

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 59 (1967)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Normes internationales du travail  
**Autor:** Möri, Jean  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385447>

### **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>**

## Normes internationales du travail

Par Jean Möri

Conformément aux dispositions de la constitution de l'Organisation internationale du travail, les Etats membres sont tenus de fournir copie des rapports qu'ils présentent au BIT sur l'application des conventions ratifiées qui font l'objet des investigations du Conseil d'administration du BIT. L'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail observe scrupuleusement cette obligation constitutionnelle. Ce qui permet aux associations centrales d'employeurs et de travailleurs de procéder à un contrôle de ces rapports et même, au besoin, de les contester en partie auprès du BIT s'ils ne leur paraissent pas conformes à la réalité.

Parmi les derniers rapports que notre pays a présentés au BIT, retenons spécialement celui qui concerne les mesures prises par la Confédération pour faire porter effet aux dispositions de la convention N° 5 sur l'âge minimum (industrie), 1919. La loi fédérale sur le travail est en effet entrée en vigueur au début de l'année dernière, si bien que l'OFIAMT doit présenter la nouvelle situation aux autorités de la grande institution de Genève. Notons pour mémoire que l'administration mentionne d'abord que la loi fédérale sur le travail (LT) s'applique à l'industrie, à l'artisanat et au commerce, c'est-à-dire à toute l'économie, abstraction faite de l'agriculture. Son champ d'application est plus vaste que celui de la convention, puisqu'il embrasse le commerce. La nouvelle loi a toutefois gardé de l'industrie une notion restrictive analogue à celle qu'avait adoptée la loi du 18 juin 1914 sur les fabriques et qui, par conséquent, ne concorde pas entièrement avec l'article premier, chiffre 1, de la convention.

En vertu de l'article 2 de la convention, les enfants de moins de 14 ans ne peuvent être employés ou travailler dans les établissements industriels, publics ou privés ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.

A ce propos encore, la loi sur le travail prend certaines libertés avec la convention, bien qu'elle interdise, à titre général, d'employer des jeunes gens âgés de moins de 15 ans à l'article 30, alinéa 1, de la loi. Ce qu'explique l'OFIAMT au BIT dans le passage suivant:

« Cette règle souffre cependant une dérogation en vertu de laquelle  
» les jeunes gens de 13 ans révolus soumis à la scolarité obligatoire  
» peuvent être engagés pour faire des courses hors de l'entreprise  
» ou donner des coups de main dans des activités sportives, ainsi  
» que pour exécuter des travaux légers dans des magasins de vente  
» au détail et dans des entreprises sylvicoles, à condition que ni

» leur santé ni leur travail scolaire n'en souffrent et que leur moralité soit sauvegardée » (art. 30, al. 2, LT, et art. 59, al. 1, ord. I).

Mais cette dérogation n'a rien de contraire à la convention :

- a) parce que le champ d'application de celle-ci n'embrasse ni les activités sportives, ni les magasins de vente au détail, ni les entreprises sylvicoles;
- b) parce que les dispositions légales précitées, bien qu'elles admettent que les jeunes gens en question soient engagés pour faire des courses « hors de l'entreprise », ne permettent pas qu'ils soient employés ou travaillent « dans les établissements industriels » que mentionne la convention.

» Cette explication et le texte légal reproduit ci-dessus constituent la réponse voulue à la demande que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulée en mars 1965. »

L'article 3 de la convention dispose que l'interdiction d'occuper des enfants de moins de 14 ans dans les établissements industriels, publics ou privés ou dans leurs dépendances ne s'applique pas au travail des enfants dans les écoles professionnelles, à la condition que ce travail soit approuvé et surveillé par l'autorité publique.

Ces dispositions inspirent les observations suivantes à l'OFIAMT :

« Les écoles professionnelles ne sont pas des employeurs à l'égard de leurs élèves (art. 1<sup>er</sup>, al. 2, LT), de sorte que l'activité de ceux-ci n'est pas soumise à la loi sur le travail. En revanche, ces écoles sont régies par la législation cantonale et le travail des élèves y est surveillé par l'autorité cantonale. »

Enfin, l'OFIAMT constate que les articles 85 et 86 de l'ordonnance I concernant les prescriptions de la loi sur le travail prescrivent la tenue du registre prévu par la convention. Elle fait obligation à tout chef d'établissement industriel de tenir un registre d'inscription de toutes les personnes de moins de 16 ans employées par lui avec l'indication de la date de leur naissance.

De ces explications il résulte que les obligations assumées par la Suisse du fait de la ratification de la convention N° 5 sur l'âge minimum des travailleurs sont également prises en considération dans le cadre de la nouvelle législation fédérale sur le travail. Il eût été souhaitable, pour plus de clarté, de tenir compte d'une proposition de l'Union syndicale et d'insérer dans la loi une clause générale qui déclare en substance que toutes les prescriptions des conventions internationales ratifiées par notre pays continueraient d'être valables.

Le troisième chapitre du rapport de l'OFIAMT au BIT rappelle que l'exécution de la loi et des ordonnances est confiée aux cantons. Ce sont eux qui doivent notamment faire des contrôles dans les entreprises et, tous les deux ans, présenter au Conseil fédéral un rapport sur leur activité.

Nous ajouterons que, en vertu de l'article 82, non seulement les inspections fédérales du travail, mais aussi le service médical du travail peuvent donner des instructions à l'employeur et exiger qu'il prenne les mesures nécessaires pour établir l'ordre légal.

### *Repos hebdomadaire dans l'industrie*

Parmi la série de rapports adressés par l'OFIAMT au BIT qui traitent des mesures prises par la Confédération pour faire porter effet aux dispositions des conventions ratifiées, il convient de retenir encore celui qui traite de la convention N° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, dont la ratification formelle a été enregistrée le 16 janvier 1935.

Comme le rappelle l'OFIAMT, l'exécution de cette convention est garantie par la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail et ses ordonnances d'exécution, ainsi que par l'ordonnance du 18 janvier 1966 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles, fondée sur la loi du 19 décembre 1958 sur la circulation routière.

Pour ce qui est de la loi du 6 mars 1920 concernant la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer et autres entreprises de transport et communications, elle est encore en vigueur.

En ce qui concerne la définition de l'entreprise industrielle, prévue à l'article premier de la convention, le rapport de l'OFIAMT répète les observations qu'il a faites à propos de la convention précédente que nous avons évoquée, mais précise que la nouvelle législation a toutefois gardé de l'industrie une notion restrictive, analogue à celle qu'avait adoptée la loi fédérale sur le travail dans les fabriques et qui, par conséquent, ne concorde pas entièrement avec l'article premier, chiffre 1, de la convention.

L'article 2 de la convention prescrit un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives au cours de chaque période de sept jours, accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement et qui coïncide autant que possible avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Le rapport de l'office attire l'attention sur l'alinéa 1 de l'article 18 de la LT, qui interdit d'occuper les travailleurs le dimanche. A titre documentaire, il évoque également l'article 21 de la loi, qui prévoit une demi-journée de congé hebdomadaire. Enfin, l'office cite l'ali-

néa 1 de l'article 51 de l'ordonnance générale d'exécution, qui prescrit au moins cinquante-deux jours de repos, ainsi que les règles spéciales de l'ordonnance concernant les chauffeurs.

A propos de l'article 3 de la convention, qui permet d'excepter de l'application de ces dispositions les personnes occupées dans les établissements industriels dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, le rapport de l'office informe que les membres de la famille de l'employeur sont soustraits à la loi sur le travail, qu'ils soient occupés dans une entreprise purement familiale ou dans une entreprise mixte, à moins qu'ils bénéficient de certaines prescriptions de la loi en vertu d'une ordonnance « si c'est nécessaire pour protéger leur vie ou leur santé ou pour sauvegarder leur moralité ».

L'article 4 prévoit les exceptions totales ou partielles à ces règles, en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des ouvriers, là où il en existe. Le rapport de l'office énumère toute une série d'articles où de telles exceptions sont prévues par la loi sur le travail, après consultation des associations patronales et ouvrières intéressées.

L'article 5 de la convention traite des périodes de repos en compensation et des dérogations prévues, ce qui donne également l'occasion à l'office d'aligner toute une série d'articles de la loi sur le travail et de son ordonnance II qui édictent un certain nombre de dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs. Il en profite également pour corriger une erreur qui rend la seconde phrase de l'article 55, alinéa 2, de cette ordonnance II inintelligible. Au lieu de lire: « Le travailleur aura au moins un dimanche entier avec un jour ouvrable », il faut entendre: « Le travailleur aura au moins un dimanche entier de repos par période de trois semaines. »

Quant aux exceptions accordées conformément à l'article 3 de la convention, le rapport de l'office précise qu'elles concernent le chef de l'entreprise, ses parents par le sang en ligne ascendante et descendante ainsi que leurs conjoints, ses enfants adoptifs et les enfants de son conjoint. Ces ramifications étendent assez loin la famille.

Nous n'allons pas mentionner la longue liste des exceptions admises par l'article 4 de la convention et prévues par la législation fédérale.

L'article 7 de la convention a trait à l'obligation d'afficher l'horaire de travail ainsi que le permis de l'employeur, dont notre législation a tenu compte.

Un troisième chapitre informe le BIT que l'exécution de la loi et des ordonnances incombe aux cantons, qui doivent notamment faire des contrôles dans les entreprises et présenter tous les deux ans au Conseil fédéral un rapport sur leur activité.

L'office mentionne également que la Confédération exerce la haute surveillance par l'intermédiaire de l'OFIAMT, qui recourt lui-même aux Inspections fédérales du travail, réparties en quatre arrondissements et chargées en particulier de visiter les entreprises dans le cadre de la haute surveillance, de conseiller en leur domaine les cantons, les employeurs et les travailleurs, d'examiner si les décisions des autorités cantonales sont conformes aux dispositions légales et même donner des instructions à l'employeur.

## L'intégration européenne et la CISL italienne

Le conseil général de la CISL, à l'occasion du dixième anniversaire de la signature des Traités de Rome, constate avec satisfaction les résultats atteints jusqu'à ce jour dans le domaine de l'intégration européenne; relève, avec réalisme, joint à autant de regret, les relâchements et les retards qui continuent d'exister; envisage de donner encore et toujours le même courageux appui qu'il n'a cessé d'accorder dès les débuts à la construction d'une Europe unie.

En particulier, le conseil général se plaît à constater que tous les objectifs ont été atteints, dans les domaines de l'union douanière et de la politique agricole commune. Cependant il enregistre le retard de toutes les autres politiques communes visées au traité, en premier lieu dans le domaine du social (où l'on n'a pas encore esquissé une politique d'harmonisation), et, en deuxième lieu, dans les domaines des transports, de la concurrence, de la politique commerciale. Par ailleurs, les pas accomplis par le truchement du projet de politique économique à moyen terme, autorisent à espérer que l'on disposera finalement d'un nouvel instrument de mise en œuvre d'une politique économique commune.

Le conseil général de la CISL (italienne) est de l'avis que le manque d'une prospection de politique commune européenne est à la base des graves risques de rupture qui se sont vérifiés en 1965; c'est également la cause des signes de stagnation qui persistent et influencent encore le processus d'intégration.

Pour ces raisons, le conseil général de la CISL estime que la célébration solennelle du dixième anniversaire de la signature des traités est une occasion précieuse qui permet de se pencher sur les divers problèmes, à considérer dans toute leur ampleur, en vue d'assurer la marche soutenue du processus d'intégration européenne.

Le conseil général de la CISL (italienne) estime indispensable de favoriser l'accès de la Grande Bretagne – une fois que ce pays le demande – au Marché commun, conformément aux Traités de Rome.