueur (art. 14) qui concernent les locaux de service n'ont pas été reprises dans le nouveau projet. Cette matière doit être réglée dans l'ordonnance d'exécution en même temps que la prévention des maladies.

Protection spéciale des jeunes gens et des femmes (art. 16 et 17)

La LDT en vigueur contient à l'article 8 une prescription sommaire sur l'emploi du personnel féminin, l'accent étant mis sur le travail des femmes avant et après leurs couchés. Dans le projet, le travail des jeunes gens et des femmes fait l'objet d'un chapitre spécial. Les dispositions y relatives ont été reprises, légèrement modifiées, de la loi sur le travail.

Les auteurs du projet ont renoncé à toute disposition en matière de police des mœurs parce que la base constitutionnelle en est controversée.

Surveillance et procédure de recours (art. 18)

Cet article n'apporte rien de nouveau quant au fond. On s'est borné à l'adapter à la législation récente, notamment en matière d'organisation judiciaire fédérale et de procédure administrative.

Déroghations aux prescriptions légales (art. 21)

La LDT en vigueur prévoit déjà, lorsque des circonstances spéciales l'exigent, que nous pouvons autoriser des dérogations aux prescriptions légales. En raison des besoins changeants dans le domaine des transports, comme aussi des différences considérables de structure et de grandeur des entreprises soumises à la loi, il importe que le projet offre les mêmes possibilités. Cependant, comme jusqu'ici, de telles exceptions ne doivent pouvoir être consenties que si les représentants des entreprises et des travailleurs intéressés ont été consultés.

Les autorités de surveillance doivent pouvoir, elles aussi, autoriser des dérogations dans certains cas. Toutefois, à la demande des travailleurs, cette compétence est étroitement limitée. C'est ainsi que les autorités de surveillance ne peuvent accorder de telles autorisations qu'en cas de circonstances extraordinaires, après avoir entendu les représentants des entreprises et ceux des travailleurs et seulement pour une durée limitée et dans des cas isolés.

En réglant les exceptions dans l'ordonnance, nous aurons à veiller en premier lieu à assurer la sécurité du trafic et de l'exploitation et à protéger les travailleurs. Il en sera de même pour les dérogations que les autorités de surveillance peuvent accorder.

Commission de la loi sur la durée du travail (art. 22)

En donnant son avis sur le présent projet, la commission consultative instituée par l'article 18 de la loi en vigueur a fourni une précieuse contribution

à l'élaboration de la nouvelle loi. Même si elle n'est pas parvenue à mettre d'accord les employeurs et les employés sur tous les points importants, elle a cependant aidé à éclaircir quantité de questions de détail. La commission sera également fort utile lors des délibérations sur la nouvelle ordonnance qui commenceront prochainement.

C'est pourquoi cette commission sera maintenue sans changements dans la nouvelle loi. Il fallait cependant définir son rôle de telle manière qu'il apparaisse clairement qu'il lui incombe de donner son avis sur les modifications de la loi.

Dispositions pénales (art. 24 et 25)

La commission croyait pouvoir renoncer à édicter des mesures pénales dans la nouvelle loi, pensant que des mesures administratives et notamment le retrait de la concession étaient suffisants pour en imposer l'exécution. Cela d'autant plus que, jusqu'ici, aucune peine n'a jamais été prononcée sur la base des dispositions pénales de la LDT en vigueur.

La commission n'en reconnaît pas moins qu'une loi qui vise en premier lieu à assurer la sécurité du trafic et à protéger la santé des travailleurs occupés par les entreprises de transport doit pouvoir, en cas de nécessité, recourir à des moyens de contrainte pour son exécution. C'est pour cette raison que des dispositions pénales figurent dans le projet. A vrai dire, il serait vivement souhaitable que les dispositions pénales de la loi sur le travail, de la LDT et de l'ordonnance concernant les chauffeurs soient harmonisées. Or les dispositions de la loi sur le travail et l'ordonnance concernant les chauffeurs diffèrent sensiblement sur de nombreux points. Cependant les conditions valables dans le domaine des transports publics ne sont comparables que dans une mesure limitée à celles de l'industrie, de l'artisanat et du commerce comme aussi à celles des transports routiers. Pour ces raisons, on a fait figurer dans le projet des dispositions pénales qui tiennent compte des conditions particulières du trafic public, mais qui ne s'écartent que fort peu des prescriptions correspondantes de la loi sur le travail et de celles de l'ordonnance concernant les chauffeurs.

Le régime institué dans le projet limite la protection pénale à l'indispensable. Il tient compte en outre des principes généralement reconnus aujourd'hui du droit pénal suisse et prévoit le remplacement de la disposition générale à l'article 19 de la LDT en vigueur. Il reconnaît la compétence des tribunaux ordinaires en lieu et place de celle du Conseil fédéral, la renonciation à la responsabilité solidaire des personnes juridiques pour leurs organes et employés, la simplification de la procédure.

Au cas où il serait nécessaire d'infliger une peine, il importe que soient punis ceux qui sont effectivement responsables et non pas ceux qui, vis-à-vis de l'extérieur, font figure de coupables. Aussi le projet contient-il une prescription permettant de prononcer une peine plus légère ou de libérer de toute peine le travailleur qui, directement ou indirectement, a obéi à l'injonction

d'un employeur ou d'un supérieur; de son côté, l'employeur ou le supérieur est passible de la peine qui menace le travailleur s'il est lui-même à l'origine de l'infraction commise, s'il l'a tolérée ou s'il ne l'a pas empêchée dans la mesure de ses moyens. Une réglementation identique et qui a fait ses preuves se trouve dans la loi fédérale sur la circulation routière (art. 100, 2^e al.) ainsi que dans l'ordonnance sur les chauffeurs professionnels (art. 25, 2^e al.).

Dispositions finales et transitoires (art. 26 à 29)

Les articles 26 et 27 du projet contiennent des dispositions propres à faciliter aux entreprises le passage au nouveau régime. Comme il est dit dans les observations relatives à l'article 4 (durée du travail), un délai de deux ans est accordé aux entreprises, à partir de la mise en vigueur de la nouvelle loi, pour réduire à 44 heures la durée du travail hebdomadaire.

L'article 27 prévoit que l'autorité de surveillance peut accorder un délai approprié pour l'application de certaines prescriptions aux entreprises qui sont obligées d'accroître leur personnel à cause des nouvelles dispositions. Vu les difficultés actuelles de recrutement du personnel, cette disposition est particulièrement importante pour les entreprises.

L'article 28 prévoit l'abrogation de toutes les prescriptions qui sont contraires à la nouvelle LDT, notamment la LDT actuelle et les deux ordonnances d'exécution y relatives. En outre, à l'article 2, 1^{er} alinéa, lettre *b*, de la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, le titre de la LDT doit être modifié. Enfin, l'article 66 de la loi sur le travail est également abrogé.

VI. Résultat de la procédure de consultation

C'est le 29 juillet 1970 que le projet de loi a été envoyé pour avis aux gouvernements cantonaux et aux associations faitières de l'économie. L'attention de ces organes a été spécialement attirée sur les points pouvant influencer les rapports de service d'autres travailleurs. A cet égard, il s'agissait avant tout de l'introduction de la semaine de 44 heures et de l'octroi d'une cinquième semaine de vacances aux travailleurs dès l'âge de 55 ans.

A l'exception de trois gouvernements cantonaux, tous les organes interpellés se sont prononcés sur le projet de loi. En principe, toutes les autorités cantonales et toutes les organisations faitières de l'économie reconnaissent la nécessité d'une révision de la LDT de 1920. En revanche, certains cantons et quelques associations économiques ont formulé des objections contre la portée de différentes prescriptions nouvelles. Dans la mesure du possible, quelques observations de forme ont été prises en considération dans la rédaction du projet.

Dix-huit gouvernements cantonaux n'ont rien à objecter contre la durée moyenne de 44 heures du travail hebdomadaire. Ils sont d'avis que la fixation dans la loi de cette mesure progressiste est parfaitement opportune et que la

réduction de la durée du travail est dans l'ordre des choses et conforme à l'esprit du temps. Quatre gouvernements cantonaux seulement ont fait valoir que la réduction à 44 heures de la durée du travail hebdomadaire allait trop loin à notre époque de pénurie de main d'œuvre et qu'elle pèserait trop lourdement sur la situation financière des entreprises de transport. Les associations faitières qui défendent les intérêts des travailleurs se sont ralliées au principe de la semaine de 44 heures, alors que les représentants des organisations d'employeurs s'y sont opposés. Dix-huit gouvernements cantonaux se sont également prononcés en faveur du régime prévu pour les vacances. Quatre cantons estiment toutefois prématurée l'adoption du principe de la cinquième semaine de vacances à partir de l'âge de 55 ans. Les associations faitières de travailleurs ont accueilli favorablement ce principe alors que celles des employeurs l'ont repoussé.

Certains des organes appelés à se prononcer ont approuvé l'adaptation des dispositions de la LDT à celles de la loi sur le travail, alors que d'autres ont regretté que cette adaptation n'eût pas été poussée plus loin. C'est ainsi que l'Union centrale des associations patronales suisses et le Vorort de l'Union suisse du commerce et de l'industrie sont d'avis que l'on aurait dû se borner à énoncer dans le projet les normes minimales nécessaires sous l'angle de la sécurité de l'exploitation et de la protection des travailleurs. La réglementation de détail, c'est-à-dire tout ce qui va au delà de ces mesures devrait être réglé par des contrats collectifs de travail et par des conventions particulières avec les différentes entreprises. Or nous avons relevé au début du présent message qu'une telle manière de faire n'est pas possible dans le domaine des entreprises de transport.

Quelques cantons et associations faitières ont exprimé l'opinion que la durée de compensation de 28 jours pour la durée du travail entraînerait de graves difficultés dans le trafic des entreprises saisonnières et que le tour moyen de service de douze heures en ferait autant dans l'exploitation des transports locaux. Comme nous l'avons déjà relevé, l'article 21 de l'ordonnance d'exécution permet de prolonger sensiblement le délai de compensation des entreprises saisonnières. Nous envisageons d'introduire dans l'ordonnance la possibilité, pour les services locaux de transports en commun, de faire face avec le même personnel aux pointes de trafic du matin, de midi et du soir.

VII. Effets de la nouvelle loi sur la durée du travail

Effets sur les entreprises soumises à la loi

Une enquête exécutée auprès des entreprises en question a donné le tableau ci-après au sujet des répercussions financières des principales innovations de la loi:

Nouvelles prescriptions	Supplément de charges en millions de francs			
	PTT ¹⁾	CFE	Concessionnaires ²⁾	Total
1. Réduction de la durée du travail à 44 heures	—	—	10,6	10,6
2. Nouvelle réglementation du temps de présence	—	0,7	0,7	1,4
3. Supplément en espèces s'ajoutant à la compensation du temps en cas de travail supplémentaire de plus de 10 h.	—	0,6	0,9	1,5
4. Raccourcissement du tour de service à 12 heures	2,3	0,3	3,1	5,7
5. Nouveau régime des pauses	3,7	3,3	2,9	9,9
6. Prolongation du tour de repos	2,5	5,7	4,4	12,6
7. Supplément de temps pour travail de nuit	2,2	9,3	1,1	12,6
8. Nouveau régime de vacances (4 ^e semaine dès l'âge de 40 ans)	2,2	2,4	4,5	9,1
(5 ^e semaine dès l'âge de 55 ans)				
Total	12,9	22,3	28,3	63,4

¹⁾ Entreprises de transport au bénéfice d'une concession fédérale

²⁾ Y compris les conducteurs des véhicules des entrepreneurs postaux

Les montants ci-dessus reposent sur des estimations. Un calcul plus précis exigerait un nouvel établissement de la plupart des tableaux de service, ce qui prendrait un temps excessif. De plus il sera possible de réduire, par des mesures de rationalisation, les charges supplémentaires dues à l'application des nouvelles prescriptions. Encore que les salaires aient continué de monter depuis que cette estimation a été faite, il est permis d'admettre que les effets financiers ne dépasseront pas les montants figurant dans le tableau ci-dessus.

En ce qui concerne les accroissements de personnel causés par les nouvelles prescriptions, il n'est pas encore possible de les évaluer de façon tant soit peu sûre. Ce qui est certain, c'est que les entreprises de transport s'efforceront de réduire autant que possible par des mesures de rationalisation ces besoins de personnel supplémentaire. Les mesures de ce genre exigent cependant le plus souvent des investissements considérables.

Pour apprécier les effets des dispositions du projet sur les entreprises qui y seront soumises, il convient aussi de tenir compte du fait que, même sans les prescriptions envisagées, les conditions de travail doivent être constamment améliorées dans ces entreprises, en raison d'une évolution économique irréversible. En particulier, la réduction de la durée du travail ne pourrait être que difficilement freinée, vu la situation actuelle du marché du travail. Pourtant, la fixation de la durée du travail à 44 heures dans la LDT paraît souhaitable surtout sous l'angle social. Les contrats collectifs de travail faisant, comme nous l'avons déjà relevé, presque complètement défaut dans le secteur des transports publics, la présente réglementation est seule en mesure de mettre tous les salariés des entreprises en question au bénéfice de conditions de travail progressistes.

Effets sur le marché suisse du travail

Pour juger le présent projet, il convient de ne pas perdre de vue les conditions qui sont celles des salariés soumis à la loi sur le travail ou à l'ordonnance concernant les chauffeurs. A ce propos nous limiterons principalement nos considérations à la durée du travail et aux vacances. Les autres prescriptions du projet sont ajustées aux conditions qui sont valables dans les transports et ne sont que difficilement comparables avec les autres secteurs du travail.

La loi sur le travail prévoit pour les salariés des entreprises industrielles et pour les employés une durée maximum de la semaine de travail de 46 heures. Sous certaines conditions, le Conseil fédéral peut réduire cette durée à 45 heures. Jusqu'ici, il n'a cependant pas fait usage de cette possibilité en raison de la situation tendue sur le marché du travail. Cette raison est valable aujourd'hui encore; elle a même acquis un regain d'actualité par suite des mesures prises récemment pour réduire les effectifs de travailleurs étrangers. Ce serait aller à l'encontre de cette politique que de nous rallier à des réductions générales de la durée du travail qui entraîneraient des chutes de production qu'il ne serait possible de pallier que par l'engagement de nouveaux travailleurs étrangers.

La fixation de la semaine de 44 heures dans le projet ne doit cependant pas être comparée sans plus avec une réduction de la durée du travail dans la loi sur le travail. Les conditions très particulières dans les entreprises de transports publics doivent être prises en considération pour fixer la durée du travail, tant il est vrai que la LDT a pour tâche essentielle d'assurer la sécurité de l'exploitation en prévenant le surmenage du personnel. Le service irrégulier qui est de règle dans les transports publics, avec des heures de début et de fin du travail qui changent tous les jours et qui se situent parfois en pleine nuit, entraîne à la longue une fatigue sensiblement plus grande que le travail régulier. En revanche, le champ d'application de la loi sur le travail permet, pour des secteurs professionnels entiers, de réduire la durée du travail ou de prolonger celle du repos, par le moyen de contrats collectifs. Comme nous l'avons déjà dit, 90 pour cent environ des quelque 100 000 salariés soumis à la LDT ne travaillent, aujourd'hui déjà, pas plus de 44 heures par semaine. La réduction échelonnée de la durée du travail hebdomadaire à 44 heures pour les autres agents (10%) des transports publics doit être considérée comme une mesure de portée limitée et ne peut, à notre avis, faire naître un droit quelconque à une réduction analogue de la durée du travail dans la loi sur le travail.

En ce qui concerne les conducteurs professionnels de véhicules automobiles qui ne sont pas affectés aux services publics de ligne, ce n'est pas la LDT mais l'ordonnance concernant les chauffeurs qui est applicable. D'une façon générale, cette ordonnance prévoit aujourd'hui une durée maximum du travail de 50 heures par semaine et même de 55 heures pour les conducteurs de taxis. Dans la procédure de conciliation relative à la LDT, d'aucuns ont demandé que les deux réglementations de cette durée dans le secteur des transports soient harmonisées dans la mesure du possible. L'Union des entreprises suisses de transports publics (UST) défend également cette thèse, en raison surtout de l'influence qu'exerce cette réglementation sur les conditions de concurrence, mais aussi dans l'intérêt de la sécurité du trafic routier.

A vrai dire, la simple comparaison des durées maximums de 50 heures dans l'ordonnance concernant les chauffeurs et de 44 heures dans la LDT ne procure pas une image exacte des conditions réelles. C'est ainsi que, contrairement à la LDT, l'ordonnance concernant les chauffeurs englobe le temps de présence dans la durée maximum du travail. De même, la question du travail supplémentaire est réglée différemment dans les deux secteurs. En vue de connaître les conditions réelles, l'Office fédéral des transports a chargé le séminaire de tourisme et de politique des transports de l'Ecole des hautes études économiques et sociales de Saint-Gall d'établir les charges effectives auxquelles sont soumis les travailleurs des deux branches. Lorsque ce rapport d'expertise sera connu, il s'agira de déterminer si et quand une correction de l'ordonnance concernant les chauffeurs s'impose.

En ce qui concerne la cinquième semaine de vacances pour les travailleurs ayant atteint l'âge de 55 ans, différentes organisations d'employeurs, mais aussi certains cantons ont considéré comme prématurée l'adoption générale

de cette mesure dans une loi fédérale, cette cinquième semaine n'ayant été accordée jusqu'ici que dans quelques secteurs. A ce propos, il convient cependant de ne pas perdre de vue que les conditions dans les transports publics ne peuvent être comparées sans plus avec celles des autres branches économiques. Comme nous l'avons exposé plus haut, le service irrégulier représente pour les travailleurs d'un certain âge une lourde charge, de sorte que, du point de vue de la sécurité de l'exploitation et de la protection des travailleurs, les arguments qui militent en faveur de la cinquième semaine de vacances ne manquent pas de pertinence. Il ne serait cependant guère possible de limiter dans le projet l'octroi de cette cinquième semaine à ceux des travailleurs âgés qui sont réellement affectés au service irrégulier de l'exploitation et qui y revêtent des fonctions utiles pour la sécurité du trafic. Il ne semble pas que si l'on fixe, dans la LDT, à cinq semaines la durée des vacances des travailleurs ayant atteint 55 ans, l'on doive déclencher du même coup des répercussions importantes dans les autres secteurs de l'économie; il faut en effet admettre que même si cette prescription ne figurait pas dans la LDT, l'octroi de cette cinquième semaine ne manquerait pas de se généraliser de plus en plus dans l'économie privée et l'administration publique (à titre de comparaison, veuillez consulter les données concernant l'évolution actuelle du droit à une cinquième semaine de vacances). En effet, dans les pays voisins notamment la cinquième semaine est déjà entrée dans les mœurs et l'on accorde même, ici ou là, une sixième semaine.

VIII. Considérations finales

Le présent projet est une œuvre de conciliation à laquelle les représentants des employeurs et des travailleurs se sont ralliés en majorité après de longues et laborieuses négociations. Dans l'entretemps, la situation s'est encore sensiblement aggravée sur le marché du travail et singulièrement dans le secteur des transports publics. Déjà des voix se font entendre dans les milieux de travailleurs qui estiment que cette solution de conciliation n'est pas assez progressiste. C'est avant tout pour le service irrégulier, le travail de nuit et celui des samedis et dimanches que des améliorations plus marquées sont préconisées. C'est pourquoi on compromettrait sérieusement la paix du travail en différant encore la revision de la loi.

En 1957/58, les représentants des travailleurs demandaient déjà la revision totale de la LDT de 1920. Cette revision a été retardée pour les raisons exposées au chapitre III. Il est certain que la loi qui vous est soumise aura aujourd'hui des répercussions partiellement indésirables sur le marché du travail. Or une réglementation moderne et progressiste des conditions de travail dans le secteur des transports ne pourra jamais être instituée sans que certains sacrifices soient consentis.

Après avoir soigneusement pesé les avantages et les inconvénients du présent projet, nous estimons que la solution de conciliation qu'il contient est bien équilibrée et économiquement supportable.

IX. Constitutionnalité

Ainsi que nous l'avons déjà relevé dans notre commentaire sur le préambule, la constitutionnalité du projet de loi repose sur les articles 24^{ter}, 26, 34^{ter}, 36 et 64^{bis} de la constitution fédérale.

X. Propositions

Nous fondant sur les considérations qui précèdent, nous vous recommandons d'adopter le projet de loi joint au présent message. Par la même occasion, nous vous proposons de classer le postulat n° 7391 présenté le 25 septembre 1958 par le conseiller national Furgler.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président et Messieurs, les assurances de notre haute considération.

Berne, le 17 février 1971

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération,

Gnägi

Le chancelier de la Confédération,

Huber

(Projet)

Loi fédérale
sur le travail dans les entreprises de transports publics
(Loi sur la durée du travail)

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu les articles 24^{ter}, 26, 34^{ter}, 36 et 64^{bis} de la constitution;
vu le message du Conseil fédéral du 17 février 1971¹⁾,

arrête:

I. Champ d'application

Article premier

Entreprises

¹ Sont soumis à la loi:

- a. L'Entreprise suisse des postes, téléphones et télégraphes;
- b. Les Chemins de fer fédéraux ainsi que les entreprises de chemins de fer et de trolleybus concessionnaires;
- c. Les entreprises d'automobiles concessionnaires assurant des services publics de lignes;
- d. Les entreprises de navigation concessionnaires;
- e. Les entreprises de téléphériques concessionnaires;
- f. Les entreprises qui sont chargées par une entreprise mentionnée aux lettres a à e ci-dessus d'exécuter des courses selon un horaire.

² Si certaines parties seulement d'une entreprise servent aux transports publics, elles sont seules soumises à la loi.

³ Les entreprises ayant leur siège à l'étranger sont soumises à la loi dans la mesure où les travailleurs qu'elles occupent ont, sur territoire suisse, une activité soumise à la loi. Les concessions peuvent préciser les prescriptions qui doivent être observées dans chaque cas.

⁴ Les services accessoires qui constituent un complément nécessaire ou utile à l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa peuvent être soumis à la loi par ordonnance.

¹⁾ FF 1971 I 455

Art. 2

Travailleurs

¹ La loi s'applique aux travailleurs qui sont occupés par l'une des entreprises visées à l'article premier et sont tenus à un service exclusivement personnel. La loi est aussi applicable lorsque l'activité s'exerce à l'étranger; des conventions entre Etats ou des dispositions plus sévères de législations étrangères sont réservées.

² La loi ne s'applique aux entrepreneurs postaux et aux propriétaires d'entreprises d'automobiles concessionnaires assurant des services publics de lignes que s'ils font eux-mêmes des courses pour lesdits services.

³ L'ordonnance réglera l'application de la loi aux travailleurs qui ne sont occupés que dans une faible mesure par une des entreprises visées à l'article premier, ainsi qu'aux aides privés des buralistes postaux, des titulaires d'agence postale et des porteurs d'express et de télégrammes.

⁴ La loi ne s'applique pas aux travailleurs des services administratifs dont les rapports de service sont de droit public.

II. Durée du travail et du repos

1. Travailleurs du service de l'exploitation

Art. 3

Jour de travail

Le jour de travail au sens de la présente loi comprend le tour de service et le tour de repos.

Art. 4

Durée du travail

¹ En moyenne de vingt-huit jours, la durée quotidienne du travail est de sept heures vingt minutes au plus.

² Dans les services où le temps de travail comprend plus de deux heures de simple présence, la durée quotidienne moyenne du travail peut être prolongée de quarante minutes au plus. Ces services sont désignés dans l'ordonnance.

³ La durée du travail ne doit pas dépasser dix heures dans un même tour de service, ni neuf heures en moyenne dans un groupe de sept jours de travail consécutifs.

Art. 5

Travail supplémentaire

¹ Lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée pour des raisons de service, l'excédent est considéré en principe comme travail supplémentaire.

² En règle générale, le travail supplémentaire doit être compensé par un congé de même durée. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai convenable, le travail supplémentaire est payé. L'indemnité correspond au salaire majoré de vingt-cinq pour cent au moins. Il ne peut être payé plus de cent cinquante heures de travail supplémentaire par année civile.

³ Lorsque d'impérieuses raisons, tels le cas de force majeure ou des perturbations de l'exploitation, obligent à dépasser de plus de dix minutes la durée maximum du travail fixée à l'article 4, 3^e alinéa, le temps de travail au-delà de dix ou soixante-trois heures doit être compensé par un congé de même durée dans les trois jours de travail suivants; en outre, une indemnité calculée selon le deuxième alinéa est versée.

Art. 6

Tour de service

¹ Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses. Il ne doit pas dépasser douze heures en moyenne de vingt-huit jours. Le tour de service peut être prolongé jusqu'à une durée de treize heures à des jours isolés.

² Lorsqu'il existe des circonstances spéciales, à définir par ordonnance, le tour de service peut être prolongé jusqu'à une durée de quinze heures. Il ne peut cependant dépasser douze heures en moyenne dans un groupe de trois jours de travail consécutifs.

³ Lorsque d'impérieuses raisons, tels le cas de force majeure ou des perturbations de l'exploitation, obligent à dépasser de plus de dix minutes la durée maximum du tour de service fixée au 2^e alinéa, la compensation doit avoir lieu dans les trois jours de travail suivants.

Art. 7

Pauses

¹ Vers le milieu du temps de travail, une pause permettant de prendre un repas doit être accordée. En règle générale, elle est d'une heure au moins et, tant que le service le permet, le travailleur doit pouvoir la prendre à son domicile.

² Trois pauses sont admises dans un même tour de service; lorsqu'il existe des circonstances spéciales, à définir par ordonnance, ce nombre peut être porté à quatre. Une pause doit durer au moins trente minutes.

³ Les pauses comptent comme temps de travail à raison de dix pour cent au moins de leur durée. Toutefois, celles qui sont accordées au lieu de service ne sont prises en considération que lorsque plus de deux pauses sont prévues dans le même tour de service.

⁴ Après avoir entendu les travailleurs ou leurs représentants, on peut renoncer à une pause si le tour de service ne dépasse pas neuf heures et que le travailleur ait la possibilité de prendre une collation; il y a lieu alors de prévoir à cet effet une interruption du travail de vingt minutes, à considérer comme temps de travail.

Art. 8

Tour de repos

¹ Le tour de repos est l'intervalle entre deux tours de service. Il doit être d'au moins douze heures en moyenne dans un groupe de vingt-huit jours. Le tour de repos peut être réduit à onze heures certains jours isolés.

² Lorsqu'il existe des circonstances spéciales, à définir par ordonnance, la durée du tour de repos peut être réduite à neuf heures. Elle doit cependant être d'au moins douze heures en moyenne dans un groupe de trois jours de travail consécutif.

³ Lorsque le service le permet, le tour de repos doit pouvoir être passé au lieu de domicile.

Art. 9

Travail de nuit

¹ L'occupation entre minuit et quatre heures est réputée travail de nuit. Une majoration de temps d'au moins vingt-cinq pour cent doit alors être accordée.

² Le travailleur ne peut être astreint au travail de nuit plus de sept fois de suite ni pendant plus de quatorze jours dans une période de vingt-huit jours.

³ Les prescriptions du 2^e alinéa ne s'appliquent pas aux travailleurs engagés exclusivement pour le travail de nuit.

⁴ Lorsque les nécessités de l'exploitation obligent à exécuter des travaux de construction pendant la nuit uniquement, il peut être exceptionnellement dérogé aux dispositions fixées au 2^e alinéa.

Art. 10

Jours de repos

¹ Le travailleur a droit à soixante jours de repos payés par année civile. Ils doivent être judicieusement répartis et vingt d'entre eux au moins doivent tomber un dimanche. Le Nouvel-An, l'Ascension, Noël et cinq jours fériés cantonaux au plus sont assimilés aux dimanches.

² Pour certaines catégories de travailleurs des chemins de fer secondaires, des téléphériques et des entreprises de navigation ou d'automobiles, le nombre des dimanches de repos peut, par ordonnance, être réduit à douze.

³ Le jour de repos est de vingt-quatre heures consécutives et doit pouvoir être passé au domicile.

⁴ Le jour de repos sera précédé d'un tour de repos qui doit être d'au moins douze heures en moyenne dans un groupe de quarante-deux jours; le tour de repos ne doit pas être inférieur à neuf heures. Lorsque le travailleur obtient deux jours de repos consécutifs ou plus, cette disposition ne s'applique qu'au premier de ces jours.

⁵ L'ordonnance règle l'imputation sur les jours de repos des absences pour cause de maladie, d'accident, de service militaire ou de service dans la protection civile, de congé ou pour d'autres motifs.

Art. 11

Conducteur de véhicule

¹ Le service de conducteur d'un véhicule à moteur, d'un trolleybus ou d'un conducteur de tramway sera réglé par ordonnance.

² Des prescriptions particulières peuvent être édictées par ordonnance, dans les limites de la législation fédérale sur la durée du travail et du repos des chauffeurs professionnels, pour les conducteurs de véhicules à moteur qui, outre des services publics de lignes, assurent encore d'autres transports.

Art. 12

Tableau de service et de répartition du service

¹ Les entreprises fixent la répartition des jours de travail, de repos et de vacances conformément à un modèle arrêté par ordonnance.

² Les travailleurs ou leurs représentants doivent être entendus avant l'établissement définitif des tableaux de service et de répartition du service.

2. Travailleurs des services administratifs

Art. 13

Travailleurs des services administratifs

Les prescriptions de la législation fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce relatives à la durée du travail et du repos s'appliquent par analogie aux travailleurs des services administratifs, l'article 2, 4^e alinéa, de la présente loi étant toutefois réservé. L'ordonnance réglera les questions de détail.

III. Vacances

Art. 14

Vacances

¹ Le travailleur a droit, chaque année civile, à trois semaines de vacances payées. Ce droit est porté à cinq semaines à partir du début de l'année civile dans laquelle le travailleur a cinquante-cinq ans révolus. L'âge à partir duquel il a droit à quatre semaines de vacances sera fixé par ordonnance.

² Pour les travailleurs du service de l'exploitation, chaque période de sept jours de vacances comprend un jour de repos payé.

³ Lorsque des jours fériés tombent dans une période de vacances, la compensation est accordée après coup aux travailleurs des services administratifs sous forme de jours de vacances.

⁴ L'ordonnance règle l'imputation sur les vacances des absences pour cause de maladie, d'accident, de service militaire ou de service dans la protection civile, de congé ou pour d'autres motifs.

IV. Hygiène et prévention des accidents

Art. 15

Hygiène. Prévention des accidents et des maladies professionnelles

¹ L'application et l'exécution des prescriptions fédérales sur l'hygiène et la prévention des accidents et des maladies professionnelles seront réglées par ordonnance.

² Des dispositions spéciales dérogeant à ces prescriptions ou les complétant pourront être édictées par ordonnance s'il y a lieu de tenir compte des conditions particulières des entreprises.

V. Protection spéciale des jeunes gens et des femmes

Art. 16

Jeunes gens

¹ Sont réputés jeunes gens les travailleurs des deux sexes âgés de moins de dix-neuf ans révolus et les apprentis jusqu'à l'âge de vingt ans révolus.

² L'entreprise doit avoir les égards voulus pour la santé des jeunes gens et veiller notamment à ce qu'ils ne soient pas surmenés pendant le travail.

³ Il est interdit d'employer des jeunes gens âgés de moins de quinze ans révolus. Pour l'exécution de certains travaux, une limite d'âge supérieure peut être fixée par ordonnance ou règlement interne approuvé.

Art. 17

Femmes

¹ L'entreprise doit avoir les égards voulus pour la santé des femmes.

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

³ Les femmes enceintes ne peuvent être occupées que si elles y consentent et en aucun cas au-delà de la durée quotidienne ordinaire du travail. Sur simple avis, elles peuvent se dispenser d'aller à leur travail ou le quitter.

⁴ Les accouchées ne peuvent être occupées pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. A leur demande, l'entreprise peut toutefois réquie cette période à six semaines, à condition que le rétablissement de la capacité de travail soit attesté par certificat médical.

⁵ Même après huit semaines à compter de l'accouchement, les mères qui allaitent leur enfant ne peuvent être occupées que si elles y consentent. L'entreprise leur donnera le temps nécessaire pour l'allaitement.

VI. Exécution de la loi

Art. 18

Surveillance et procédure de recours

¹ Les offices du Département fédéral des transports et communications et de l'énergie auxquels incombent la surveillance et l'exécution de la loi sont désignés par ordonnance.

² Les autorités de surveillance statuent sur l'assujettissement à la loi de certaines entreprises, parties d'entreprises et services accessoires ainsi que sur l'application de la loi à certains travailleurs. Elles statuent aussi lors de contestations entre entreprises et travailleurs relatives à l'application de la loi, de l'ordonnance et des décisions prises en application de ces dispositions. Les entreprises ainsi que les travailleurs et leurs représentants peuvent présenter des propositions.

³ Le recours par les voies de droit ordinaires au Département fédéral des transports et communications et de l'énergie est ouvert contre les décisions des autorités de surveillance mentionnées au premier alinéa. Il peut être recouru contre les décisions de ce département devant le Tribunal fédéral ou le Conseil fédéral selon la législation sur l'organisation judiciaire fédérale et sur la procédure administrative.

Art. 19

Mesures destinées à empêcher l'application de décisions et de dispositions illégales

Les autorités de surveillance peuvent annuler, modifier ou empêcher l'exécution de décisions et de dispositions prises par des organes ou services d'une entreprise lorsqu'elles sont contraires à la loi, à l'ordonnance, aux instructions, à la concession ou à des conventions internationales.

Art. 20

Obligation de renseigner

Les entreprises et les travailleurs sont tenus de fournir aux organes de surveillance les renseignements nécessaires concernant l'exécution de la loi et de son ordonnance et de mettre à leur disposition les tableaux de service et de répartition du service.

Art. 21

Dérogations aux prescriptions légales

¹ Des exceptions aux prescriptions de la loi peuvent être autorisées par ordonnance après consultation des entreprises et des travailleurs ou de leurs représentants.

² Afin de tenir compte de circonstances extraordinaires, les autorités de surveillance, après avoir consulté les entreprises et les travailleurs ou leurs représentants, peuvent autoriser dans des cas isolés et pour une durée limitée des dérogations à la loi.

³ Pour autoriser des exceptions et des dérogations, il faut tenir compte des exigences relatives à la sécurité du trafic et de l'exploitation ainsi qu'à celles de la protection du travailleur.

Art. 22

Commission de la loi sur la durée du travail

¹ Après avoir pris connaissance des propositions des entreprises et des travailleurs, le Conseil fédéral institue une commission fédérale de la loi sur la durée du travail. Elle se compose d'un président et de représentants des entreprises et des travailleurs en nombre égaux.

² La commission de la loi sur la durée du travail se prononce, à l'intention des autorités fédérales, sur les questions de législation et d'exécution qu'elle suscite. Elle peut faire des suggestions de son propre chef.

Art. 23

Dispositions d'exécution

Le Conseil fédéral est compétent pour édicter:

- a. Des ordonnances d'exécution dans les cas expressément prévus par la loi;
- b. Des dispositions d'exécution destinées à préciser certaines prescriptions de la loi.

VII. Dispositions pénales

Art. 24

Responsabilité pénale

¹ Sont punissables les employeurs, ou les personnes qui agissent ou auraient dû agir pour eux, qui, intentionnellement ou par négligence, enfreignent une

prescription de la présente loi ou de l'ordonnance, ou encore une décision prise par les autorités compétentes en application de ces dispositions, sur :

- a. La durée du travail et du repos;
- b. Les vacances;
- c. L'hygiène et la prévention des accidents;
- d. La protection spéciale des jeunes gens et des femmes.

² Est punissable le travailleur qui, intentionnellement ou par négligence, enfreint une prescription de la présente loi ou de l'ordonnance, ou encore une décision prise par les autorités compétentes en application de ces dispositions, sur la durée du travail et du repos et sur l'hygiène et la prévention des accidents.

³ La peine sera les arrêts ou l'amende.

⁴ Si le travailleur commet une infraction à cette loi sous l'influence de son employeur ou de son supérieur ou si ceux-ci n'ont pas fait leur possible pour empêcher cette infraction, ils sont passibles de la même peine que le travailleur. La peine du travailleur peut être atténuée ou supprimée lorsque les circonstances le justifient.

Art. 25

Poursuite pénale. Réserve concernant le code pénal

¹ La poursuite pénale est subordonnée à une dénonciation de l'autorité de surveillance. On peut renoncer à une dénonciation dans les cas bénins.

² Les dispositions spéciales du code pénal sont réservées.

³ La poursuite pénale incombe aux cantons.

VIII. Dispositions finales et transitoires

Art. 26

Durée du travail

En moyenne de vingt-huit jours, la durée quotidienne du travail au sens de l'article 4, 1^{er} alinéa, sera au plus de sept heures quarante minutes dès l'entrée en vigueur de la présente loi, de sept heures trente minutes une année plus tard et de sept heures vingt minutes après une deuxième année.

Art. 27

Dispositions transitoires

¹ Si des entreprises sont obligées, à cause de la loi ou de l'ordonnance, d'accroître leur effectif de personnel, les autorités de surveillance peuvent, après avoir entendu les représentants des travailleurs et sur demande motivée, leur accorder un délai approprié pour l'application de certaines prescriptions.

² Le salaire annuel global que le travailleur touchait avant l'entrée en vigueur de la loi ne peut être réduit par suite de l'application de celle-ci.

Art. 28

Abrogation et modification de dispositions légales

¹ Sont abrogés dès l'entrée en vigueur de la présente loi toutes les dispositions qui sont contraires à celle-ci, notamment :

- la loi fédérale du 6 mars 1920¹⁾ concernant la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer et autres entreprises de transport et de communications;
- l'article 66 de la loi fédérale du 13 mars 1964²⁾ sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce.

² La loi fédérale du 13 mars 1964²⁾ sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce est modifiée comme il suit :

Art. 2, 1^{er} al., let. b :

- b. Aux entreprises soumises à la législation fédérale sur le travail dans les entreprises de transports public.

Art. 29

Entrée en vigueur

Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

19702

¹⁾ RS 8 154

²⁾ RO 1966 57

Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant une nouvelle loi sur le travail dans les entreprises de transports publics (Loi sur la durée du travail) (Du 17 février 1971)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1971
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	11
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	10832
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	19.03.1971
Date	
Data	
Seite	455-489
Page	
Pagina	
Ref. No	10 099 775

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.