Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 30 (1938)
Heft: 7

Artikel: La protection des travailleurs en Norvège
Autor: Pfleging, E.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384146

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 04.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

nous sommes toutefois en mesure d'admettre que le revenu du travail des populations agricoles est plus élevé en Suède qu'en Suisse. Quant au revenu des ouvriers d'industrie, il est tout aussi élevé que chez nous; il l'est même probablement davantage. Selon les statistiques suédoises, le gain horaire moyen était de 1.12 couronnes en 1936, soit de fr. 1.25. Au cours de la même année, le revenu annuel moyen des ouvriers d'industrie (établi sur la base de 300,000 déclarations de salaires) était de 2511 couronnes ou 2800 francs. Selon les indications de l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et des industriels en métallurgie, le gain horaire moyen d'un ouvrier adulte dans l'industrie suédoise des machines et métaux était plus élevé de 7 pour cent que celui d'un ouvrier qualifié suisse, de 10 pour cent que celui d'un ouvrier auxiliaire ou mi-qualifié et de 11 pour cent que celui d'un manœuvre. (En Norvège, il semble même que certains salaires soient de 21 à 26 pour cent plus élevés que chez nous.) Le pouvoir d'achat de la couronne étant à peu près le même que celui du franc suisse, nous sommes autorisés à comparer ces chiffres.

La politique sociale de ces dernières années a eu les effets les plus heureux sur l'économie intérieure. C'est pour cette raison que la Suède envisage sans trop de crainte les troubles éventuels de l'économie mondiale, l'économie intérieure suédoise disposant de réserves suffisantes pour en amortir les conséquences. Par ailleurs, cette politique efficace, de même que l'entente et la collaboration réalisées entre les masses paysannes et ouvrières ont largement contribué à l'apaisement de la vie sociale et politique, apaisement qui, à son tour, ne laisse pas d'influencer favorablement l'évolution économique.

La protection des travailleurs en Norvège.

Par *E. Pfleging.*

I.

Ce n'est que très tard que la Norvège a pris place parmi les Etats industriels. Presque cent ans séparent la première des grandes lois relatives à la protection des travailleurs promulguées en Grande-Bretagne, le célèbre Peel-Act de 1802, la première base légale à partir de laquelle s'est développée la protection des enfants et des jeunes gens, de la première loi norvégienne instituant le contrôle des fabriques «Lov om Tilsyn med arbeide i fabriker» du 27 juin 1892. La Norvège suivait donc à un long intervalle l'exemple de l'Allemagne (loi de 1833), de la Suisse et des deux autres Etats scandinaves. Mais ces derniers temps, la Norvège a rattrapé le temps perdu à un rythme extraordinairement rapide. Une ère de progrès a fait place à la situation rétrograde d'antan.

La prise du pouvoir par un gouvernement ouvrier a contribué dans une mesure considérable à ce changement dans le domaine de la politique sociale. La loi la plus importante adoptée par le parlement sous le cabinet Nygaardshold est sans contredit la nouvelle loi sur la protection du travail (Lov om arbeidervern) du 19 juin 1936. Le projet avait déjà été préparé sous le gouvernement bourgeois Mowinckel et ne correspondait pas sur tous les points aux conceptions du parti ouvrier. Mais comme la réforme de la protection du travail était urgente et que le projet de loi, tout incomplet qu'il soit, permettait de contrôler un nombre quatre fois plus considérable d'entreprises que la loi antérieure, le gouvernement ouvrier a donc pris la décision de soumettre le projet de loi bourgeois au parlement en lui laissant le soin d'apporter les modifications de détail encore nécessaires. La loi est entrée en vigueur le 1er janvier 1937. Les dispositions transitoires ainsi que celles de l'ancienne législation étant devenues caduques depuis lors, la pratique de la protection du travail correspond aujourd'hui entièrement aux termes de la loi. La loi est rédigée succinctement et en termes facilement compréhensibles. Le vaste domaine nouvellement soumis à la législation sur la protection du travail est défini dans les termes les plus simples. Ci-dessous nous allons tenter de donner au lecteur un aperçu des points les plus saillants de la nouvelle législation.

II.

Le domaine d'application de la loi dépasse largement les normes généralement en usage. La loi englobe toutes les entreprises occupant des ouvriers ou dont la puissance mécanique utilisée dépasse 1 CV. Toutefois, en ce qui concerne la sujétion des groupes de producteurs aux dispositions légales, la loi n'est pas aussi radicale qu'en ce qui concerne les catégories d'entreprises qui y sont soumises. Les groupes suivants — à l'exception de la marine de commerce, d'une importance capitale pour la Norvège et qui fait l'objet d'une loi spéciale — sont exclus des dispositions de la loi: pêche, navigation aérienne, agriculture et culture maraîchère ainsi que les administrations publiques. L'agriculture est toutefois soumise aux dispositions relatives à la prévention des accidents de travail dans la mesure où les exploitations utilisent la force mécanique. Sont considérés comme ouvriers au sens de la loi toutes les personnes qui exécutent, en dehors de leur habitation, un travail pour le compte d'autrui. Partant, le travail à domicile ne tombe pas sous le coup de la loi; par contre, les entreprises familiales sont soumises à ses dispositions. En ce qui concerne les entreprises exploitées collectivement, un seul des co-propriétaires est considéré comme patron, les autres sont assimilés aux ouvriers. Les entreprises dont l'activité peut être étendue aux groupes qui ne sont pas soumis aux dispositions de la loi doivent, d'une manière générale, faire l'objet d'une déclaration.

Les dispositions relatives à la prévention des accidents et à l'hygiène des conditions de travail sont insuffisantes. Par exemple, l'employeur est «autorisé» mais non obligé, lors de travaux de construction ou de modifications apportées à l'entreprise, à demander l'avis des autorités de surveillance. Il est également regrettable que le § 6, al. 1, se contente de préciser que l'employeur est obligé d'organiser l'exploitation et le travail de telle sorte que la vie et la santé du travailleur soient protégées dans la mesure où «les circonstances le permettent». Mais les circonstances peuvent être déterminées par l'esprit de lucre de l'employeur; les obligations du patronat auraient donc dû faire l'objet d'une définition plus précise.

III.

Les principales dispositions de la nouvelle loi ont trait à la durée du travail. Un certain nombre d'entreprises et de professions ne sont pas soumises à ses dispositions: les travaux forestiers, les scieries, le flottage du bois (très important en Norvège), le renflouage des navires et les travaux de scaphandrier, le travail dans les hôtels, cafés et auberges, les théâtres, les établissements d'instruction et d'éducation, les postes de confiance, les représentants, agents et voyageurs de commerce, etc. La loi considère comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures. Les travaux destinés à prévenir les dérangements d'exploitation, le travail par équipe (de 6 heures à 24 heures seulement), les soins aux malades, le gardiennage des animaux, l'exploitation de magasins de vente, les transports, le travail dans les entreprises à service continu sont considérés comme travaux de nuit autorisés. Lorsqu'il s'agit d'assurer le bien-être général ou d'assurer la marche de l'économie, le Département du travail peut autoriser le travail de nuit. Pour les 4 premiers jours, l'autorisation n'est pas nécessaire.

Les dimanches et jours de fête, la durée du repos s'étend à partir de la veille à 18 heures (à partir de 15 heures pour les jours de fête importants) jusqu'à la veille, à 22 heures, du premier jour de travail qui suit. Les exceptions sont les mêmes qu'en ce qui concerne le travail de nuit. Dans les cas de ce genre, le dimanche ou le premier jour férié qui suit doit demeurer libre.

La durée ordinaire du travail est limitée à 8 heures par jour ou 48 heures par semaine. Lorsque la répartition du travail est effectuée autrement, il est interdit de rattraper plus d'une heure par jour. En ce qui concerne le travail par équipes, il doit être organisé de telle sorte que la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 48 heures; les vœux de la majorité des ouvriers occupés doivent être pris en considération. Lors d'une répartition inégale du travail, l'entreprise doit prévoir une durée moyenne du travail de 48 heures par semaine; la décision demeure réservée au Département du travail qui doit consulter les organisations

ouvrières. Dans les branches avec surcroît de travail saisonnier, la durée du travail peut être portée provisoirement à 10 heures par jour ou à 54 heures par semaine; toutefois, la moyenne annuelle des heures de travail ne doit pas dépasser 48 heures par semaine. Dans les administrations et entreprises de l'Etat, les entreprises de transport, les postes, les télégraphes et les téléphones, la durée du travail est fixée par le roi après entente préalable avec les organisations syndicales. Les dispositions relatives au service de piquet sont très progressistes; le temps de présence ne doit pas dépasser 10 heures par jour. Les heures supplémentaires ne sont autorisées que d'une manière restreinte et uniquement lors de dérangements imprévus survenus dans l'exploitation, afin de permettre d'éviter des détériorations de machines, marchandises ou produits, lors d'un surcroît de travail inattendu ainsi que pour des raisons dictées par l'intérêt général. Les entreprises de transport de l'Etat sont favorisées. Elles sont autorisées, sur l'avis des autorités compétentes, à faire effectuer des heures supplémentaires. Les indemnités pour heures supplémentaires sont de 25 pour cent, sans préjudice d'ententes assurant des conditions plus favorables. Ensuite du recours aux heures supplémentaires, la durée hebdomadaire du travail ne doit pas être prolongée de plus de 10 heures. Toutefois, dans certaines occasions, les autorités de surveillance, et pour une durée ne dépassant pas 6 mois, peuvent prolonger de 15 heures la durée normale du travail, à condition toutefois que le nombre des heures supplémentaires ne soit pas supérieur à 30 au cours de 4 semaines consécutives. Les entreprises avec surcroît de travail saisonnier sont soumises à une réglementation particulière.

Les dispositions relatives aux pauses sont absolument insuffisantes. Par contre, la réglementation des vacances est plus satisfaisante. Comparativement à la situation antérieure, cette réforme constitue un immense progrès social. Après un an de présence ininterrompue dans la même entreprise, chaque salarié a droit à 9 jours de vacances consécutifs, au salaire normal. Après 6 mois au moins, la durée des vacances est proportionnelle à la durée de l'activité; le nombre de jours est arrondi au chiffre supérieur. Conformément à l'usage, les vacances d'une manière générale, doivent être accordées entre le 15 mai et le 15 septembre. Presque toutes les catégories de salariés ont droit aux vacances. La loi fixe un chiffre minimum et qui ne peut faire l'objet d'aucune dérogation. Le droit aux vacances acquis demeure garanti aux salariés qui quittent leur emploi.

Quant aux dispositions relatives à la protection des femmes, des enfants et des jeunes gens, elles ne sont pas particulièrement satisfaisantes. La femme enceinte «peut» (en l'annonçant à l'avance) demander d'être libérée de ses obligations professionnelles pendant les 6 semaines qui précèdent l'accouchement ainsi que pendant les 6 semaines qui suivent si elle présente un certificat médical justifiant cette mesure. Pendant cette période, elle

ne peut pas être congédiée. Si toutefois le licenciement intervenait, le délai de renvoi devrait être prolongé d'autant. La loi ne prévoit aucune prestation de l'employeur. « Si pendant son absence de l'entreprise la femme est dans une situation économique précaire, elle a droit à l'aide des pouvoirs publics mais qui, dans ce cas, ne sera pas considérée comme assistance publique. » La femme qui allaite peut exiger chaque jour deux permissions d'une demi-heure. En Norvège, l'âge de l'entrée des enfants dans la vie professionnelle est supérieur d'un an à celui qui est en vigueur dans la plupart des pays européens. On entend par enfants les personnes au-dessous de 15 ans ou qui sont encore soumises à la scolarité obligatoire. Les enfants ne peuvent pas être occupés dans les entreprises soumises aux dispositions relatives à la durée du travail; le Département du travail décide des exceptions. Les enfants au-dessus de 12 ans peuvent être occupés aux travaux en plein air d'assèchement de la tourbe et des poissons; ils sont également autorisés à remplir un poste de commissionnaire dans la mesure où ces emplois sont compatibles avec les exigences de la santé et de la morale, les obligations scolaires et les dispositions du Département du travail.

IV.

Par les dispositions relatives aux contrats collectifs et aux règlements de travail, la loi dépasse le cadre de la protection des travailleurs proprement dite. Le salaire doit être versé pendant les heures de travail et au minimum une fois par semaine. Le délai légal de licenciement est de 15 jours pour les ouvriers payés à l'heure, à la journée et à la semaine, et d'un mois pour ceux qui sont payés au mois ou à l'année. Il s'agit de délais minima, exception faite lorsqu'il s'agit de stages d'essai ou d'engagements à titre provisoire. Les ouvriers âgés de 25 ans révolus et qui travaillent depuis 5 ans dans la même entreprise bénéficient d'un délai d'un mois. Les dispositions de la loi de 1927 sur les conflits de travail demeurent réservées.

Les dispositions relatives aux règlements de travail des entreprises sont très importantes. Le règlement de travail de chaque entreprise est établi par l'employeur avec la collaboration de 5 salariés désignés par le personnel de l'entreprise. Cette disposition est applicable aux entreprises occupant plus de 10 ouvriers, pour autant que les autorités ne prennent pas d'autres dispositions. Le règlement définit l'organisation du travail, les conditions d'engagement et les modalités du licenciement, les conditions de salaires ainsi que les autres droits et devoirs du personnel. Les entreprises n'ont pas le droit d'infliger des amendes au personnel. Lorsque l'employeur et le personnel ne parviennent pas à s'entendre, le projet de règlement est soumis à l'Inspectorat du travail. Le règlement qui fait l'objet de contestations est alors laissé à la décision du Conseil du travail après préavis des auto-

rités de surveillance. Un règlement de travail ne peut être confirmé que dans la mesure où ses dispositions concordent avec celles de la loi. En outre, un règlement ne doit contenir aucune disposition qui soit contraire aux intérêts des travailleurs. Le règlement doit être affiché; chaque ouvrier doit être en possession d'un exemplaire. Le § 40 précise encore une fois que les dispositions assurant la protection des travailleurs ne peuvent faire l'objet d'aucune dérogation, c'est-à-dire que les travailleurs ne sont pas autorisés à ratifier des dispositions qui, en dérogation aux termes de la loi, seraient à leur désavantage. C'est là une excellente protection contre les «jaunes» et contre les ouvriers inorganisés. Les autorités de surveillance ont adopté la méthode de la division du travail. Les compétences demeurent réservées à l'Inspectorat du travail de l'Etat et à ses commissions locales. Ces autorités ont à leur tête un inspecteur en chef, des inspecteurs et inspectrices, des surveillants et surveillantes, des assistants et assistantes. Les commissions locales du travail comprennent trois membres au moins et leurs suppléants. Ils sont élus dans chaque commune pour une durée de quatre ans par le conseil municipal. Dans chaque commission doit siéger un ouvrier au moins, une femme et dans la règle un médecin. Le président est désigné par le conseil municipal. Les propositions doivent être présentées par les ouvriers membres de la commission, qui prend ses décisions à la majorité simple. L'autorité de surveillance promulgue par écrit ses dispositions d'application de la loi, qu'il s'agisse de cas particuliers ou d'une procédure générale. Les entreprises qui ne se conforment pas à ces décisions peuvent être fermées. Les décisions des autorités de surveillance absolument conformes à la loi ne peuvent être modifiées que par les autorités de surveillance elles-mêmes ou par le Département du travail. Les membres des autorités de surveillance, du Conseil du travail, ou encore les experts ont accès en tout temps dans les entreprises en présentant leur carte de légitimation. Les employeurs et les salariés sont tenus de répondre aux demandes de renseignements de l'autorité de surveillance. L'autorité supérieure de surveillance est le Conseil du travail composé de 5 membres. Le roi nomme le président, qui doit être juriste. Les quatre autres membres (2 employeurs et 2 salariés) sont nommés pour une durée de trois ans par le parlement et par le Département du travail. L'inspecteur en chef assiste aux délibérations avec voix consultative. Le Conseil du travail conseille le département. Les dépenses nécessitées par la surveillance du travail et la prévention des accidents sont couvertes par une taxe perçue annuellement sur les entreprises. Les dépenses d'ordre matériel des commissions locales sont à la charge des communes; les indemnités personnelles sont payées par l'Etat. Les dispositions pénales prévoient uniquement des amendes. Les employeurs sont déclarés responsables des violations de la loi sur la durée du travail. Les dispositions transitoires annulent les lois de 1919 et 1925. D'ici au 1er juillet 1939,

les dispositions relatives à la durée du travail seront applicables à tous les hôpitaux, cliniques et asiles.

*

Ajoutons pour terminer que les revendications du parti ouvrier et des syndicats dépassent largement les dispositions de la nouvelle législation, particulièrement en ce qui concerne le domaine d'application, les dispositions relatives à la durée du travail et le droit aux vacances. Parmi les questions à l'ordre du jour des débats du Storting pour 1938 figurent quelques propositions relatives à la protection des travailleurs dans l'agriculture, à la durée du travail dans la marine de commerce et à l'apprentissage.

Le plan suédois de lutte contre les crises.

La Suède ne s'est pas contentée, au cours de la dernière crise, de prendre des mesures de défense dignes d'admiration; elle a encore pris des mesures destinées à prévenir l'irruption de crises ultérieures. En 1936, le gouvernement suédois a constitué trois commissions chargées d'étudier les moyens de combattre les crises pouvant survenir à l'avenir et tout particulièrement les possibilités de création immédiate d'occasions de travail. Dans le rapport qu'il a soumis à la commission des experts économiques de la Fédération syndicale internationale, le collègue Auguste Lindberg, de l'Union syndicale suédoise, a donné les indications suivantes.

A l'heure actuelle, trois comités sont occupés à établir des plans destinés à combattre le retour de crises ultérieures et s'étendant aux domaines suivants:

1° Travaux publics.

2° Construction d'habitations.

3° Rationalisation.

Le premier comité (travaux publics) a publié un rapport préliminaire auquel nous empruntons les renseignements qui suivent.

Un plan a été établi pour la mise sur pied de grands travaux publics entrepris sur l'initiative de l'Etat. Ce plan s'étend sur une période de 5 ans. Un second plan propose l'exécution de travaux publics entrepris par les communes et s'étendant sur 10 ans. Les travaux publics les plus divers sont prévus: construction de ponts et de routes, travaux relevant de l'agriculture et de l'économie forestière, etc. Le financement de ces divers travaux peut être établi comme suit: