

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 42 (1950)  
**Heft:** 4

**Artikel:** La nouvelle législation suédoise en matière de protection ouvrière  
**Autor:** Pflëging, Ernest  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384656>

### **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 législation suédoise en matière de protection ouvrière

Par *Ernest Pflëging*, Stockholm

## I

La Suède prend aujourd'hui rang parmi les pays dont la législation sociale est la plus avancée. Il n'en reste pas moins que les réformes sociales sont de date relativement récente. Au début du siècle, les Etats scandinaves étaient encore en retard, pour ce qui a trait au niveau de vie et aux institutions sociales, sur les autres nations industrielles de l'Europe. La prospérité dont jouit actuellement la Suède est le résultat d'un essor industriel dont le début date de deux générations tout au plus. C'est ce qui explique pourquoi la législation suédoise en matière de protection ouvrière n'est pas très ancienne. La première ordonnance — très insuffisante — relative à la protection des jeunes gens occupés dans les fabriques date de 1881. Une loi de 1889 institue un inspectorat des fabriques. En 1900, puis en 1909, l'Etat réglemente le travail des femmes et des enfants dans l'industrie et limite l'emploi des femmes et le travail de nuit dans certaines branches. La loi sur la protection ouvrière qui vient d'être remplacée par celle qui fait l'objet de notre étude a été promulguée le 29 décembre 1912 seulement. Bien qu'elle ait été révisée à plusieurs reprises, elle ne correspondait plus aux exigences de l'heure. Elle n'était pas applicable aux travailleurs agricoles et aux ouvriers à domicile. La notion de protection ouvrière était insuffisamment formulée. Il suffisait qu'un industriel invoquât le secret de fabrication pour que l'accès d'une partie de l'entreprise fût interdite aux inspecteurs du travail. La loi prescrivait à ces derniers d'éviter tout ce qui pouvait, au cours d'une inspection, entraîner des frais ou des inconvénients pour les employeurs. Le législateur était loin de prendre les mêmes égards pour les travailleurs. De plus, les inspections se limitaient aux entreprises réputées « dangereuses ».

En 1938, une commission d'experts composée de représentants de tous les milieux intéressés fut chargée d'élaborer une nouvelle loi de protection ouvrière. Dans l'ensemble, les associations patronales et ouvrières se sont ralliées aux principes énoncés par la commission. Le 28 octobre 1948, le gouvernement déposa enfin sur le bureau du Parlement le projet de la commission. Ce dernier l'accepta avec de très légères modifications le 3 janvier 1949. La loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1949, sauf quelques dispositions sur lesquelles nous reviendrons.

## II

La nouvelle loi est applicable à un cercle beaucoup plus large de personnes que précédemment et à un plus grand nombre de professions. En principe, toute entreprise, quelle que soit sa nature, qui occupe des salariés doit être assujettie à la loi. Dans certains cas, même des personnes qui ne sont pas au bénéfice d'un contrat de travail peuvent être soumises à la loi. C'est en particulier le cas lors de constructions entreprises en commun par plusieurs personnes. La protection ouvrière est également étendue aux apprentis et élèves d'institutions qui se consacrent à la formation professionnelle, aux militaires qui accomplissent des travaux soumis à la protection ouvrière, comme aussi aux travaux exécutés dans des établissements publics (asiles d'aliénés, prisons, etc.).

La loi ne s'applique pas aux travaux effectués par un membre de la famille de l'employeur dans le logement de ce dernier ou dans une exploitation agricole qui lui appartient, de même qu'à tous les travaux qui ressortissent à la loi sur la navigation. Diverses dispositions de la loi ne sont pas applicables aux travaux agricoles et similaires. Pour ce qui a trait aux professions qui ne sont pas assujetties à la loi, le gouvernement se réserve le droit de régler la protection ouvrière par voie d'ordonnance.

Tout employeur a le devoir de prendre les mesures qui sont nécessaires pour prévenir les accidents et préserver la santé des travailleurs. De leur côté, ces derniers sont tenus d'utiliser tous les dispositifs de protection qui sont mis à leur disposition, de respecter les règlements et instructions et de coopérer efficacement aux mesures visant à prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Le législateur ne se borne pas à exiger un éclairage, un chauffage et une aération suffisants, ou encore la présence de W.-C., de douches, de cantines, etc. Il prescrit, dans les locaux fermés, un volume de 10 m<sup>3</sup> d'air par ouvrier occupé. D'autres dispositions concernent les dangers résultant de la présence de gaz, de fumée et de poussières, du bruit et des trépidations. Le travail doit être organisé de manière à prévenir toute fatigue inutile. Il va sans dire que la loi contient toutes les clauses habituelles relatives à la protection contre les dangers qu'impliquent les courroies de transmission, aux vêtements de protection, aux premiers secours en cas de maladie et d'accident. Le gouvernement peut interdire certains travaux ou en limiter l'exécution.

Le troisième chapitre est important parce que son application a des incidences sur la durée du travail. Dans une certaine mesure, il complète la loi de 1930 en la matière. Lorsque le travail dure six heures au minimum par jour, l'employeur est tenu d'intercaler une ou plusieurs pauses, dont la durée est déterminée réglementairement. Le travailleur peut quitter le lieu de travail pendant

la pause, sauf dans les entreprises où la nature de l'exploitation ne le permet pas. Des pauses spéciales sont prévues pour les ouvriers qui sont astreints à des travaux particulièrement pénibles. Tout travailleur doit bénéficier d'un repos de nuit suffisant, en règle générale de 23 heures à 5 heures au moins. Des dérogations peuvent être accordées lorsque des raisons importantes l'exigent. Cette dernière disposition n'est pas applicable aux salariés qui exercent des fonctions dirigeantes. Le repos hebdomadaire, qui peut tomber sur un autre jour que le dimanche, doit être de vingt-quatre heures consécutives au moins. Le quatrième chapitre règle l'emploi des jeunes gens de moins de 18 ans. Les enfants de moins de 14 ans ne sont pas autorisés à travailler, sauf pendant la durée des vacances. L'autorité de surveillance peut cependant faire certaines exceptions. Ne peuvent être engagés que les jeunes gens qui ne sont plus astreints à la scolarité obligatoire. Les jeunes gens de moins de 15 ans ne peuvent pas être occupés dans l'industrie, l'artisanat, le bâtiment, les mines, les transports, les cafés, hôtels et restaurants.

Il est interdit d'affecter des jeunes gens de moins de 18 ans aux travaux du fond dans les mines. Des exceptions sont cependant autorisées, sur la base d'un certificat médical, pour les jeunes gens de plus de 16 ans. Les employeurs sont tenus de prendre toutes les précautions nécessaires pour écarter tout ce qui pourrait porter préjudice à la santé physique et morale des jeunes gens qu'ils occupent. Le gouvernement peut interdire l'emploi des jeunes gens dans les professions où les dangers de ce genre sont particulièrement nets. Tout travailleur de moins de 18 ans est en possession d'un carnet de travail, lequel donne toutes les indications nécessaires quant à son âge, à sa formation scolaire, à son état de santé. Une fois par an, ces jeunes gens sont soumis à une visite médicale. L'employeur doit mettre à la disposition du médecin les locaux nécessaires; il prend à sa charge une partie des frais. Si le résultat de la visite médicale n'est pas satisfaisant, le contrat de travail est rompu. En aucun cas, les jeunes gens de moins de 18 ans ne doivent travailler plus de dix heures par jour ou de cinquante-quatre heures par semaine. Des exceptions sont prévues, mais à titre temporaire seulement. Les employeurs doivent accorder, pendant les heures de travail, le temps exigé par la fréquentation d'un enseignement religieux ou post-scolaire. Le repos de nuit des jeunes gens doit être de onze heures au moins; tout travail est interdit de 19 heures à 6 heures pour les jeunes gens de moins de 16 ans et de 22 heures à 5 heures pour ceux qui ont dépassé cet âge. L'autorité de surveillance peut autoriser des dérogations sur la base d'un certificat médical. Les jeunes gens de plus de 16 ans peuvent être tenus de travailler de 19 heures à 22 heures.

Des dispositions spéciales règlent le travail féminin. Dans les mines, les femmes ne peuvent pas être affectées aux travaux de

fond. Les femmes enceintes peuvent demander d'interrompre le travail six semaines avant les couches. Tout travail est interdit pendant les six semaines qui suivent, à moins que le médecin n'autorise expressément une reprise du travail avant l'expiration de cette période. Les femmes qui allaitent ont droit au temps nécessaire. Le repos de nuit des femmes doit comporter onze heures au moins. Tout travail est interdit de 22 heures à 5 heures. Certaines exceptions sont cependant prévues, sous réserve de l'autorisation de l'Inspectorat des fabriques. Le gouvernement peut interdire le travail des femmes dans les professions pénibles ou dangereuses.

L'application de la loi de protection ouvrière n'est pas seulement l'affaire de l'État. Les associations d'employeurs et de travailleurs y coopèrent, en particulier en ce qui concerne la prévention des accidents et des maladies dans le cadre de l'entreprise. Dans toute exploitation qui occupe cinq personnes au moins, une ou plusieurs d'entre elles sont spécialement chargées de la sécurité et des questions d'hygiène. Ces mandataires sont élus par le personnel ou, dans certains cas, par le syndicat. Dans toute entreprise occupant plus de cinquante personnes doit être instituée une commission paritaire de protection composée de mandataires des travailleurs et de représentants de la direction. La loi protège les délégués à la sécurité contre toute tracasserie patronale, contre les licenciements arbitraires ou tout autre avilissement des conditions de travail. Les décisions patronales contraires à ces dispositions sont considérées comme nulles et non avenues. Les délégués lésés — que ce soit matériellement ou moralement — ont droit à une réparation. La demande en dommages-intérêts doit être présentée dans les six mois qui suivent la décision qui a causé le préjudice.

Les mesures de protection préventives font l'objet d'un chapitre spécial. Elles s'appliquent aux constructeurs des machines destinées à être installées, puis aux installateurs eux-mêmes. Par analogie, elles peuvent être étendues aux propriétaires de gravières, sablières, carrières et chantiers de même nature. Les fabricants et vendeurs de machines et appareils sont tenus de munir leurs produits de tous les dispositifs de sécurité requis par la loi et de mettre à disposition des modes d'emploi détaillés.

Le chapitre huitième traite des organes de surveillance. L'autorité supérieure est l'Office de la protection ouvrière à Stockholm, lequel a été institué en 1948, préalablement à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Jusqu'à ce moment, le contrôle de l'application des dispositions relatives à la durée du travail était confié au « Conseil du travail », qui tranche en dernière instance tous les conflits relatifs à la durée du travail. Ce conseil a été incorporé à l'Office de la protection ouvrière. Ce dernier est également compétent en matière d'inspection des fabriques, laquelle relevait jusqu'à maintenant de la Caisse nationale d'assurance-accidents. Le

contrôle est effectué par des inspecteurs du travail attachés à l'office. Les communes — qui nomment des comités de santé — coopèrent également à la protection ouvrière. Lorsqu'elle faillit à ses obligations, la commission de santé est remplacée par un commissaire nommé par le préfet de district. Tous les agents qui ont un droit de contrôle — y compris les médecins de l'inspectorat — sont autorisés à pénétrer en tout temps dans les entreprises et à exiger de l'employeur tous les renseignements dont ils ont besoin. Ils sont tenus au secret professionnel. Les inspecteurs du travail peuvent décréter toutes les mesures qu'ils jugent indispensables à la protection de la vie et de la santé des travailleurs. Par exemple, ils peuvent interdire avec effet immédiat l'emploi de jeunes gens mineurs, l'utilisation ou la vente de certaines machines qu'ils considèrent comme dangereuses.

Les employeurs visés par les interventions des inspecteurs peuvent recourir dans un délai de deux semaines auprès de l'Office de protection ouvrière. Pour ce qui a trait aux plaintes relatives aux décisions de cette dernière instance, c'est le gouvernement qui statue. Dans les cas d'infraction particulièrement graves, la loi prévoit des peines de prison pouvant aller jusqu'à six mois; en règle générale, les violations de la loi sont punies par des amendes. Les travailleurs qui éloignent sans y être autorisés des dispositifs de sécurité sont également punissables.

Il ressort des dispositions transitoires et finales que les dispositions de la loi de 1912 relatives à l'emploi des jeunes gens mineurs et notamment au travail de nuit de 23 heures à 5 heures restent applicables jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 1951. La loi de 1949 ne sera donc intégralement appliquée, tout au moins pour ce qui touche des points essentiels, que deux ans après son entrée en vigueur.

Le 6 mai 1949, le Gouvernement suédois a publié une ordonnance d'exécution très détaillée. Elle fait obligation aux employeurs d'informer très exactement les salariés des dangers d'accident ou de maladie inhérents à l'entreprise. Des instructions spéciales doivent être affichées. Il est interdit d'affecter des ouvriers à des travaux dangereux sans initiation préalable. L'ordonnance s'étend longuement sur les mesures de caractère préventif. Il est également interdit d'inscrire dans le carnet de travail des jeunes gens des remarques caractérisant leur personnalité ou susceptibles de leur porter préjudice par la suite.

### III

Bien que la nouvelle loi sur la protection ouvrière représente un progrès considérable, ses dispositions ne sont pas encore entièrement ajustées aux conventions internationales du travail, notamment à celle qui concerne l'emploi des femmes avant et après l'accouche-

ment et au travail de nuit des enfants dans l'industrie (Washington 1919). La session de l'O. I. T. de Montréal (1946) a adopté trois conventions concernant la limitation du travail de nuit des enfants et des adolescents dans les travaux non industriels et l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans l'industrie, comme aussi à des travaux non industriels, des enfants et adolescents. Le législateur suédois n'a pas cru devoir adapter la nouvelle loi aux conventions internationales. Il a estimé qu'elles règlent trop de détails et qu'elles ne sont pas suffisamment souples. Bien que la Suède soit d'accord avec les principes à la base de ces conventions, elle ne les a pas ratifiées, renonçant ainsi aux avantages qu'implique une ratification. Mais il est fort probable que le dernier mot n'a pas été dit dans cette affaire. Si nous en croyons certaines informations récentes, le Ministère des affaires sociales envisage une adaptation des dispositions de la loi aux clauses des conventions de San-Francisco relatives au travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie. Un projet de revision va être soumis au Parlement, de sorte que rien ne s'opposera plus à une ratification de ces conventions par la Suède.

La promulgation de cette loi de protection ouvrière s'insère dans l'effort que déploie depuis quelques années la Suède pour réparer les négligences commises autrefois dans le domaine de la législation sociale. Parmi les nouvelles lois, mentionnons celles qui règlent la durée du travail dans l'agriculture et dans la navigation maritime, la loi sur le travail dans les hôtels et restaurants et la loi sur les vacances. Le ministre des affaires sociales, G. Möller, a annoncé que cette loi sera prochainement améliorée; la durée minimum des vacances serait portée de deux à trois semaines. Cette amélioration dépendra cependant de l'évolution de la situation sur le marché du travail. On sait que les crises ne sont jamais très propices au développement de la législation sociale, de la protection ouvrière et du droit du travail. L'œuvre de réforme sociale entreprise par la Suède en 1945 a été grandement facilitée par la prospérité qui a suivi la guerre.