

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 23 (1931)  
**Heft:** 7

**Artikel:** L'Organisation internationale du Travail et les Employés  
**Autor:** Boisnier, Robert  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-383820>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.11.2024

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

# Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

23<sup>me</sup> année

JUILLET 1931

N° 7

## L'Organisation internationale du Travail et les Employés.

Par *Robert Boisnier*, Genève.

Les problèmes concernant les employés privés (employés de commerce, employés de bureau, voyageurs, etc.) doivent être étudiés sous différents aspects. Il y a d'abord la situation juridique de l'employé (définition — règles concernant le contrat d'emploi — protection légale); il y a les conditions de travail (durée du travail — repos hebdomadaire et repos dominical — congés — salaires — assurances — hygiène et sécurité, etc.); il y a la situation économique (rôle des employés dans l'organisation générale de la production, spécialisation et rationalisation, chômage, etc.).

Envisagé du point de vue international, chacun de ces problèmes est de nature à faire l'objet d'une étude comparative particulière, basée sur les dispositions légales en vigueur, sur les accords intervenus par voie de convention collective entre les organisations patronales et les organisations d'employés, sur les pratiques et coutumes habituellement suivies.

S'il était possible d'entreprendre dès à présent un exposé d'ensemble portant sur tous ces points, ce travail présenterait incontestablement un intérêt de la plus grande importance, mais il faudrait, pour le réaliser, des moyens d'information très étendus et beaucoup de temps. En attendant de pouvoir embrasser l'ensemble des problèmes qui se posent pour les employés, le Bureau international du travail a déjà procédé à des enquêtes sur les points particuliers qu'il paraissait urgent de mettre à l'étude et l'utilité de ces premiers travaux a été reconnue par tous les groupements intéressés. Plusieurs questions sont même venues devant la Conférence internationale du travail et ont fait l'objet de recommandations aux Etats ou de projets de conventions internationales (repos hebdomadaire, durée du travail, âge d'admission des enfants au travail dans les établissements non industriels). Ces activités nouvelles ont leur origine dans le programme commun de revendications

établi par les représentants des organisations internationales et nationales des différentes tendances au cours d'une Conférence qui s'est réunie à Montreux en septembre 1926, sur l'initiative du secrétaire général de la Fédération des sociétés suisses d'employés, M. F. Horand. Cette conférence n'a pas seulement réalisé, sur un certain nombre de questions, l'unité de vues d'organisations qui sont pourtant séparées les unes des autres par des divergences profondes de doctrine et de tactique, elle a permis, de ce fait, à l'Organisation internationale du travail, de s'orienter vers de nouvelles tâches. Elle a été, par ailleurs, le point de départ de discussions, de recherches, de travaux universitaires ou autres qui ont déjà apporté beaucoup de clarté dans un domaine où on ne rencontrait jusque là qu'incertitude et confusion. La réunion de Montreux peut ainsi être considérée comme un événement de première importance dans l'histoire du mouvement des employés.

Pour pouvoir poursuivre avec plus de sûreté et de méthode l'examen des questions qui figurent à ce programme de Montreux, le Conseil d'administration du B. I. T. a institué une commission consultative qui s'est réunie pour la première fois en avril 1931. A cette réunion ont participé des membres des trois grandes organisations internationales d'employés et un certain nombre de personnalités choisies, également en raison de leur compétence, en qualité d'experts. Le groupe ouvrier du conseil d'administration était représenté par Charles Schürch qui, au cours des dernières années, est intervenu à maintes reprises aussi bien à la Conférence internationale du travail qu'au conseil d'administration du Bureau international du travail pour présenter et défendre le point de vue des employés. La création de cette commission consultative a soulevé, il faut le dire, beaucoup de résistance. Le groupe patronal du conseil d'administration s'est même refusé, jusqu'à présent, à désigner ses représentants.

A l'ordre du jour de la première réunion figuraient les questions suivantes:

- Examen du programme général de revendications des employés;
- Protection des inventions des salariés;
- Clauses restrictives de la liberté d'emploi dans le contrat de travail (clause de non-concurrence);
- Echange de vues sur les suites à donner à la clause des recommandations adoptées par la Conférence à sa 14<sup>me</sup> session, clause qui prévoit l'établissement d'un plan uniforme d'enquête sur la durée du travail de certaines catégories d'employés (hôpitaux, spectacles, hôtels et restaurants).

Sur tous ces points, des vœux précis ont été formulés.

A l'occasion de l'examen du programme général des revendications, les membres employés ont insisté sur l'importance qu'il convient d'attribuer à l'heure actuelle, en premier lieu au problème du chômage des employés. Bien que cette question ne

figurât pas à l'ordre du jour, la commission a exprimé ses vues dans une résolution spéciale, le problème du chômage se rattachant aux revendications générales des employés et donnant lieu à des préoccupations immédiates. Dans cette résolution, la commission a cherché, avant tout, à indiquer quelques-unes des mesures qui lui semblaient spécialement propres à atténuer le chômage des employés. Elle a demandé que les travaux déjà accomplis par le Bureau international du travail dans ce domaine, ou envisagés par le conseil d'administration, soient poursuivis avec le maximum de diligence. Elle a attiré l'attention du Conseil sur trois mesures qui, en dehors de la réduction de la durée du travail, lui semblent spécialement propre à atténuer à bref délai le chômage des employés, ou tout au moins ses conséquences: 1° développement des systèmes nationaux de placement gratuit et de la collaboration internationale pour le placement des employés; 2° adoption d'une politique internationale d'organisation plus libérale du marché du travail permettant aux employés d'un pays d'occuper un emploi dans un autre pays. Cette politique devrait être accompagnée de toutes mesures propres à procurer ou à maintenir aux employés passant d'un pays dans un autre le bénéfice des assurances sociales. Ces mesures devraient être garanties par des accords entre les Etats. 3° Rééducation des employés chômeurs pour leur faciliter l'exercice d'une autre profession.

La commission a recommandé d'autre part, en vue d'éviter une aggravation du chômage des employés, le développement de la protection légale en matière de congédiement. Les délais de préavis devraient être étendus et les indemnités de renvoi instituées ou accrues. Ces indemnités devraient être proportionnées à la durée des services, de telle façon que les employés âgés soient mieux en état de faire face aux difficultés de se replacer.

La suite de la discussion du premier point de l'ordre du jour a permis de classer les questions que la commission désirerait examiner dans ses prochaines sessions. La commission, estimant qu'il y a un intérêt pressant à poursuivre l'étude des questions qui se rattachent au problème général de la durée du travail des employés, a demandé que soient mises à l'ordre du jour de la prochaine session de la commission les questions suivantes: repos dominical — réglementation des heures d'ouverture et de fermeture des magasins — congés payés des employés — mesures de protection pour les apprentis. Enfin, la commission, considérant la situation difficile dans laquelle se trouvent les voyageurs et représentants de commerce par suite de l'évolution économique, a demandé que le statut juridique de cette catégorie de travailleurs soit mis à l'étude en vue d'un examen ultérieur.

Ces résolutions, ainsi que celles concernant la protection des inventions des salariés et la clause de non-concurrence ont été examinées par le conseil d'administration dans sa séance du 18 avril 1931. Le conseil a décidé de renvoyer à la commission du chômage

le vœu concernant les mesures à prendre pour atténuer le chômage des employés ou tout au moins ses conséquences. Les résolutions relatives à la protection des inventions des salariés et aux clauses restrictives de la liberté d'emploi (clauses de non-concurrence) ont été transmises, en vue d'arriver si possible à des textes uniques, à la commission consultative des travailleurs intellectuels, qui avait antérieurement examiné ces deux questions. Le conseil a décidé d'autre part de fixer l'ordre du jour de la prochaine session de la commission consultative des employés au moment où il fixera la date de la prochaine session de cette commission.

La procédure qui se trouve ainsi engagée par le conseil d'administration lui-même prouve qu'il est disposé à prendre en considération les problèmes soulevés par la situation juridique et économique des employés suivant un ordre d'urgence établi en collaboration avec la commission consultative. Il y a là un fait nouveau dont il n'est pas besoin de souligner l'importance.

\*

L'étude du contrat de travail des employés n'offrirait aucune difficulté particulière si elle n'était entièrement dominée par le problème capital de la définition de l'employé. Au moment où a été discuté, devant la Conférence internationale du travail, le projet de convention internationale concernant la réglementation de la durée du travail des employés, la question s'est posée de fixer, au moyen d'une définition internationale, les catégories de travailleurs qui tomberaient dans le champ d'application de la convention. Il est immédiatement apparu qu'il ne serait pas possible de faire l'accord sur une telle formule, et on s'est borné à dresser la liste des établissements qui seront soumis à la convention.

La difficulté d'établir une définition internationale provient du fait que, dans les différents pays, la notion d'employé est interprétée de manières très diverses. Dans quelques pays seulement des lois spéciales et récentes en ont donné une définition plus ou moins précise. En Allemagne (assurances), en Autriche, en Tchécoslovaquie, en Pologne, on a procédé à une simple énumération. En Italie, en Grèce, au Luxembourg, on a donné des définitions générales. La plus claire et la plus complète est celle du droit luxembourgeois (loi du 31 octobre 1919 sur le louage de services des employés privés). Une jurisprudence déjà très abondante montre que ces définitions ont elles-mêmes provoqué beaucoup de controverses. En France, il n'y a pas de lois spéciales pour les employés et il n'existe pas de définition juridique: c'est la jurisprudence qui a fixé un certain nombre de principes permettant de différencier l'employé de l'ouvrier. Une proposition de loi, déposée en mars 1929 et actuellement pendante devant le Parlement, contient une définition par énumération. Une définition abstraite avait paru, aux auteurs de la proposition de loi, susceptible d'ouvrir la porte à toutes les contestations quand il s'agirait de déter-

miner l'application de la loi à telle ou telle catégorie d'employés. En Grande-Bretagne, non seulement il n'y a pas de définition, mais il n'y a même pas de terme pour désigner un employé.

Ces quelques indications suffisent à montrer combien est rendue difficile l'intervention législative en faveur des employés. Raison de plus, croyons-nous, pour que de nouveaux efforts soient entrepris en vue d'arriver à une définition internationale, ce qui permettrait aux différents pays d'apporter progressivement un peu plus de clarté et d'unité dans leurs propres conceptions.

Une autre difficulté provient des divergences de vues qui existent au sujet de l'établissement d'une législation spéciale au profit des employés. Le mouvement ouvrier a une tendance à demander une législation commune pour les ouvriers et les employés. Cette tendance s'explique notamment par des raisons d'unité dans la défense des intérêts des travailleurs. Les ouvriers n'ont pas oublié que, dans certains pays, en Allemagne par exemple, le groupement des employés dans des organisations séparées a été favorisé à l'origine par les pouvoirs publics et le monde patronal, ce qui a entraîné l'établissement de mesures de protection spéciales pour les employés, et ils estiment qu'il convient de réagir contre une telle politique. Dans les milieux d'employés, la tendance dominante paraît être de consolider les avantages acquis et d'en obtenir de nouveaux sans porter atteinte, toutefois, aux revendications ouvrières. C'est cette tendance qui, dans la pratique, semble l'emporter. Depuis la guerre, en effet, douze pays ont établi une législation spéciale en faveur des employés. Il semble que, même en Grande-Bretagne, les employés commencent à suivre ce mouvement, comme l'indique la création récente d'une commission d'employés auprès du Trade-Union Congress. Les faits paraissent donc devoir l'emporter sur les résistances, qui tiennent plutôt à des raisons de doctrine qu'à des raisons d'intérêt. Qu'on le veuille ou non, les employés existent et ils ont des besoins qui leur sont propres. Leur nombre, du fait de la rationalisation, augmente sans cesse, ainsi que le prouvent des enquêtes récentes. Au surplus, les progrès réalisés par eux ne peuvent nuire à l'évolution des revendications ouvrières. Les employés, comme les fonctionnaires, peuvent même quelquefois être considérés comme des pionniers, car les avantages qu'ils ont acquis (stabilité de l'emploi, délai-congé, indemnité de renvoi, congés payés, etc.) sont de nature à faciliter pour les ouvriers l'obtention de garanties semblables.

Il y a, en tout cas, comme on le voit, des difficultés avec lesquelles il faut compter dès qu'on aborde la discussion des problèmes intéressant les employés. C'est à surmonter ces difficultés que doivent s'employer tous ceux qui s'intéressent au progrès social, en utilisant, dans toute la mesure du possible, les moyens nouveaux qui sont maintenant à leur disposition à Genève.