

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 50 (1958)
Heft: 12

Artikel: Un nouveau projet de loi fédérale sur le travail
Autor: Tschudi, H.-P.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385077>

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>

le mouvement syndical: porte-parole de l'équipe, dizenier, président d'une commission du personnel avant d'endosser la blouse d'employé à la section bâloise de la F. C. T. A., pour devenir secrétaire local d'abord, national ensuite et président central enfin de cette même fédération. Ses talents oratoires et de débattre lui valurent successivement un mandat de député au Grand Conseil zuricois, puis au Conseil national. Il n'a pas fini d'étonner par sa faculté d'assimilation, sa rapidité dans le choix des formules susceptibles de rallier la majorité, sinon l'unanimité, mais aussi par le précieux pouvoir dont il dispose de récupérer très rapidement.

Le style du nouveau président de l'Union syndicale diffère de celui qui faisait notre inoubliable Arthur Steiner. Mais les objectifs demeurent. Le successeur sera digne de son prédécesseur. Et l'Union syndicale a toujours un bel avenir devant elle.

C'est la meilleure garantie donnée aux travailleurs que leurs intérêts seront défendus avec le maximum d'efficacité.

Au cours de cette même séance du 25 novembre, la Commission syndicale suisse a désigné également à l'unanimité Ernest Wüthrich, président central de la F. O. M. H., pour reprendre le poste laissé vacant par Hermann Leuenberger dans le triumvirat des vice-présidents.

Un nouveau projet de loi fédérale sur le travail

Par *H.-P. Tschudi*, Bâle

1. Un jubilé

En septembre 1958, l'OFIAMT a soumis aux membres de la Commission d'experts un projet de loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail). La genèse de ce projet est extraordinairement longue et ses avatars nombreux. Depuis 1877, la loi fédérale sur le travail dans les fabriques assure une protection aux ouvriers de l'industrie. Pour ce qui est des travailleurs de l'artisanat et du commerce, en revanche, seules quelques lois portant sur des objets limités règlent partiellement cette protection sur le plan fédéral. Elle relève pour l'essentiel des cantons. Ces derniers ont assez diversement fait usage de leurs attributions. Tandis que certains d'entre eux ont mis sur pied une législation très poussée dans ce domaine, d'autres ont quasiment renoncé à édicter des prescriptions. La nécessité de faire bénéficier les travailleurs du commerce et de l'artisanat d'une protection analogue à celle qui est accordée aux ouvriers de l'industrie a engagé l'autorité fédérale à compléter la Constitution par un article 34^{ter}, qui

donne à la Confédération le droit de légiférer dans le domaine des arts et métiers. Le peuple et les cantons l'ont accepté le 5 juillet 1908. Cette disposition constitutionnelle a donc cinquante ans. Elle a été remplacée par les nouveaux articles économiques de 1947. Dès le lendemain de l'acceptation de l'ancien article constitutionnel 34^{ter}, on a envisagé diverses mesures législatives dans le domaine des arts et métiers :

1. Loi sur la formation professionnelle.
2. Loi sur la concurrence déloyale.
3. Loi sur le travail dans le commerce et l'artisanat.

La loi sur la formation professionnelle a été promulguée en 1930 et celle sur la concurrence déloyale en 1943. Quant à la loi sur le travail dans le commerce et l'artisanat, nous l'attendons encore. Elle a cependant fait l'objet de nombreux projets. Mentionnons ceux que diverses associations — dont l'Union syndicale — ont élaborés vers la fin des années vingt et le début des années trente. Ils ont été suivis, en 1935, du premier projet officiel, établi par M. Pfister, ancien directeur de l'OFIAMT. La guerre a interrompu les travaux. A l'issue du conflit, il est apparu que le texte Pfister était largement dépassé par l'évolution. Une nouvelle commission d'experts élabora un nouveau projet. Publié en 1945, il était très détaillé et visait, conformément à la conception qui régnait au lendemain de la guerre, à assurer la protection de l'artisanat. Ce projet se heurta à une très vive opposition. Les employeurs estimaient que la protection qu'il assurait allait beaucoup trop loin. Les associations, non seulement patronales, mais ouvrières également, le jugeaient trop étatiste parce qu'il ne faisait pas une place suffisante aux réglementations collectives. Enfin, nombre de cantons l'estimaient trop centraliste et craignaient qu'il ne réduise dans une trop large mesure leurs compétences. C'est alors qu'est apparue l'idée d'une « loi cadre ». Ces diverses critiques ont engagé l'OFIAMT à charger les professeurs C.-A. Germann, Bâle, et W. Hug, Zurich, à élaborer un nouveau projet de loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat, le commerce, les transports et les branches économiques similaires. Publié en 1950, il constituait un véritable progrès sur les projets antérieurs parce qu'il codifiait la protection ouvrière dans son ensemble; cette réglementation, qui s'étendait aussi aux ouvriers de l'industrie, devait remplacer la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. Le projet innovait également en matière de collaboration des associations professionnelles: il instituait l'ordonnance qualifiée, qui ouvrait la possibilité d'adopter des dispositions spéciales sur la proposition commune des associations. Ces dispositions devaient créer des règles de droit public et permettre de compléter ou de modifier les prescriptions de la loi

sur tel ou tel point, aux fins de les adapter à la situation spéciale de certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs. Le projet de 1950 prévoyait aussi la participation des associations professionnelles à l'exécution de l'ordonnance qualifiée. En revanche, sur divers points d'ordre matériel, il allait moins loin que celui de 1945. En dépit des efforts déployés par l'OFIAMT et par les deux auteurs, le projet s'est heurté à une vive opposition.

2. Le projet fait une « cure d'amaigrissement »

Les interventions qui demandaient des amendements ou des suppressions étaient si nombreuses que le seul moyen d'en tenir compte était de refondre tout le projet. L'OFIAMT s'est mis à l'ouvrage et le résultat de ses travaux est le projet que nous avons à examiner aujourd'hui. On constate d'emblée que le nombre des articles a très sensiblement diminué: il est tombé de 91 à 55. Seul l'abandon de certains domaines a permis cette « cure d'amaigrissement ». Le chapitre « Droit et procédure civile » a été supprimé; les dispositions qu'il contenait, celles notamment qui ont trait au paiement du salaire en cas de maladie et à la protection en matière de résiliation du contrat de travail, seront incorporées dans le Code des obligations. Une commission d'experts, que M. le conseiller fédéral Feldmann a présidée jusqu'à sa mort, prépare une refonte totale du titre X du Code des obligations: « Du contrat de travail ». On a renoncé également au chapitre consacré aux conflits collectifs, une loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation ayant été promulguée. Il suffit de la reviser sur des points de détail pour répondre à tous les besoins. Il importe de noter que les prescriptions sur l'assurance-accidents obligatoire pour les travailleurs qui ne sont pas assurés par la Caisse nationale ne figurent plus dans le projet. Une révision appropriée de la loi fédérale sur l'assurance-maladie et accidents fera bénéficier ces salariés de la protection dont ils ont besoin. On ne renonce donc pas à régler ces problèmes, mais on envisage de le faire en liaison avec la révision d'autres lois fédérales. Ces révisions entreront en vigueur en même temps que la nouvelle loi sur le travail, ou immédiatement après. En revanche, toutes les prescriptions relatives à l'ordonnance qualifiée, c'est-à-dire à la coopération des associations à l'établissement de dispositions de droit public ont été biffées, mais sans être remplacées par une autre réglementation.

Des raisons objectives peuvent être invoquées pour justifier la répartition de cette vaste matière entre plusieurs lois. Cette méthode est aussi de nature à éliminer maints obstacles d'ordre politique. Ce qui importe, c'est que le nouveau projet, malgré les allégements qui sont intervenus, codifie l'ensemble du domaine de la protection ouvrière. Il reste cependant à examiner si l'abandon de l'ordonnance

qualifiée se justifie effectivement. On conviendra qu'une collaboration des associations professionnelles à la réglementation de la durée du travail et des vacances, par exemple, est non seulement dans l'intérêt des parties, mais permet aussi de mettre sur pied des solutions souples, avantageuses pour l'économie considérée dans son ensemble.

3. La loi sur le travail et la collaboration des associations

Bien que le projet implique de profonds changements par rapport au précédent, il n'en étend pas moins, dans l'ensemble, les dispositions de la loi sur les fabriques au commerce et à l'artisanat. Lorsque la loi sera entrée en vigueur, le rapport entre la loi sur le travail et la convention collective sera le même que celui qui existe aujourd'hui entre la convention collective et la loi sur le travail dans les fabriques. La nouvelle loi est une loi de protection ouvrière au sens classique du terme. Elle contient des dispositions minimums qui peuvent être modifiées par des contrats collectifs ressortissant au droit privé — et cela en faveur des travailleurs. Le projet laisse une place suffisante aux accords collectifs; en effet, on ne saurait s'attendre que la loi règle la durée du travail et des vacances de manière telle que des améliorations par le moyen des conventions collectives n'apparaissent plus possibles.

Cependant, à côté de la convention collective, le projet de 1950 prévoyait une autre forme de la collaboration des associations professionnelles à l'élaboration de dispositions de droit public: l'ordonnance qualifiée. Le mécanisme qui permet d'adopter des dispositions spéciales sur la proposition commune des associations professionnelles est inséré dans diverses lois cantonales de protection ouvrière et il a fait ses preuves. Le système de la collaboration tripartite (Etat, employeurs et travailleurs) lors de l'élaboration de dispositions en matière de droit du travail est conforme à notre évolution sociale. Le projet de 1950 limitait ce système à certains points de la réglementation de la durée du travail, du repos et des vacances. L'élaboration de prescriptions spéciales applicables aux diverses branches devait permettre d'alléger la loi. Ces dispositions de droit public devaient, comme nous l'avons dit, ouvrir la possibilité de compléter ou de modifier des clauses de la loi sur tel ou tel point, en vue de les adapter à la situation spéciale de certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs. L'ordonnance qualifiée ayant, au même titre que la loi, un caractère de droit public, l'exécution de ses dispositions est donc mieux garantie que l'application de celles qui découlent de conventions collectives qui ressortissent au droit privé. Avant tout, l'ordonnance qualifiée permet des dérogations à la loi qui sont au premier chef dans l'intérêt des entreprises, alors que la convention collective n'autorise que des dérogations en faveur

des salariés. Outre les avantages pratiques qu'elle présente, l'ordonnance qualifiée met les associations en mesure d'exercer une influence directe sur les dispositions de droit public en matière de protection ouvrière. Elle a pour effet non seulement d'élargir leurs compétences, mais aussi d'augmenter leurs responsabilités face à la collectivité.

Le nouveau projet de l'OFIAMI renonce à cette importante innovation, avant tout parce que les employeurs et la plupart des cantons se sont vigoureusement opposés à l'ordonnance qualifiée, sous prétexte qu'elle équivalait à une abdication de l'Etat devant les associations. On donnait aussi à entendre que ce système limitait trop fortement les attributions du Parlement et les droits du peuple en matière législative. Mais c'est oublier que les ordonnances qualifiées devaient être édictées par le Conseil fédéral. On avait dès lors la garantie que la décision dernière appartenait à l'Etat et que la teneur des ordonnances s'inscrirait dans le cadre des lois promulguées par le Parlement et ratifiées par le peuple.

Pour des raisons de principe, les syndicats ne peuvent guère renoncer au mécanisme de l'ordonnance qualifiée. Ils le pourraient toutefois si, sans cet instrument, la loi réglait de manière pleinement satisfaisante pour les travailleurs la durée du travail, du repos et des vacances.

4. La loi sur le travail et le droit cantonal

Les cantons ont fait œuvre de pionniers en matière de droit du travail. En conséquence, il faut se garder de réduire sans raisons majeures leurs attributions dans ce domaine. Les exigences du fédéralisme appellent les mêmes conclusions. Il est cependant incontestable que l'économie suisse forme une unité cohérente et que le droit du travail et la législation sur la protection ouvrière ont des incidences économiques. La nouvelle loi sur le travail remplacera les législations cantonales. C'est regrettable à maints égards. En particulier, il ne sera plus possible d'expérimenter de nouvelles idées, de nouvelles conceptions dans l'espace limité du canton. Rappelons cependant que les réserves en faveur des cantons que formulait encore le projet de 1950 ne revêtaient plus une grande importance; seule fait exception la compétence laissée aux Etats de promulguer, en matière de vacances, des dispositions plus favorables pour les travailleurs que la loi fédérale. Il est très important aussi de noter que le projet de loi contient une disposition d'exception aux termes de laquelle les prescriptions cantonales qui règlent la durée maximum du travail et les vacances d'une manière plus avantageuse pour le travailleur que la loi fédérale demeureront temporairement en vigueur. Bien que le rapport explicatif de l'OFIAMI mette en doute la valeur de cette solution, nous devons exiger abso-

lument que cette disposition d'exception soit maintenue. En aucun cas, la nouvelle loi fédérale sur le travail ne doit provoquer un recul par rapport à la situation d'aujourd'hui. Dans la mesure où la loi fédérale ne règle pas une matière, les cantons demeurent compétents pour édicter des dispositions de droit public. Notons que le projet réserve expressément les dispositions cantonales sur la police sanitaire, la police des constructions et la police du feu, le repos dominical et les heures d'ouverture des magasins de vente au détail, des restaurants et cafés et des entreprises de spectacle. Mais il s'agit ici de domaines qui ne ressortissent pas directement à la protection ouvrière.

En revanche, c'est aux cantons qu'il appartient d'exécuter la loi, la haute surveillance étant exercée par la Confédération. Mais si ce sont les cantons qui accordent, de manière générale, les permis que requièrent les dérogations à la loi, c'est l'OFIAVT qui les délivre dans les cas importants (travail permanent de nuit ou du dimanche). C'est également l'autorité fédérale qui prononce l'assujettissement des entreprises aux dispositions particulières qui régissent l'industrie.

5. La codification du droit en matière de protection ouvrière

La loi codifie la protection des travailleurs dans son ensemble. Elle mettra fin aux dispositions cantonales, à l'exception de celles qui assurent aux travailleurs des conditions plus favorables en ce qui concerne la durée du travail et des vacances. Cette unification du droit qui régit la protection du travail entraînera l'abrogation d'une série de lois fédérales: la loi sur le travail dans les fabriques, la loi concernant la fabrication et la vente des allumettes, la loi sur l'emploi des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers, la loi fédérale sur le repos hebdomadaire, la loi concernant l'indication du poids sur les gros colis destinés à être transportés par bateau, ainsi que la loi sur l'âge minimum des travailleurs. Seule la loi sur le travail à domicile subsistera, parce qu'elle règle des questions spéciales. Tous les praticiens du droit du travail accueillent avec satisfaction ce regroupement et cette simplification de la législation sur la protection ouvrière.

La solution visant à inclure la loi sur les fabriques dans la nouvelle loi sur le travail revêt une grande importance. Il va sans dire que des prescriptions spéciales applicables aux fabriques demeureront indispensables. Une définition plus précise de la notion de fabrique est nécessaire. Celle qui est liée à la loi actuelle sur les fabriques n'est pas suffisamment rigoureuse, de sorte que la pratique a dû étendre assez considérablement le champ d'application de cette loi, en particulier du fait que les dispositions légales protégeant les travailleurs en marge de la loi sur les fabriques sont

en nombre insuffisant. Tandis que le projet de 1950 donnait une définition de l'entreprise industrielle un peu plus restrictive que la pratique, celle du nouveau projet est calquée sur la pratique. Cette définition répond aux exigences de l'Union syndicale. Il importe, en effet, qu'aucun travailleur ne soit privé du bénéfice de la protection accrue qui est accordée aux ouvriers de fabrique. Mais seul l'examen des diverses dispositions permettra de préciser si la réglementation qui est prévue donne entière satisfaction aux ouvriers de l'industrie.

La solution proposée, selon laquelle il convient d'établir, comme actuellement, des prescriptions spéciales pour les mêmes catégories d'entreprises industrielles (étant entendu que, quant au reste, les entreprises industrielles sont régies par les mêmes dispositions que les autres exploitations), nous paraît appropriée. En effet, il serait peu rationnel d'insérer un grand nombre de dispositions semblables dans les deux lois parallèles. Il est apparu que, dans nombre de domaines, les mêmes prescriptions s'imposent pour l'industrie, l'artisanat et le commerce.

6. Le champ d'application

Le champ d'application de la nouvelle loi est extraordinairement large. Il s'étend à toutes les entreprises de l'industrie, de l'artisanat et du commerce, aux banques, aux établissements d'assurance, aux entreprises de transport, aux hôtels, restaurants et cafés, aux œuvres sociales, aux établissements qui soignent des malades et à ceux qui rendent d'autres services. Ne sont *pas* soumis à la loi: les services administratifs des pouvoirs publics fédéraux, cantonaux et communaux; les Eglises, les maisons professes et les maisons mères; les entreprises agricoles, viticoles et sylvicoles, ainsi que les entreprises accessoires qui ont pour activité prépondérante de conserver ou de transformer les produits de l'exploitation principale; les ménages privés. De même, ne sont pas soumises à la loi: les personnes qui exercent une fonction dirigeante dans l'entreprise ou sont chargées par elle d'une activité artistique indépendante ou d'une activité scientifique; les travailleurs soumis à la législation fédérale sur le travail dans les chemins de fer et les entreprises de transport, à l'ordonnance qui régit les conducteurs professionnels de véhicules automobiles et à la législation sur la navigation maritime sous pavillon suisse. On ne saurait se rallier à l'exclusion des conducteurs professionnels de véhicules automobiles. L'ordonnance à laquelle ils sont assujettis se borne à régler la durée du travail et du repos. Si l'on peut admettre que les dispositions de la loi qui régissent la durée du travail et du repos ne seront pas applicables aux conducteurs, on doit exiger, en revanche, qu'ils bénéficient des autres mesures de protection garanties par la loi sur le travail.

7. Hygiène et prévention des accidents

Le projet applique le principe de la loi sur les fabriques (qui a fait ses preuves) selon lequel l'employeur est tenu de prendre, pour protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur vie ou leur santé, les mesures que la nature de l'entreprise, ses conditions d'exploitation et le progrès technique permettent d'appliquer et dont l'expérience a démontré la nécessité. Est nouvelle, en revanche, l'obligation qui est faite à l'employeur d'aménager les installations de manière à prévenir autant que possible les accidents, les maladies et le surmenage. Les prescriptions de détail sur l'hygiène et la prévention des accidents seront édictées par ordonnance, notamment quant aux entreprises industrielles et aux travaux particulièrement dangereux pour la vie et la santé des travailleurs. Une entreprise industrielle ne peut être ouverte ou transformée que si les plans ont été préalablement approuvés par l'autorité compétente.

8. Durée du travail et du repos

L'accent est mis sur la réglementation de la durée maximum de la semaine de travail. L'article 12 du projet de 1950 prévoyait les trois catégories suivantes:

- a) 48 heures pour les travailleurs des entreprises industrielles ou dangereuses, ainsi que pour le personnel de bureau, les techniciens et les employés similaires;
- b) 54 heures pour les travailleurs des entreprises de transport et des entreprises de construction non industrielles où l'organisation du travail dépend essentiellement de travaux de chantier;
- c) 52 heures pour tous les travailleurs.

Dans son mémoire, l'Union syndicale avait demandé la suppression de la catégorie des travailleurs pour lesquels la durée maximum du travail est fixée à 54 heures. Le nouveau projet de l'OFIAMT maintient ces trois catégories, mais ne formule pas de propositions quant à la durée du travail. Lors de l'entrée en matière, les représentants de l'Union syndicale au sein de la Commission d'experts ont annoncé que, compte tenu de l'évolution enregistrée depuis, ils demanderont que les horaires hebdomadaires qui figuraient dans le projet de 1950 soient réduits de quatre heures. La fixation des normes qui doivent figurer dans la nouvelle loi est l'un des principaux objets de la Commission fédérale d'experts.

Aux termes du projet, la durée maximum de la journée de travail ne doit pas dépasser dix heures, comprises entre 6 et 20 heures.

Tandis que le projet de 1950 prévoyait diverses possibilités de réduire la durée légale du travail par le moyen d'ordonnances qualifiées ou d'ordonnances ordinaires, le nouveau projet dit simplement qu'une durée maximum plus courte peut être fixée par arrêté fédéral (c'est-à-dire par décision du Parlement) pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs. Le Conseil fédéral sera autorisé à soustraire par voie d'ordonnance certaines catégories d'entreprises et de travailleurs à l'application de tout ou partie des dispositions qui régissent la durée du travail et du repos. De manière générale, la durée du repos ininterrompu de ces travailleurs sera de neuf heures seulement. Parmi les travailleurs qui seront soumis à ce régime d'exception, citons ceux qui sont occupés dans les laiteries, les boucheries, les boulangeries et les pâtisseries, les travailleurs qui sont astreints dans une large mesure à un simple temps de présence et ceux dont l'activité est de nature intermittente. Bien que l'on doive admettre que la réduction générale de la durée du travail appelle des réglementations spéciales pour certains groupes d'entreprises et de travailleurs, on doit se demander si l'on peut tolérer que ces salariés — si l'on fait exception de la garantie d'un très court repos de nuit — soient privés de toute protection et si l'on peut vraiment laisser au Conseil fédéral la compétence de régler la durée du travail par voie d'ordonnance. Si les trois catégories qui sont prévues en ce qui concerne la durée maximum du travail hebdomadaire sont maintenues, il apparaît tout à fait possible de classer les catégories d'entreprises et de travailleurs pour lesquelles des dispositions spéciales sont prévues dans l'une des trois catégories ordinaires.

Aux fins de simplifier la législation, on a renoncé, en matière de durée du travail, à toutes sortes de dispositions de détail qui figurent dans la loi sur les fabriques. Les prescriptions relatives à la protection des ouvriers soumis au régime du travail par équipe feront l'objet d'une ordonnance. Il conviendra de préciser les prescriptions qui doivent être maintenues. Il faut cependant admettre qu'en liaison avec une réduction progressive de la durée du travail dans l'industrie et avec les possibilités qui s'offrent de fixer contractuellement les horaires, la réglementation légale des questions de détail ne revêt plus la même importance qu'au moment où la loi sur le travail dans les fabriques a été promulguée.

Le projet reprend la disposition de la loi sur les fabriques relative aux travaux accessoires nécessaires pour préparer ou compléter l'activité principale et qui ne peuvent pas être accomplis dans les limites de l'horaire normal. La loi autorise le dépassement de la durée maximum de la semaine et de la journée de travail. Cet « assouplissement » de la réglementation de la durée du travail revêt une importance toute particulière parce que les dépassements de la durée normale du travail n'impliquent pas le paiement de suppléments. Cette solution ne répond ni à nos conceptions d'aujourd'hui ni à un besoin

urgent. Aux termes du nouveau projet, l'employeur peut, sans autorisation, faire accomplir 60 heures supplémentaires par année civile. La loi sur le travail dans les fabriques, en revanche, soumet toutes les heures supplémentaires à une autorisation. Cependant, pour éviter des complications administratives, il convient d'admettre qu'un certain nombre d'heures supplémentaires puissent être effectuées sans autorisation. Toutefois, une marge de 60 heures nous paraît dépasser la limite de ce qui est tolérable. En outre, nous ne pouvons admettre la disposition selon laquelle l'employeur n'est tenu de verser le supplément de 25% au personnel commercial et technique de bureau qu'à partir de la 61^e heure supplémentaire accomplie dans l'année.

9. Vacances

Le projet reprend sans changement l'échelle de 1950: 6 jours ouvrables pendant les cinq premières années de service; 9 jours ouvrables après la cinquième année de service; 12 jours ouvrables après la dixième année de service.

Est nouvelle la disposition qui octroie 18 jours ouvrables après quinze ans de service aux travailleurs ayant 50 ans d'âge. Cette innovation est souhaitable. Mais il n'en reste pas moins que, dans l'ensemble, cette réglementation n'est pas très progressiste si on la compare avec nombre de réglementations contractuelles. Dans son commentaire, l'OFIAMT relève que l'on a renoncé à statuer d'autres améliorations, considérant que la loi n'établit que des normes minimums, qui peuvent être complétées par les moyens de droit privé, en particulier par la voie des conventions collectives. Des dispositions peuvent être édictées par ordonnance à l'effet de prolonger les vacances des travailleurs affectés en permanence au travail de nuit ou du dimanche ou de ceux qui sont occupés dans des entreprises dont l'exploitation présente des dangers pour la santé du personnel. On a lieu d'admettre que les employeurs s'opposeront à ce que de telles compétences soient attribuées au Conseil fédéral. Mais si l'opposition patronale contraignait le législateur à renoncer à la possibilité de prolonger par ordonnance la durée des vacances des travailleurs pour lesquels cette mesure répond à une nécessité, nous devrions alors exiger que les dispositions y relatives fussent inscrites dans la loi. Etant donné le caractère peu progressiste de la réglementation proposée, nous ne pouvons renoncer à la prolongation des vacances qui est prévue pour certaines catégories de travailleurs.

10. Protection spéciale des jeunes gens et des femmes

Ce chapitre de la loi revêt une importance particulière, les conventions collectives, de manière générale, ne se préoccupant encore qu'assez peu de la protection particulière des femmes et des jeunes

gens. Ces deux catégories de travailleurs sont beaucoup moins fortement organisées que les travailleurs masculins adultes, de sorte qu'elles ne sont pas toujours englobées dans les dispositions des conventions collectives.

a) Les jeunes gens

La protection est accordée jusqu'à l'âge de 18 ans révolus, ce qui correspond aux normes appliquées à l'étranger. Les jeunes gens âgés de moins de 15 ans révolus ne peuvent pas être occupés dans les entreprises assujetties à la loi. Un âge plus élevé peut être fixé par ordonnance pour l'emploi dans les entreprises qui présentent des dangers particuliers pour la vie, la santé ou la moralité. Il convient d'accorder également cette compétence aux cantons, les conceptions en ce qui concerne l'âge minimum qui doit être requis pour les jeunes gens travaillant dans les hôtels, cafés, restaurants, cinémas ou établissements similaires n'étant pas les mêmes dans toutes les régions du pays.

La durée du travail des jeunes gens, compte tenu des travaux accessoires et du temps consacré pendant les heures de travail à l'enseignement scolaire obligatoire, ne doit pas dépasser celle des autres travailleurs de l'entreprise. En aucun cas, elle ne doit être supérieure à neuf heures. Le projet innove en fixant à douze heures consécutives au moins la durée du repos nocturne, ce qui permettra la ratification de la convention internationale y relative.

Le travail du dimanche est interdit. Le travail de nuit l'est également, sauf quelques exceptions. L'employeur doit accorder 18 jours ouvrables de vacances. L'employeur qui engage des jeunes gens doit exiger une attestation d'âge et un certificat médical établi au cours de la dernière année scolaire ou ultérieurement. De l'avis de l'OFIAMT, l'établissement de prescriptions interdisant l'emploi de jeunes gens faibles ou maladifs à des travaux pour lesquels ils ne sont pas appropriés ou de prescriptions stipulant une surveillance médicale, c'est-à-dire des examens médicaux périodiques, se heurterait à des difficultés insurmontables, de sorte que l'office y a renoncé.

b) Les femmes

La réglementation proposée est largement calquée sur les dispositions de la loi sur les fabriques et de la loi fédérale sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers. Des innovations essentielles ne sont pas envisagées.

11. Le règlement d'entreprise

Comme jusqu'à maintenant, les exploitations industrielles doivent établir un règlement d'entreprise. Les entreprises non industrielles

en ont la faculté. Il est réjouissant de constater que l'employeur n'est plus autorisé à frapper les travailleurs d'amende.

Comme celui de 1950, le projet est conçu de manière à promouvoir la collaboration et le droit de consultation des salariés. En effet, le règlement d'entreprise établi de concert avec une délégation du personnel librement élue par les travailleurs doit être simplement communiqué à l'autorité compétente, mais ne doit pas lui être soumis pour approbation, ce qui est en revanche le cas pour le règlement que l'employeur a élaboré seul. Le règlement d'entreprise ne contient plus de prescriptions relatives à l'élection et aux attributions de la commission ouvrière. Nous pouvons l'admettre, les dispositions de ce genre devant figurer, à notre avis, dans les conventions collectives.

12. Exécution et procédure

Ce chapitre contient une nouvelle disposition selon laquelle les arrêtés fédéraux portant ratification de conventions internationales sur le travail peuvent habiliter le Conseil fédéral à édicter des prescriptions de nature secondaire dérogeant à la loi. On peut faire, avec raison, de sérieuses réserves face à une disposition autorisant le pouvoir exécutif à modifier une loi par voie d'ordonnance. Mais, en revanche, il convient d'appuyer les tendances visant à adapter dans la mesure du possible notre droit du travail aux conventions internationales.

Comme nous l'avons dit, c'est aux cantons qu'il appartient d'appliquer la loi. La Confédération exerce la haute surveillance. Pour assurer une application uniforme et efficace de la loi, l'OFIAMT peut donner des instructions aux organes cantonaux d'exécution.

Une collaboration des associations professionnelles à l'exécution de la loi n'est plus prévue. Elle est moins nécessaire qu'une participation à l'élaboration de la législation elle-même. Il convient aussi d'ajouter que des raisons de principe ne permettent guère d'associer nos fédérations, qui sont des sociétés ressortissant au droit privé, à l'exécution de tâches publiques. Si des tâches administratives leur étaient confiées, les syndicats risqueraient de perdre une partie de leur autonomie. On maintient avec raison la nette démarcation selon laquelle c'est à l'administration qu'il appartient d'appliquer les prescriptions légales et aux associations qu'il appartient de veiller à l'exécution des clauses des conventions collectives qu'elles ont signées — y compris celles qui ont été déclarées de force obligatoire générale.

12. Conclusions

La promulgation d'une loi fédérale sur le travail est un très ancien postulat syndical. Nous devons donc faire en sorte que la nouvelle

loi ne demeure pas à l'état de projet. Le membre du rang, qui ne s'intéresse pas particulièrement aux problèmes du droit du travail, s'informera avant tout des progrès sociaux qu'implique la nouvelle loi. Nous répondrons qu'elle mettra un million de travailleurs du commerce et de l'artisanat au bénéfice d'une protection nettement plus efficace que celle dont ils jouissent actuellement. Les dispositions relatives au champ d'application ne laissent rien à désirer; en revanche, on ne peut pas en dire autant des dispositions matérielles. Si le législateur a fait preuve de réserve, s'il a même été timoré à maints égards, c'est parce qu'il voulait d'emblée se limiter aux prescriptions strictement nécessaires au maintien de la santé des travailleurs. A son avis, les réglementations offrant des avantages plus grands aux salariés doivent être laissées aux conventions collectives. Les prescriptions relatives à l'hygiène, à la prévention des accidents, à la protection des femmes et des jeunes gens peuvent être tenues pour satisfaisantes dans l'ensemble. Enfin, il est important de relever que la loi réglemente les vacances pour l'ensemble des travailleurs. Quant au problème de la durée du travail, il est encore entièrement ouvert.

Nous devons souhaiter que la Commission d'experts, en se fondant sur les travaux préparatoires de l'office fédéral, élabore rapidement un projet assurant aux travailleurs une protection conforme aux conceptions sociales d'aujourd'hui, mais un projet aussi qui ait d'emblée des chances certaines d'être accepté par le Parlement et par le peuple.

Augmentation des effectifs et des prestations sociales

Par *Willy Keller*

Mouvement des membres

Le degré d'occupation, qui est demeuré élevé en 1957, a favorisé le recrutement. Au cours de l'année, les effectifs des fédérations affiliées se sont accrus de 12 203 membres. Le 31 décembre 1957, l'Union syndicale groupait 426 497 travailleurs. L'augmentation, la plus forte que l'on ait enregistrée au cours des dix dernières années, a été de 3%, au regard de 2,5% en 1956 (dont le résultat a été dépassé de 2000).

Il serait cependant faux d'attribuer cette heureuse évolution exclusivement à la conjoncture et à l'enflement des effectifs de main-

Explication des signes qui figurent dans les tableaux:

- Rien à signaler.
- * Le chiffre n'est pas connu.
- . Le chiffre ne peut pas être mentionné pour des raisons évidentes.