

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 37 (1945)
Heft: 10

Artikel: La nouvelle loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers
Autor: Gysin, Arnold
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384441>

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: 18.02.2025

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

La nouvelle loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers.

Par *Arnold Gysin*, Lucerne.

I.

Introduction.

En 1933 déjà, l'Union syndicale suisse a élaboré des « directives » au sujet de la protection du travail dans les arts et métiers (Gysin, numéro 7 des « Gewerkschaftliche Schriften » 1933). Ces « directives », auxquelles les associations d'employés donnèrent leur accord, demandaient une loi fédérale promulguée en vertu des articles économiques révisés de la Constitution; elles précisèrent en outre que les lois cantonales dont les dispositions seraient plus favorables aux travailleurs devaient continuer d'être appliquées en lieu et place de celles de la loi fédérale; l'U. S. S. demandait une protection efficace en matière de salaires et d'emploi, des vacances minimums, la semaine de quarante-huit heures, des dérogations pouvant être prévues dans diverses branches. A cette époque déjà, l'Union syndicale envisageait la possibilité d'une réduction générale de la durée du travail pour lutter contre la crise. Elle préconisait des mesures légales en faveur des travailleurs à domicile (prises dans l'intervalle en vertu de la loi fédérale du 12 décembre 1940).

Enfin, en 1935, M. Pfister, ancien directeur de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, établit un avant-projet officiel de loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers. En automne de la même année, l'Union syndicale suisse, après des études approfondies, soumit à son tour un projet de loi très détaillé au Département fédéral de l'économie publique. Depuis lors, les associations d'employés ont présenté divers projets analogues aux autorités.

II.

Les travaux de la commission préconsultative.

Les travaux législatifs nécessités par la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers, promise dès 1908 par le Conseil fédéral, n'ont commencé qu'à l'automne 1943. Les autorités décidèrent de mettre tout d'abord au point la législation sur la formation professionnelle et la concurrence déloyale. Les travailleurs ayant contribué loyalement et efficacement à faire accepter ces deux lois, ils espèrent aujourd'hui que les arts et métiers useront de réciprocité. La nouvelle loi revêt une importance fondamentale; en effet, elle sera applicable à quelque 700 000 ouvriers et employés

répartis entre 200 000 entreprises environ des arts et métiers, du commerce, de la banque, des assurances, de l'hôtellerie, etc., c'est-à-dire entre des secteurs importants de notre économie où les mesures de protection ouvrière sont encore insuffisantes, voire inexistantes. Jusqu'à aujourd'hui, la Confédération s'est contentée de promulguer des lois spéciales, dont l'efficacité laissait beaucoup à désirer (loi sur la durée du travail, sur l'âge minimum des travailleurs, sur l'emploi des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers); ces trois lois seront remplacées par la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers. Quant aux lois cantonales, nombre d'entre elles ne répondent plus aux circonstances. Bâle-Ville est l'exception qui confirme la règle.

Enfin, au cours de l'automne 1943, le Département fédéral de l'économie publique institua une commission préconsultative d'experts, présidée par le directeur de l'O. F. I. A. M. T., assisté de quelques fonctionnaires. La commission était composée de six représentants des employeurs, de six salariés (dont quatre désignés par l'Union syndicale), de trois des cantons et de trois de la science (dont MM. les professeurs German et Hug, spécialistes en matière de droit du travail). La matière a été traitée en huit sessions plénières, généralement de plusieurs jours. Une petite sous-commission s'est réunie quatre fois pour examiner essentiellement des questions juridiques. L'avant-projet a été définitivement mis au point lors de la session des 22 et 23 juin 1945. Il comprend cent cinquante-quatre articles. Rien ne traduit mieux la complexité des problèmes soulevés par la protection des travailleurs dans le commerce et les arts et métiers.

De manière générale, ces articles ne reposent pas sur des décisions de majorité; sur presque tous les points importants ils sont le résultat d'une entente entre les groupes d'employeurs et de salariés, ce qui n'est pas sans importance pour la ratification du projet final. Il convient de relever que les délibérations se sont déroulées dans un esprit de compréhension mutuelle; les représentants des arts et métiers se sont efforcés de trouver avec nous une solution progressiste. L'élément central de la loi, la réglementation de la durée du travail, est également le résultat d'une entente entre les deux partenaires.

La loi doit être appliquée sur tout le territoire de la Confédération, c'est-à-dire de manière uniforme dans les villes et à la campagne, dans les cantons où la législation sociale est très développée et dans ceux où elle laisse encore beaucoup à désirer. Il va donc sans dire que certaines dispositions minimums de la loi sont bien en deçà de celles des contrats collectifs ou de maintes lois cantonales. Il conviendra donc d'insister, lors de l'élaboration du texte définitif, sur la nécessité de réserver les lois cantonales dont les dispositions sont plus favorables. D'ailleurs, les contrats collectifs et les ordonnances et prescriptions d'exécution qui seront édictées par le Conseil fédéral permettront également de contribuer au progrès social.

III.

Questions de principe.

Nous nous bornerons, pour commencer, à exposer les principes de l'avant-projet qui a été soumis aux cantons et aux associations. Nous nous réservons de procéder à une étude détaillée au moment où la loi sera examinée par la grande commission d'experts.

1. *Le fondement constitutionnel de la loi.* En 1933, l'Union syndicale suisse a fait observer que la loi sur le travail dans les arts et métiers ne pouvait être élaborée purement et simplement en vertu de l'article 34 *ter* de la Constitution (relatif aux arts et métiers), mais qu'elle nécessitait tout d'abord une révision des articles économiques. Bien que la discussion provoquée par cette révision soit déjà fort avancée, la commission préconsultative n'a pas admis cette manière de voir. Le champ d'application de la loi se heurte donc aux mêmes limites que la loi fédérale sur la durée du travail, par exemple, ce qui est très regrettable parce qu'une faible partie seulement du personnel infirmier pourra bénéficier des dispositions nouvelles. De même, la décision de fonder la loi sur l'article 34 *ter* ne permet pas d'étendre au personnel de maison et aux travailleurs agricoles les dispositions relatives aux vacances et à l'assurance-accidents obligatoires. L'attitude observée par la commission est d'ailleurs compréhensible si l'on songe à la manière dont elle a été constituée. Pour cette raison, il est souhaitable que de plus larges milieux soient appelés à siéger au sein de la grande commission d'experts.

La délimitation du champ d'application pose également la question des rapports de la nouvelle loi avec la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. Deux solutions peuvent être envisagées: inclure les fabriques dans le champ d'application de la nouvelle loi, compte tenu de leurs conditions particulières, ou adaptation de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques par une révision partielle. La décision qui sera prise revêtira une grande importance, la loi sur le travail dans les fabriques constituant en quelque sorte le noyau de la protection ouvrière en Suisse. On peut se demander si le fait d'inclure cette loi ancienne dans la loi nouvelle ne nuirait pas à l'application de la première, les conditions de travail dans les fabriques n'étant pas les mêmes que dans les arts et métiers. La commission, également en raison de sa composition, ne s'est pas prononcée sur ce point. En revanche, elle a admis que la loi sur le travail dans les fabriques (L. T. F.) doit être adaptée d'une manière ou de l'autre à la nouvelle loi. Il suffit de songer aux dispositions relatives aux vacances et à la protection de l'emploi. Il conviendra aussi d'étudier très attentivement s'il ne serait pas opportun de rendre plus souple la L. T. F. Nous ne faisons qu'esquisser cette question, d'une très grande importance. Il va

sans dire qu'une revision de la L. T. F. doit retenir toutes les dispositions de la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers qui sont plus favorables pour les travailleurs.

2. Le rôle des associations et les rapports entre la loi et les contrats collectifs ont fait l'objet de débats souvent passionnés; en effet, d'aucuns souhaitent une « loi-cadre » fixant uniquement les points principaux et dont les détails puissent être fixés au gré de l'évolution économique et sociale. Cette idée, fort attirante, procède avant tout du désir légitime de simplifier autant que possible la législation du travail. Du point de vue juridique, une telle simplification représente la solution de l'avenir, celle qui s'imposera naturellement lorsque les tensions et les contradictions internes du régime capitaliste auront été surmontées. Mais, pour l'instant, ces oppositions internes sont encore trop vives. Malgré sa volonté manifeste de simplifier, d'éviter les solutions trop complexes, la commission a été tout de même contrainte d'envisager de nombreux cas particuliers. Il est intéressant de relever à ce propos que les demandes tendant à une réglementation plus détaillée encore ont été généralement formulées par les associations, c'est-à-dire par les milieux mêmes qui souhaitent une « loi-cadre ». De l'avis de ses partisans, cette loi doit se borner à établir des principes généraux, les questions de détail devant être réglées par les contrats collectifs. Cette conception, liée à l'idée de l'organisation professionnelle, a suscité des oppositions de caractère fondamental. Tout d'abord, l'organisation professionnelle des employés de bureau et de magasin, du personnel de l'hôtellerie, des cafés et restaurants est encore insuffisante. Il ne serait donc pas possible de compléter les principes d'une « loi-cadre » par les dispositions d'un contrat collectif, à moins d'admettre l'autorité d'une minorité organisée, ce qui serait contraire au principe démocratique affirmé par l'Union syndicale suisse lors de l'élaboration de l'arrêté relatif à la déclaration de force obligatoire générale. Relevons aussi que, dans l'esprit de certains employeurs, la « loi-cadre » doit homologuer les clauses des contrats collectifs moins favorables aux travailleurs que les dispositions légales. Il va sans dire que les représentants des salariés se sont violemment opposés à cette conception, laquelle, si elle triomphait, provoquerait ni plus ni moins l'effondrement du système actuel de protection ouvrière. Il convient aussi de rappeler que le fait de laisser aux contrats collectifs le soin de compléter les principes fondamentaux d'une « loi-cadre » aboutit à faire des normes du contrat collectif un instrument de droit public dont le fonctionnement serait contrôlé par l'Etat au même titre que l'application d'une loi de protection ouvrière. Il y a incompatibilité absolue entre cette tendance et le caractère de droit privé et l'autonomie des associations économiques. Les conséquences d'une telle modification de la nature du contrat collectif seraient incalculables. C'est la raison de l'attitude prudente observée par les syndicats lors

de l'élaboration de l'arrêté relatif à la déclaration de force obligatoire générale des contrats collectifs.

La loi laisse cependant une grande place à l'initiative des associations économiques. En particulier, dans les branches où existent des contrats collectifs de travail qui assurent aux travailleurs une protection au moins équivalente à celle de la présente loi, les autorités tiendront compte, lors de l'exécution, du contrôle exercé par les associations intéressées sur les entreprises qui sont soumises ou qui ont adhéré au contrat collectif. Les associations seront d'ailleurs consultées préalablement à l'entrée en vigueur des dispositions d'exécution. Les associations pourront également intervenir de manière efficace lorsqu'il s'agira de fixer la durée du travail. Par exemple, lorsque des organisations d'employeurs et de travailleurs d'une branche économique suggèrent d'un commun accord de fixer la limite de la durée du travail pour une période plus longue que la semaine, les règles proposées peuvent être rendues généralement obligatoires par voie d'ordonnance si elles prévoient une limite appropriée de la durée du travail quotidienne et si, répartie sur toute l'année, la durée du travail ne dépasse pas, en moyenne, la limite de la durée hebdomadaire normale. Les contrats collectifs peuvent déterminer par voie d'ordonnance une réduction de la durée maximum du travail; dans la branche des hôtels, restaurants et établissements similaires, les associations peuvent convenir entre elles d'une réglementation provisoire, laquelle peut être appliquée par voie d'ordonnance. Enfin, les dispositions de droit privé de la loi peuvent donner au contrat collectif la possibilité de modifier les prescriptions de caractère impératif (des exceptions et restrictions à l'obligation de verser une indemnité de départ peuvent être stipulées par voie de contrat collectif entre associations d'employeurs et de travailleurs). Ces exemples montrent que le législateur entend laisser un très vaste champ d'action aux associations. Notons encore que la loi n'implique pas une réforme générale du droit qui régit le contrat de travail, l'activité des associations et le contrat collectif et qu'elle n'aborde pas le principe du « droit de regard » des travailleurs.

IV.

Les principales innovations de la loi.

A. La sécurité de l'emploi.

1. *Protection contre les congédiements injustifiés.* Conformément au droit en vigueur — lequel est encore renforcé — et à la loi sur le travail dans les fabriques, le travailleur doit être protégé contre les congédiements injustifiés. La loi ne stipule pas, toutefois, comme on l'a admis ici et là, que tout congédiement doit être justifié. Elle n'implique pas non plus le droit au travail et ne concède au travailleur aucune assurance quant à la stabilité de

l'emploi, ces deux principes étant inapplicables sans une transformation profonde des conditions sociales. Dans les limites du droit actuel, en revanche, la loi offre une protection plus grande contre les congédiements injustifiés. Désormais, le congédiement ne peut plus être prononcé uniquement compte tenu des délais légaux ou des dispositions qui protègent le travailleur pendant la durée du service militaire. Le législateur a établi en principe que « le congédiement est également injustifié si, en raison de la situation personnelle du travailleur, il a pour ce dernier des conséquences particulièrement graves que la situation de l'entreprise n'exige pas ». Outre ce principe général et fondamental, la loi énumère une série de garanties: Le congédiement est injustifié lorsqu'il intervient: au cours des six premiers mois d'incapacité de travail due à la maladie ou à un accident; au cours des trois mois qui précèdent ou des trois mois qui suivent un accouchement; en raison d'une période de service militaire obligatoire en Suisse; pour cause d'une autre obligation de droit public qui incombe au travailleur et entraîne une interruption temporaire de travail; du fait de l'appartenance du travailleur à une association politique ou professionnelle autorisée par la loi ou de son activité politique ou syndicale en dehors de l'entreprise, etc. La loi n'empêche pas l'employeur de se séparer du travailleur pour l'une des raisons précitées; cependant, dès que le congédiement est injustifié, le travailleur a droit à une indemnité fixée par la loi et qui peut atteindre, au plus, le gain d'une année. En revanche, lorsque le travailleur rompt le contrat de façon illégale, il est tenu de verser à l'employeur une indemnité fixée par analogie avec la loi sur le travail dans les fabriques. En ce qui concerne les rapports de service ayant duré plus d'un an, la loi prévoit une modification de l'article 348 du Code des obligations.

2. *Indemnité de départ.* Cette innovation, de caractère obligatoire, est étroitement liée à la protection de l'emploi. Elle s'applique à tous les salariés assujettis à la loi, à la condition que les rapports de service aient duré dix ans au moins. Lorsque l'employeur provoque la résiliation du contrat dans le dessein d'éluider l'obligation de payer l'indemnité de départ, le travailleur a néanmoins droit à une indemnité équitable. L'indemnité est également versée lorsque le travailleur est congédié, sans faute de sa part, ou qu'il donne son congé pour des motifs sérieux, sans faute de sa part (par exemple lorsqu'une employée ou une ouvrière se marie). Le montant de l'indemnité est fixé par la loi, compte tenu de divers facteurs, notamment de la durée des rapports de service et de la situation matérielle de l'employeur. En cas de décès de l'ayant droit, l'indemnité de départ est servie à sa veuve ou à ses enfants mineurs. Bien que ces indemnités ne soient pas assimilables aux prestations d'une assurance-vieillesse, elles n'en imposent pas moins une obligation sociale aux employeurs et cette innovation cons-

titue, pour des dizaines et des centaines de milliers de salariés, un progrès très réel, sans compter que cette réglementation sera certainement étendue aux ouvriers de fabriques.

3. *Assurance-accidents.* La revendication présentée par les associations de salariés et visant à instaurer l'assurance obligatoire contre les accidents professionnels était très contestée. Il ne s'agit pas, dans le cas d'espèce, d'englober de nouvelles entreprises dans l'assurance d'Etat. Tous les salariés assujettis à la loi devant être assurés, il n'était pas possible d'envisager une extension pure et simple du champ d'application de la loi fédérale sur l'assurance-maladie et accidents. Pour tous les travailleurs qui ne sont pas soumis à cette loi et qui ne le seront pas dans un avenir rapproché, les organisations syndicales ont prévu une assurance obligatoire en cas d'accident, mais relevant du droit privé. Dans son projet de 1935, l'Union syndicale a déjà admis qu'il ne saurait être question d'exiger des prestations aussi élevées que celles de la Suval. Il est donc heureux que, malgré l'opposition précitée, la commission ait tout de même inscrit dans la loi le principe de l'assurance obligatoire et qu'elle ait fixé des prestations qui se rapprochent de celles que prévoit la L. A. M. A. En cas de décès du travailleur, l'assurance servira des indemnités aux survivants. Ainsi, lorsque l'assurance-vieillesse et survivants sera entrée en vigueur, la famille, en cas de décès provoqué par un accident professionnel, ne sera pas sans ressources.

B. Répression des abus en matière de paiement du salaire.

La discussion relative au mode de paiement du salaire a donné lieu à une réglementation toute nouvelle. On s'est demandé si ces dispositions devaient relever du droit privé, comme les autres clauses du chapitre relatif au contrat de travail, ou du droit public. La question était difficile à trancher; en effet, l'interprétation des dispositions de droit public peut provoquer cent conflits, mais des dispositions de droit privé, en revanche, n'assurent pas une protection suffisante. La commission a trouvé une solution intermédiaire: les dispositions relatives aux salaires ressortissent au droit privé, tandis que la répression des abus en matière de paiement du salaire relève du droit public. Les discussions ont donc abouti à l'adoption d'un principe nouveau, lequel peut rendre d'excellents services. Les autorités compétentes interviennent d'office ou sur plainte contre tout abus en matière de paiement du salaire. Lors d'abus graves, lesquels sont exactement définis (par exemple l'infraction répétée aux tarifs en vigueur pour les ouvriers, la retenue ou le non-paiement de commissions, primes, pourboires ou cautions pour les employés), la procédure suivante est ordonnée: si ces autorités constatent un abus grave dans une entreprise, elles donnent à l'employeur, par écrit, des instructions obligatoires en vue de le

faire cesser (réparation) sous menace de sanction. L'employeur peut recourir s'il conteste qu'il y ait eu abus grave. Cette nouvelle réglementation, si elle est judicieusement appliquée, assurera une protection efficace au salarié sans qu'il en subisse le moindre préjudice.

C. Congés et vacances.

1. *Demi-journée de congé hebdomadaire.* Pour tous les salariés assujettis à la loi, la commission a accepté le principe de la demi-journée de congé par semaine, outre le jour de repos hebdomadaire. Cette demi-journée sera fixée autant que possible au samedi après-midi, exception faite pour le personnel des hôtels et restaurants dont la loi ne réglemente pas la durée du travail. Une ordonnance déterminera les branches ou les entreprises où des dérogations paraissent nécessaires. Ces exceptions ne risquant pas d'être nombreuses, la loi permettra donc un réel progrès.

2. Le principe des *vacances payées* a soulevé plus d'opposition. En 1935, l'Union syndicale, limitant ses revendications au minimum, avait demandé six jours de vacances payées par an pour les travailleurs occupés depuis un an au moins dans l'entreprise. Elle estimait que la réglementation des vacances devait être laissée au droit privé (usage, contrats collectifs et individuels), mais qu'en revanche l'application des clauses minimums de la loi devait être garantie par des dispositions de droit public. La commission s'est ralliée à cette manière de voir. Elle n'a pu accepter les revendications des employés, qui désiraient bénéficier d'une réglementation particulière reposant sur le droit privé; en effet, les dispositions de droit public en matière de vacances sont commandées par la nécessité d'assurer une protection minimum de la santé des travailleurs; cette protection ne peut pas être graduée selon la position qu'occupent les salariés dans l'entreprise. Diverses exceptions prévoient un droit aux vacances plus étendu pour les jeunes gens, les travailleurs qui sont occupés régulièrement le dimanche ou à des travaux qui sont nuisibles à la santé. La commission a tenu compte des demandes des employés en augmentant, après que les rapports de service ont duré un certain temps, le minimum prévu par la loi. La réglementation intervenue en ce qui concerne les vacances des jeunes gens de moins de 18 ans revêt une importance particulière; elle assure une transition acceptable entre les vacances scolaires et les vacances accordées aux adultes. Il conviendra éventuellement de prévoir une réglementation particulière pour les jeunes gens de moins de 16 ans. La disposition qui réserve le droit constitutionnel des cantons d'établir ou de conserver des prescriptions de droit public plus étendues en matière de vacances et celle qui prescrit que le salaire en nature peut être converti en prestations en espèces si le travailleur en exprime le désir ne sont également pas sans importance; pour ce qui touche à ce dernier point

toutefois, étant donné que les dispositions relatives aux vacances relèvent du droit public, on peut se demander s'il ne serait pas souhaitable de fixer par ordonnance les taux minimums de ces prestations en espèces.

Après de nombreuses discussions, la commission a admis un article qui interdit au salarié de travailler pour autrui pendant les vacances. Les associations ouvrières ont estimé que ni les vacances ni le repos ne sauraient être remplacés par des prestations en espèces. L'Union syndicale et les fédérations d'employés ont demandé que les salariés qui travaillent pour des tiers pendant leurs vacances soient privés de leur indemnité de vacances. En outre, les deux projets prévoyaient d'interdire aux salariés de travailler pour autrui pendant leurs heures de repos. Cette interdiction devait relever du droit public et les infractions devaient être passibles de sanctions. Cette idée n'est d'ailleurs pas nouvelle. Les dispositions de droit public en matière de protection ouvrière l'ont admise partiellement; maints contrats collectifs contiennent une clause de ce genre. L'article 73 interdit au travailleur occupé pendant quarante-quatre heures au moins par semaine d'effectuer pour autrui, pendant les repos légaux, un travail qui le mettrait en concurrence avec des entreprises auxquelles la loi est appliquée. Une interdiction analogue est prévue pour la durée des vacances. Ce principe revêt une grande importance; il sera dorénavant difficile de définir exactement la notion du travail d'« amateur » permis pendant les loisirs. Il faudra cependant trouver une définition suffisamment souple si l'on ne veut éviter que la loi ne restreigne de manière trop sensible la liberté individuelle. Il faut toutefois reconnaître que l'interdiction de travailler pour autrui s'impose avec plus d'urgence dans les arts et métiers que dans l'industrie. Du moment que la loi impose à l'employeur de multiples obligations, il est juste qu'elle le protège contre la concurrence des salariés. Pour être efficace, la loi doit affirmer des principes nettement définis; elle serait tournée de toute manière si l'on avait renoncé à faire respecter le repos. Il est donc souhaitable que l'on recherche encore une formule conciliant mieux que ce n'est actuellement le cas l'ordre et la liberté. Mais ce ne sera certainement pas facile.

V.

Durée du travail et du repos.

1. *Durée normale maximum du travail.* Les dispositions y relatives constituent l'armature de la loi. Elles reposent avant tout sur les accords qui sont intervenus entre les associations; étant donné la multiplicité des professions, ces dispositions sont assez variées. Néanmoins, la commission s'est appliquée à établir des normes aussi uniformes que possible; il va donc sans dire que maintes revendications n'ont pu être retenues.

La commission a tout d'abord établi diverses dispositions de nature générale. La définition du « travail de jour » est très importante. « Est considéré comme travail de jour au sens de la présente loi le travail qui se fait entre 6 et 20 heures. » La loi n'admet pas de décalage lorsque l'« heure d'été » est appliquée ou, comme la loi sur le travail dans les fabriques (art. 43 et 47), de déplacement des limites du travail de jour. En conséquence, l'application des dispositions relatives au travail de nuit est fortement simplifiée. Il va sans dire que des dérogations sont prévues en cas d'évidente nécessité. Ces dérogations ne sont licites qu'à la condition que l'employeur demande immédiatement l'autorisation nécessaire.

La « durée normale du travail hebdomadaire » est à la base de la réglementation. Il n'a pas été possible, comme le demandait le projet de l'Union syndicale, d'admettre le principe des quarante-huit heures. Lorsque la loi n'en dispose pas autrement, la durée normale du travail hebdomadaire est de cinquante-deux heures au maximum. La durée normale du travail est synonyme de durée légale, sous réserve des exceptions autorisées. Les contrats collectifs ne peuvent pas fixer une durée du travail supérieure à la norme légale; en revanche, la durée du travail peut être abaissée en vertu de l'usage ou d'un contrat collectif. Cependant, les dépassements de la durée du travail ne sont punissables que lorsqu'ils constituent une infraction à la durée du travail fixée par la loi ou par une ordonnance. Les limites de la durée normale du travail hebdomadaire peuvent être abaissées par voie d'ordonnance: dans les branches économiques et pour les catégories de travailleurs qui, en vertu des prescriptions cantonales, sont au bénéfice d'une durée du travail plus courte lors de l'entrée en vigueur de la loi ou qui, de façon prédominante, bénéficient d'une durée de travail hebdomadaire plus courte en vertu de conventions ou de l'usage, comme aussi pour les travaux spéciaux qui, à la longue, mettent en danger la santé et la capacité de travail des salariés. En temps de crise, le Conseil fédéral peut réduire la durée du travail. Dans les cas de ce genre, des ordonnances permettront de prévenir une révision de la loi et d'adapter cette dernière à l'évolution. Cette méthode a une importance fondamentale. Relevons aussi que la loi tient largement compte des intérêts des employeurs.

Mais, à côté de la norme de cinquante-deux heures, la loi, comme celle du canton de Bâle, prévoit diverses graduations pour répondre aux conditions particulières de certaines professions.

Pour les employés de bureau et les employés techniques, la durée normale du travail hebdomadaire est de quarante-huit heures au maximum; de cinquante-quatre heures dans les entreprises de transport de personnes et de marchandises, dans tous les magasins de vente du petit commerce et dans les boucheries; de cinquante-six heures dans les boulangeries et les confiseries; de cinquante-huit heures dans les salons de coiffure et de soixante heures dans les établissements destinés au traitement des malades.

La durée du travail des employés de commerce et de magasin peut être augmentée pendant une certaine période. A la demande des associations d'employeurs et de salariés, la durée normale du travail peut être répartie sur une durée plus longue. Le Conseil fédéral, de son côté, peut fixer d'office une autre répartition pour parer aux fluctuations périodiques de l'emploi. Cependant, la durée maximum du travail quotidien fixée par la loi ne peut être dépassée. De manière générale, la journée de travail est de dix heures au maximum pour les travailleurs dont la durée du travail est réglée par la loi (de douze heures pour ceux dont la durée hebdomadaire du travail dépasse cinquante-quatre heures).

Dans l'industrie du bois et du bâtiment, la durée de la journée de travail oscille entre neuf et dix heures.

2. *Heures supplémentaires et travaux accessoires.* Afin d'assurer à la loi la souplesse nécessaire et pour prévenir d'inutiles interventions de l'Etat, la commission a proposé une nouvelle méthode pour la réglementation des heures supplémentaires. Ces dernières ne peuvent être autorisées qu'à certaines conditions; elles ne peuvent dépasser certaines normes annuelles (cent quatre-vingts heures hebdomadaires et quotidiennes. Pour garantir une application souple de la loi, on a prévu trois catégories d'heures supplémentaires:

- a) Les premières soixante heures supplémentaires ne nécessitent pas d'autorisation; elles sont payées au salaire normal. Cependant, l'employeur doit noter ces heures supplémentaires à l'intention des autorités de contrôle.
- b) De la 61^e à la 120^e heure, l'autorisation des organes cantonaux est nécessaire et le salaire normal doit être majoré de 25 %.
- c) De la 121^e à la 180^e heure, l'autorisation des organes cantonaux et le consentement écrit du ou des travailleurs sont requis.

Les heures supplémentaires ne peuvent pas être exécutées de nuit et le dimanche, ce qui permet un contrôle plus efficace de la part des autorités (en effet, le travail de nuit exige un permis temporaire tandis que les soixante premières heures supplémentaires peuvent être faites sans autorisation). Le respect des normes fixées pour les heures supplémentaires et le paiement de ces heures relèvent du droit public et les infractions entraînent des sanctions. Les autorités peuvent notamment retirer à l'employeur le droit de prolonger la durée du travail sans autorisation.

Cette réglementation souple des heures supplémentaires permettra de réduire les travaux accessoires. La loi sur le travail dans les arts et métiers définit cette notion, à la demande des associations de salariés, de manière beaucoup plus précise que la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. Tout travail accessoire

— qui devra être défini par voie d'ordonnance — est interdit pour les travailleurs occupés de façon permanente le dimanche, pour ceux dont la durée normale du travail dépasse cinquante-quatre heures. En aucun cas, la durée du travail ne peut être portée à plus de douze heures par jour pour les travaux accessoires. Ces derniers ne peuvent servir de prétexte pour tourner les dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux suppléments de salaire.

3. *Repos.* La loi exige que le repos soit d'au moins dix heures consécutives par jour. Sous réserve des exceptions prévues, tout travail est interdit de 20 à 6 heures. La loi a repris le principe du repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives. Elle autorise, selon les professions, des dérogations durables ou temporaires (travail de nuit et du dimanche). La loi précise que lorsqu'un travailleur est occupé essentiellement pendant la nuit, la durée de son travail quotidien ne doit en aucun cas dépasser huit heures, le travail de nuit compris. Pour les boulangeries, on a prévu une ordonnance fondée sur la convention internationale.

4. *Durée du travail et du repos dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.* On a toujours admis que des dispositions spéciales devaient être prises dans ce domaine. Au début, la commission avait espéré qu'il serait possible de régler la durée du travail. Cependant, la durée du travail auquel le personnel est soumis dans de nombreux cas est encore si excessive qu'il n'est pas apparu possible de se fonder sur ces normes, même en les atténuant. La commission s'est donc refusée à édicter une réglementation reposant sur les propositions des associations intéressées et elle s'est efforcée de parer au plus urgent en prescrivant un repos d'au moins neuf heures par jour, lequel doit être accordé autant que possible pendant la nuit. Diverses dérogations sont autorisées pendant une certaine période. Les heures de repos ainsi supprimées doivent être compensées ultérieurement par une extension du repos hebdomadaire. La commission a estimé, en outre, que le Conseil fédéral doit avoir la possibilité de fixer lui-même la durée maximum pour certaines catégories d'entreprises ou pour certains groupes de travailleurs. A défaut d'une réglementation établie par le Conseil fédéral, les cantons sont compétents. Espérons que cette méthode permettra de ramener progressivement dans des limites acceptables la durée du travail dans les hôtels, les cafés et restaurants!

VI.

Protection des jeunes gens et des femmes.

Nous avons déjà abordé à diverses reprises la réglementation intervenue en faveur des femmes et des jeunes gens et la place nous manque pour entrer dans les détails. Relevons toutefois qu'en aucun cas les jeunes gens de moins de 18 ans ne peuvent être astreints

à travailler plus de quarante-huit heures par semaine et de neuf heures par jour; en d'autres termes, l'employeur ne peut exiger d'eux des travaux accessoires ou des heures supplémentaires. Si les jeunes gens ont moins de 16 ans, le temps consacré à l'enseignement scolaire et religieux sera imputé sur la durée du travail admise. Le chef de l'entreprise est tenu de veiller au bien-être physique et moral des jeunes gens qu'il occupe et de contribuer de son mieux à leur formation professionnelle. La loi assure une protection efficace des femmes enceintes et des accouchées. Elle devra être complétée par l'assurance-maternité, dont un projet est actuellement à l'étude.

VII.

Institutions sociales de l'entreprise.

Les dispositions nouvelles dépassent en partie le droit en vigueur, en partie les articles révisés du Code des obligations. Les institutions sociales qui exigent des contributions des travailleurs doivent être administrées conjointement par le chef d'entreprise et les travailleurs; s'il s'agit de caisses, celles-ci doivent être des personnes morales distinctes. La commission a renoncé à préciser que la caisse doit être constituée sous la forme d'une fondation afin de réserver la gestion coopérative. « Le personnel de l'entreprise désignera dans son sein les délégués appelés à participer à l'administration de l'institution et à prendre connaissance des comptes. La liberté de vote doit être garantie. » En cas de résiliation des rapports de service, le travailleur doit toucher au minimum les sommes qu'il a versées. La disposition suivante revêt également une très grande importance: « Lorsque le chef d'entreprise a conclu une police d'assurance en faveur de son personnel, il ne peut dénoncer cette police sans l'assentiment des travailleurs intéressés, alors même que ces derniers n'auraient pas contribué au versement des primes. »

VIII.

Organisation judiciaire et exécution.

Le nouveau projet, comme la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, contient des dispositions relatives au règlement des conflits collectifs. Nous ne les commenterons pas parce qu'elles reposent sur le système actuel et écartent tout arbitrage obligatoire. Le principe qui consiste à éviter tout arbitrage obligatoire — et dont les effets ont été si désastreux en Allemagne — est l'un des éléments fondamentaux du droit suisse du travail.

Dans le domaine de la procédure civile, il n'a malheureusement pas été possible d'obliger les cantons à instituer, même dans une mesure limitée, des tribunaux professionnels paritaires. En revanche, la procédure — comme le prévoit aussi la loi fédérale

sur le travail dans les fabriques — est accélérée et gratuite. Dans le domaine du droit du travail, le recours au Tribunal fédéral devrait être prévu dans les cas qui revêtent une importance de principe. Il est cependant douteux que la nouvelle loi permette de réaliser cette idée. Divers articles règlent la procédure administrative. Toute personne peut dénoncer aux organes d'exécution compétents les cas d'inobservation des prescriptions de la loi ainsi que des ordonnances et décisions qui s'y rapportent.

Les dispositions pénales prévoient, parallèlement aux sanctions qui frappent l'employeur qui s'est rendu coupable d'infractions nettement définies, diverses sanctions contre les travailleurs qui se livrent à des travaux interdits, qui enfreignent les prescriptions relatives à la sécurité et à l'hygiène, qui violent l'obligation de maintenir la paix pendant la procédure de conciliation et d'arbitrage.

Les dispositions d'exécution sont également très importantes. L'exécution de la loi est laissée aux cantons, lesquels, dans les cas graves, peuvent même ordonner l'arrêt complet de l'exploitation.

La loi institue des inspections fédérales du travail — analogues à l'inspectorat des fabriques — comme autorités de surveillance. Il convient maintenant d'organiser ces inspections du travail de manière à réaliser partout un contrôle efficace des conditions de travail. Ces organes pourront être appelés à collaborer à l'application de la loi sur le travail et le repos des chauffeurs d'automobiles. Par analogie avec la loi sur le travail dans les fabriques, le Conseil fédéral nommera une commission de la protection du travail spécialement chargée de préparer les ordonnances fédérales.

IX.

La nouvelle loi permettra de réaliser nombre d'idées et de propositions nouvelles et de faire d'intéressantes expériences. Il est probable que le projet sera encore amendé sur divers points bien qu'il ait déjà fait l'objet de discussions approfondies. Relevons qu'il est conforme aux principes traditionnels du droit du travail, lequel est l'expression d'un ordre social en pleine transformation. Bien que le législateur se soit efforcé de simplifier autant que possible, la loi n'est pas exempte des contradictions qui caractérisent encore la législation actuelle du travail. Cependant, malgré ces imperfections — auxquelles seul un nouveau régime économique et social peut mettre fin — la loi permettra bien des progrès d'ordre matériel, mais sans imposer aux employeurs des charges insupportables. Nous espérons qu'elle entrera sans trop tarder en vigueur. Mais, pour cela, il faut que les revendications et les intérêts particuliers restent subordonnés à l'intérêt général. Si tel est le cas, une promesse que les travailleurs attendent depuis des dizaines d'années pourra être enfin réalisée.