

Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Herausgeber: Chambre de commerce suisse en France
Band: 23 (1943)
Heft: 9

Artikel: L'application de la Charte du travail
Autor: Société Fiduciaire Juridique et Fiscale
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-888969>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 16.04.2026

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

IMPOSITION PAR LE FISC HELVÉTIQUE DES AVOIRS DE PERSONNES SUISSES ÉTABLIES EN FRANCE

La Chambre de Commerce Suisse en France m'a invité à rédiger un article destiné à renseigner les Suisses domiciliés en France sur leurs obligations à l'égard du fisc helvétique.

A la suite de circonstances indépendantes de ma volonté, j'ai dû ajourner la publication de cet article. D'autre part, je constate que ce sujet ne peut être utilement traité en une seule fois, aussi je me propose de publier dans les prochains numéros de la Revue Economique Franco-Suisse une série d'articles sur les questions suivantes, intéressant les Suisses domiciliés en France :

I. Généralités. Convention du 13 octobre 1937, conclue entre la Confédération suisse et la République française en vue d'éviter la double imposition en matière d'impôt direct.

II. Impôts fédéraux.

a) droit de timbre sur les coupons, spécialement l'arrêté du 22 décembre 1938 ;

b) impôt du sacrifice du 19 juillet 1940 ; impôt du sacrifice, deuxième édition, du 20 novembre 1942.

Cette deuxième édition sera prélevée sur la fortune du contribuable en Suisse au 1^{er} janvier 1945 et sera acquittée en trois tranches, en 1945, 1946 et 1947 ;

c) impôt de défense nationale. Arrêté du 9 décembre 1940, modifié et complété les 7 mai 1941, 10 mars 1942, 20 novembre 1942 et 18 janvier 1943 ;

d) impôt anticipé du 1^{er} septembre 1943.

Cet impôt sera perçu dès le 1^{er} janvier 1944 ; il sera

prélevé à la source : 15 p. 100 des revenus de valeurs mobilières suisses en plus du timbre (4 à 6 p. 100) et de l'impôt de défense nationale de 5 p. 100.

III. Taxe militaire.

a) modifications apportées au cours de la guerre à la perception de cette taxe ;

b) situation des personnes de nationalité française n'ayant pas renoncé à leur nationalité suisse et qui entendent faire valoir leurs droits de citoyens suisses.

IV. Citoyens suisses, domiciliés en France, rentrés en Suisse à cause de la guerre. Le Tribunal fédéral a été amené à juger ce cas. Il a reconnu le droit du canton de résidence à soumettre à l'impôt les citoyens suisses rentrés au pays. Cet article exposera en détail les conditions qui doivent être remplies pour qu'un canton puisse soumettre à l'impôt un Suisse rentré de France. Il s'agit en effet de questions d'espèces.

V. Considérations générales sur les impôts cantonaux et municipaux. Les lecteurs qui désireraient voir traiter d'autres objets que ceux énumérés ci-dessus, voudront bien en aviser le Secrétariat général de la Chambre de Commerce Suisse en France, 16, avenue de l'Opéra, Paris (1^{er}).

(A suivre.)

Gaston de HALLER,

Licencié en Droit.

L'APPLICATION DE LA CHARTE DU TRAVAIL

La Charte du Travail a deux ans d'existence. Instituée par la loi du 4 octobre 1941, sa réalisation pratique s'est effectuée très lentement jusqu'ici. Le retard apporté à la publication des textes destinés à mettre en œuvre les organismes qui en constituent la base pouvait laisser penser que son application rencontrait des difficultés insurmontables. Un rapide examen des réalisations acquises et de celles en cours permettra de juger du résultat concret de cette loi qui, dans l'esprit de ses promoteurs, doit constituer l'armature non seulement sociale mais encore économique du pays.

Nous verrons successivement dans leur ordre chronologique, les opérations destinées à faire entrer la Charte dans la voie de la réalisation pratique.

DES COMITÉS SOCIAUX PROVISOIRES D'ENTREPRISES

Les Comités sociaux d'Entreprises constituent le dernier échelon de la construction projetée. C'est cependant par eux qu'a commencé son édification parce que leur caractère autonome au sein de chaque entreprise permettait d'envisager leur création avant même qu'il soit procédé au long travail de délimitation et d'organisation des professions. D'après la Charte du Travail, les Comités sociaux d'Entreprises

n'auraient dû être créés qu'après les Comités sociaux locaux puisque leur composition doit être soumise à l'agrément du Comité social local correspondant. La formation des Comités sociaux locaux exigeant un temps assez long, le Ministre du Travail a autorisé dès l'entrée en vigueur de la Charte la création de Comités sociaux provisoires dans les entreprises. Ceux-ci ne prendront leur caractère définitif qu'après avoir reçu l'agrément des Comités sociaux locaux des familles professionnelles dont relèvent les entreprises. Actuellement la création des Comités sociaux d'Entreprises est prévue dans tous les établissements occupant au moins 100 ouvriers ou employés. Il ne s'agit pas à vrai dire d'une obligation, celle-ci ne pouvant être effective que lorsque les Comités définitifs auront pris la place des actuels Comités provisoires. Leur création a été cependant fortement recommandée et à l'heure actuelle il existe plus de 6.000 Comités provisoires. Un projet à l'étude rendrait obligatoire la constitution des Comités d'Entreprises dans les établissements occupant 25 salariés au moins.

A) Constitution

Le mode de désignation des membres du Comité d'Entreprise n'a pas été fixé d'une manière absolue. Néanmoins, après certaines hésitations et en fonction de l'expérience acquise, le Ministre du Travail estime maintenant que le

mode de désignation qui soulève le moins de contestations est l'élection à bulletin secret dont les modalités doivent être arrêtées en accord avec les organisations syndicales existantes et les chefs d'entreprises.

La constitution du Comité social d'Entreprise doit faire l'objet d'une déclaration préalable quinze jours avant la mise en route des opérations nécessaires à la désignation des représentants du personnel. Cette déclaration doit être adressée par l'employeur à l'Inspecteur du Travail et indiquer la composition du Comité ainsi que le procédé envisagé pour la désignation des représentants des différentes catégories.

B) Attribution

Le Comité social d'Entreprise est destiné à instituer une collaboration étroite entre les différentes catégories sociales et doit permettre de résoudre un certain nombre de problèmes qui se posent dans le cadre de l'entreprise.

En conséquence, les attributions de ce Comité peuvent être ainsi résumées.

1° Attributions d'ordre social. — Le Comité social favorise la création ou le développement des caisses d'entr'aide, sociétés de secours mutuels, caisses de retraites, etc... Il organise l'aide aux prisonniers et à leur famille. Il favorise la culture générale au moyen de bibliothèques ou conférences et organise les loisirs : sports, excursions, fêtes, etc... Il réalise l'aide à la famille (allocations, garderies, etc...) se préoccupe des mesures propres à améliorer la vie matérielle des membres du personnel (cantines, jardins ouvriers, etc...), il conseille et aide les membres de l'entreprise.

En principe, le Comité social qui n'a pas de personnalité juridique ne peut gérer directement lui-même les institutions sociales ; chacune d'elles doit avoir son organisme de gestion. Mais le Comité social en assure la coordination et le contrôle.

2° Attributions d'ordre professionnel. — Bien que ces attributions aient donné lieu jusqu'ici à moins de réalisations pratiques que celles examinées ci-dessus, elles appartiennent cependant aux Comités qui ont été habilités à recueillir les attributions antérieurement dévolues aux délégués du personnel.

En conséquence, ils doivent être consultés sur l'application à l'entreprise des lois, conventions collectives, règlements professionnels. Ils doivent participer à l'élaboration et à l'application des règlements d'atelier, veiller à l'organisation du travail dans l'entreprise (horaire, congés, etc...), suggérer les améliorations à apporter dans l'organisation du travail ainsi que les modifications d'ordre technique susceptibles de renforcer la sécurité et d'augmenter le rendement. Ils doivent étudier et appliquer les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité, contrôler la formation des apprentis et, en matière de salaires, surveiller l'application des taux minima obligatoires, donner leur avis sur la qualification professionnelle des salariés, étudier l'harmonie des salaires aux pièces avec les salaires au temps.

3° Financement. — Le Comité ne jouit pas de la personnalité civile. Il peut cependant disposer des fonds qui lui sont affectés en propre puisque les banques et les bureaux des Chèques Postaux doivent lui ouvrir des comptes sur présentation d'un extrait du procès-verbal de la séance au cours de laquelle le Comité a procédé à la désignation de la personne chargée d'agir et de donner quittance en son nom ainsi que d'une attestation de l'Inspecteur du Travail certifiant que le Comité a été régulièrement déclaré.

Les ressources sont constituées par des cotisations ouvrières et une contribution patronale. La cotisation ouvrière n'est pas obligatoire. Elle peut prendre la forme soit de collectes, soit de cotisations fixes mensuelles, soit de cotisations proportionnelles aux salaires, soit enfin d'heures de solidarité (heures de travail effectuées par le personnel dont la rémunération est abandonnée par lui au Comité).

La contribution patronale peut consister en dons et subventions de démarrage, en cotisations proportionnelles à celles des salariés ou en subventions aux œuvres sociales.

Du fait de l'absence de personnalité civile du Comité, des difficultés peuvent être soulevées dans les rapports avec l'Administration fiscale si l'argent versé au Comité n'est pas immédiatement distribué ou affecté à des œuvres ayant cette personnalité. Nous trouvons là une raison supplémentaire de préconiser la constitution d'organismes autonomes pour la gestion des différentes œuvres sociales (caisses de retraites, sociétés de secours mutuels, etc...).

4° Rôle de l'Office des Comités sociaux. — Nous devons enfin signaler que l'Office des Comités sociaux, 11 bis, rue Roquépine, à Paris, qui a pour mission de faciliter la création des Comités sociaux d'Entreprises a établi un modèle de règlement et rédigé des instructions relatives aux formalités de constitution des Comités.

II. — DÉLIMITATION DES FAMILLES PROFESSIONNELLES ET CONSTITUTION DES COMMISSIONS PROVISOIRES D'ORGANISATION PROFESSIONNELLE

L'organisation de la profession doit commencer par la délimitation des familles professionnelles. Des décrets répartissent les industries et commerces entre ces familles et font connaître la correspondance entre elles et les Comités provisoires d'Organisation. Ensuite sont désignés les membres des Commissions provisoires d'Organisation professionnelle prévues par l'article 77 de la Charte dont le rôle consiste à délimiter les circonscriptions des différents organismes syndicaux et corporatifs. Ces circonscriptions sont constituées par la région et la localité. La région s'étend généralement sur un grand nombre de départements. La localité ne doit pas être entendue comme étant une ville ou une commune, mais comme une circonscription inférieure à la région. Dans de nombreuses familles cette localité correspond au département et peut même englober plusieurs départements.

Une fois cette délimitation achevée, la Commission procède à l'établissement des propositions à soumettre au Ministre pour la désignation des premiers Conseils d'Administration des Syndicats uniques.

A l'heure actuelle, la répartition des entreprises en familles professionnelles est à peu près terminée ; 27 familles sur les 29 prévues sont déjà constituées. Il existe également 24 Commissions provisoires d'organisation dont les travaux sont assez avancés.

III. — CONSTITUTION DES SYNDICATS UNIQUES

Les membres des professions sont groupés en syndicats professionnels.

1° Structure. — Dans une même circonscription, pour une même famille professionnelle et pour une même catégorie de membres, il est formé un syndicat professionnel unique. Il existe cinq catégories de membres : les employeurs, les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise, les ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux qui tous doivent être inscrits d'office au syndicat correspondant à leur catégorie.

Le ressort territorial du syndicat est déterminé par les Commissions provisoires d'Organisation et ses membres sont nommés par arrêté ministériel sur proposition de la Commission.

2° Constitution. — Les premiers Conseils d'Administration des Syndicats sont chargés d'assurer le recensement de leurs ressortissants et d'établir des statuts provisoires.

Pour permettre de procéder à l'inscription des membres des syndicats, tous les chefs d'entreprises ressortissants aux familles professionnelles dans lesquelles sont constitués les syndicats, doivent communiquer au Conseil d'Administration de ceux-ci le nom et l'adresse des personnes appartenant à l'établissement. Cette déclaration est obligatoire dans le délai de trois mois à compter de la publication de l'arrêté nommant les membres des Conseils.

3° Financement. — La constitution des syndicats uniques représentant l'opération de départ de l'organisation de la famille professionnelle, il convient d'assurer à ceux-ci des moyens propres d'existence. C'est pourquoi une loi du 24 août 1943 accorde aux syndicats professionnels uniques le droit de percevoir, dès leur constitution, une cotisation sur leurs ressortissants. L'assiette et le taux de cette cotisation doivent être fixés par des arrêtés ministériels.

Les employeurs s'acquitteront de leurs propres cotisations par des versements directs à leurs syndicats. Ils retiendront sur les salaires ou traitements des membres de leur personnel les cotisations dues par ceux-ci pour être versées aux syndicats correspondant à chacune des catégories auxquelles ils appartiennent.

Cette obligation n'entrera en vigueur que lorsqu'un arrêté du Ministère du Travail en aura déterminé les conditions d'application.

4° Réalisation pratique. — Les syndicats uniques doivent être au nombre de plusieurs milliers. A l'heure actuelle, quelques dizaines seulement d'entre eux ont vu le jour, parmi lesquels nous relevons ceux des assurances, de la coiffure, du cuir, de l'habillement, des mines, des tissus et du verre.

IV. — CRÉATION DE COMITÉS SOCIAUX, NATIONAUX, RÉGIONAUX ET LOCAUX

La ressemblance dans les termes entraîne souvent une confusion entre les Comités sociaux d'Entreprises et les différents Comités sociaux professionnels : locaux, régionaux ou nationaux ; la nature et le rôle de ces organismes sont toutefois bien différents. Le Comité social d'Entreprise est chargé, sur le plan de l'entreprise, de réaliser les mesures d'entraide dans le cadre d'activité du Comité social professionnel correspondant ; ce Comité social professionnel (national, régional, ou local) a un pouvoir de décision dans le domaine social et le domaine professionnel. Le Comité d'Entreprise est donc destiné à traduire dans le cadre de l'établissement une coopération organisée par les Comités professionnels au sein de la famille.

1° Principes. — Des arrêtés ministériels déterminent la circonscription territoriale des Comités sociaux locaux et régionaux. Les membres des Comités locaux sont pris dans les bureaux des Syndicats professionnels et désignés

par les Conseils d'Administration de ceux-ci. Les Comités locaux comprennent 12 membres au moins et 24 au plus.

Les membres du Comité social régional sont désignés par ceux des Comités sociaux locaux de la région. Leur nombre varie entre 12 et 36.

Les membres des Comités sociaux régionaux désignent ceux du Comité social national correspondant, dont le nombre ne peut être inférieur à 12.

2° Situation provisoire. — En application des principes rappelés ci-dessus, les Comités nationaux, régionaux et locaux ne pourraient être constitués que lorsque les différents syndicats de la profession auraient tous une activité effective. Pour abrégé ce délai et hâter l'édification de ces organismes, une loi du 24 août 1943 a décidé que ces Comités seraient provisoirement remplacés par des organismes déjà existants qui en tiendront lieu.

Au stade national, c'est la Commission provisoire d'organisation (article 77 de la Charte) qui tient lieu provisoirement de Comité social national et jouit de ses pouvoirs et prérogatives.

Au stade régional, se sont les Sous-Commissions régionales émanant des précédentes qui remplacent provisoirement les Comités sociaux régionaux.

Enfin, au stade local, dès qu'il est créé un syndicat patronal et un syndicat de salariés d'une catégorie quelconque, il doit être formé, sans attendre plus longtemps, un Comité social local provisoire. Les syndicats manquants, c'est-à-dire ceux qui sont encore en état de constitution, seront représentés au Comité social local par des délégués désignés par le Ministère du Travail.

Cette constitution immédiate des Comités sociaux nationaux sous une forme provisoire doit permettre de réaliser l'ébauche de la liaison du social et de l'économique par la refonte et l'adaptation à cette situation nouvelle des Comités d'organisation professionnelle.

3° Financement. Garanties accordées aux membres des Comités. — Les Comités sociaux nationaux, régionaux et locaux, seront alimentés au moyen de contributions professionnelles dont le montant et l'assiette doivent être ultérieurement déterminés par arrêtés ministériels.

Enfin, pour que les représentants des salariés dans les différents Comités sociaux soient à l'abri de représailles possibles, une loi doit prochainement leur assurer la stabilité d'emploi dans les entreprises dont ils font partie.

Ces quelques indications permettent de constater que l'édification de la Charte se poursuit. Un travail considérable a déjà été effectué notamment par les Commissions provisoires d'organisation professionnelle. Si les réalisations pratiques n'apparaissent pas encore aux yeux des intéressés, il est permis de supposer que la multiplication des syndicats professionnels et des Comités sociaux concrétisera prochainement l'intérêt de ces institutions nouvelles.

Société Fiduciaire Juridique et Fiscale.

**ÉCRIVEZ RECTO-VERSO
LE PAPIER EST PRÉCIEUX**