

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 37 (1945)
Heft: 6

Artikel: De la réforme du contrat de travail
Autor: Schweingruber, E.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384434>

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: 10.02.2026

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

a fait, dans le domaine des vacances, une expérience satisfaisante. Rien n'empêche plus la Confédération de mettre sur pied une loi fédérale sur les vacances payées, prévoyant notamment les dispositions suivantes:

1. La loi doit être applicable autant que possible à toutes les catégories de salariés.
 2. La période d'engagement donnant droit aux vacances doit être ramenée à un minimum.
 3. Des caisses de compensation pour indemnités de vacances doivent être créées dans toutes les branches où les changements d'emploi sont fréquents.
-

De la réforme du contrat de travail.

Par le Dr E. Schweingruber, Aarberg.

En liaison avec les postulats relatifs au développement de la protection ouvrière (Höppli), à la création d'un office des salaires (Baumgartner), à la communauté professionnelle (Robert), à la révision de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques et de la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers (Leuenberger) — comme aussi en corrélation avec les autres motions et postulats concernant les rapports entre employeurs et travailleurs (réd.) — la *réforme du droit régissant le contrat de travail*, y compris la partie de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques qui ressortit au droit privé, mérite la plus grande attention. Par réforme, nous entendons une révision de la législation en vigueur — du Code des obligations et de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques — sur la base des expériences faites et conformément aux conceptions actuelles. Nous n'envisageons *pas d'innovations fondamentales* qui, si elles sont possibles, supposent une situation politique et économique entièrement différente.

1. Il s'agit tout d'abord de tenir compte des trente ans d'expériences dont nous disposons dans le domaine de la jurisprudence. Pendant cette période, les tribunaux ont résolu progressivement bien des problèmes que le droit actuel laisse en suspens. D'autres questions restent contestées; cependant, on a maintenant une connaissance si précise de leurs conséquences pratiques que le législateur est en mesure de se prononcer entre plusieurs solutions. Une loi fondée sur la jurisprudence en matière de contrat de travail créerait *plus de sécurité et de clarté*. Mais elle ne ferait que confirmer le statu quo; le progrès actuel réalisé ne serait

qu'apparent. Il ne s'agirait donc pas d'une réforme, laquelle doit apporter des améliorations matérielles et non pas seulement plus de clarté.

2. Les *professions* ont des revendications justifiées à présenter. Des lois spéciales tiennent déjà compte de quelques-unes d'entre elles. C'est ainsi que le législateur a promulgué des lois fédérales relatives aux voyageurs de commerce, au travail à domicile, au travail dans les fabriques, à la protection des mineurs, à l'engagement des équipages de la flotte suisse. Cependant, cette méthode aboutit nécessairement à une atomisation du droit et au chaos. C'est malheureusement dans cette voie que nous nous sommes engagés. L'absence d'une législation fédérale sur les arts et métiers a obligé maints cantons à légiférer sur les conditions de travail des employés de magasins, du personnel des cafés et restaurants, des coiffeurs, du personnel de maison, etc. En fin de compte, notre législation, faites de pièces et de morceaux, est semblable à un habit d'arlequin. Nous espérons que la loi fédérale sur le travail et les arts et métiers — actuellement à l'étude — mettra un terme à cette fâcheuse dispersion.

Nous nous bornerons à rappeler ici les revendications de trois professions: les *employés*, dont le statut juridique est très incomplet, les *infirmiers et infirmières*, dont les conditions de travail désastreuses ont fini par émouvoir l'opinion publique, et les *ouvriers agricoles*. Dans la mesure du possible, les revendications de ces groupes doivent être satisfaites parallèlement à une révision totale du Code des obligations.

3. *Modifications structurelles*. Mais il ne suffit pas de se contenter d'une réforme du chapitre du C. O. relatif au contrat de travail ou de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques (L. T. F.). Quelques *questions préliminaires* méritent la plus grande attention. En effet, il faut éviter d'apporter au droit régissant le contrat de travail des réformes qui, *pratiquement*, ne pourraient pas être réalisées de manière satisfaisante sur la base du droit privé. Les postulats de ce genre doivent ressortir au droit public. Un exemple classique de cette erreur nous est fourni par l'insertion dans l'article 335 du C. O. du *droit au salaire en cas de service militaire obligatoire*. Pendant longtemps, ce droit est resté sur le papier, jusqu'au moment de l'entrée en vigueur de l'A. C. F. du 20 décembre 1939 instituant le régime des caisses de compensation pour perte de salaire. Ceux qui tendent à inscrire le principe des vacances payées dans le droit privé commettent la même erreur. Ce droit ne serait pas mieux assuré que le droit au salaire qui figure à l'article précité du C. O. Le droit aux vacances payées relève du droit public. Les *mesures de protection ouvrière* nous fournissent un troisième exemple de ce que nous avançons. Il va sans dire qu'en pratique le salarié ne peut obliger l'employeur,

en recourant au tribunal, à prendre les «mesures de sécurité propres à écarter les risques de l'exploitation, etc.». Une protection fondée sur le droit privé est illusoire. Des mesures de contrainte des pouvoirs publics sont indispensables. L'article 339 du C. O. n'est cependant pas superflu parce qu'il permet d'intenter des procès en dommages-intérêts. Néanmoins, il est sans valeur comme mesure préventive et il doit être complété par une disposition de droit public. La loi fédérale sur le travail dans les fabriques comble cette lacune (art. 4 à 9).

En théorie, il n'a pas encore été possible de trouver le critère permettant de définir si telle ou telle revendication relève du droit public ou du droit privé. Dans la pratique, on ne s'en est guère soucié et l'on a toujours procédé par empirisme. On a fini par poser ce principe: les droits des travailleurs qui portent effet en raison de la durée même des contrats d'engagement doivent être protégés par des dispositions de droit public, exception faite des questions de nature financière (salaire). Pourquoi? Tout simplement parce que le salarié, tant qu'il reste au service de son employeur, en dépend économiquement, de sorte qu'il ne peut se permettre d'intervenir auprès d'un tribunal pour demander le respect des dispositions relatives à la durée du travail, aux loisirs, aux vacances, à la protection contre les accidents, aux conditions d'hygiène, etc. Lors de la dissolution des rapports de service, en revanche, le salarié, en règle générale, peut très bien défendre ses droits en justice, pour la simple raison que son état de dépendance envers l'employeur prend fin. En conséquence, toutes les demandes d'indemnités diverses, y compris les plaintes pour cause de licenciement arbitraire, peuvent être laissées à l'intéressé. Il convient cependant de faire une réserve pour les infractions aux contrats collectifs. Le salarié lésé n'est en effet pas seul à avoir intérêt aux dispositions contractuelles.

Il conviendrait également d'apprécier le rôle que, lors d'une future réforme, le législateur entend laisser, dans le droit du travail, au droit collectif, c'est-à-dire au contrat collectif. Ce dernier doit-il uniquement contribuer à combler certaines lacunes ou bien faut-il confier aux parties contractantes certaines tâches? La réponse qui sera donnée à cette question ne laissera pas de déterminer la réforme du droit relatif au contrat de travail.

4. Les effets du droit public en matière de protection ouvrière sur le contrat de travail constituent également un point qui revêt une certaine importance pour la structure même du droit. Dans les milieux juridiques, on se demande comment concilier le droit régissant le contrat de travail et l'importance croissante des dispositions de droit public relatives à la durée du travail, au repos, aux vacances, au mode de payement du salaire, aux suppléments et aux déductions de salaire et aux mesures de protection, c'est-à-dire aux dispositions légales promulguées par la Con-

fédération et les cantons. Le problème est très discuté. Les difficultés proviennent du fait que ces deux domaines du droit s'interpénètrent en fait, malgré les délimitations théoriques. Tout empêtement du droit public sur le droit privé est anticonstitutionnel. Il en sera toujours ainsi. Mais lorsque le droit public est compatible avec le droit privé, le premier agit sur le second. Les dispositions de droit public n'ont-elles pas la priorité? Notamment en matière de contrat de travail? Et de quelle manière? La législation actuelle laisse à la science et à l'expérience le soin de trancher ces cas-limites. Nous estimons, quant à nous, que le législateur doit se prononcer de manière positive sur les effets du droit public sur le droit privé qui régit le contrat de travail. Les articles 326 et 20 du C. O. et 6 du C. C. sont insuffisants. Ces effets doivent être reconnus expressément, d'une manière ou d'une autre, par la législation civile fédérale. Diverses solutions sont possibles, mais qu'il ne nous appartient pas d'aborder ici.

5. Le droit actuel ne réprime pas la fraude à la caution et les abus auxquels donne lieu l'engagement d'employés dits intéressés. Dans la pratique, ces deux procédés sont souvent confondus intentionnellement. Il convient d'exiger que la caution soit ramenée à sa fonction naturelle, c'est-à-dire déposée entre les mains d'un tiers jusqu'au moment où les rapports de service cessent. L'utilisation de la caution à l'insu du salarié devrait être assimilée à un détournement. Quant à la participation financière des employés intéressés, elle a plutôt le caractère d'un emprunt. Le législateur doit exiger que l'entreprise fournit la preuve, à intervalles réguliers, de l'existence de ce dépôt. En cas de faillite, cette créance doit être assimilée aux revendications de salaire. En particulier, il faudrait préciser que cette participation est limitée à la durée des rapports de service; lorsqu'ils cessent — sans qu'il y ait faute de l'employé — cette somme doit être remboursée immédiatement. Tant que cette disposition n'est pas inscrite dans la loi, le prêteur risque de ne pouvoir récupérer son avoir au moment où il quitte son emploi, ce qui peut entraîner la perte de cette somme. En effet, il est possible que, pendant les six semaines que le juge peut accorder à l'emprunteur (en vertu de l'article 318 du C. O.), ce dernier fasse faillite. Jusqu'à maintenant, seule la caution des voyageurs de commerce est garantie par la loi (du 13 juin 1941). En France, cette garantie est généralisée (cf. Pic, « Traité élémentaire de législation industrielle »).

6. Le postulat visant à obliger l'employeur dont l'entreprise n'est pas assujettie à la Suval d'assurer le personnel contre les accidents — et éventuellement contre la maladie — devrait être pris en considération lors de la réforme que nous souhaitons. Aujourd'hui déjà, les contrats collectifs, les règlements cantonaux et communaux relatifs aux soumissions, diverses lois cantonales de

protection ouvrière et d'apprentissage prescrivent l'obligation de l'assurance. Cette obligation peut être introduite dans les limites du droit privé, par exemple par un complément aux dispositions de l'article 339 du C. O. Cette obligation peut être considérée comme l'une des exigences que l'on est en droit de poser aux entreprises d'une certaine importance. Les agriculteurs ont d'ailleurs depuis longtemps fait usage de cette possibilité de se décharger de leur responsabilité personnelle.

7. On constate que les maisons de vente par tempérament exigent des acheteurs des cessions de salaire d'un montant excessif et propres à acculer les salariés à une situation extrêmement précaire. Le droit actuel assure une protection contre les garanties d'une ampleur exagérée; cette protection s'étend également au consentement donné à des saisies à opérer sur les salaires. Lorsque le débiteur s'est trop engagé, la loi intervient pour qu'il continue de disposer du «salaire absolument nécessaire à son entretien et à celui de sa famille» (art. 340, al. 1, du C. O.).

En revanche, le C. O. n'empêche pas expressément les *cessions ultérieures* de salaire d'un montant excessif. En toute logique et par analogie, il devrait déterminer que le salarié ne peut consentir à des cessions de salaire d'une ampleur telle qu'il ne disposera plus du revenu nécessaire à son entretien et à celui de sa famille (Oser-Schönenberger le recommande dans ses commentaires à l'article 340).

8. Il y aurait bien des choses à améliorer quant aux délais de licenciement. L'article 347 du C. O. précise à l'alinéa 3: Les délais conventionnels de congés ne peuvent être différents pour les deux parties. Cette disposition est incomplète. Quelle décision prendre lorsqu'un contrat de travail prévoit des délais différents? Faut-il opter pour les plus courts ou pour les plus longs? Faut-il déclarer non valables ces délais conventionnels et appliquer les dispositions de la loi? Quel est le sens de cette disposition? Entend-elle établir l'égalité entre les partenaires, ou s'agit-il d'une mesure de protection qui peut jouer également en faveur du salarié? La loi ne donne pas de réponse, bien que cette question ait fait l'objet d'abondants commentaires. (Cf. Hug, «*Kündigungsrecht*», vol I et II, p. 176 ss.) Une disposition complémentaire est nécessaire si l'on veut mettre fin à ces divergences de vues.

De même, la loi ne répond pas à la question suivante: La prolongation des délais de congé qui intervient lorsque le contrat de travail a duré plus d'un an (art. 348 du C. O.) est-elle applicable ou non aux *ouvriers de fabrique* (art. 20 et 21 de la L. T. F.)? Des auteurs récents mettent sur le même pied l'ouvrier assujetti à la loi sur le travail dans les fabriques et celui qui n'y est pas soumis. La jurisprudence, en revanche, se place sur un autre terrain. (Cf. notre

étude: « Die Entwicklung des Dienstvertragsrechtes durch die Gerichtspraxis », 1932. Zeitschrift des Bern. Juristenvereins, p. 44.) Seule une révision de la loi peut faire la clarté nécessaire. Il convient de faire observer qu'il ne suffit pas de déclarer que la prolongation des délais de congé est applicable également aux ouvriers de fabrique. Il faut aussi prévoir des sanctions en cas d'infraction. L'indemnité devrait être supérieure aux six jours de salaire prévus par l'article 26 de la loi sur le travail dans les fabriques.

Peut-être parviendra-t-on, lors d'une réforme du droit qui régit les licenciements, à unifier les délais. Nous en comptons actuellement une douzaine. Cependant, le délai de quatorze jours a de plus en plus droit de cité, également pour les ouvriers dont le contrat de travail a duré plus d'un an, le personnel de maison et les domestiques agricoles. On assiste donc à une certaine adaptation aux dispositions de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. Pour des raisons psychologiques, de longs délais de congé, en ce qui concerne le personnel de maison en particulier, ne sont pas souhaitables. Ni pour les patrons ni pour les domestiques, la perspective de vivre encore pendant deux mois sous le même toit à partir du moment où le congé a été donné n'est satisfaisante. Dans le canton de Berne, on autorise tacitement, en ce qui concerne les domestiques agricoles, les parties à ramener le délai à quatorze jours (comme l'admet d'ailleurs l'alinéa 2 de l'article 348 du C. O.). Par contre, les longs délais ont leur raison d'être pour les employés, pour le personnel très qualifié et lorsque les rapports de service ont duré cinq ans et davantage.

9. *Protection contre les congédiements arbitraires.* Cette revendication doit constituer le point essentiel d'une réforme du droit régissant le contrat de travail. Tout donne à penser que cette revendication est admise. La réglementation en vigueur en Allemagne et en Italie et les projets de loi, tant officiels que privés, permettent de se faire une idée de la forme à donner à cette disposition de droit privé. Nous avons déjà abordé ce problème dans la « Gewerkschaftliche Rundschau » de décembre 1942. Les expériences faites en matière de protection des locataires et des fermiers permettent de penser que les tribunaux sont aujourd'hui à même de se prononcer sur ces congédiements contraires aux exigences de la justice sociale. L'avant-projet de la loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers tient compte de cette revendication. Sa réalisation constituera un grand progrès.

10. *L'employé qui a été de longues années au service d'une entreprise et qui est obligé d'abandonner son emploi, en raison de son âge ou pour cause d'invalidité, devrait avoir droit à une indemnité forfaitaire ou à une pension.* Ce postulat dérive des conditions d'engagement dans les services publics. Si le législateur impose cette

obligation à l'entreprise à laquelle sa situation permet de remplir cette exigence, cette revendication peut être réalisée dans les limites du droit privé; elle encourage d'ailleurs automatiquement la création de caisses de pensions, d'assurances collectives ou d'autres institutions de prévoyance. La responsabilité civile des patrons en cas d'accident a contribué à la création de l'assurance obligatoire en cas d'accident.

11. *Vacances.* Comme nous l'avons donné à entendre sous 3, la loi devrait prescrire des vacances payées minimums. Quelques cantons l'ont déjà fait (Bâle-Ville en 1931, Valais en 1933/1937 et le Tessin en 1936). A Berne également, la loi accorde des vacances aux ouvrières de l'industrie depuis 1908, au personnel des magasins depuis 1926 et à celui des cafés et restaurants depuis 1938. Les vacances des apprentis ont été rendues obligatoires par une loi fédérale. De plus en plus, les dispositions des contrats collectifs complètent celles de droit public. L'évolution paraît assez avancée pour permettre une législation fédérale généralisant les vacances dans les fabriques et les arts et métiers. L'avant-projet de loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers prévoit l'introduction de vacances payées. Cependant, certaines dispositions relèvent encore du droit des obligations, par exemple le droit à une indemnité pour les vacances dont le bénéficiaire n'a pas pu jouir, etc. Nous constatons, dans ce domaine également, un enchevêtrement entre le droit public et le droit privé.

12. *Libre appréciation ou schéma?* Le droit des obligations, pour diverses questions sociales, ne prévoit pas de solutions schématiques; il laisse des décisions importantes à la libre appréciation des parties et des juges. Cette manière de faire pouvait paraître justifiée alors que le législateur explorait un domaine encore nouveau. Mais, depuis 1912, la situation a bien changé; l'expérience et la jurisprudence permettent de se prononcer en toute connaissance de cause. Le moment est donc venu d'abandonner les formules par trop souples et de revenir à certaines solutions plus ou moins schématiques, en ce qui concerne les cas suivants notamment:

13. Aux termes de l'article 335 du C. O., l'employé ne perd pas son droit au salaire, pour un temps relativement court, lorsqu'il est empêché de travailler, sans sa faute, pour cause de *maladie* ou pour telle autre cause analogue (cet article ne s'applique plus au service militaire). Cependant, la notion de « temps relativement court » est une cause de conflits permanents en raison de son élasticité même. Des normes précises apparaissent donc nécessaires. La jurisprudence des tribunaux de prud'hommes a d'ailleurs fini par établir certaines normes, mais qui n'ont pas un caractère impératif. De leur côté, les contrats collectifs visent, eux aussi, à l'établissement des normes. Les partenaires s'appliquent avant tout à préciser

le droit au salaire garanti par l'article 335. Les lois cantonales relatives à la protection ouvrière tendent au même but. Il en est de même des contrats-types établis pour le personnel de maison (cf. article 10 du contrat bernois du 28 février 1939) et de l'article 14 de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Il est certain qu'il faudra tenir compte de cette tendance lors de la révision de l'article 335 du C. O. Il en ira de même de l'article 344 du C. O. relatif aux *soins et aux secours médicaux*.

14. En ce qui concerne l'*interdiction imposée aux salariés* (qui ont quitté leur emploi) de faire concurrence au patron dans un certain rayon et pendant un certain temps, les articles 357 et 163 du C. O. ont trouvé une solution infiniment souple, si souple qu'il n'est jamais possible de dire d'avance si un tribunal admettra la validité de la clause interdisant la concurrence. C'est un inconvénient. Le législateur doit préciser s'il ne convient pas d'établir une réglementation plus stricte, soit qu'il limite l'interdiction de concurrence à certaines catégories supérieures d'employés, soit qu'il admette plus largement cette prohibition en y assujettissant les ouvriers, mais en imposant en revanche à l'employeur l'obligation de continuer de payer une partie du salaire pendant la durée de cette prohibition.

15. Tous les juristes, sur la base des expériences faites, souhaitent une réforme des dispositions applicables *lorsqu'un salarié rompt unilatéralement le contrat de travail*. Selon le droit en vigueur, la rupture de contrat entraîne des dommages-intérêts au sens des articles 97 et suivants du C. O. (généralement, le salarié doit subir une réduction du salaire auquel il a droit en quittant son emploi). Cependant, cette réduction ne fait pas l'objet de normes précises. A qui appartient-il d'apprécier l'ampleur du dommage causé à l'employeur? La loi laisse beaucoup trop de place à l'appréciation, voire à l'arbitraire. Et pourtant il faut, si l'on veut prévenir des conflits, que les deux parties puissent se fonder sur des normes précises. Nous proposons une réglementation analogue à celle de l'article 26 de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, mais quelque peu élargie. Nous pensons que les juges enregistreront avec satisfaction une telle réforme. En l'état actuel des choses, les dommages-intérêts varient dans de très fortes proportions pour des cas semblables. L'article 11 du contrat-type établi pour le personnel du service de maison (ville de Berne) nous paraît être un modèle de précision: «Lorsqu'une domestique quitte son emploi sans motif valable et sans respecter les délais de congé, le dommage-intérêt sera fixé au montant du salaire correspondant à la durée du service que l'employée aurait dû encore accomplir si le contrat avait été dénoncé en bonne et due forme; toutefois, le dommage ne saurait excéder le montant de quatorze jours de salaire.»

Mais il est vrai que des réglementations schématiques impliquent souvent des rigueurs. Nous croyons que, dans le cas présent, on peut en courir le risque. La législation sociale a pour objet de protéger les travailleurs qui respectent les contrats et non pas ceux qui les rompent arbitrairement.

Mouvement ouvrier.

En Suisse.

Cartel syndical vaudois. Les délégués du mouvement syndical vaudois, affilié à l'Union syndicale suisse, se sont réunis en assemblée générale ordinaire fin avril dernier. En ouvrant la séance, le président Henri Pasche, de la F.O.B.B., salua l'assistance et en particulier M. Rubattel, conseiller d'Etat du canton de Vaud, et Ch. Schürch, secrétaire de l'Union syndicale suisse à Berne. Il constata que pour la première fois un membre du gouvernement vaudois assiste aux assises syndicales vaudoises. M. Rubattel fit un exposé substantiel et très intéressant sur deux nouvelles lois cantonales vaudoises. L'une sur l'organisation professionnelle et l'autre sur le travail dans les entreprises non soumises à la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. Une discussion nourrie suivit cet exposé et prouva combien il avait intéressé l'auditoire. Le comité fut réélu pour une nouvelle période administrative, de même que le secrétaire Richard Bringolf, lequel continuera à gérer la Chambre vaudoise du travail.

Le rapport de gestion signale les progrès réalisés dans ce canton par les diverses sections auxquelles son secrétariat a été appelé à collaborer. C'est ainsi qu'il a pu contribuer au renforcement des sections de la Fédération suisse des ouvriers du vêtement, du cuir et de l'équipement (F.V.C.E.). De nouvelles sections ont été créées, des contrats collectifs signés. Vu ce beau résultat, la F.V.C.E. a été obligée de constituer un secrétariat romand qui possède actuellement deux fonctionnaires permanents, les collègues Edouard Rutschmann et Paul Jaccard.

L'Association suisse des ouvriers coiffeurs (A.S.O.C.) a également recouru aux bons offices de la Chambre vaudoise du travail. Des sections ont été créées à Vevey-Montreux, Yverdon, Nyon; celle de Lausanne a vu augmenter ses effectifs. L'action constante tendant à la conclusion d'un contrat de travail cantonal a été soutenue. Une commission paritaire cantonale a été constituée dans cette branche et la présidence en a été confiée au secrétaire du cartel, Richard Bringolf. D'autres fédérations ont recouru au secrétariat de la Chambre vaudoise, telles que les relieurs et cartonniers, etc. Dans le domaine de la législation ouvrière, les interventions de la Chambre vaudoise du travail ont été très nombreuses. Le secrétaire fonctionne également depuis plusieurs années en qualité de représentant des consommateurs au sein de divers offices de guerre. Il représente en outre les sections de la F.O.M.H. et de la F.O.B.B. dans la commission vaudoise des occasions de travail et de l'industrie de la construction où il assume la vice-présidence. Cet organe indépendamment de la recherche d'occasions de travail pour la main-d'œuvre est un organe consultatif de l'Etat quant aux subventions versées par celui-ci aux travaux de transformation, de rénovation d'immeubles comme à ceux destinés à lutter contre la pénurie des appartements.

Une utile activité a été exercée encore dans le domaine social où la politique de présence a eu d'heureux effets dans l'intérêt des travailleurs. Le rapport se termine sur une note encourageante et en recommandant la formation de syndicalistes ayant des connaissances étendues, afin de servir avec succès l'idéal de justice et de fraternité entre les peuples.

Les délibérations de cette assemblée marquèrent le sérieux avec lequel les organisations professionnelles ouvrières vaudoises envisagent la situation actuelle