**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
**Herausgeber:** Union syndicale suisse
**Band:** 58 (1966)
**Heft:** 2

**Artikel:** Aperçu de la loi sur le travail
**Autor:** Laissue, Albert
**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-385392

**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:** 16.07.2025

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

# Aperçu de la loi sur le travail

Par *Albert Laissue*

## *1. Préambule*

Voilà bientôt un siècle que la Confédération suisse s'est mise à légiférer sur la protection des travailleurs. En effet, sa première œuvre en la matière – un chef-d'œuvre social, pour l'époque – remonte à 1877: c'était la loi sur les fabriques.

Celle-ci, devenue vieillotte au début du XX^e^ siècle, est complètement refondue en 1914. En 1919, on en revise les prescriptions sur la durée du travail, et elle subsistera telle quelle jusqu'au 31 janvier 1966.

Sous ce régime, les ouvriers de l'industrie sont les seuls à bénéficier d'une législation à statut complet. Aussi les autres travailleurs, ceux des arts et métiers, ceux du commerce, notamment, se plaignent-ils de l'indifférence du Parlement fédéral. La Confédération les fera attendre jusqu'en 1922 avant de légiférer sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers, jusqu'à 1931 avant de réglementer le repos hebdomadaire, et jusqu'à 1938 avant de fixer l'âge minimum des travailleurs.

Il est pourtant vrai que, depuis cinq ou six décennies, les bonnes volontés n'ont pas manqué de se manifester. Plusieurs cantons se sont résolus à légiférer, surtout après la seconde guerre mondiale, dans les domaines du droit du travail où la Confédération n'avait pas usé de son droit de le faire. Sur le plan fédéral, maints avant-projets et contreprojets de lois générales, tant officieux qu'officiels, ont vu le jour. Puis, le 30 septembre 1960, le Conseil fédéral présente aux Chambres un message à l'appui d'un projet de loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, loi qui sera votée le 13 mars 1964 et qu'on appelle simplement loi sur le travail. Elle est entrée en vigueur le 1^er^ février 1966.

C'est une loi de compromis. Avant même qu'on l'applique, beaucoup d'administrés intéressés l'ont critiquée vertement. Des travailleurs lui reprochent de n'être pas assez progressiste. Des artisans et des commerçants la redoutent parce qu'ils lui attribuent un caractère quasi révolutionnaire. Enfin, bien des fabricants s'en méfient, ne sachant pas ce qu'il faut en attendre, et paraissent craindre surtout qu'elle ne leur amène des complications administratives.

Au fond, qu'est-ce que la loi sur le travail? A quoi vise-t-elle? De quels moyens usera-t-elle? Quel est son caractère juridique?

Son but est de protéger les travailleurs (c'est-à-dire leur vie et leur santé) ainsi que le voisinage des entreprises (le voisinage comprend tout: gens, bêtes et biens).

A cet effet, elle réglemente la durée du travail et du repos, prescrit des mesures en matière d'hygiène et de prévention des accidents.

Elle offre pour avantages: de codifier les prescriptions protectrices des travailleurs, précédemment éparses dans de nombreuses lois; de moderniser les normes qu'elle impose; enfin et surtout, de mettre les travailleurs sur pied d'égalité.

C'est une loi de droit public. Cela signifie notamment que ses prescriptions sont impératives, que l'administration est chargée d'en contrôler l'observation, et que, contrairement à la loi sur les fabriques, elle ne contient aucune disposition sur le contrat de travail, matière qui relève du droit privé.

Deux ordonnances, édictées par le Conseil fédéral, la complètent.

L'ordonnance I, ou ordonnance générale, contient des dispositions normatives sur des points secondaires expressément prévus par la loi, des dispositions d'exécution destinées à préciser des prescriptions de la loi, ainsi que des dispositions administratives à l'intention des autorités d'exécution et de surveillance. Aucun intéressé désireux de bien connaître ce que le législateur lui prescrit ou lui permet ne peut se dispenser d'étudier, en plus de la loi, l'ordonnance I.

L'ordonnance II, qui a caractère spécial, ne vise que certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs auxquelles elle concède des allégements.

L'appréhension que la loi sur le travail et ses deux premières ordonnances inspirent à de nombreux employeurs et travailleurs est partiellement imputable à la brièveté du laps de temps – environ deux semaines – qui séparait leur promulgation de leur entrée en vigueur, temps beaucoup trop court pour les étudier. Nous verrons plus loin que dans la plupart des cas cette appréhension est sinon infondée, du moins excessive.

Mon propos n'est pas de donner de la loi sur le travail une image réduite, une espèce de microphotographie. Je préfère ne l'esquisser qu'à gros traits, quitte à insister sur quelques points sans importance fondamentale, mais dont je pense qu'ils revêtent une utilité pratique.

### 2. *Champ d'application*

D'après son titre, la loi sur le travail embrasse dans son champ d'application toute l'économie du pays, sauf l'agriculture. Cette délimitation, sommaire parce que schématique, souffre toutefois des exceptions. Quoique en principe toutes les entreprises, tant privées que publiques, soient soumises à la loi, beaucoup y sont soustraites (par exemple les administrations publiques, les entreprises régies par la législation sur la durée du travail dans les chemins de fer et autres entreprises de transport et de communications, les entreprises agricoles et leurs services accessoires, les entreprises de pêche, les ménages privés et les entreprises purement familiales).

Y sont également soustraites plusieurs catégories de personnes (ainsi les ecclésiastiques et autres personnes au service d'une Eglise, le personnel diplomatique étranger, le personnel navigant des entreprises de transports aériens internationaux, les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique, les médecins assistants, les instituteurs, les ouvriers à domicile et les voyageurs de commerce).

Est à la tête d'une entreprise celui qui, en qualité d'employeur, occupe un ou plusieurs travailleurs. Peu importe que l'emploi soit permanent ou temporaire, que le travailleur soit occupé à plein temps ou à temps partiel, qu'il se serve constamment d'une machine ou uniquement de ses mains ou de sa plume, qu'il travaille dans un local ou en plein air.

Sont réputés travailleurs, en plus des ouvriers et employés dans l'acception courante de ces termes, les apprentis, stagiaires et volontaires, ainsi que les autres personnes qui travaillent dans l'entreprise principalement à des fins de formation ou pour se préparer au choix d'une profession.

### *3. Nature des entreprises*

La loi fait une différence nette entre les entreprises selon qu'elles sont industrielles ou non.

Pour qu'une entreprise soit industrielle, il faut:

*a)* qu'elle produise des biens ou de l'énergie;

*b)* qu'elle utilise des installations fixes à caractère durable;

*c)* que l'emploi de machines ou d'autres installations techniques ou bien l'exécution d'opérations en série y détermine la manière de travailler ou l'organisation du travail, et, au surplus

*d)* qu'elle occupe au moins six travailleurs affectés soit à la production, soit à la transformation ou au traitement de biens, soit à la production, à la transformation ou au transport d'énergie,

*ou bien*

qu'elle ait une manière de travailler ou une organisation du travail déterminée essentiellement par des procédés automatiques (entreprise automatisée),

*ou encore*

qu'elle soit particulièrement dangereuse pour la vie ou la santé des travailleurs (mise en œuvre ou entreprosage de matières explosibles, particulièrement inflammables ou particulièrement nocives; risques particulièrement grands d'accidents, de maladie ou de surmenage);

*e)* qu'elle soit assujettie à la loi, comme telle, par une décision d'espèce de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT), et que cette décision lui ait été communiquée.

Il ressort de ce qui précède qu'une entreprise satisfaisant aux trois conditions *a* à *c*, ainsi qu'à l'une des conditions alternatives énoncées sous lettre *d*, mais qui n'a pas fait l'objet d'une décision d'assujettissement prononcée par l'OFIAMT, ou bien qui n'a pas reçu communication de cette décision, est, juridiquement parlant, une entreprises non industrielle.

L'assujettissement – qui a pour effet de soumettre l'entreprise à à des prescriptions spéciales – a lieu d'office. Tout employeur dont l'entreprise satisfait aux conditions légales (*a* à *d*) a la faculté de demander qu'elle soit assujettie, mais la loi ne lui prescrit pas de le faire.

En cas de doute quant à l'applicabilité de la loi à une entreprise non industrielle, l'autorité cantonale statue.

Chaque canton tient pour soi, et l'OFIAMT pour toute la Suisse, un registre des entreprises industrielles.

Dresser un registre des entreprises non industrielles est facultatif, mais les cantons seront probablement amenés à le faire par la nécessité d'exercer un contrôle sérieux sur l'observation de la loi dans ces établissements.

### *4. Hygiène et prévention des accidents*

Tout employeur est tenu de protéger la vie et la santé de son personnel, de mettre le voisinage à l'abri d'effets nuisibles ou incommodants et, à cette fin, de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. C'est donc sur lui que pèse, essentiellement et en premier lieu, la responsabilité de ces mesures, que son entreprise soit industrielle ou non. S'il ne prend pas toutes les mesures nécessaires ou lorsque celles qu'il a prises sont inefficaces, la loi n'admet pas que, pour se disculper, il se retranche derrière son ignorance.

Pour lui faciliter la tâche, le législateur lui enjoint de faire collaborer les travailleurs auxdites mesures, et, comme corollaire, il prescrit aux travailleurs de seconder l'employeur, d'utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité, ainsi que de s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation.

La loi est plus exigeante encore à l'égard des entreprises industrielles. Quiconque se propose de construire ou de transformer une telle entreprise doit en soumettre les plans à l'approbation de l'autorité cantonale, qui statue après avoir pris l'avis de l'inspecteur fédé-

ral du travail et les ordres de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents. Une fois la construction achevée, l'autorité cantonale l'inspecte et, si les normes voulues ont été respectées, elle délivre l'autorisation d'exploiter.

Une ordonnance III, qui régira l'hygiène et la prévention des accidents dans les entreprises industrielles, est en préparation. Elle devrait entrer en vigueur au début de 1967. En attendant qu'elle soit sur pied, les prescriptions en la matière insérées dans l'ordonnance portant exécution de la loi sur les fabriques restent applicables.

En ce qui concerne les entreprises non industrielles, rien n'est encore fait.

L'employeur qui enfreint une prescription sur l'hygiène et la prévention des accidents est punissable, qu'il ait agi intentionnellement ou par négligence.

Sous l'empire de la loi sur les fabriques, le travailleur n'encourait aucune responsabilité pénale. A présent, il est passible d'une sanction s'il transgresse lesdites prescriptions, une infraction par négligence n'étant toutefois répressible que si elle met sérieusement en danger la vie ou la santé d'autrui.

### *5. Exécution et haute surveillance*

Les cantons sont des autorités d'exécution.

Pour sa part, la Confédération, qui exerce la haute surveillance sur l'exécution, s'est réservée quelques attributions en matière d'exécution. Elle agit surtout par l'intermédiaire de l'OFIAMT, et celui-ci recourt, pour accomplir une partie de sa tâche, à l'assistance des Inspections fédérales du travail (anciennemment Inspections des fabriques) et du Service médical du travail.

Ces inspections et ce service sont chargés notamment de visiter les entreprises dans le cadre de la haute surveillance et de dispenser des conseils – chacun dans sa sphère d'activité – aux cantons, aux employeurs et aux travailleurs. Ils peuvent au surplus donner des instructions à l'employeur et exiger qu'il prenne les mesures nécessaires pour établir l'ordre légal.

Dans une circulaire du 26 janvier 1966 adressée aux départements cantonaux chargés d'exécuter la loi, l'OFIAMT a écrit:

« Les ordonnances I et II n'ayant été promulguées que peu de temps avant leur entrée en vigueur, les employeurs ne les connaissent pas encore bien. Cette remarque vaut surtout pour les exploitants d'entreprises non industrielles, celles-ci étant soumises pour la première fois à une réglementation fédérale complète (alors que, pour les entreprises industrielles, les normes nouvelles sont relativement peu nombreuses). Dans ces conditions, nous recommandons aux autorités d'exécution de se consacrer tout d'abord à expli-

quer la loi ainsi qu'à donner des conseils aux administrés, et à ne prendre des sanctions que plus tard, après des avertissements infructueux. »

### *6. Durée du travail et du repos*

La *durée du travail* – qui ne comprend pas le temps nécessaire pour aller au travail et en revenir – est le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. *Son maximum hebdomadaire* est de:

- quarante-six heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail (c'est-à-dire celles qui occupent plus de 50 travailleurs à la vente au détail, personnel de caisse compris, dans le même bâtiment ou dans des bâtiments voisins);
- de cinquante heures pour tous les autres travailleurs.

Le *régime normal* est le travail de jour, qui peut commencer à 5 heures en été, à 6 heures en hiver, et doit prendre fin au plus tard à 20 heures du lundi au vendredi et à 17 heures le samedi ainsi que la veille des jours fériés légaux.

La loi appelle *été* la période du 1er mai au 30 septembre, l'*hiver* étant le reste de l'année.

Les *régimes dérogatoires applicables sans permis* comprennent le travail compensatoire (à répartir sur douze semaines au plus), le travail supplémentaire jusqu'à concurrence de soixante heures par année et le travail accessoire.

Quant aux *régimes dérogatoires applicables moyennant un permis,* ce sont: le travail compensatoire réparti sur plus de douze semaines; le travail supplémentaire dès la soixante et unième heure; le déplacement des limites du travail de jour (en général, 4 heures et 22 heures; dans la semaine de cinq jours, 4 heures et 23 heures); le travail de jour à deux équipes (entre 4 heures et 24 heures); le travail de nuit, le travail du dimanche et le travail continu.

La *durée maximum du travail par équipes* est limitée:

- en général, à neuf heures par jour et par travailleur (pauses non comprises), la durée maximum de la semaine de travail devant être observée rigoureusement;
- s'il s'agit de travail continu, à neuf heures par jour et par travailleur (pauses non comprises), du lundi matin au vendredi soir; du vendredi soir au lundi matin, la durée des postes peut être prolongée jusqu'à concurrence de douze heures, moyennant

intercalation d'une pause de deux heures ou de deux pauses d'une heure, et à la condition que la durée maximum de la semaine de travail soit observée en moyenne sur seize semaines ou, exceptionnellement, sur vingt.

Les *pauses* (sous réserve de ce que nous venons de voir quant au travail continu) seront au minimum d'un quart d'heure, d'une demi-heure ou d'une heure, selon que la journée de travail dure plus de cinq heures et demie, sept heures ou neuf heures.

En plus du repos dominical, les travailleurs doivent avoir *une demi-journée de congé par semaine.*

*Délivrer des permis* compète:

- à l'autorité cantonale, pour tous les permis destinés aux entreprises non industrielles (sauf s'il s'agit de répartir le travail compensatoire sur plus de douze semaines); en outre, pour les permis de travail supplémentaire, de travail temporaire de nuit, de travail temporaire du dimanche et de travail temporaire à trois équipes ou davantage destinés aux entreprises industrielles;
- à l'autorité fédérale, pour tous les autres permis.

Le travailleur a droit à un *supplément de salaire*:

- de 25 % pour le travail supplémentaire non compensé par un congé (dès la soixante et unième heure seulement pour les employés de bureau, les techniciens et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail), pour le travail accessoire non compensé par un congé ainsi que pour le travail temporaire de nuit;
- de 50 % pour le travail temporaire du dimanche.

L'employeur qui commet une *infraction* aux prescriptions sur la durée du travail n'est punissable que s'il agit intentionnellement.

### 7. *Protection spéciale des jeunes gens et des femmes*

Le législateur voue une sollicitude particulière à la protection des jeunes gens et des femmes.

Sont réputés jeunes gens les adolescents et adolescentes de 15 à 19 ans, ou, s'il s'agit d'apprentis, de 15 à 20 ans.

15 ans est l'âge au-dessous duquel les jeunes gens ne peuvent, en principe, être occupés dans une entreprise. La loi admet cependant que l'on confie quelques travaux légers aux enfants de 13 à 14 ans.

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

tenu au surplus de garantir les jeunes gens du surmenage et des mauvais traitements.

Pour ces deux catégories de travailleurs, quelques prescriptions sur la durée du travail et du repos constituent des allégements par rapport aux régimes applicables aux hommes. Le travail de nuit et le travail du dimanche ne sont admissibles que dans des limites et des circonstances très restreintes. Enfin, l'ordonnance I prohibe plusieurs sortes de travaux dont elle donne les listes.

Intentionnelle ou non, toute infraction aux prescriptions sur la protection spéciale des jeunes gens et des femmes est punissable.

### *8. Dispositions spéciales visant certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs*

Les prescriptions générales sur la durée du travail et du repos ainsi que les prescriptions correspondantes relatives aux jeunes gens et aux femmes sont reprises en bonne partie de la loi sur les fabriques. Partant, elles ne peuvent être appliquées sans restriction à toutes les entreprises non industrielles et à leur personnel. Aussi était-il indispensable d'établir des dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs. Certes, ces catégories sont soumises en principe à la réglementation générale sur la durée du travail et du repos. Il convenait toutefois de déroger à cette réglementation, notamment quant à la durée maximum du travail, du repos quotidien et du repos hebdomadaire, en tant que c'est indispensable par suite de circonstances particulières et malgré les ressources qu'offrent les prescriptions générales, par exemple celles qui régissent le travail supplémentaire. C'est précisément ce que fait l'ordonnance II. Elle déroge à la loi en faveur de vingt-trois catégories d'entreprises ou de travailleurs (cliniques et hôpitaux; maisons et internats; cabinets de médecins et de dentistes, pharmacies; hôtels, restaurants et cafés; brasseries et entreprises produisant des eaux minérales; entreprises des régions touristiques et des localités frontières; entreprises de l'industrie automobile, entreprises de réparation de véhicules, machines et instruments agricoles; écoles d'équitation, entreprises de voiturage et autres entreprises utilisant des chevaux; personnel au sol des transports aériens; kiosques et entreprises satisfaisant aux besoins des voyageurs; commerces de marchandises facilement périssables; entreprises de traitement de produits agricoles; entreprises horticoles; entreprises sylvicoles; entreprises d'approvisionnement en énergie électrique, en gaz ou en eau; entreprises du génie civil, carrières; rédactions de journaux et périodiques; entreprises de radiodiffusion et de télévision; théâtres permanents; établissements de divertissement; entreprises de surveillance et personnel de gardiennage; patinoires et piscines; salons de coiffure).

### *9. Règlement d'entreprise*

Etablir un règlement d'entreprise est obligatoire pour les entreprises industrielles et facultatif pour les autres, mais ces dernières, si elles en rédigent un, doivent se conformer aux exigences de la loi sur le travail. Par conséquent, l'article 321 du Code des obligations, relatif au règlement de travail, ne joue plus pour aucun établissement soumis à la nouvelle loi.

L'employeur a le choix entre deux procédés pour rédiger le règlement.

Il peut le faire seul, c'est-à-dire dresser un acte unilatéral, mais il est tenu soit d'en afficher le projet, soit de le soumettre aux travailleurs, puis d'entendre ceux-ci dans les quatre semaines, à moins qu'ils ne lui donnent leur avis par écrit.

Il peut aussi convenir du texte du règlement avec une délégation librement élue par les travailleurs. Est réputée telle la délégation élue d'après un règlement établi par une convention collective de travail. Le règlement établi de cette façon a donc caractère contractuel, si bien que l'employeur ne pourra pas le modifier seul. Ce n'est toutefois pas une convention collective de travail, celle-ci ne pouvant être conclue, du côté des travailleurs, que par une association (cf. art. 322, al. 1, CO). Il s'ensuit que le règlement ne peut pas servir à fixer des conditions de travail, pas même le délai de congé.

Il doit régler:

*a)* le comportement des travailleurs dans l'entreprise (prescriptions de police de l'entreprise);

*b)* l'hygiène et la prévention des accidents;

*c)* la période de paie, le moment et le lieu de la paie, le mode de paiement et, enfin,

*d)* les termes de congé.

Etant donné que le règlement est établi à l'intention de tous les travailleurs de l'entreprise, et vu que la loi ne fait aucune restriction quant à son champ d'application, il s'agit d'y tenir compte aussi bien des employés que des ouvriers. Aussi faudra-t-il, dans la plupart des cas et du moins quant aux points *c* et *d*, prévoir deux sortes de régime, dont un pour les ouvriers et l'autre pour les employés.

Reste à savoir si l'énumération des points qui doivent être réglés est exclusive ou si, au contraire, il est possible d'en régler d'autres, par exemple les amendes.

Doctrine et jurisprudence admettent que le règlement de travail peut prévoir des amendes parce qu'il est fondé sur le contrat tel que le conçoit le Code des obligations, et que le règlement de

fabrique, acte unilatéral de l'employeur, pouvait en prévoir en vertu d'une disposition expresse de la loi.

Pour ce qui est du règlement d'entreprise, deux cas se présentent, à savoir:

*a)* Le règlement d'entreprise établi unilatéralement par l'employeur ne peut pas prévoir des amendes parce qu'il est dépourvu de tout caractère contractuel et, d'autre part, du fait que le législateur ne confère plus expressément à l'employeur le droit d'en infliger.

*b)* Pour ce qui est du règlement d'entreprise établi par une convention conclue entre l'employeur et une délégation des tratailleurs, on est tenté de dire qu'il ne peut servir à infliger des amendes ni en vertu de la loi sur le travail, vu que cette loi n'en parle pas, ni à la faveur de son caractère contractuel, étant donné que ce n'est pas une convention collective de travail et qu'une disposition sur les amendes irait plus loin qu'une clause sur les conditions de travail puisqu'elle réglerait les conséquences de l'inobservation du contrat de travail. Toutefois, l'administration, estimant que le pouvoir de réglementer le comportement des travailleurs est illusoire s'il n'est complété par le pouvoir d'infliger des amendes (seule sanction pratique à envisager), pense que le caractère juridique du règlement fondé sur une convention doit logiquement permettre de prononcer des amendes, le montant et l'affectation de celles-ci étant régis par les prescriptions de la loi sur les fabriques, lesquelles joueront le rôle de droit coutumier.

Rendons-nous à l'évidence: la loi sur le travail n'offre pas, en la matière, la clarté indispensable. Espérons que la jurisprudence ne tardera pas à le faire.

La validité du règlement d'entreprise est subordonnée à l'approbation de l'autorité cantonale.

### *10. Obligations de l'employeur et des travailleurs*

L'employeur doit:

- fournir aux organes d'exécution et de surveillance les renseignements dont ils ont besoin pour accomplir leur mission; leur permettre de pénétrer dans l'entreprise, réfectoires et foyers compris; tenir à leur disposition des registres et autres pièces fournissant sur chaque travailleur des données précises (état civil; genre d'occupation; date de l'entrée et du départ; durée hebdomadaire du travail; durée du travail supplémentaire et des travaux accessoires accomplis au cours de chaque période de paie et au total pendant l'année civile; les jours de

repos hebdomadaire accordés, à moins qu'ils ne tombent régulièrement le dimanche; en ce qui concerne les jeunes gens, les attestations d'âge délivrées par l'officier de l'état civil); conserver pendant deux ans les registres et pièces en question;

- pour toute entreprise industrielle, afficher l'horaire de travail et le communiquer à l'autorité cantonale;
- consulter les travailleurs – et, dans la mesure du possible, tenir compte de leur avis – avant d'ordonner soit du travail supplémentaire non soumis au régime du permis, soit du travail accessoire, soit du travail occasionnel à exécuter pendant le temps réservé pour compenser le travail dominical, ainsi qu'avant de fixer les pauses;
- demander à temps les permis concernant la durée du travail.

Les travailleurs sont également tenus de fournir aux organes d'exécution et de surveillance les renseignements dont ceux-ci ont besoin.

### *11. Vacances*

La loi sur le travail complète le titre X^e^ du Code des obligations en y insérant un article sur les vacances. En vertu de cette disposition, l'employeur est tenu de donner annuellement à son personnel des vacances payées dont la durée minimum est de deux semaines pour les adultes, et, pour les jeunes gens jusqu'à 19 ans ainsi que pour les apprentis jusqu'à 20 ans, de trois semaines. Les cantons peuvent en prolonger la durée, en faveur des adultes, jusqu'à concurrence de trois semaines.

Du fait que les vacances sont réglées par le Code des obligations, tous les travailleurs de l'économie privés, agriculture incluse, y ont droit.

### *12. Commission fédérale du travail*

Le Conseil fédéral nommera une commission du travail qui sera composée de trois représentants des cantons, de trois représentants de la science, de huit à dix représentants des associations d'employeurs, d'un nombre égal de représentants des associations de travailleurs ainsi que de deux représentantes d'organisations féminines. Cette commission sera appelée à donner son avis aux autorités fédérales sur des questions de législation et d'exécution, et elle pourra faire des suggestions de son propre chef.

### *13. Droit réservé et droit abrogé*

La loi sur le travail réserve expressément:

- la législation fédérale sur la formation professionnelle, sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles et

sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles;

- les prescriptions fédérales, cantonales et communales sur les rapports de service de droit public;
- les prescriptions de police fédérales, cantonales et communales.

Elle (ou son ordonnance I) abroge les prescriptions fédérales et cantonales se rapportant aux domaines qu'elle régit, sauf:

- les articles 20 à 26, 28, 29 et 69, al. 2 et 5, de la loi sur les fabriques (prescriptions de droit civil);
- les articles 30, 31, 33 à 35 de la loi sur les fabriques (prescriptions sur la conciliation);
- les articles 30 à 98 et 212 (hygiène et prévention des accidents) ainsi que l'article 112 (arrêté de compte à joindre à la paie) de l'ordonnance concernant l'exécution de la loi sur les fabriques;
- les prescriptions cantonales fixant à plus de deux semaines, mais à trois semaines au maximum, la durée des vacances annuelles des adultes.