

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 43 (1951)
Heft: 11

Artikel: Prévoyance en faveur du personnel des entreprises privées
Autor: Bohren, A.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384732>

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>

Le tableau 9 renseigne sur la répartition des dépenses entre les diverses fédérations et catégories des prestations sociales. Si les dépenses de certaines associations du personnel des services publics (P. T. T. et douanes) sont relativement faibles, c'est parce qu'elles ne possèdent pas d'assurance-chômage. Mentionnons encore que les caisses de prêts de la S. E. V., de la V. P. O. D. et de l'Union P. T. T. ont accordé à 990 de leurs membres des prêts à bas intérêt pour un montant de 608 000 fr. Enfin, le tableau 10 permet de suivre l'évolution des diverses branches de l'entraide syndicale de 1938 à 1950 (et par période de cinq ans à partir de 1920).

Prévoyance en faveur du personnel des entreprises privées

Par A. Bohren

Au début de cette année, le Département fédéral de justice et police a soumis à l'appréciation des milieux intéressés un projet remanié de loi fédérale sur l'assistance sociale dans les entreprises privées. Il remplaçait un premier projet qui avait été présenté voici deux ans déjà, mais auquel on n'avait pas donné suite pour diverses raisons. L'évolution dans le domaine de la prévoyance sociale et notamment les hésitations que les questions d'ordre fiscal s'y rapportant ont suscitées, n'ont cessé de préoccuper le département; aussi revient-il à charge dans l'intention de faire édicter quelques dispositions dans une loi spéciale sur les caisses de prévoyance en faveur du personnel, c'est-à-dire sur les institutions indépendantes de droit privé ayant pour but d'allouer des prestations de caractère social au personnel d'entreprises privées. Il s'agit là d'un problème important auquel toute la population devrait s'intéresser, encore que son attention soit actuellement attirée sur d'autres lois qui font déjà l'objet de délibérations. Selon la statistique des assurances et des institutions de prévoyance, établie par le Bureau fédéral de statistique, il y avait en Suisse à la fin de 1941:

Caisses d'assurance autonomes	427
Assurances de groupes et réassurances	1260
Caisses d'épargne	299
Fonds de bienfaisance	988
Caisses de pension	154
Total	3128

Ces chiffres sont largement dépassés à l'heure actuelle. D'après les communiqués publiés dans la *Feuille officielle suisse du com-*

merce, le nombre des institutions de prévoyance s'est accru de

586 en 1942

493 en 1943

471 en 1944

511 en 1945

555 en 1946

soit de 2616 au total.

L'augmentation a certainement été tout aussi sensible ces dernières années à la faveur de l'évolution favorable de la situation économique, de sorte qu'il existe aujourd'hui plusieurs milliers d'institutions de prévoyance dans lesquelles sont investis des capitaux représentant à n'en pas douter plus de 1 milliard de francs.

Les revendications de salaires destinées à compenser la hausse du coût de la vie sont actuellement à l'ordre du jour. Lorsque les travailleurs expriment l'opinion que l'économie privée, qui réalise des bénéfices très élevés, est en mesure d'accorder des augmentations de salaire, les employeurs sont enclins à se prévaloir de leurs versements extraordinaires aux caisses de prévoyance. Or, le salaire doit être avant tout la juste part du travailleur au rendement de l'économie. Il est compréhensible dès lors que les milieux ouvriers cherchent à établir aujourd'hui d'une façon plus précise dans quelle mesure les prestations sociales peuvent jouer un rôle dans les discussions portant sur des questions de salaire. Le problème de la garantie des prestations sociales intéresse aussi les bénéficiaires qui devraient avoir l'assurance que les capitaux affectés au financement des prestations futures des caisses de prévoyance ne pourront pas être détournés de leur destination. Le nouveau projet de loi offre précisément certaines garanties dans ce sens; aussi l'Union syndicale, appelée à faire connaître son avis, a-t-elle déclaré que le projet permettait d'atteindre le but visé et que le monde ouvrier le considérait comme acceptable sous certaines réserves. En examinant ce problème, l'Union syndicale ne s'est pas attachée à défendre unilatéralement les intérêts directs des bénéficiaires, mais elle a aussi tenu compte des éléments qui doivent assurer l'essor des caisses de prévoyance; la preuve en est qu'elle préconise, en matière d'exemption fiscale, une solution qui va au-delà de ce qui est prévu en proposant que les caisses soient non seulement exonérées des impôts directs de la Confédération, mais aussi des impôts cantonaux et communaux.

Quant aux associations de prévoyance sociale, elles se sont catégoriquement opposées au projet de loi. Il en existe deux; mentionnons d'abord l'Union suisse pour l'assistance sociale des entreprises privées qui est une association au sens du Code civil et a son siège à Zurich; elle n'admet comme membres que les entreprises de l'économie privée et leurs caisses ou fonds de prévoyance ayant la per-

sonnalité juridique. Elle comptait 429 membres à la fin de 1950. L'autre association, dont la constitution est plus récente, a son siège à Berne: il s'agit de l'Union intercantonale pour l'assistance sociale qui a fusionné récemment avec un troisième groupement, soit l'Association des institutions suisses de prévoyance. Contrairement à la première association nommée, l'Union intercantonale autorise l'adhésion d'institutions officielles de prévoyance; elle avait 509 membres à la fin de 1950. Les deux associations en veulent au département, parce qu'il n'a pas fait appel à leur concours lors de l'élaboration du projet de loi; elles lui reprochent notamment de procéder de l'idée erronée qu'il y a en matière de prévoyance sociale des anomalies auxquelles il y aurait lieu de remédier par des dispositions impératives faisant l'objet d'une loi spéciale. Elles estiment qu'il est absolument paradoxal de vouloir soustraire à l'initiative privée un domaine qui, par son essence même, relève exclusivement des attributions des chefs d'entreprise. Elles reconnaissent cependant qu'on peut quelquefois diverger d'opinion sur la question de savoir si tel ou tel fonds est affecté à un but social et que les administrations des contributions n'ont pas toujours la tâche facile en exerçant le contrôle des capitaux exonérés; elles font cependant remarquer que, sous le régime actuel, des abus sont pratiquement impossibles du fait que l'Administration fédérale des contributions veille à ce que les sommes exonérées soient utilisées d'une manière conforme et qu'elle a, au surplus, donné des instructions aux cantons sur la façon dont ils peuvent surveiller de leur côté l'application des prescriptions en vigueur. En soumettant à un nouveau contrôle vexatoire les institutions de prévoyance fonctionnant normalement, on ne ferait que porter atteinte au principe de l'assistance sociale. Les associations qui en assurent la sauvegarde déclarent en outre qu'elles ont elles-mêmes le plus grand intérêt à combattre les actes déloyaux qui pourraient se pratiquer sous le couvert de la prévoyance et à protéger ainsi les chefs d'entreprise ayant le sens social contre ceux qui recourent à des procédés malhonnêtes consistant à détourner des fonds de leur destination primitive. Les moyens de contrôle et les prescriptions applicables aujourd'hui constitueraient une arme bien assez efficace. Il n'est pas dans notre intention d'examiner ici si une nouvelle loi est vraiment nécessaire et nous ne commenterons pas davantage les dispositions du projet. Le problème de la prévoyance sociale dans son ensemble sera d'ailleurs l'objet de délibérations de la Société suisse des juristes lors de son assemblée de cette année. Le développement de notre législation sociale est toutefois si lent et le slogan proclamant la liberté de notre régime économique si répandu que l'on peut tenir pour certain que l'élaboration d'une loi et sa mise en vigueur exigeront encore passablement de temps. Il est logique dès lors de se demander ce qu'on peut entreprendre dans l'intervalle pour que la pré-

voyance sociale évolue d'une manière satisfaisante dans l'intérêt des bénéficiaires, de l'économie et de la population tout entière. C'est sur ce point que les associations, bien qu'opposées à la loi spéciale qu'on leur suggère, peuvent démontrer leur loyauté en collaborant activement à la réalisation de quelques revendications dont il serait vain de vouloir contester le bien-fondé.

La première mesure importante qui s'impose consiste à accorder aux bénéficiaires des droits bien définis. Il ne suffit pas de déterminer les prestations sociales en examinant chaque cas individuellement; il faut au contraire que ces prestations soient fixées d'avance réglementairement autant que faire se peut. Seule une garantie reposant sur des dispositions solidement établies est un élément dont on peut tenir compte lors des discussions sur les questions de salaire. La nature même de la prévoyance sociale ne s'en trouverait nullement modifiée; cette institution demeurerait le reflet des égards réciproques que se doivent employeurs et salariés; si les circonstances évoluaient autrement qu'on ne l'avait pensé, il serait toujours possible de reviser le règlement. Cette revision ne saurait toutefois s'opérer arbitrairement; c'est au juge qu'il appartient d'y procéder. L'adaptation des salaires à la hausse du coût de la vie est un autre problème essentiel qu'il n'est pas possible de résoudre par une clause contractuelle; l'assurance-vieillesse et survivants ne le résout pas non plus. Il ressort du principe dont s'inspire la prévoyance que les bénéficiaires de prestations sociales ne doivent pas être abandonnés à leur sort, mais assistés dans la mesure du possible. Les caisses officielles de prévoyance reconnaissent cette obligation en prévoyant l'octroi d'allocations de renchérissement prélevées sur des fonds supplémentaires spécialement réservés à cet effet. Certes, les capitaux dont disposent les caisses privées ne peuvent être utilisés que dans une mesure restreinte en faveur d'un groupe déterminé de bénéficiaires; c'est pourquoi les chefs d'entreprise devraient également alimenter un fonds spécial permettant le versement d'allocations. L'institution de la prévoyance sociale peut être si facilement adaptée aux circonstances qu'elle offre toutes possibilités de surmonter les difficultés et de mettre en valeur la communauté d'intérêts qui doit régir les rapports entre employeurs et salariés; mais de belles paroles ne suffisent pas. D'après le projet de loi, les caisses de prévoyance en faveur du personnel devraient fonctionner immédiatement après leur constitution ou alors le délai nécessaire pour constituer un certain capital avant le versement de prestations devrait être limité à une durée appropriée, déterminée selon les circonstances. Il semble que l'on pourrait appliquer ce principe même à défaut de prescription légale. Il est indispensable en effet que les sommes prélevées par les chefs d'entreprise sur leurs bénéfices annuels pour le financement de la prévoyance sociale en faveur de leur personnel reviennent effectivement à ce person-

nel qui contribue par son travail au bon rendement de l'entreprise.

Nous admettons volontiers que l'on ne saurait prévoir lors du premier versement à la caisse de prévoyance dans quelle mesure une entreprise pourra continuer à l'alimenter par la suite; il est donc préférable de disposer de quelques fonds avant de fixer les prestations auxquelles les bénéficiaires auront droit. Mais il faut éviter que ce procédé ait pour effet de priver de la part au rendement de l'entreprise les salariés qui, par suite de mort ou de résiliation des rapports de service, la quittent avant l'entrée en action de la caisse de prévoyance. Le versement d'indemnités de départ s'impose dans des cas de ce genre, parce qu'il serait anormal qu'un chef d'entreprise ne fasse bénéficier de ses contributions extraordinaires au titre de la prévoyance sociale que le seul personnel encore à son service au moment où des prestations peuvent être accordées.

L'administration des caisses de prévoyance et la participation des bénéficiaires à leur gestion sont aussi des questions particulièrement importantes. Elles font l'objet d'une réglementation légale lorsque les caisses de prévoyance sont constituées en sociétés coopératives. Pour ce qui est des fondations, le projet de loi prévoit la participation des bénéficiaires, qu'ils soient astreints ou non à verser des contributions. Les deux associations qui ont été appelées à se prononcer n'ont pas formulé d'objections à ce principe; elles ont déclaré catégoriquement qu'il devenait de plus en plus usuel et que des prescriptions impératives à ce sujet étaient dès lors superflues. Nous avons lieu de nous réjouir de cette attitude, parce que tout progrès dans ce sens répond à une légitime attente et permet de résoudre plus facilement les autres problèmes. Dans aucun autre domaine le droit de cogestion des travailleurs ne paraît plus justifié qu'en l'occurrence. Aussi les dispositions y relatives de la loi sur le droit de cogestion des travailleurs en Allemagne occidentale n'ont-elles pas été combattues. Lors de la récente conférence de l'Organisation internationale du travail, il s'est révélé, d'autre part, que presque partout dans le monde on cherche à intéresser davantage les ouvriers à l'organisations des entreprises. Ce problème n'a pourtant pas été résolu à notre convenance dans le projet de loi; l'Union syndicale avait proposé comme seule solution satisfaisante l'administration paritaire des caisses de prévoyance. Il va de soi que les bénéficiaires se font représenter par leurs hommes de confiance; que ceux-ci soient désignés au scrutin secret ou par la direction sur proposition des travailleurs, cela n'a aucune espèce d'importance. Les objections que l'on soulève encore ici et là au sujet de l'administration des caisses de prévoyance sous la forme paritaire ne sont plus compatibles avec les conceptions actuelles sur les rapports entre employeurs et travailleurs. On craint encore, par exemple, que le système paritaire donne aux secrétaires des organisations de travailleurs l'occasion de jouer un rôle, qu'il n'ait pour effet de faire

déborder quelque peu la prévoyance sociale du cadre de l'entreprise et de favoriser la divulgation de secrets. A cela, on peut rétorquer que la franchise n'a jamais nui à personne et que la divulgation de secrets, qui sont encore quelquefois l'apanage des fondations, est la seule occasion pour les bénéficiaires d'apprécier à leur juste valeur les contributions des chefs d'entreprise et de leur rendre hommage le cas échéant. Telles sont les quelques suggestions qui nous paraissent de nature à assurer le développement de la prévoyance sociale jusqu'au moment où seront promulgués des dispositions légales. Si les associations adoptent une attitude positive et cherchent à faciliter cette évolution en usant de leur influence auprès de leurs membres, nous aurions mauvaise grâce à nous élever contre le slogan qui leur est si cher : la liberté dans l'ordre. Si toutefois elles allaient jusqu'à démontrer que l'ordre dans la liberté est également réalisable, elles mériteraient alors la reconnaissance non seulement des travailleurs, mais aussi de l'économie dans son ensemble et de toute la nation.

Le droit du travail en Amérique latine

Par *Fritz Gmür*

L'Amérique latine couvre un énorme territoire dont la mise en valeur est encore très loin d'être achevée. Le mélange de races diverses, la conjonction des influences américaine, portugaise et espagnole, l'activité colonisatrice des immigrants italiens et allemands, la vitalité des anciennes races indiennes, les problèmes posés par le développement économique et social, l'essor des nationalismes, l'instabilité des régimes politiques, tout cela fait de ce continent un monde aussi curieux que passionnant.

Il est presque impossible d'établir, avec nos critères coutumiers, une comparaison entre les conditions de vie des hommes de ces régions et les nôtres. D'ailleurs, des comparaisons internationales sont toujours difficiles ; elles ne peuvent avoir qu'une valeur relative. Certes, on peut dire, de manière générale, que les niveaux de vie des travailleurs de ce continent sont encore trop bas par rapport à ceux dont bénéficient les salariés des pays industriels, que la faiblesse du mouvement syndical, l'analphabétisme, une industrialisation encore embryonnaire dans de vastes régions expliquent ce retard. Mais on serait incomplet si l'on ne montrait pas l'effort que fait l'Etat, par le développement de la législation sociale, pour faciliter l'amélioration des conditions d'existence.

Nous jugeons donc utile de donner ici quelques renseignements sur le droit du travail recueillis au cours d'un voyage d'études qui nous a permis de visiter six Etats de l'Amérique latine de fin décembre 1950 au début de février dernier. La place dont nous