Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 60 (1968)
Heft: 7-8

Artikel: La loi fédérale sur le travail : ses caractéristiques essentielles
Autor: Berenstein, Alexandre
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385501

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: 12.07.2025

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

La loi fédérale sur le travail

Ses caractéristiques essentielles

Par *Alexandre Berenstein*
Professeur à la Faculté de droit

Grâce à l'aimable autorisation de la Faculté de droit de l'Alma mater genevoise, nous avons le grand privilège de présenter à nos lecteurs l'excellente étude d'un grand juriste sur une loi générale de protection des travailleurs. Il s'agit d'une conférence prononcée à la Journée juridique de cette Faculté le 7 octobre dernier. Nos lecteurs apprécieront une fois de plus la science et la conscience – mais aussi le don de vulgarisation – d'un collaborateur fidèle et désintéressé de notre revue, qui rédigea avec une rare compétence notre supplément trimestriel «Travail et Sécurité sociale» du commencement à la fin de sa courte existence, sur un thème qui fit déjà l'objet de plusieurs études dans cette revue. *Réd.*

I. Introduction

Le droit du travail a pendant longtemps reposé avant tout sur la législation protectrice des travailleurs, dont la Suisse a été l'un des précurseurs. Actuellement, la législation de droit civil, d'une part, les conventions collectives de travail, d'autre part, constituent des secteurs tout aussi importants du droit du travail, mais leur développement n'enlève pas sa justification à la législation de droit public.

Or l'adoption par les Chambres fédérales, le 13 mars 1964, de la loi fédérale sur le travail[1] marque une date mémorable dans l'historique de la législation fédérale de protection des travailleurs, et ceci pour deux raisons: cette loi réalise une *extension* importante, en même temps qu'une *codification* de la législation protectrice fédérale. Non seulement, en effet, le droit fédéral supplante le droit cantonal en maintes matières, mais aussi la plupart des lois fédérales anciennes de protection des travailleurs ont été abrogées par la loi nouvelle, qui réglemente les divers aspects de cette protection. Il convient d'ailleurs de signaler, sur ce dernier point, qu'une évolution parallèle se produit sur le plan du droit privé. Le 25 août 1967, le Conseil fédéral déposait sur le bureau de l'Assemblée fédérale un projet de loi destiné à réviser les titres X et Xbis du Code des obligations[2], consacrés respectivement au contrat de travail et au contrat d'apprentissage, et à incorporer dans le code différentes lois spéciales de droit privé touchant à cette matière. Rappelons aussi qu'il y a quelques années, la matière des contrats collectifs de travail a déjà fait l'objet d'une révision[3], qui est reprise presque sans modification dans le projet qui vient d'être déposé.

[1] *Recueil des lois fédérales (RL)* 1966, p. 57 et 1587; *Législation sociale de la Suisse (LSS)* 1964, p. 1.
[2] *Feuille fédérale (FF)* 1967, vol. II, p. 249.
[3] *RL* 1956, p. 1645; *LSS* 1956, p. 24.

Nous assistons donc à un mouvement législatif de grande envergure tendant à moderniser la législation du travail dans notre pays. Sans doute, cependant, la loi fédérale sur le travail revêt-elle une importance plus grande que la loi sur le contrat de travail, puisqu'elle ne contient pas seulement des dispositions de droit matériel, mais qu'elle modifie fondamentalement les rapports entre la législation fédérale et la législation cantonale du travail.

Nous croyons donc pouvoir dire que la loi sur le travail mérite d'être connue de tous les juristes, car il importe d'être au fait des répercussions qu'elle entraîne sur la structure de la législation de notre pays. Elle mérite aussi d'être connue en raison de la portée de ses dispositions, qui affectent pour ainsi dire chaque citoyen, chaque habitant du pays. Bien entendu, il ne s'agit pas, dans le cadre de cet exposé, de procéder à une analyse complète de cette loi. Mais nous voudrions, tout en faisant abstraction de ses aspects par trop techniques, en décrire les caractéristiques essentielles.

Disons tout d'abord que l'adoption de la loi de 1964 n'est que le terme d'une longue attente. Dès l'acceptation par le peuple et les cantons, en 1908, d'un article 34ter de la Constitution fédérale, conférant à la Confédération le droit de statuer des prescriptions uniformes dans le domaine des arts et métiers, les autorités fédérales s'étaient donné pour tâche d'étendre la législation fédérale de protection ouvrière – jusque-là limitée aux fabriques et industries insalubres et dangereuses (article 34 de la Constitution) ainsi qu'à certaines entreprises de transport – à toute l'industrie, à l'artisanat et au commerce.

Mais, sous réserve de quelques lois spéciales adoptées entre temps, il fallut attendre plus de cinquante années pour que cette extension de la législation devînt une réalité. Après de premières études, les autorités fédérales constituèrent en 1943 une commission d'experts dite «pré-consultative»[4], puis en 1946 une «grande commission d'experts», en 1947 une «petite commission d'experts», enfin en 1958 une «commission d'experts» tout court, qui étudia le problème avec le concours des professeurs Germann et Hug[5]. Le 30 septembre 1960, le Conseil fédéral déposait sur le bureau de l'Assemblée fédérale son projet de

[4] Cf. «Avant-projet d'une loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers», Berne 1945.

[5] Cf. «Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail. Préparation d'une loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat, le commerce, les transports et les branches économiques similaires (loi sur le travail)», 1950.

Sur les travaux préparatoires, on consultera aussi les rapports des professeurs *Naegeli et Grisel* dans la *Revue de droit suisse* 1948, p. 249 *a* et 457 *a*, et la discussion de ces rapports lors de l'assemblée de 1948 de la Société suisse des juristes, *ibid.*, p. 611 *a*, ainsi que les rapports des professeurs *Germann* et *Grisel*, *in* «Association intercantonale de législation sur le travail, Conférence d'automne», 1948, p. 35 et 75, et la discussion, p. 89. Voir aussi *Döbeli*, «Die Vorschriften über die Arbeit in den industriellen Betrieben nach dem Entwurf eines schweizerischen Arbeitsgesetzes unter Bezugnahme auf das geltende Fabrikgesetz», Bâle 1954.

loi[6]. Les Chambres fédérales mirent près de quatre ans pour se mettre d'accord sur le texte de la nouvelle loi, qui, votée le 13 mars 1964, a été mise en vigueur avec effet au 1er février 1966, après que le Conseil fédéral eut adopté deux ordonnances d'exécution le 14 janvier 1966[7].

II. Domaine d'application de la loi

Le premier problème qu'il convient d'examiner est celui du domaine d'application de la nouvelle loi.

Depuis l'adoption par le peuple et les cantons des articles économiques de la Constitution, le 6 juillet 1947, la Confédération peut légiférer sur la protection des travailleurs dans toutes les branches de la vie économique (article 34ter, al. 1, litt. *a* de la Constitution). Les limitations de compétence qui lui étaient imposées jusqu'alors ont donc disparu.

Cependant, le législateur de 1964 n'a pas entendu donner à la loi un champ d'application aussi considérable que celui qui résulte de l'attribution de compétence donnée au pouvoir fédéral. Lors de la longue gestation de la loi, il avait été question, tout d'abord, d'édicter une loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers, qui eût été parallèle à la loi sur le travail dans les fabriques. Cette idée a fait place ensuite à une conception plus large, consistant à édicter une loi générale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce. La révision constitutionnelle de 1947 n'a guère eu pour effet d'élargir le champ d'application de la loi. Si l'on connaît généralement la loi nouvelle sous l'intitulé de «loi sur le travail», qui est son sous-titre, son titre complet est «loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce». Les secteurs qui sont mentionnés dans ce titre sont les principaux de ceux auxquels elle s'applique. Mais l'intitulé n'est pas décisif pour la délimitation du champ d'application de la loi. En effet, le texte de l'article 1er, relatif au champ d'application, apparaît à première vue singulièrement extensif. Ne dit-il pas que la loi s'applique à *toutes* les entreprises publiques et privées, en ajoutant à ces mots une énumération qui n'est pas limitative, puisqu'elle est

[6] *FF* 1960, vol. II, p. 885.

[7] Ordonnance I (ordonnance générale), *RL* 1966, p. 85 et 1588; ordonnance II (dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs), *ibid.*, p. 119 et 1589.

Sur la loi et les ordonnances, voir: *A. Berenstein, in Travail et sécurité sociale*, 1961, p. 1; 1964, p. 9 et 25; 1965, p. 1, 9 et 17; 1966, p. 25; 1967, p. 1, 9 et 17 – W. *Bigler*, «Commentaire de la loi sur le travail», Berne 1966 – «Einführung in das Arbeitsgesetz», herausgegeben von *E.* Naegeli, par *M. Holzer, W. Hug, K. Wegmann, R. Reinacher, L. Derron, M. Finck, E. Wüthrich, A. Heil, M. Schwarz-Gagg, M. Eggenberger*, Berne 1966 – *W. Hindermann*, «Einführung in das neue Arbeitsgesetz», Zurich 1964 – *A. Laissue, in Revue syndicale suisse*, 1966, p. 36 – *E. Eichholzer, in Fiches juridiques suisses*, Nos 152 à 154 – *W. Hug*, in «Festschrift für H.C. Nipperdey», Berlin 1965, tome II, p. 271.

précédée de l'adverbe «notamment»? Cette énumération comprend l'industrie, l'artisanat, le commerce et les transports, les établissements d'assurance, les banques, les hôtels, restaurants et cafés, les cliniques et hôpitaux, la prestation d'autres services, enfin même les entreprises sylvicoles des forêts publiques. Mais il convient de préciser que le législateur a intercalé, entre les mots «la loi s'applique» et ceux «à toutes les entreprises...», l'incidente suivante: «sous réserve des articles 2 à 4». En effet si, faisant abstraction de ces quelques derniers mots, on eût pu penser que la loi s'appliquait réellement à l'ensemble de l'économie, les articles 2 à 4 contiennent d'importantes limitations quant aux entreprises et quant aux personnes.

Mais, avant d'en venir à ces exceptions, que faut-il entendre par «entreprises»? Sur ce point aussi, le législateur s'est montré très extensif, puisqu'il a statué qu'il y a entreprise «lorsqu'un employeur occupe *un* ou plusieurs travailleurs de façon durable ou *temporaire*, même sans faire usage d'installations ou de locaux particuliers». On ne saurait imaginer une définition plus compréhensive de l'entreprise.

Voyons maintenant quelles sont les restrictions quant aux entreprises et quant aux personnes que comporte le champ d'application de la loi.

Sont exceptées du champ d'application les administrations publiques – mais non les entreprises publiques de l'industrie et, partiellement, des transports; sont exceptées aussi certaines catégories d'entreprises soumises à d'autres lois fédérales, soit les entreprises de transports soumises à la législation sur la durée du travail dans les chemins de fer et autres entreprises de transport et celles qui sont soumises à la loi sur la navigation maritime; enfin les branches suivantes de l'économie: l'agriculture, l'horticulture (sous certaines réserves cependant), la pêche, les ménages privés, ainsi que les églises. Et puis, dans les entreprises assujetties à la loi est excepté un certain cercle de personnes: les travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique, les médecins assistants, les instituteurs occupés dans des écoles privées ou dans des établissements ainsi que certains assistants sociaux et surveillants, les ouvriers à domicile, qui sont régis par la loi fédérale sur le travail à domicile, les voyageurs de commerce, qui sont régis également par une loi spéciale (loi du 13 juin 1941, qui cependant est une loi de droit privé), le personnel navigant des transports aériens internationaux, les membres de la famille du chef d'entreprise (sous certaines réserves).

Malgré les nombreuses exceptions que nous venons de relever, il n'en demeure pas moins que la législation fédérale de protection des travailleurs, qui jusqu'alors ne se rapportait, en dehors des fabriques et des transports, qu'à certaines matières particulières, comme l'âge minimum d'admission au travail ou le repos hebdomadaire, reçoit un très grand développement, puisque tous les employeurs et tous les

travailleurs sont assujettis à la nouvelle loi, chaque fois qu'ils ne sont pas exceptés de son champ d'application par une disposition expresse.

III. La loi sur le travail et la législation cantonale

Ce grand développement s'est effectué tout naturellement au détriment de la législation cantonale.

Dans le domaine de la protection des travailleurs, la compétence constitutionnelle de la Confédération, nous l'avons déjà rappelé, n'a été étendue que progressivement, depuis l'article 34 de la Constitution de 1874, concernant les fabriques, et l'article 34ter de 1908, concernant les arts et métiers, jusqu'à l'article 34ter nouveau de 1947, qui se rapporte à la protection des travailleurs dans son ensemble. Mais aussi longtemps que la Confédération n'était pas compétente dans tous les domaines de la vie économique, du fait également qu'elle n'utilisait pas pleinement sa compétence, les cantons pouvaient légiférer de leur côté et édicter des règles de droit public, conformément à l'article 6 du Code civil. La législation cantonale qui, dans plusieurs cantons, a précédé la législation fédérale et lui a servi de modèle, a joué un rôle éminent dans le domaine de la protection ouvrière: durée du travail, vacances payées, hygiène du travail, etc. C'est à vrai dire surtout dans le domaine des vacances payées que cette compétence cantonale a eu le plus de retentissement, ayant fait l'objet d'une jurisprudence abondante, soit du Tribunal fédéral, soit du Conseil fédéral: le Tribunal fédéral a admis que les cantons, bien que les rapports contractuels de l'employeur et du travailleur fussent régis en principe par les dispositions du Code des obligations, pouvaient édicter des règles de droit public en la matière[8]; quant au Conseil fédéral, il a arrêté que la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, qui ne contenait pas de dispositions sur les vacances payées, ne s'opposait pas à ce que les cantons adoptent de telles dispositions ayant effet également pour les ouvriers de fabrique[9]. Mais, même si tel n'a pas été le cas dans tous les cantons et notamment à Genève, dans plusieurs cantons suisses, la législation cantonale sur la durée du travail dans les établissements autres que les fabriques constituait un élément extrêmement important du droit du travail.

Désormais, le rapport entre législation fédérale et législation cantonale se trouve totalement bouleversé. Les cantons, de par l'extension de la législation fédérale, sont privés de la plus grande partie de leur compétence législative en la matière.

[8] Le premier arrêt rendu sur ce point a été l'arrêt Rapp du 22 janvier 1932 (*ATF* 58 1932) I 26, *JT* 1932 I 600), qui a été suivi de plusieurs autres: arrêt Association suisse des maîtres relieurs, *Semaine judiciaire* 1947, p. 577; arrêt Union des associations patronales genevoises, *ibid.*, 1961 p.33; arrêt Association de scieries vaudoises, *AFT* 87 (1961) I 186.

[9] Arrêté du 10 novembre 1945 dans la cause Färberei- und Appreturgesellschaft (*Journal des associations patronales* 1945, p. 958).

La loi sur le travail abroge «les prescriptions cantonales se rapportant aux domaines qu'elle régit» (art. 73, al.1, litt.*a*), ainsi que les prescriptions cantonales sur les vacances. Cependant, cette abrogation s'accompagne de certaines réserves, qui portent en premier lieu sur les vacances (art. 73, al. 1, litt. *b*) et que nous mentionnerons plus loin, mais qui touchent aussi les prescriptions sur les rapports de service de droit public (art. 71, litt.*b*), les prescriptions de police, notamment celles qui concernent la police des constructions, la police du feu, la police sanitaire et la police des eaux, ainsi que le repos dominical et les heures d'ouverture des entreprises de vente au détail, des restaurants et cafés et des entreprises de spectacle (art. 71, litt.*c*); enfin, à titre transitoire, ces réserves portent encore sur les prescriptions cantonales concernant l'examen médical des jeunes gens (art. 73, al.3).

Dans son message, le Conseil fédéral déclarait que, sous réserve des prescriptions de police – les seules qui fussent réservées aux cantons d'après le projet de loi soumis aux Chambres –, «il ne reste plus de place pour une législation cantonale en matière de protection du travail»[10]. Cette affirmation se rapproche sans doute de la réalité. Elle n'est cependant pas entièrement exacte. Le canton peut en effet toujours édicter des lois de protection des travailleurs, tout d'abord pour les branches économiques qui sont soustraites à la loi sur le travail. Il s'agit notamment de l'agriculture. La loi fédérale sur l'agriculture, du 3 octobre 1951, ne contient en somme qu'une seule disposition de protection ouvrière, celle qui concerne la prévention des accidents (article 100). Le canton peut donc édicter une législation protectrice des travailleurs agricoles, par exemple dans le domaine de la durée du travail et du repos. Que le canton soit, aux termes de l'article 96 L. Agr., tenu d'établir un contrat-type de travail pour les travailleurs agricoles au sens de l'article 324 CO ne saurait certainement l'empêcher d'édicter en la matière une loi de droit public. Dans le même sens, le canton peut aussi édicter des règles de droit public applicables aux ménages privés, à l'horticulture, à la pêche. Le droit fédéral ne s'oppose pas non plus à ce qu'il édicte une législation protectrice en faveur de certains groupes de personnes auxquels la loi fédérale ne s'applique pas, comme les médecins assistants, les instituteurs des écoles privées, les instituteurs, assistants sociaux, éducateurs et surveillants occupés dans des établissements, les membres de la famille du chef d'entreprise (dans la mesure où la loi fédérale ne s'applique pas à eux). Plus douteuse et d'un intérêt purement théorique est la question de savoir si le législateur cantonal peut adopter des mesures de protection en faveur des travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique; en effet, si ces catégories de travailleurs ont été soustraites à l'application de la loi, c'est que le Conseil fédéral a considéré que ces

[10] *FF* 1960, vol. II, p. 901.

personnes «n'ont pas besoin d'être protégées par le droit public»[11]. Or le Tribunal fédéral, dans sa jurisprudence constante, a admis que le canton pouvait restreindre, dans certaines conditions, le champ d'application du droit civil fédéral en faveur du droit public cantonal, mais seulement si les dispositions qu'il édicte sont justifiées par des motifs d'intérêt public pertinents[12]. Le législateur, en suivant le Conseil fédéral, a admis ici que de tels motifs n'existaient pas.

Mais, en principe, le canton peut certainement légiférer à l'égard des entreprises et des personnes exceptées du champ d'application de la loi sur le travail, à moins cependant que le droit fédéral ne s'y oppose, notamment parce que la matière est régie par une autre loi fédérale, comme la loi sur le travail à domicile par exemple. Peut-il également légiférer à l'égard des entreprises et des personnes assujetties à la loi sur le travail, sur des matières qui ne sont pas réglées par cette dernière ? Il le peut, aux termes mêmes de la loi, puisque, rappelons-le, cette dernière abroge seulement les lois cantonales «se rapportant aux domaines qu'elle régit» (article 73, al. 1 litt. *a*). On peut donner comme exemple d'une loi cantonale de droit public dont la validité subsiste la loi genevoise du 22 mars 1930 protégeant les garanties fournies par les employés, qui n'a pas été abrogée par la loi genevoise d'application de la loi sur le travail du 8 janvier 1966 et qui a été maintenue dans le *Recueil systématique de la législation genevoise;* cette loi concerne en effet une matière qui n'est pas affectée par la loi sur le travail. D'autre part, le même *Recueil systématique* contient une autre loi de protection ouvrière, la loi du 4 juillet 1959 sur la formation professionnelle et le travail des mineurs, qui n'a pas encore été adaptée à la loi fédérale sur la formation professionnelle du 20 septembre 1963 et à la loi sur le travail. Les dispositions du titre II de cette loi, relatif au travail des mineurs, ne peuvent s'appliquer au travail des jeunes gens assujettis à la loi fédérale sur le travail que dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celle-ci; en revanche, les jeunes gens qui ne tombent pas sous le coup de la loi fédérale, comme ceux qui travaillent dans l'agriculture ou dans le service domestique, demeurent protégés notamment par les dispositions sur l'âge minimum et celles qui concernent la durée et l'horaire du travail. En attendant l'adoption de la loi sur la formation professionnelle révisée, l'article 10 de la loi cantonale d'application se borne à préciser que «les dispositions du titre II de la loi sont applicables aux jeunes gens occupés dans les entreprises soumises à la loi fédérale, sous réserve des prescriptions contraires de celle-ci»[13].

[11] *Ibid.*, p. 925.

[12] Voir entre autres l'arrêt Union des associations patronales genevoise susmentionné.

[13] On remarquera à ce sujet que le Grand Conseil de Genève n'a jusqu'ici pas adopté la loi prévue à l'article 73, al. 4 de la loi sur le travail et devant déterminer quelles sont les prescriptions de droit cantonal qui demeurent en vigueur.

Ce que l'on peut dire en résumé, c'est que pour la plupart des travailleurs et dans la plupart des matières, le législateur fédéral est désormais compétent dans le domaine de la protection des travailleurs, à l'exclusion du législateur cantonal. Cependant, ce dernier a conservé certaines compétences et il reste ainsi une petite place – mais une place tout de même – pour une législation cantonale[14].

IV. Droit public et droit privé dans la législation fédérale du travail

La loi fédérale sur le travail est en principe une loi de droit public. Elle ne contient comme telle des règles touchant au droit privé – mais qui sont en même temps partiellement de droit public – que dans son chapitre V, relatif au règlement d'entreprise, qui prend la place de l'ancien règlement de fabrique. Elle se distingue ainsi de la loi sur le travail dans les fabriques, qui contenait à la fois du droit public et du droit privé enchevêtrés.

Cependant, comme la révision du titre X du Code des obligations n'est pas encore venue à terme, le législateur a maintenu provisoirement en vigueur, pour les entreprises dites «industrielles» qui, aux termes de la nouvelle loi, succèdent aux fabriques, un certain nombre de dispositions de la loi sur le travail dans les fabriques relatives aux rapports contractuels entre le fabricant et l'ouvrier. Mais si quelques-unes de ces dispositions demeuraient dans le cadre du droit civil, d'autres, notamment celles qui concernent le paiement des salaires, avaient un caractère de droit civil et de droit public à la fois; il en était ainsi notamment de la disposition de l'article 25, al. 1 LTF, sur le paiement du salaire en espèces, portant interdiction du *truck system*[15]. La loi sur le travail enlève à ces dispositions leur caractère de droit public, en précisant que seules certaines «prescriptions de droit civil» (les articles 20 à 26, 28 et partiellement 69, ainsi que l'article 29 sur la procédure civile) et celles qui ont trait à la conciliation (articles 30 à 35) demeurent en vigueur. Cette modification de la portée juridique du texte légal apparaît assez curieuse, car il est évident qu'une règle interdisant le *truck system* – le paiement du salaire en nature – ne peut avoir d'effet réel que s'il s'agit d'une règle de droit public, dont l'observation peut être contrôlée par les pouvoirs publics.

[14] Il convient cependant de signaler que l'administration fédérale ne partage pas cette opinion. C'est ce qui ressort d'un avis de droit de la Division fédérale de la justice du 27 février 1967 *(Droit du travail et Assurance-chômage, 1967*, p. 28), mais les arguments émis dans cet avis apparaissent peu convaincants. Le Conseil d'Etat de Genève, dans son projet de loi sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens, destiné à remplacer la loi sur la formation professionnelle et le travail des mineurs du 4 juillet 1959, admet la compétence du canton pour légiférer dans les domaines que la Confédération a exceptés du champ d'application de la loi sur le travail (cf. *Mémorial des séances du Grand Conseil*, 1967, article 62 du projet et exposé des motifs, p. 2314 et 2347).

[15] Cf. *E. Eichholzer*, «Fabrikgesetz-Kommentar», p. 46.

Un autre domaine dans lequel le droit public est remplacé par le droit privé est celui des vacances payées. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi sur le travail, les vacances payées étaient régies avant tout – si l'on fait abstraction des conventions collectives de travail – par la législation cantonale. Cette législation ne pouvait être qu'une législation de droit public, les cantons n'ayant, depuis l'introduction du Code fédéral des obligations de 1881, aucune compétence de droit civil en matière de rapports de travail, dans la mesure où une telle compétence ne leur a pas été déléguée par le législateur fédéral (comme c'est le cas notamment dans le domaine des contrats-types de travail, en vertu de l'article 324 CO). Si, comme nous l'avons relevé, la loi sur le travail est comme telle une loi de droit public, elle modifie cependant par son article 64 le Code des obligations, dans lequel elle introduit des dispositions nouvelles qui sont naturellement des dispositions de droit civil. Le nouvel article 34bis CO, concernant les vacances, fixe à trois semaines au minimum la durée des vacances payées pour les jeunes travailleurs jusqu'à 19 ans et pour les apprentis jusqu'à 20 ans, et à deux semaines cette durée pour les autres travailleurs. Cependant – et ç'a été l'aboutissement d'une longue controverse – l'Assemblée fédérale a finalement décidé d'autoriser les cantons à prolonger la durée des vacances jusqu'à concurrence de trois semaines pour l'ensemble des travailleurs. Ainsi, si les cantons ont perdu la compétence de légiférer par des dispositions de droit *public* en matière de vacances (article 73, al.1, litt. *b*), ils ont acquis en revanche celle d'édicter des dispositions de droit *civil* en la matière, mais à seule fin de prolonger la durée des vacances à trois semaines (article 73, al. 2)[16].

(Suite et fin au prochain numéro).

[16] Voir sur le problème des vacances: *A. Berenstein, in* «Festschrift für H.C. Nipperdey», Berlin 1965, tome II, p. 3; *H. Thalmann-Antenen, in Recht der Arbeit* 1967, p. 208; *B. Zanetti, in Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung* 1966, p. 277.