

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 75 (1983)
Heft: 10-11

Artikel: Droit du travail : bilan et perspectives
Autor: Tschudi, Hans Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386164>

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>

Droit du travail: bilan et perspectives

Par Hans Peter Tschudi

1. Objectifs du droit du travail

Le but des premières législations sur le travail était de protéger la santé des travailleurs, notamment celle des femmes et des enfants, qui était particulièrement menacée. Afin d'améliorer la santé de la population, il fallait prévenir les maladies professionnelles, les accidents et le surmenage. Plus tard, la protection des droits de la personnalité est venue s'ajouter à ce premier objectif. Le droit protège le travailleur, partenaire le plus faible sur le plan économique. Il doit surtout maintenir dans certaines limites la dépendance juridique du travailleur résultant de l'intégration dans une entreprise (droit d'instruction et de direction de l'employeur).

Comme tous les autres domaines du droit, le droit du travail doit assurer un juste équilibre entre des intérêts contradictoires. En tenant compte des points de vue de l'employeur, on a marqué aussi l'intention de garantir l'efficacité des entreprises et leur compétitivité sur le marché mondial. Dans le cadre de la liberté de se défendre collectivement, indispensable dans tout Etat libre et dans une économie de marché, le droit du travail a enfin pour but d'assurer la paix du travail et de prévoir des procédures pour régler grèves, lock-outs ou mesures de boycottage. Des exemples étrangers démontrent avec acuité que des luttes ouvrières fréquentes se soldent surtout par des pertes amères.

Deux de ces trois objectifs du droit du travail, ont été clairement atteints au cours des décennies passées. Notre économie s'est développée de manière spectaculaire; les signes de récession de ces dernières années ont des causes diverses que personne n'incrimine à notre droit du travail. Depuis environ cinquante ans, la paix du travail n'a plus guère été troublée. Le nombre des journées perdues en raison de conflits du travail est minime. Bien que la protection de la santé et de la personnalité des travailleurs ait aussi fait des progrès sensibles, on ne peut prétendre que la réglementation actuelle, dans ces domaines, soit idéale et, par conséquent, définitive. C'est dans ce secteur, précisément, que se trouve l'élément dynamique du droit du travail. Parallèlement à l'évolution des mentalités et des techniques, les exigences ont augmenté au fil des ans. Le fait qu'un quart de million de travailleurs soient victimes d'un accident chaque année, et cela seulement dans les entreprises assurées par la CNA, ne peut être considéré comme satisfaisant. Il est donc indiqué d'intensifier la prévention des accidents, comme le prévoit la nouvelle loi

sur l'assurance-accidents, et il faut souhaiter que ces efforts supplémentaires seront efficaces. En vue de garantir les droits inhérents à la personnalité des travailleurs, il est nécessaire surtout, en ce moment, que des mesures soient prises dans le domaine de la protection des données. Alors que l'accroissement de la productivité du travail apparaissait naguère comme le seul but – les noms de F.W. Taylor dans l'Occident capitaliste et de A.G. Stakhanov dans l'Est communiste ont pris à cet égard valeur de symbole – c'est l'humanisation des conditions de travail qui doit maintenant prendre la première place. C'est par l'organisation de l'entreprise et du travail, ainsi que par le droit du travail que passe la réalisation de ce nouvel objectif.

2. L'aménagement formel du droit du travail

Les sources de notre droit du travail se trouvent principalement au titre 10^e du Code des obligations, dans sa version du 25 juin 1971, ainsi que dans la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail). A ces deux textes s'ajoutent quelques lois régissant des questions particulières, de même que plusieurs ordonnances. Ainsi notre droit du travail ne forme pas une entité, comme le Code du travail français, par exemple. Le professeur M. Rehbinder a publié récemment un petit manuel facile à consulter dans lequel il a réuni toutes les prescriptions relatives au droit du travail. Ce manuel permet de constater que notre droit du travail est formulé de manière beaucoup plus précise que le droit français. Il est aussi considérablement plus clair que le droit allemand, dispersé dans de très nombreux textes légaux. Du point de vue formel, le droit suisse ne laisse donc guère à désirer. Les non-juristes peuvent aussi le comprendre et l'appliquer.

3. La réglementation matérielle

Il convient d'observer que les rapports de travail sont régis par des réglementations de trois sources différentes. Ce système paraît compliqué, mais il offre des solutions appropriées. La *loi* ne détermine pas à elle seule les conditions de travail – comme le proposent de temps à autre des étatistes extrêmes. La *convention collective de travail* aurait même plus de poids que la loi. Grâce au droit collectif de travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aménager ensemble les conditions de travail. Les événements de Pologne ont prouvé une fois de plus le rôle important que jouent les syndicats libres dans la protection des travailleurs. Au moyen des conventions collectives de travail, les organisations de travailleurs ont obtenu le droit d'être consulté et de participer aux décisions au niveau professionnel. Elles négocient avec les employeurs en tant que partenaires égaux, alors qu'un travailleur isolé se trouve dans un état de dépendance lorsqu'il conclut un contrat individuel de travail. Malgré cette faiblesse, le *contrat individuel de travail* revêt la plus grande signification sur le plan des principes. L'ouvrier ou l'employé

qualifiés peuvent obtenir des conditions plus favorables que celles qui sont prescrites par la loi et la convention collective. Le contrat individuel de travail que le travailleur peut conclure librement est indispensable à l'épanouissement de sa personnalité. Il peut négocier lui-même son contenu alors que le droit du travail promulgué par l'Etat en vue de le protéger, donc créé en sa faveur, a un caractère «protectionniste et tutélaire». Le droit du contrat individuel de travail permet à un travailleur de décider lui-même s'il veut accepter un travail déterminé et s'il veut le conserver.

Comme exemple de ce que nous venons de dire, nous citerons les années de mobilisation. A cette époque, l'autorité a pu ordonner le travail dans l'agriculture et le bâtiment. Les ouvriers n'appréciaient pas du tout cette mesure et ils ont tout fait pour qu'elle soit supprimée. Elle l'a d'ailleurs été dès que sa nécessité ne s'imposait plus. Le contrat individuel de travail peut garantir le respect des droits fondamentaux que représente le libre choix d'une profession et d'un emploi.

Du point de vue de la politique sociale, le droit du travail en vigueur présente peu de lacunes. Mais quelques innovations paraissent souhaitables et réalisables si l'on considère l'évolution économique et sociale. Elles correspondent à des revendications qui font l'objet d'initiatives populaires lancées par les syndicats.

Au premier plan des problèmes non résolus se trouve à n'en pas douter la *participation des travailleurs*. Il n'est toutefois pas exact de prétendre, comme on l'entend parfois, que la participation fait complètement défaut en Suisse. Un tiers au moins des conventions collectives de travail contiennent des dispositions concernant les commissions ouvrières. Comme celles-ci se trouvent surtout dans les grandes entreprises, les droits de participation des travailleurs sont assez répandus dans la pratique. Les compétences des commissions ouvrières sont toutefois très variables. Elles vont du simple droit d'être informé jusqu'à la véritable codécision en passant par le droit d'être consulté. Les droits de participation en cas de fermeture d'entreprise ou de licenciements massifs, qui ont fait par exemple l'objet d'un avenant à la convention collective dans l'industrie des machines, sont très intéressants, de même que les compétences analogues en cas de licenciements, prévues par la convention collective de la chimie bâloise. Mais la législation contient aussi une ébauche de représentation des travailleurs dans l'entreprise. La loi sur le travail prescrit en effet l'établissement d'un règlement intérieur aux entreprises industrielles.

Dans 90% de ces entreprises, en chiffres ronds, ce règlement est élaboré unilatéralement par l'employeur. Et pourtant la loi dispose expressément qu'il peut être convenu par écrit entre l'employeur et des représentants du personnel librement élus. Cette forme de convention d'entreprise est privilégiée en ce sens qu'elle peut contenir non seulement des prescriptions concernant la protection de la santé et la prévention des accidents, mais aussi d'autres dispositions réglant les rapports entre l'employeur et

le travailleur. En ce moment, une commission d'experts présidée par M. Bonny, directeur de l'OFIAMT, examine un projet de loi sur la participation. Ce projet se fonde sur la constitution fédérale. Il se limite cependant à la participation au niveau de l'exploitation, conformément à l'interprétation dominante en la matière. La nouvelle loi aurait essentiellement pour effet d'étendre les réglementations sur la participation contenues dans les conventions collectives de travail aux entreprises qui n'ont pas encore un tel régime. Cette extension ne serait pas négligeable si les compétences des représentants du personnel étaient fixées selon le modèle des conventions collectives les plus favorables. S'il s'agissait d'instaurer une participation des travailleurs au niveau de l'entreprise, il faudrait d'abord compléter la constitution. On sait que l'initiative des syndicats prévoyait une participation aux décisions d'ordre économique. En 1976, le peuple a rejeté aussi bien les revendications des organisations de travailleurs, qui allaient assez loin, que le contreprojet de l'assemblée fédérale qui ne contenait pratiquement rien. Cette question essentielle n'a cependant pas été rayée définitivement des préoccupations gouvernementales. Il est bon de rappeler que le projet présenté aux Chambres en 1973 dans le message du Conseil fédéral aurait ouvert de grandes possibilités au législateur pour régler concrètement la participation. Malheureusement, les Chambres n'ont pas suivi le projet du gouvernement et elles ont décidé d'en présenter un autre presque vide de substance. Il est possible qu'un projet analogue à celui que le Conseil fédéral avait proposé à l'époque revête un caractère d'actualité à une date ultérieure.

En 1971, une *protection contre le licenciement* a bien été introduite dans le droit du contrat de travail, mais d'une manière très hésitante, vraisemblablement sous l'effet de la haute conjoncture et de la pénurie de main-d'œuvre. Elle comprend uniquement l'interdiction de licencier pour cause de service militaire, ainsi que des restrictions au droit de licencier pendant certaines périodes, en cas de maladie, d'accident, de maternité ou de service militaire. Une initiative populaire a été lancée afin d'ancrer dans la constitution une disposition qui permette d'élargir la protection contre le licenciement en faveur du travailleur. Etant donné cependant que la protection contre le licenciement peut être améliorée au niveau législatif, une révision constitutionnelle paraît superflue. Une commission d'experts instituée par le Département fédéral de justice et police proposera de compléter le Code des obligations par des normes qui élargiront la protection des travailleurs contre le licenciement, mais qui tiendront compte aussi, dans la plus large mesure possible, des intérêts des employeurs. Espérons que ces nouvelles prescriptions apporteront effectivement une certaine sécurité aux travailleurs et qu'elles ne se borneront pas à empêcher les licenciements abusifs dans des cas extrêmes et rares. Il faut toutefois être conscient de l'effet limité de la protection contre le licenciement. Des normes en la matière ne créent pas d'emplois supplémentaires et ne freinent pas le chômage.

Notre droit du travail contient aussi quelques dispositions que l'on ne saurait qualifier de réussies et parmi celles-ci se trouvent les *dispositions absolument impératives*. Ces prescriptions contraires à l'esprit de notre droit du travail et qui n'ont pas d'équivalent dans les législations des Etats voisins ont été instaurées sans que les experts et les Chambres fédérales aient examiné la question à fond, probablement aussi sous l'influence de la haute conjoncture et de la pénurie de main-d'œuvre. Alors qu'on ne connaissait auparavant que des règles dispositives auxquelles il est possible de déroger par des accords entre employeurs et travailleurs ainsi que des dispositions impératives (en faveur des travailleurs), le droit du travail en vigueur ne compte pas moins de vingt dispositions qui ne peuvent être modifiées par contrat (ni en faveur ni en défaveur des travailleurs et des employeurs). Comme il n'est pas nécessaire de préserver l'employeur d'un contrat individuel qui lui soit défavorable, le législateur visait certainement les conventions collectives de travail. Les dispositions absolument impératives devaient donc contrer le «pouvoir des organisations de travailleurs». Cette tendance est en contradiction évidente avec l'autonomie et le sens des responsabilités que l'on se plaît souvent à reconnaître chez les partenaires sociaux. Il serait indiqué, à l'occasion, d'éliminer ces «avortons».

Des revendications très importantes du point de vue matériel concernent la *réduction de la durée du travail* qui permettrait au travailleur d'organiser sa vie plus librement, mais qui serait aussi un moyen de lutte contre le chômage. Pour y parvenir, trois solutions se présentent. La réduction de la durée hebdomadaire maximum, actuellement de 45 heures dans l'industrie et dans les bureaux, qui se situe nettement au-dessus des limites admises dans les pays industrialisés les plus importants, qui sont aussi nos concurrents. Quant à la semaine de 50 heures appliquée à toutes les autres catégories de travailleurs, elle apparaît comme absolument inadmissible. De plus, un grand nombre de dispositions spéciales permettent de dépasser encore ces limites. Une grande souplesse de la réglementation de la durée du travail semble indispensable si l'on veut tenir compte de la diversité des professions et des entreprises soumises à la loi sur le travail, ainsi que des besoins de la population. Mais il a été fait un usage abusif, lors de l'élaboration de l'ordonnance 2 concernant la loi sur le travail, de cette compétence d'accorder des dérogations. De ce point de vue également, une révision du droit du travail s'impose.

Plus personne ne conteste que les dispositions du Code des obligations exigeant des patrons qu'ils accordent aux salariés des vacances de deux à trois semaines sont aujourd'hui dépassées. L'initiative populaire de l'USS visait à inscrire des vacances de quatre à cinq semaines dans la Constitution, mais le Conseil fédéral et les Chambres fédérales sont d'avis que le régime des vacances doit être amélioré par le biais du Code des obligations. Le parlement examine actuellement un contre-projet à cette initiative. Il n'est pas possible de prédire si le débat aboutira à une réglementation satisfaisante. Une solution au niveau législatif aurait

l'avantage d'être appliquée beaucoup plus rapidement.

La retraite à la carte est la principale revendication visant à réduire la durée de la vie professionnelle. Celle-ci permettrait au travailleur de choisir le moment de sa retraite en fonction de sa santé et de ses souhaits personnels. Une telle solution est préférable à un abaissement général de l'âge de la retraite car elle donne la possibilité, au travailleur, d'aménager librement sa vie. Il ressort des études menées jusqu'ici par la Commission fédérale de l'AVS que la réalisation de la retraite à la carte est compliquée. Les obstacles ne doivent cependant pas empêcher les syndicats de viser cet objectif qui pourrait aussi jouer un rôle important, à l'avenir, dans la lutte contre le chômage. Si une généralisation de la retraite à la carte n'était pas possible au début, il ne faudrait pas hésiter à envisager sa réalisation progressive. Il serait peut-être justifié, pour commencer, d'accorder la retraite anticipée aux travailleurs de force et aux assurés dont la santé est compromise.

4. Perspectives

Le développement du droit du travail incombe au législateur, l'aménagement des conventions collectives de travail dépend des organisations professionnelles et les tribunaux sont responsables de l'application du droit. Un fait cependant ne doit pas être négligé: les hommes politiques et les praticiens ont besoin des travaux préparatoires et des conseils des juristes. Si la Suisse a un droit du travail «sur mesure», qui tient compte de ses besoins et particularités propres, c'est surtout à la doctrine qu'elle le doit.

Un changement de génération a lieu dans ce domaine important pour l'Etat et sa politique sociale qu'est le droit du travail. Les deux grands spécialistes en la matière, le juge fédéral Arnold Gysin et le professeur Walther Hug sont décédés. Les professeurs Alexandre Berenstein, Edwin Schweingruber, Bernardo Zanetti et le soussigné ont pris leur retraite. Ils n'ont pas encore été remplacés. Ce serait un très grave inconvénient pour notre pays et, en tout premier lieu, pour les syndicats et les employeurs, si nous ne disposions plus d'une science efficace du droit du travail et si nous étions de plus en plus obligés d'avoir recours à des auteurs étrangers, en particulier allemands. Il faut donc lancer un appel pressant aux jeunes juristes afin qu'ils se consacrent plus nombreux à cette partie intéressante du droit et qu'ils acceptent aussi la charge d'une carrière universitaire!

Un remaniement très poussé du droit du travail paraît indispensable, car il est certain que les réglementations acutelles ne suffiront pas pour venir à bout des problèmes et des tâches du 21^e siècle. Les normes internationales, que ce soient celles des conventions de l'OIT ou celles du Conseil de l'Europe, auront un impact croissant. Il s'agira d'harmoniser notre droit national et le droit international du travail. L'humanisation des conditions de travail, l'objectif moderne du droit du travail, exigera des

innovations juridiques considérables. Mentionnons la garantie accrue du droit de la personnalité, notamment en ce qui concerne la conservation et la communication de données. La législation générale sur la protection des données, souhaitée depuis longtemps, devra tenir compte de la situation particulière du travailleur se trouvant dans un rapport de dépendance. Il faudra examiner également si un complément du droit du contrat de travail permettrait de réaliser plus facilement la protection des données.

La force de travail et l'esprit d'entreprise de sa population sont les plus grandes richesses de la Suisse. C'est pourquoi nous devons veiller à sauvegarder ces valeurs, notamment au moyen d'une protection efficace des travailleurs. Le droit du travail doit être digne de notre Etat de droit et de notre Etat social, la Confédération suisse, en garantissant la volonté de travailler et la satisfaction au travail.