

Charte sociale européenne

Autor(en): **Möri, Jean**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **52 (1960)**

Heft 4

PDF erstellt am: **20.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385139>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel : «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

52^e année

Avril 1960

N^o 4

Charte sociale européenne

Par *Jean Möri*

Depuis 1953, l'assemblée consultative du Conseil de l'Europe s'efforçait avec ténacité d'édicter une charte sociale de l'Europe. Elle est arrivée à ses fins le 21 janvier 1960 en adoptant, par 73 voix contre 1 et 16 abstentions, un texte de 37 articles.

Saisie de deux projets, l'un élaboré par le Comité social gouvernemental et l'autre par sa propre Commission sociale, l'assemblée consultative du Conseil de l'Europe décida fort opportunément de prendre comme base de discussion le second de ces projets, basé sur les conclusions de la conférence régionale tripartite européenne tenue à Strasbourg du 1^{er} au 12 décembre 1958, sous les auspices de l'Organisation internationale du travail et du Conseil de l'Europe. Un magnifique exemple à suivre de coopération fructueuse entre deux institutions internationales. Le choix de l'assemblée consultative s'est révélé particulièrement heureux, du fait que les délégués travailleurs à la conférence de Strasbourg – qui réunissait également des représentants gouvernementaux et patronaux – ratifièrent à l'unanimité le rapport final.

Trois amendements de style, sans grande importance, ont été adoptés. Ainsi, sept ans de pourparlers laborieux aboutissent à un projet bien peigné.

Le compromis sorti de la 11^e session ordinaire de l'assemblée consultative du Conseil de l'Europe ne saurait évidemment donner complète satisfaction à personne.

C'est ainsi que le groupe socialiste de cette assemblée regretta que l'organisation des loisirs, par exemple, ait été ignorée et que le texte adopté ait davantage le caractère d'une charte du travail plutôt que d'une charte sociale.

La Commission de l'agriculture de l'assemblée consultative n'est pas davantage satisfaite des résultats obtenus. Le projet ne tient pas assez compte, à son avis, de la situation défavorable des populations agricoles par rapport à celle de l'industrie.

Quant à la position des centrales syndicales nationales intéressées, elle est évidemment favorable à ce compromis, car à tout il faut un commencement. Il est évident que la charte serait allée beaucoup plus loin si leurs partenaires gouvernementaux et patronaux avaient retenu leurs propositions.

Les représentants des travailleurs à la conférence tripartite de Strasbourg apprécieront d'autant mieux le résultat obtenu que les délégués des employeurs à cette réunion préliminaire ne surent pas profiter comme on pouvait l'espérer de l'absence des « prétendus employeurs de l'Est » pour témoigner d'audace créatrice. Cette pusillanimité congénitale explique dans une certaine mesure les tensions qui persistent dans l'Europe de l'Ouest. Ces tensions sont dues trop souvent à cette fâcheuse tactique défensive des employeurs, qui persistent à se laisser traîner par l'évolution, plutôt que de la suivre de bon gré ou même de la précéder. Au siècle de l'énergie atomique, de l'automation et des conquêtes sidérales, pareille tactique est plutôt néfaste que favorable à l'initiative privée. Car elle décourage les innombrables syndicalistes qui apprécient à la fois les mérites de l'initiative privée et ceux de l'économie collective, complémentaires à leur avis. Il y a sur ce plan un extraordinaire effort de compréhension à fournir par les représentants des employeurs s'ils ne veulent pas délibérément scier la branche sur laquelle ils sont assis!

Dans ces conditions, il faut apprécier d'autant mieux l'instrument progressiste voté par l'Assemblée consultative du Conseil de l'Europe.

Voyons maintenant le contenu de ce projet de charte sociale, divisée en cinq parties, à laquelle le Conseil des ministres accordera sans doute sa consécration souveraine. Un paradoxe certainement dans le système démocratique où c'est le législatif qui décide et non pas l'exécutif.

Préambule

Dans un bref préambule, les gouvernements signataires, membres du Conseil de l'Europe, rappellent que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres, afin de sauvegarder et de promouvoir les idéaux et les principes qui sont leur patrimoine commun et de favoriser leur progrès économique et social. Ils rappellent également qu'aux termes de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, et du protocole additionnel signé à Paris le 20 mars 1952, les États membres du Conseil de l'Europe sont convenus d'assurer à leurs populations les droits civils et politiques et les libertés individuelles.

En vertu de quoi ils condamnent toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité, l'origine nationale ou sociale, les opinions politiques ou toutes autres.

Ils affirment enfin vouloir unir leurs efforts en vue d'améliorer le niveau de vie et promouvoir le bien-être de toutes les catégories de leurs populations, tant urbaines que rurales, au moyen d'institutions et de réalisations appropriées.

Ce sont là des objectifs proclamés également par l'Organisation internationale du travail. Il n'est pas sans importance qu'ils soient repris et même complétés par le Conseil de l'Europe, qui représente une région du monde socialement avancée.

I. Objectifs

Une première partie signale les objectifs poursuivis sur les plans national et international.

Il y a d'abord pour les travailleurs le droit de gagner leur vie par un travail librement entrepris, à des conditions de travail équitables, ainsi qu'une protection appropriée pour les femmes, spécialement en cas de maternité, ainsi que pour les enfants et les adolescents.

Ces objectifs mentionnent ensuite l'orientation, la formation et la réadaptation professionnelles, la sécurité sociale, pour aboutir à la protection sociale et économique de la famille.

Enfin, le principe de l'égalité de traitement des nationaux et étrangers, ainsi que de la protection de la famille, complète cette énumération des objectifs et des principes.

II. Conditions de travail

Ces objectifs sont ensuite traités dans la II^e partie, qui est de loin la plus substantielle pour les travailleurs.

Un premier article liminaire traite du droit au travail. Il reconnaît comme un des principaux objectifs la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi.

Il mentionne ensuite les droits à la liberté de choix de l'emploi, sans prétendre pour autant régler la question des clauses ou pratiques de sécurité syndicale. Des services gratuits de l'emploi, une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées sont postulés.

Le droit à des conditions de travail équitables fait l'objet du deuxième article. Il préconise une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement ramenée à un maximum de 40 heures; des jours fériés payés, un congé payé annuel de trois semaines au minimum; une réduction de la durée du travail ou des congés payés supplémentaires aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres; un repos hebdomadaire d'une durée ininterrompue d'au moins 36 heures.

On le voit, les Etats membres du Conseil de l'Europe ne craignent pas d'envisager des réformes hardies. Si elles sont appliquées partout, cela signifiera un progrès considérable dans bien des pays de ce continent. On veut espérer que les Etats membres qui se sont prononcés en faveur de cette charte sociale n'hésiteront pas à la mettre en application. Même s'il s'agit là dans une certaine mesure d'une musique d'avenir.

En ce qui concerne la recommandation aux Etats membres de veiller à ce que la situation sociale des travailleurs de l'agriculture ne soit pas inférieure à celle des travailleurs des autres professions, elle pose un problème complexe extrêmement difficile à résoudre. Souhaitons que ce passage de la charte sociale européenne y contribue.

N'oublions pas de mentionner la recommandation d'organiser le travail de telle sorte qu'il permette aux travailleurs de remplir leurs devoirs religieux.

L'article 3 tend à assurer l'exercice du droit à la sécurité physique et morale et à l'hygiène dans le travail; à édicter des règlements de sécurité physique, morale et d'hygiène, avec des mesures de contrôle de leur application; à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs pour l'élaboration et l'application des mesures tendant à améliorer la sécurité et l'hygiène du travail.

Un quatrième article se préoccupe de reconnaître le droit des travailleurs à un revenu suffisant qui leur assure, ainsi qu'à leur famille, un niveau de vie décent; à un taux de salaire majoré pour les heures de travail supplémentaires; d'éliminer les discriminations fondées sur la différence de sexe quand il s'agit de fixer des taux de salaire pour un travail de valeur égale; de prévoir un délai de préavis raisonnable; de n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions prescrites par la législation, la réglementation nationale, la convention collective ou une sentence arbitrale.

Le droit syndical fait l'objet du cinquième article de cette II^e partie. Il n'apporte rien de bien nouveau aux conventions internationales du travail existantes.

En revanche, l'article 6 innove en précisant, dans le cadre du droit à la négociation collective, la reconnaissance au droit des travailleurs et employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, *y compris le droit de grève, sous réserve des obligations résultant des conventions collectives en vigueur.*

Les employeurs ont donné leur accord à cette innovation. Ils ont cependant posé la condition que l'attention du Conseil des ministres soit attirée sur leur demande que le droit de lock-out soit également reconnu.

Les droits reconnus aux enfants et adolescents figurent à l'article 7. Ils prévoient la rémunération équitable, l'âge minimum d'admission à l'emploi, fixé à 15 ans ou davantage dans certaines occupations

déterminées, à 18 ans sans exception dans les emplois considérés comme dangereux ou insalubres. Cet article tend de plus à interdire que les enfants soumis à l'instruction obligatoire soient employés à des travaux qui les privent du plein bénéfice de l'instruction, à veiller à ce que les conditions de travail à la campagne ne soient pas de nature à porter préjudice à la fréquentation scolaire, à limiter la durée du travail des moins de 16 ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et de leur formation professionnelle, à considérer les heures de formation professionnelle comme étant comprises dans la journée normale de travail, à fixer la durée des congés annuels payés à quatre semaines au minimum pour les travailleurs de moins de 18 ans, à leur interdire l'emploi à des travaux de nuit, à les soumettre régulièrement à un examen médical, à assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux, notamment quand ils résultent de leur travail.

La protection des travailleuses (art. 8.) envisage un repos d'une durée totale de douze semaines au minimum avant et après l'accouchement, à base de prestations appropriées de sécurité sociale ou financées par les fonds publics, à interdire les licenciements pour des absences dues à l'accouchement, à assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes, à réglementer l'emploi de la main-d'œuvre féminine pour le travail de nuit, à interdire tout emploi dans les travaux de sous-sol ou qui ne conviennent pas en raison de leur caractère dangereux, insalubre ou pénible. L'assemblée a exprimé le vœu que la protection de la femme s'inspire des conventions N^{os} 103 et 110 de l'OIT, qui déclarent illégal le congé à la femme durant une absence pour grossesse ou couches ou à la suite de maladie résultant de tels faits.

N'en déplaise aux extrémistes, il y a toujours nécessité de protéger la main-d'œuvre féminine au travail, même à la rigueur contre son gré. Même si l'on empiète ainsi sur l'égalité absolue à laquelle aspirent certains. Car il y va en définitive de l'avenir de l'espèce humaine.

Il est symptomatique d'avoir à constater que l'article 9 tend à favoriser l'orientation professionnelle. C'est le signe manifeste d'une volonté d'assurer la meilleure efficacité à la formation professionnelle, qui fait l'objet de l'article 10, y compris celle des handicapés en collaboration avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs. Il est non moins significatif de constater que la charte se préoccupe d'ouvrir l'accès à l'enseignement technique et universitaire supérieur d'après le seul critère de l'aptitude individuelle. L'inclusion dans l'horaire normal du travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation et la collaboration des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs pour assurer l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs complètent ce passage.

Ce sont là toute une série de préoccupations qui se sont manifestées également dans le préavis de l'Union syndicale suisse aux autorités fédérales en relation avec la révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

Éliminer les causes d'une santé déficiente, y compris les taudis, prévoir des services de consultation et d'éducation pour améliorer la santé et développer le sens de la responsabilité individuelle en cette matière, prévenir les maladies épidémiques, endémiques et autres, tels sont les objectifs formulés sous le signe du droit à la protection de la santé à l'article 11.

Quant au droit à la sécurité sociale, il fait l'objet de l'article 12. Il ne tend pas seulement à maintenir un régime satisfaisant, mais à élever progressivement le niveau des normes, à envisager des accords bilatéraux et multilatéraux pour régler le problème de l'égalité de traitement entre nationaux et ressortissants des autres États membres du Conseil de l'Europe, ainsi que d'établir une sorte de libre passage d'un pays à un autre, afin de sauvegarder les droits acquis en matière de sécurité sociale.

Signalons en passant le droit à l'assistance sociale et médicale, sans réduction des droits politiques ou sociaux, à l'article 13; le droit à la réadaptation professionnelle et sociale des personnes physiquement diminuées, à l'article 14; le droit à l'assistance par les services sociaux, à l'article 15.

Les articles 16 à 19 traitent de la protection sociale et économique de la famille, de la mère et de l'enfant tout spécialement, de la simplification des formalités et de l'assouplissement de la réglementation de l'emploi des travailleurs étrangers. Ils assurent protection et assistance en particulier aux travailleurs migrants et à leur famille, ce qui implique entre autres l'égalité de traitement en matière de rémunération et la jouissance des avantages offerts par la convention collective de travail.

Engagement des parties

A la III^e partie de la charte sociale de l'Europe, les parties contractantes s'engagent à considérer le I^{er} chapitre comme une déclaration déterminant les objectifs d'une politique qu'elles poursuivront par tous les moyens utiles, sur les plans national et international.

En revanche, les États membres du Conseil de l'Europe se considèrent comme liés par six articles de la II^e partie de la charte concernant l'exercice effectif et complet du droit au travail à des conditions équitables, le droit syndical, la négociation collective, la sécurité sociale, la protection et l'assistance des travailleurs migrants. En plus de cela, les parties contractantes se considèrent liées par quatre

autres articles ou dix-neuf autres paragraphes numérotés qu'ils ont la liberté de choisir, mais qu'ils doivent notifier au secrétaire général du Conseil de l'Europe au moment du dépôt de l'instrument de ratification. Ce qui signifie qu'outre les normes obligatoires les Etats membres doivent s'engager à poursuivre la réalisation de quelques autres normes qu'ils auront toute liberté de choisir dans le cadre fixé par la charte elle-même. Une clause de style permet aux pays de déclarer par notification spéciale adressée au secrétaire général du Conseil de l'Europe qu'ils se considèrent liés par d'autres articles ou paragraphes numérotés figurant dans cette II^e partie et que nous avons brièvement résumés.

Dans un délai maximum de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la charte dans son pays, toutes les dispositions de la partie II qui traitent des conditions de travail devront être appliquées, un système de contrôle et d'inspection du travail efficace devant être assuré.

Obligation d'informer

A l'instar de l'Organisation internationale du travail, toute une procédure d'information de l'organe compétent – le Conseil de l'Europe en l'occurrence – par les Etats membres concernant les obligations qu'ils ont librement assumées est prévue dans la IV^e partie de ce document.

Il y a d'abord un rapport bisannuel à présenter au secrétaire général du Conseil de l'Europe sur l'application des dispositions de la partie II traitant les conditions de travail.

Puis, à des intervalles appropriés et sur la demande du Comité des ministres, des rapports relatifs à cette même partie que les Etats membres n'auraient pas acceptée au moment de la ratification ni lors de notifications ultérieures. C'est le même Comité des ministres qui déterminera à intervalles réguliers sur quelles dispositions ces rapports doivent traiter.

C'est encore la procédure éprouvée de l'Organisation internationale du travail qui a inspiré l'obligation aux différents pays de soumettre copie de leurs rapports aux organisations nationales qui sont affiliées aux internationales d'employeurs ou de travailleurs dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe.

Un Comité d'experts, composé de sept membres, dont un expert des problèmes sociaux de l'agriculture, nommés pour une période de six ans, examinera les rapports.

Un article spécial accorde à l'Organisation internationale du travail et à l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le droit de désigner chacune un représentant, avec statut consultatif, pour participer aux délibérations du Comité d'experts.

Les rapports des parties contractantes ainsi que les conclusions des experts seront soumis à un sous-comité hybride du Comité gouvernemental du Conseil de l'Europe.

Chacune des parties contractantes sera représentée dans ce sous-comité et les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe pourront également désigner un représentant.

Le Comité des ministres sera saisi ensuite d'un rapport de ce sous-comité contenant des conclusions et les annexes du rapport des experts.

De belles perspectives ouvertes à la paperasserie, on le voit. D'autant plus que le circuit passera encore par le Comité des ministres, qui, sur la base du rapport du sous-comité et après avoir consulté l'assemblée, adressera éventuellement des recommandations aux parties contractantes.

C'est une procédure compliquée qui s'explique sans doute en partie par le désir des Etats membres de sauvegarder dans une certaine mesure leur autonomie. Ce qui est assez compréhensible, surtout de la part des petits Etats, qui n'apprécient pas toujours les résultats auxquels peut aboutir une assemblée composée sur le mode proportionnel.

Déroptions

En cas de guerre ou de danger public menaçant la vie de la nation, des dérogations aux obligations prévues dans la charte sont envisagées sous certaines conditions nettement déterminées.

Des restrictions ou limitations non spécifiées aux obligations librement assumées sont encore envisagées à la condition qu'elles soient compatibles avec la nature des droits et principes stipulés.

Un important article 33 relève que l'application des normes peut se faire avec le concours d'associations d'employeurs et de travailleurs au moyen de la convention collective.

Signalons encore que la charte s'applique aux territoires métropolitains, chaque Etat ayant la possibilité, au moment de la ratification, d'étendre ces droits aux territoires non métropolitains désignés dans une déclaration dûment notifiée.

La charte est ouverte à la signature des membres du Conseil de l'Europe. Elle doit être ratifiée. Et les instruments de ratification déposés auprès du secrétaire général. Elle entrera en vigueur le trentième jour après la date du dépôt du cinquième instrument de ratification.

Pour tout Etat qui la ratifiera ultérieurement, elle entrera en vigueur le trentième jour après la date du dépôt de l'instrument de ratification.

Une procédure d'amendement et de dénonciation de la charte est nécessairement prévue.

Conclusions

Outre ses propres mérites intrinsèques, qui vont contribuer sans doute à accélérer le mouvement social non seulement dans les pays membres du Conseil de l'Europe, mais sur tout le continent, la charte sociale européenne, dont nous venons de donner une image fort réduite, doit ranimer le code européen et le protocole que le Comité des ministres a laissés en panne durant quelques années. Son influence se fera sentir dans notre pays également. D'autant plus qu'il envisage une combinaison de la législation et des conventions collectives de travail pour réaliser progressivement ses objectifs.

Le moment est donc venu pour les employeurs d'aller carrément avec l'évolution sociale en marche, au moyen de la convention collective de travail, s'ils ne veulent pas que la classe ouvrière se rabatte sur la législation.

Si les associations d'employeurs témoignent d'une telle audace, il sera plus aisé de déterminer les champs d'activité respectifs de ces deux instruments nécessaires que constituent la loi et le contrat collectif. Le premier étant en quelque sorte destiné à consacrer les principales conquêtes syndicales à une moyenne acceptable pour les nombreux travailleurs qui n'ont pas la chance d'être au bénéfice d'une convention collective.

Problèmes pratiques posés par l'assurance-invalidité

Par *Arnold Saxer*,

directeur de l'Office fédéral des assurances sociales

Deux exposés consacrés à la nouvelle assurance-invalidité ont été émis au Studio de Berne par M. Saxer. Le premier donnait un aperçu général de la structure, du système des prestations, de l'organisation et du financement de l'assurance, dont notre collaborateur Emile Giroud a traité dans notre numéro de février. Avec l'aimable autorisation de l'auteur, nous reproduisons donc uniquement le second de ces exposés qui présente certains aspects pratiques susceptibles d'intéresser particulièrement nos lecteurs.

Nous voulons, dans cet exposé, mettre en lumière les *problèmes pratiques* de la nouvelle assurance-invalidité (AI).

A cet égard, il faut citer les questions suivantes :

- *le début et la fin de l'obligation de verser des cotisations* dans l'AI;
- la structure des principaux *organes administratifs* de l'assurance avec qui l'assuré entre en contact;
- la procédure à suivre pour *demandeur les prestations*.