Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 40 (1948)
Heft: 5-6

Artikel: Vers une loi fédérale de protection des travailleurs
Autor: Möri, Jean
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384542

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: 14.07.2025

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

40me année | Mai / Juni 1948 | No 5/6

Vers une loi fédérale de protection des travailleurs

Par *Jean Möri*

Dans le numéro 4 d'avril 1947, la *Revue syndicale suisse* faisait une fois de plus le point sur l'état des travaux pour une loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers. A l'époque, la variante Schweingruber, Siegrist et Zanetti, rédigée à la demande de l'Union syndicale suisse, était tombée comme un pavé dans la mare du droit traditionnel. Ne visait-elle pas à la collaboration tripartite des associations professionnelles patronales et ouvrières avec l'Etat pour sa surveillance et son exécution?

Lors de la grande conférence d'experts, réunie à Berne du 18 au 21 novembre 1946, les contestations de droit ne manquèrent point et mirent en doute la constitutionnalité même de la variante. Un avis de droit du Département fédéral de justice et police trancha la question sans équivoque, dans un sens positif, et la petite commission d'experts, convoquée à Gstaad du 17 au 20 février 1947, admit ce verdict et la notion nouvelle d'une collaboration des associations professionnelles centrales et de l'Etat dans le domaine de la législation du travail. Si cette petite commission continua à baser ses travaux sur l'avant-projet de la commission préconsultative, c'est-à-dire dans le cadre classique du droit suisse, elle tint compte cependant des réformes prévues dans la variante Schweingruber et consorts.

Une deuxième session, tenue à Faido du 20 au 24 mai 1947, chargea MM. les professeurs Germann et Hug, en relation avec l'Office fédéral de l'industrie des arts et métiers et du travail, de rédiger un nouveau projet sur la base des décisions prises à Gstaad et à Faido, en prévoyant des compléments nécessaires dans une seconde variante au cas où la fusion du projet avec la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, recommandée à l'unanimité par la petite commission d'experts, se révélerait possible. Le projet

s'en tint à la seconde formule. Il fut admis par une sous-commission, composée des deux rédacteurs, d'un représentant des cantons, d'un deuxième des employeurs et d'un troisième des travailleurs en la personne d'Arthur Steiner, secrétaire central de la F. O. M. H., et soumis enfin à l'étude de la petite commission d'experts. C'est ainsi que le projet Hug-Germann, pour l'appeler du nom de ses deux éminents rédacteurs, vit le jour, fut discuté en deux nouvelles sessions de la petite commission d'experts, à Zermatt d'abord, du 1er au 4 mars 1948, puis à Chexbres, du 19 au 22 avril, où le projet mis au net, à part quelques points encore en discussion, fut définitivement adopté dans son ensemble.

Auparavant, l'Union syndicale suisse avait convoqué une séance d'information et de discussion, à Berne, au cours de laquelle le Dr Erwin Schweingruber présenta en toute objectivité le nouveau projet aux représentants des fédérations affiliées qui se prononcèrent en principe pour la fusion des deux lois principales et des autres accessoires. Mais ils présentèrent diverses objections matérielles qui furent d'ailleurs défendues par nos mandataires dans la petite commission, parfois avec succès.

Enfin, la commission fédérale sur le travail dans les fabriques s'est également prononcée en principe pour la fusion des deux lois dans sa session du 24 au 27 mai dernier, au Bürgenstock, le groupe patronal faisant cependant des réserves quant à la vaste matière contenue dans la loi.

Caractéristiques du projet

Si les rédacteurs étaient liés par les décisions matérielles de la petite commission d'experts, ils usèrent en revanche judicieusement de leur liberté en ce qui concerne les questions rédactionnelles, le système et la technique de la loi. Leur projet tient compte non seulement du droit actuellement en usage, mais encore de quelques conventions internationales. Une des caractéristiques les plus intéressantes du projet, c'est non seulement d'incorporer dans son texte la loi fédérale sur le travail dans les fabriques du 18 juin 1914, ce qui constitue déjà une gageure, mais encore les lois fédérales du 2 novembre 1898 concernant la fabrication et la vente des allumettes, du 26 juin 1902 concernant le payement des salaires et des amendes dans les entreprises soumises à la responsabilité civile, du 31 mars 1922 sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers, du 26 septembre 1931 sur le repos hebdomadaire, du 24 juin 1938 sur l'âge minimum des travailleurs. Quand aucune prescription majeure n'est sacrifiée, c'est assurément là un avantage simplificateur appréciable. Pour faire le bonheur du travailleur, il n'est certainement pas indispensable de disperser les clauses protectrices dans différentes lois. Les rédacteurs, les experts et les

représentants des syndicats industriels l'ont compris. Pour rendre possible cette fusion des deux principales lois, il fallut naturellement intégrer dans le nouveau texte des prescriptions d'une portée matérielle spéciale pour les travailleurs industriels, particulièrement celles concernant la durée du travail, ce qui posa un gros problème à la commission fédérale sur le travail dans les fabriques.

Pour les juristes, la grande nouveauté consiste dans la nouvelle ordonnance des matières et, surtout, la combinaison nouvelle du droit public et du droit privé. Les chapitres qui comportent uniquement ou essentiellement des prescriptions matérielles de droit public viennent d'abord. Les normes qui sont essentiellement de droit privé ensuite. Enfin, viennent les questions de droit et de procédure, ordonnances et sanctions. Ce nouveau système a conduit à des déplacements inévitables de texte, si bien qu'il faut un certain temps pour s'habituer à cette succession logique.

Messieurs les juristes s'arrêteront encore volontiers sur la technique de la loi qui s'en tient aux principes plutôt qu'aux détails, ce qui a permis aux deux rédacteurs de réduire le nombre des articles de cent cinquante-quatre qu'il était dans l'avant-projet à nonante-neuf dans le projet Hug-Germann, malgré l'incorporation d'autres textes législatifs déjà mentionnés.

L'ordonnance législative qualifiée

Pour les syndiqués, l'innovation sensationnelle, c'est la possibilité qu'offre la loi aux associations professionnelles de présenter des propositions communes sur la durée du travail, du repos et des vacances que le Conseil fédéral, ou le gouvernement cantonal s'il n'existe pas de réglementation centrale, pourront faire passer en loi sous forme d'« ordonnance législative qualifiée ».

C'est là en quelque sorte faire droit, *en partie*, à l'exigence formulée dans la résolution votée à l'unanimité par le congrès syndical de Zurich, en février 1946, « que la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers doit être conçue de manière à donner aux contrats collectifs signés entre les associations patronales et les syndicats une place prépondérante dans la réglementation à laquelle vise le législateur ».

Sans doute, la variante Schweingruber et consorts allait-elle plus loin puisqu'elle prévoyait: « Lorsque des dispositions de contrats collectifs de travail déclarées de force obligatoire générale remplacent l'ordonnance législative subsidiaire, l'autorité qui prononce la déclaration de force obligatoire générale délègue dans la mesure du possible la compétence de contrôler l'application de ces dispositions aux commissions paritaires instituées par les associations professionnelles intéressées. » Une telle extension des matières déclarées de force obligatoire et pouvant remplacer l'ordonnance

législative subsidiaire eût bientôt conduit à l'abrogation de l'arrêté du Conseil fédéral permettant de donner force obligatoire aux contrats collectifs de travail. C'eût été une nouvelle simplification qui eût rendu superflu l'arrêté. Mais le texte de l'article 36 du projet, tel qu'il est maintenant rédigé, n'est pas à dédaigner pour autant. Qu'on en juge:

> 1° Si les associations le proposent d'un commun accord, des règles sur la durée du travail et du repos pourront être édictées dans les cas expressément prévus par la loi.
>
> 2° Cette réglementation pourra en outre être étendue aux cas pour lesquels le présent chapitre de la loi prévoit la promulgation d'une ordonnance, à condition cependant que se trouvent réalisées les conditions spéciales établies par la loi.
>
> 3° La réglementation proposée est considérée comme proposition indivisible des associations, à moins de déclaration contraire expresse de leur part.

Sans doute, l'article 37 pose quelques conditions à une telle promulgation. Elle doit répondre, d'abord, aux propositions concordantes des associations patronales et ouvrières intéressées; la majorité de toutes les personnes visées par la réglementation doit en approuver la teneur, l'assentiment d'une association étant réputé exprimer la volonté de tous ses membres et l'agrément de la majorité des employeurs étant suffisant s'ils occupent ensemble la majorité des travailleurs. Peut-être le vœu d'offrir le droit de proposition au besoin à une seule association sera-t-il encore exaucé. C'est assez douteux, car ce serait mettre entre les mains de l'autorité compétente un pouvoir dangereux dont elle pourrait être tentée d'abuser. La réglementation envisagée doit ensuite être conforme à l'intérêt public, notamment du point de vue de la santé, de la capacité de travail, de la paix et de la justice sociales, des intérêts professionnels et économiques et de la communauté. C'est encourager du même coup l'extension des contrats collectifs de travail non seulement en nombre, mais aussi en qualité et en étendue. Enfin, la réglementation doit tenir compte des différences tenant à la diversité des entreprises et des régions et, surtout, ne pas porter atteinte à la liberté d'association.

Comme nous l'avons vu déjà, c'est le Conseil fédéral qui est compétent pour passer en loi la réglementation proposée, ou sinon le canton quand le champ d'application est limité.

En dehors de la loi, le contrat collectif de droit privé jouit d'un champ d'action infini et continuera sans doute plus encore que par le passé à régler les rapports entre travailleurs et employeurs. Mais une loi prescrivant des obligations minima, avec possibilités de sanctions légales aux défaillants, est encore nécessaire. Ceux qui en font trop bon marché et semblent omnibulés par le magnifique ins-

trument de protection ouvrière, d'ordre professionnel, que constitue incontestablement le contrat collectif de travail, exagèrent un tantinet. Ils sont les fâcheuses victimes d'une euphorie qui dépend en quelque sorte de la conjoncture économique. Il est évident qu'en période d'expansion, le contrat collectif de droit privé constitue une protection d'autant plus inébranlable que la main-d'œuvre fait défaut. Survienne la dépression économique et les contrats collectifs, surtout s'ils ont été acquis par la force, deviennent peu à peu des colosses aux pieds d'argile avec l'afflux de la main-d'œuvre sur le marché du travail. C'est alors que les travailleurs et les organisations syndicales apprécient d'autant plus une solide loi de base avec une réglementation à laquelle on ne peut déroger que sous certaines conditions et qui donne la possibilité d'appliquer des sanctions légales aux délinquants.

Champ d'application

L'article premier détermine les branches économiques soumises à la loi: industrie et artisanat; commerce, banque et assurances; transports, dans la mesure où des prescriptions spéciales n'y sont pas applicables; hôtels, restaurants et divertissements; établissements destinés à l'éducation ou à l'enseignement, aux œuvres sociales et au traitement des malades.

Peut-être serait-il plus indiqué de recourir à une clause générale soumettant à la loi toutes les entreprises, les exceptions étant prévues à l'article 2 dans cette énumération qui pourrait au besoin être complétée: organes des pouvoirs publics fédéraux et cantonaux; entreprises agricoles et forestières, ainsi que les entreprises qui en dépendent; ménages privés. De même, tous les travailleurs bénéficieraient automatiquement de la protection légale, les exceptions étant énumérées à l'article 3 dans cet ordre: conjoint de l'employeur; travailleurs qui exercent une fonction importante dans la conduite de l'entreprise; ouvriers à domicile.

La commission fédérale sur le travail dans les fabriques définit en substance l'entreprise industrielle, dans un alinéa 3 ajouté à l'article premier, comme celle « d'une installation solide pour obtenir ou manipuler des biens par des procédés mécaniques ou autres installations techniques ou procédés ». Ce texte, dont nous ne garantissons pas la traduction précise, sera encore mis au point par la commission d'experts. Il sera peut-être complété par une énumération des activités professionnelles considérées comme industrielles.

Hygiène et prévention des accidents

Le projet Hug-Germann fait obligation à l'employeur de prendre toutes les mesures que la nature de l'entreprise, ses caractères par-

ticuliers et les progrès de la science permettent d'appliquer, pour protéger les travailleurs et les tiers contre les dangers menaçant leur vie, leur santé et leur capacité de travail. De leur côté, les travailleurs sont tenus « d'aider l'employeur dans l'application des prescriptions sur l'hygiène et la prévention des accidents, de faire usage en particulier des dispositifs de sécurité.

Dans ce deuxième chapitre, l'article 7 édicte des dispositions spéciales relatives aux entreprises industrielles, en tenant compte des prescriptions de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques et de son ordonnance d'exécution, l'article 8 concernant spécialement la fabrication et la vente des allumettes.

L'article 9 prévoit que des dispositions complémentaires sur l'hygiène et la prévention des accidents seront édictées par voie d'ordonnance, en particulier pour ce qui touche aux entreprises industrielles, ainsi que pour les entreprises et travaux qui présentent des dangers considérables pour la vie, la santé ou la capacité de travail des ouvriers, les prescriptions spéciales fédérales et cantonales étant réservées.

Il fut décidé d'intégrer ces prescriptions dans la présente loi, mais d'en confier le contrôle et l'application à la Suval, avec l'appui des inspecteurs fédéraux sur le travail dans les fabriques. C'est une heureuse solution, basée sur l'expérience, qui permettra d'éviter les chevauchements irritants que l'on constatait parfois. Inutile d'insister sur l'importance essentielle d'une telle prévention dans les métiers particulièrement, comme cela se fait depuis longtemps dans les entreprises industrielles.

Durée du travail et du repos

Les prescriptions matérielles de ce chapitre ne s'écartent guère de celles fixées dans l'avant-projet de la commission préconsultative et s'inspirent encore de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, en ce qui concerne les pauses, la durée du repos nocturne et hebdomadaire, le travail de nuit et du dimanche, les jours fériés. Cette matière peut justement faire l'objet d'ordonnance juridique qualifiée sur proposition commune des associations professionnelles, dont nous avons déjà parlé, avec les vacances en plus.

Tout le chapitre prête encore aux plus grandes difficultés, avec les prescriptions sur la protection des jeunes gens et des femmes, car il constitue une véritable révolution dans l'état actuel de l'industrie hôtelière, par exemple. Actuellement encore, les délégations ouvrières et patronales de la petite commission d'experts cherchent une solution raisonnable assez souple pour offrir une protection sérieuse à tous les travailleurs, ceux de l'agriculture exceptés, sans mettre en danger des branches professionnelles dont la situation particulière est extrêmement complexe.

Conformément à l'article 40 de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques et en tenant compte de la convention internationale de 1930, la durée normale du travail hebdomadaire ne doit pas dépasser quarante-huit heures pour le personnel des entreprises industrielles et des bureaux, cinquante-quatre heures pour les travailleurs du transport et du bâtiment, cinquante-deux heures pour les autres travailleurs. L'avant-projet de la commission préconsultative fixait cette durée maximum à cinquante-cinq heures dans le bâtiment. Mais la petite commission d'experts l'a ramenée à cinquante-quatre heures non sans soulever des protestations chez les entrepreneurs. Pour faire l'équilibre, nous avons transmis de notre côté les protestations des travailleurs qui estiment excessive cette durée maximum de l'horaire hebdomadaire de travail. Mais, sans compter qu'elle avait été acceptée par les représentants des organisations en son temps, il faut bien rappeler que le contrat collectif de travail offre justement la possibilité d'aller au-dessus de ces normes. La durée normale du travail quotidien est fixée à dix heures diurnes (neuf heures pour les jeunes gens), huit heures nocturnes. Pour le travail en équipe, il s'agit de huit heures au maximum dans un espace de neuf heures consécutives. Cette durée du travail peut encore être limitée temporairement dans le temps « lorsqu'une branche souffre ou est menacée d'une crise de chômage sérieuse ».

La loi, extrêmement souple, offre la possibilité de répartir la durée du travail sur une période plus longue si les associations professionnelles le proposent d'un commun accord. Mais elle ne pourra dépasser, en moyenne annuelle, les limites de la durée normale du travail hebdomadaire ou quotidien qu'avec l'approbation de la Confédération ou, à son défaut, des cantons. De même, elle permet la compensation des heures de travail perdues, en raison de perturbations présentes ou imminentes dans l'exploitation, mais seulement avec l'approbation des travailleurs intéressés, dans les limites de la durée maximum du travail quotidien et à raison d'une heure par jour pendant une période maximum de trente jours. Ce sont là des assouplissements qui faciliteront les industries saisonnières, l'hôtellerie en particulier.

Quand des travaux accessoires doivent être accomplis, la durée normale du travail peut être dépassée, mais pas au delà de douze heures par jour.

Même souplesse en ce qui concerne la prolongation temporaire de la durée du travail en cas de surcroît de travail extraordinaire ou d'urgence, en cas de force majeure ou de perturbations présentes ou imminentes que l'on ne peut compenser autrement. La prolongation est limitée à cent quatre-vingts heures par année civile, l'employeur pouvant de son propre chef faire exécuter soixante heures supplémentaires par année sans autorisation. Au delà, l'autorisation de l'autorité cantonale est nécessaire, et même celle des travailleurs

intéressés s'il est nécessaire de dépasser cent vingt heures supplémentaires. Les heures supplémentaires donnent droit au supplément de salaire de 25%.

Il convient de mentionner que les *vacances*, reprises de l'avant-projet et améliorées, sont fixées à six jours au moins après une année de service, neuf jours après cinq ans et douze jours après dix ans. On est même allé jusqu'à concéder les *dix-huit jours ouvrables, dont douze consécutifs, à tous les jeunes gens des deux sexes de moins de 18 ans révolus.* C'est la réalisation d'un postulat ancien auquel tenait beaucoup l'Union syndicale suisse. Comme il s'agit naturellement de vacances payées, l'employeur doit verser au travailleur durant les jours ainsi chômés son salaire intégral. Des vacances plus longues pourront même être prescrites par voie d'ordonnance pour certaines professions ou certaines catégories d'entreprises qui mettent en danger la santé des travailleurs, qui ne sauraient valablement renoncer ni aux vacances ni au repos hebdomadaire. L'article 29 précise judicieusement: « Toutefois, si les rapports de travail prennent fin avant que le travailleur ait obtenu le repos et les jours de vacances qui lui reviennent, il a droit à une indemnité déterminée d'après son salaire total, y compris, le cas échéant, la contre-valeur de son salaire en nature. Il ne peut cependant réclamer cette indemnité s'il quitte son employeur de sa faute ou est congédié pour de justes motifs. » (C. O., art. 352.)

Il est encore interdit d'exécuter du travail pour autrui durant les vacances ou autres repos. Et les associations professionnelles pourront même proposer d'un commun accord que cette interdiction soit étendue à d'autres travaux exécutés pour autrui. Comme sanction, le travailleur perd le droit au salaire pour cette période, l'employeur pouvant récupérer le salaire déjà versé.

Des dispositions particulières permettent aux cantons de régler différemment la durée du travail et du repos, sous la forme de loi ou d'ordonnance juridique qualifiée (la question de savoir si la dernière possibilité doit être réservée à la Confédération est encore pendante) dans les professions dont le champ d'activité est limité au plan local et dont la concurrence, sur le plan intercantonal est insignifiante. Les entreprises industrielles, cependant, ne pourront pas être soumises à la réglementation cantonale. D'autre part, une ordonnance fédérale établira pour les catégories d'entreprises non soumises à la réglementation ci-dessus mentionnée des dérogations aux prescriptions sur la durée du travail et du repos. Ce qui pourra se faire également sous forme d'ordonnance qualifiée, sur proposition des associations professionnelles centrales, dans les métiers suivants régis en droit privé par des contrats collectifs de travail:

a) exploitations horticoles, entreprises de voiturage et entreprises qui utilisent ou travaillent des produits agricoles;

b) petites entreprises dont l'horaire de travail dépend des besoins de la population agricole ou montagnarde;
c) hôtels, restaurants, divertissements et établissements des stations climatiques et thermales qui servent uniquement au tourisme;
d) professions dont l'exercice requiert des voyages réguliers.

Protection spéciale des jeunes gens et des femmes

Le quatrième chapitre est repris de la loi des fabriques et de son ordonnance d'exécution sur la protection des jeunes gens. Il améliore même, comme nous l'avons vu déjà, l'avant-projet dans la question des vacances. Le repos quotidien, de douze heures et l'interdiction du travail de nuit et du dimanche doivent encore être discutés entre les délégations ouvrières et patronales pour les motifs déjà indiqués précédemment. Les prescriptions relatives aux devoirs de l'employeur envers les jeunes gens n'ont pas été contestées.

De même, la protection des femmes est réglée dans un chapitre particulier, le cinquième. Là encore, les partenaires ouvriers et patronaux devront chercher un compromis acceptable pour la durée du travail et du repos. Femmes et jeunes gens constituent en effet une part importante du personnel de l'industrie saisonnière, de l'hôtellerie plus spécialement. Outre ces prescriptions et les dispositions générales, la loi protège les femmes enceintes et la mère, comme c'était d'ailleurs également prévu dans l'avant-projet de la commission préconsultative.

Règlement d'entreprise

Repris de l'avant-projet et de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, ce sixième chapitre n'a pas donné lieu à grandes discussions. Le règlement d'entreprise sera établi par les établissements industriels, d'entente avec les travailleurs. Il ne pourra contenir des prescriptions contraires à la loi *ou aux contrats collectifs de travail obligatoires.* Le texte souligné permet de mesurer une fois encore le progrès réalisé dans le sens des revendications du congrès syndical suisse extraordinaire de 1946.

Contrat de travail

Ce chapitre constitue en quelque sorte la protection du salaire des travailleurs. Il fait obligation à l'employeur de délivrer un relevé du compte salaire. Des retenues ne sont admises que si elles sont fixées dans le règlement d'entreprise ou convenues par écrit. Elles ne pourront excéder la moitié du salaire mensuel pour les employés, ni celui de six jours pour les ouvriers.

La caution versée à l'employeur pour garantir les obligations assumées ou la mise de fonds dans l'entreprise n'ont pas donné lieu à disputes, la protection de l'article 53 était suffisamment claire.

En revanche, la question controversée de l'*indemnité de départ*, revendiquée surtout par les employés, ne fut réglée qu'après maints conciliabules des groupes ouvrier et patronal auxquels la commission d'experts, en désespoir de cause, avait sagement remis l'étude du problème.

Au début, on s'en souvient, il s'agissait dans l'avant-projet de la commission préconsultative d'accorder une *indemnité* au travailleur congédié sans faute de sa part, après un engagement de dix ans ou plus. Cette indemnité de départ suppléait en quelque sorte à une pension de vieillesse. Elle atteignait au minimum un quart et au maximum la totalité du dernier gain annuel. C'était la mirifique résultante de ce qu'on est convenu d'appeler aujourd'hui, non sans ironie, l'esprit de Sedrun. Dans ce village idyllique des Grisons, la grande concession fut faite par le groupe des employeurs de la première conférence d'experts. Mais quand les associations eurent à se prononcer, il resta peu de chose de l'esprit de Sedrun. On parle encore aujourd'hui à ce propos de la défaite retentissante du président d'une grande association centrale devant ses mandants. Dans la variante Schweingruber, cette nouveauté fut précisée sous forme d'une échelle d'indemnités allant de deux mois de salaire assuré après cinq ans d'activité et plus dans la même entreprise pour atteindre douze mois après vingt-cinq années. Les discussions de la grande conférence de Berne, en novembre 1946, contribuèrent à dissiper bien des illusions. L'indemnité perdit son caractère pour devenir ensuite un simple délai de congé prolongé réciproquement au cours des délibérations de la petite commission d'experts et les auteurs du projet Hug-Germann furent bien obligés d'en tenir compte. Sous cette forme, l'avantage devenait un handicap en période d'expansion économique où l'ouvrier a intérêt à une certaine liberté de mouvement qui lui permet d'améliorer sa situation en un laps de temps restreint. Sans compter que dans l'industrie du bâtiment on ne connaît même pas et on ne tient pas encore à connaître la quinzaine légale ou contractuelle.

Dans ces conditions, il fallut trouver un accommodement qui donne satisfaction aux employés et ouvriers. Voici une traduction libre du texte hybride qui fut finalement adopté par les parties intéressées à l'article 59:

> 1° Pour les contrats de travail soumis à la présente loi, les délais de congé de l'article 348 du C. O., alinéas 1 et 2, ne peuvent être réduits que par des contrats collectifs de travail passés entre associations d'employeurs et de travailleurs sans liaison avec les délais de congé minima fixés au chiffre 3 de cet article.

2º Pour le contrat de travail des employés, une réduction des délais de congés peut aussi être fixée par convention écrite, mais seulement dans les limites fixées à l'alinéa 3 de l'article 348 mentionné et contre versement d'une indemnité de départ par l'employeur dans la mesure où le congé légal a été réduit. Le versement de l'indemnité de départ échoit à la fin du contrat d'engagement.

Les deux alinéas suivants du projet Hug-Germann n'ont pas été modifiés. Ils ont la teneur suivante:

3º L'indemnité de départ peut être augmentée des prestations qu'une institution de prévoyance sociale doit acquitter lors de la résiliation du contrat de travail ou ultérieurement, dans la mesure des contributions que l'employeur a versées à cet effet.

4º Sont réservés les articles 352 et 353 du Code des obligations relatifs à la résiliation immédiate.

La *protection de l'engagement* demeure en ce sens que le congé notifié par l'employeur est déclaré nul à l'article 54 s'il intervient: *a)* pendant un service militaire obligatoire en Suisse et pendant les deux semaines qui le suivent ou le précèdent; *b)* au cours des huit premières semaines d'une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident non imputables au travailleur; *c)* au cours des huit semaines qui précèdent ou suivent l'accouchement.

L'article 55 considère le congé comme abusif quand il intervient: *a)* en raison d'un service militaire; *b)* parce que le travailleur accepte ou exerce une charge publique; *c)* parce que le travailleur appartient ou n'appartient pas à une confession déterminée ou bien à une association politique légale ou professionnelle; *d)* en raison de l'activité politique ou syndicale déployée par le travailleur hors de l'entreprise; *e)* en raison de l'activité du travailleur au sein d'une délégation du personnel d'une entreprise; *f)* à l'égard d'une femme enceinte et en raison d'une suspension de travail conforme à l'article 47, alinéa 2.

C'est la reconnaissance dans la loi du droit d'association, de façon plus nette que dans la Constitution fédérale, pour lequel les syndicats luttent inlassablement dans le monde entier.

Un congédiement abusif donne droit à une indemnité égale au salaire de deux mois au moins ou de six mois au plus pour un employé, de deux semaines au moins ou de douze semaines au plus pour un autre travailleur. La durée de l'engagement et le montant du dommage subi serviront de critères essentiels pour la fixation de l'indemnité.

Si l'employeur rompt le contrat illégalement pour d'autres motifs que ceux énumérés à l'article 55, le travailleur a droit au salaire convenu jusqu'à l'échéance contractuelle ou du délai ordinaire de congé. Si le travailleur est en faute, il doit à l'employeur une indemnité égale au salaire d'un demi-mois s'il est employé, d'une semaine s'il est ouvrier.

Assurance-accidents

Le texte nouvellement incorporé dans la loi a été étudié par l'Office fédéral des assurances sociales. Il rend l'assurance obligatoire contre les accidents professionnels et non professionnels aux travailleurs qui sont occupés ailleurs que dans l'industrie en permanence. La prime pour l'assurance contre les accidents non professionnels est à verser par le travailleur.

Le chef d'entreprise est tenu de s'acquitter de son obligation en concluant un contrat avec une société d'assurance privée autorisée à opérer. Il ne pouvait naturellement être question de remettre purement et simplement à la Suval les quelque sept cent mille travailleurs occupés dans deux cent mille entreprises environ. C'est pourquoi il fallut bien recourir aux institutions privées.

Les prestations sont naturellement différentes de celles de la Suval, les frais de traitement étant, par exemple, limités à un maximum de 5000 fr. par accident. En cas d'invalidité, au lieu de la rente plus sociale, il est prévu une indemnité en capital. De même, des indemnités en capital variables seraient versées aux survivants d'un assuré victime d'accident mortel. Le gain pris en considération pour le calcul de l'indemnité journalière fixée à 80% du gain perdu, comme dans la loi fédérale sur l'assurance-accidents, est variable. Il atteint 10 fr. au minimum, la part excédent 26 fr. par jour ou 7800 fr. par an n'étant en aucun cas prise en considération.

Quant au tarif des primes, il est à déterminer entre assureurs, d'une part, et représentants des employeurs et des travailleurs, d'autre part. Il doit être approuvé par le Bureau fédéral des assurances. Une commission d'arbitrage tranche définitivement les contestations entre assurés et assureurs au sujet du montant des primes. Cette commission est composée pour moitié par des assureurs et pour moitié par les représentants des assurés.

Institutions sociales et conflits collectifs

Le chapitre VII inséré dans le projet Hug-Germann traite des institutions sociales de façon plus approfondie que l'avant-projet. Trop approfondie même, si l'on en juge aux oppositions qui se manifestent déjà. Comme cette réglementation audacieuse a été soumise pour préavis au Département fédéral de justice, aux cantons et aux associations professionnelles, nous renonçons à la commenter. Il suffira d'indiquer que la petite commission d'experts et la commission fédérale sur le travail dans les fabriques ont décidé de l'intégrer dans la présente loi plutôt que d'en faire une loi particulière.

C'est le chapitre IX qui s'occupe des conflits collectifs de travail, prévoit des offices de conciliation publics pour s'efforcer de concilier les parties quand les offices conventionnels ont échoué.

Les conflits qui s'étendent au delà d'un canton sont de la compétence fédérale, cantonale quand le différend n'a qu'une portée régionale. En règle générale, l'office public intervient seulement à la requête des employeurs ou de travailleurs intéressés ou de leurs associations, mais il peut également le faire d'office. Avant l'introduction et pendant la durée de la procédure, les parties doivent s'abstenir de tout acte de lutte jusqu'au terme de la troisième semaine à compter du début de la procédure officielle. La commission d'experts et celle des fabriques ont décidé toutes deux de s'en tenir à la notion de paix absolue durant la procédure, réglée par voie d'ordonnance pour ce qui touche le fédéral, par le droit cantonal pour le surplus, avec possibilité de sanctions administratives en cas de violation. Si l'Office de conciliation public échoue dans son intervention, les parties peuvent demander une sentence à un office arbitral public, *sentence qui ne sera obligatoire que si les parties en font expressément la demande.*

Encore un chapitre controversé, bien que dans de nombreux contrats collectifs de travail, la clause de paix absolue soit affirmée.

Exécution du droit public

Si les cantons veillent sur leur territoire à l'exécution des prescriptions de droit public, c'est à la Confédération qu'incombe la haute surveillance de la loi, avec délégation de compétence au Département fédéral de l'économie publique et aux inspecteurs fédéraux du travail. Les autorités d'exécution et de surveillance *feront appel au concours des associations professionnelles d'employeurs et de travailleurs en vue de l'exécution des prescriptions de droit public.* Quoi de plus naturel puisque les associations professionnelles sont mieux à même que quiconque de contrôler l'application de la loi par leurs propres membres! Mais quel progrès, tout de même. En cas de réglementation de la durée du travail et du repos, sur proposition commune des associations, *le contrôle pourrait être exercé par un organe paritaire avec l'autorité cantonale.* On voit par là les perspectives qui s'ouvrent devant les offices professionnels existants ou les commissions paritaires!

Une commission de la protection du travail, nommée par le Conseil fédéral, remplacerait l'actuelle commission fédérale sur le travail dans les fabriques, avec la représentation des cantons, des universitaires et, en nombre égal, des associations d'employeurs et de travailleurs. Cette commission aurait pour tâche de donner des avis à l'Office fédéral sur les prescriptions de droit public à édicter ultérieurement, ainsi que sur les questions de principe touchant à l'application et à l'exécution de ces prescriptions.

Une seconde commission, dite des entreprises fédérales, pour autant qu'elle tombe sous le coup de la loi, serait également nom-

mée par le Conseil fédéral sur les mêmes bases proportionnelles que la première.

Des mesures spéciales peuvent être prises par l'autorité cantonale compétente quand la santé ou la capacité de travail des ouvriers sont mis en danger ensuite de l'inobservation des prescriptions légales, sous forme d'interdiction totale ou partielle des locaux ou des installations, voire même l'arrêt total de l'exploitation. L'autorité cantonale veille en outre à faire cesser les abus graves relatifs au payement du salaire, par exemple le fait de ne pas payer les salaires fixés par un contrat collectif de travail liant l'employeur.

La juridiction administrative prévoit la dénonciation des cas d'inobservation des prescriptions de droit public de la loi, le recours simple devant l'autorité désignée par le canton ou le recours au Conseil fédéral contre les décisions prises en dernière instance cantonale.

Dispositions et juridictions pénales

Dans le onzième chapitre sont énumérées les infractions punissables aux prescriptions sur l'hygiène et la prévention des accidents, sur la durée du travail et sur la protection des jeunes gens et des femmes, ou toutes autres obligations de la loi. Dans les cas de peu de gravité, le contrevenant est puni d'une amende, d'arrêts éventuels dans les cas graves.

Le chapitre XII comprend d'autres dispositions de droit fédéral. Il accorde au Conseil fédéral la compétence d'édicter les ordonnances prévues dans la loi et les prescriptions d'exécution nécessaires qu'il soumet auparavant aux cantons et à la commission de la protection du travail. *Il donne également aux associations centrales d'employeurs et de travailleurs l'occasion d'exprimer leur opinion.*

Conclusions

Comme tous les textes législatifs, le projet de loi Hug-Germann pour la protection des travailleurs de l'industrie, du commerce et des arts et métiers fait des mécontents dans tous les camps. Des uns trouvent qu'il va trop loin. D'autres lui reprochent en revanche d'être trop pusillanime. En fait, c'est une œuvre audacieuse puisqu'elle embrasse un champ d'application extrêmement vaste avec assez de souplesse pour permettre à l'industrie privée, aux arts et métiers surtout, dont la diversité professionnelle est infinie, de vivre et de se développer en assurant aux travailleurs un minimum appréciable de protection légale. D'autant plus appréciable qu'à part la législation fédérale sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers, sur le repos hebdomadaire et sur l'âge minimum des travailleurs il n'existait aucune protection légale efficace dans ces branches professionnelles. Il est vrai que, dans les professions

fortement organisées sur le plan syndical, cette lacune fâcheuse était comblée par des contrats collectifs de travail. Mais sur les sept cent mille travailleurs du commerce et des arts et métiers, quelques centaines de mille ne bénéficiaient qu'indirectement de cette protection de droit privé. Il faut tenir compte de ce fait dans nos milieux pour juger équitablement l'œuvre de clarté, de simplification et de protection à la fois qu'ont élaborée avec un indiscutable sens social MM. les professeurs Hug et Germann, qu'a mise laborieusement au point la petite commission d'experts et sur laquelle la commission fédérale sur le travail dans les fabriques s'est prononcée ensuite.

Nous avons vu déjà qu'il reste des points litigieux à régler. Les groupes patronal et ouvrier, d'une part, les rédacteurs, d'autre part, en relation avec l'Office fédéral de l'industrie et du travail vont s'efforcer de les liquider. Le projet sera mis au net alors et soumis encore une fois à la commission d'experts, aux cantons et aux associations professionnelles avant d'être discuté par les Chambres fédérales.

Si l'on osait formuler un vœu, ce serait que les opposants n'oublient pas de considérer l'état actuel de la législation du travail, de se reporter ensuite à l'avant-projet de la commission préconsultative sans oublier de jeter en passant un regard sur les conventions arrêtées par la conférence internationale du travail et sur les expériences qui se déroulent autour de notre pays. Cela inciterait à juger de façon plus objective ce grand œuvre qu'on voudrait voir maintenant passer dans la réalité pratique.

Assonance et dissonance

Arthur Steiner, conseiller national et vice-président de la Fédération suisse des ouvriers métallurgistes et horlogers vient de défendre avec conviction le projet de loi fédérale sur le travail devant le congrès ordinaire de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation qui avait eu la sagesse de faire appel à lui.

Après avoir relevé les mérites des associations professionnelles, qui créèrent et développèrent le réseau de plus en plus vaste des contrats collectifs de travail sur la base du droit privé, il déclara que la nouvelle loi devra être telle « que les contrats collectifs et les accords conventionnels puissent se développer organiquement à l'avenir aussi, comme éléments régulateurs de notre économie. En revanche, la protection ouvrière incombera avant tout à la loi. Nous ne serons donc pas placés devant l'alternative entre la loi ou les