Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 43 (1951)
Heft: 9-10

Artikel: Un projet de préavis syndical
Autor: Möri, Jean
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384728

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: 12.07.2025

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

Un projet de préavis syndical

Par *Jean Möri*

Au cours de deux sessions, une commission d'étude désignée par le comité syndical prépara un projet de préavis concernant le projet de loi sur le travail actuellement soumis aux fédérations affiliées et aux cartels syndicaux cantonaux.

Ce n'est sans doute pas une indiscrétion de donner les grandes lignes de ce projet, qui ne touche d'ailleurs qu'aux propositions que l'on demande de changer, ce qui permettra à nos lecteurs d'apprécier mieux la tendance actuelle du mouvement syndical suisse en cette matière, puisque presque toutes les fédérations affiliées à l'Union syndicale étaient représentées dans la commission. Il est évident que les revendications finales de l'Union syndicale suisse sont réservées. Les organes compétents en décideront en temps opportun.

I. Observations générales

La fusion de quelques lois fédérales — de celle revisée régissant le travail dans les fabriques spécialement — est envisagée favorablement, à la condition toutefois que la nouvelle loi n'ait pas pour effet de soustraire à la réglementation prévue pour les entreprises industrielles et dangereuses un grand nombre de celles qui sont actuellement soumises à la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. C'est la grande préoccupation de ne pas faire payer à une partie des travailleurs protégés par cette loi une innovation légale dont bénéficieront avant tout les 700 000 personnes occupées actuellement en Suisse dans le commerce et l'artisanat. On comprend cette crainte de certains travailleurs actuellement soumis à la loi sur le travail dans les fabriques, parce qu'il n'existait pas de loi particulière générale régissant les arts et métiers, d'être transférés dans la catégorie artisanale de la loi sur le travail, car les effets désavantageux se feraient non seulement sentir en ce qui concerne la durée du travail, mais encore dans le domaine de l'assurance-accidents. Les syndicalistes n'ignorent pas d'ailleurs que le risque de transfert des entreprises non industrielles dans la catégorie artisanale ne serait pas écarté en recourant à la législation particulière dans le commerce et les arts et métiers, comme c'était d'abord l'intention du législateur qui ressort de l'article 34 *ter* de la Constitution fédérale: « La Confédération a le droit de statuer des prescriptions uniformes dans le domaine des arts et métiers. »

Comme la législation pour la protection des travailleurs ne doit pas reculer, mais suivre le progrès, il s'agit de trouver la formule capable de rassurer ceux qu'un transfert désavantageux dans la catégorie artisanale menace. L'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail a été invité par l'Union syndicale à procéder

à une évaluation du nombre des entreprises et des travailleurs dans ce cas. Ces informations précieuses nous sont parvenues récemment et nous les reproduisons également, à la suite du présent article.

D'autre part, si le mouvement syndical se réjouit des progrès normatifs substantiels du projet sur l'état actuel, non seulement pour les travailleurs de l'artisanat et du commerce, mais également pour les travailleurs de l'industrie, il déplore en revanche ses désavantages.

Il est vrai que l'hygiène et la prévention des accidents sont améliorés, que le projet ouvre une ère de fructueuse collaboration entre les inspectorats des fabriques et les organes d'exécution de la Caisse nationale suisse en cas d'accidents, introduit des vacances minima, renforce la protection des jeunes gens, offre des moyens efficaces de réduire la durée du travail pour le répartir mieux dans les périodes de dépression économique. Mais la réforme la plus audacieuse, c'est bien l'ordonnance qualifiée sur proposition commune des associations d'employeurs et de travailleurs permettant aux accords collectifs de relayer la loi de droit public en ce qui concerne la durée du travail et des repos.

A ces lumières s'opposent malheureusement des ombres en ce qui concerne la durée du travail maximum excessive, la réglementation du travail en deux équipes, supplémentaires, de nuit et des repos quotidiens et hebdomadaires. Sans doute le projet est-il dans la ligne du laisser-aller et du laisser-faire, chère au peuple suisse en quelques votations fédérales retentissantes, que les syndicats ouvriers sauraient bien maintenir dans le bon courant. On peut néanmoins se demander si cette euphorie libertaire tiendrait longtemps et donnerait satisfaction à ceux qui en feraient brutalement les frais après une période paisible grâce à la protection détaillée de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. On peut en douter. Les syndicats, en tout cas, considèrent que des règles qui ont fait leurs preuves doivent être maintenues.

Ces lacunes conduisent la commission spéciale à postuler en conclusion une loi de protection des travailleurs qui aille résolument vers le progrès. Quatre à cinq ans s'écouleront encore, si l'on se fonde sur les prévisions les plus optimistes des augures de l'OFIAMT, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi sur le travail. Durant cette période, le progrès ne s'arrêtera pas. Il se poursuivra sur le plan international. La Suisse ne saurait se soustraire complètement à ce mouvement. Nous vivons actuellement des temps difficiles. La défense nationale et le réarmement sont à l'ordre du jour. L'Union syndicale suisse s'efforce d'apporter une contribution positive à ces problèmes. Mais une répartition équitable des fruits du travail, une législation sociale et des lois progressistes de protection ouvrière restent les meilleures armes de notre vieille démocratie helvétique.

II. Propositions

1. Champ d'application

Deux précisions sont demandées au premier et au deuxième article de la loi. La première demande de préciser dans l'ordonnance d'exécution le champ d'application des services administratifs, les autorités exécutives devant toutes être comprises dans cette définition. La deuxième propose de n'excepter de l'application de la loi les rapports de travail des fonctionnaires et autres travailleurs liés par un engagement de droit public, seulement s'ils sont au bénéfice d'une réglementation équivalente.

On a vu dans les observations générales que la définition de l'entreprise industrielle et dangereuse revêt une importance très grande, puisque la durée du travail et de l'assurance-accidents en particulier en dépendent. Voici cette définition, telle qu'elle figure à l'article 4:

> [2] Sont considérées comme industrielles, si elles occupent au moins six travailleurs, les entreprises qui font usage d'installations fixes pour produire, travailler ou manipuler des biens, et dans lesquelles l'emploi de machines ou d'autres installations techniques ou encore l'exécution d'opérations en séries influent d'une façon décisive sur la manière de travailler et l'organisation du travail.
>
> [3] Sont considérées comme dangereuses, quel que soit le nombre de travailleurs qu'elles occupent, les entreprises dans lesquelles la vie, la santé ou la capacité de travail du personnel sont exposées à de graves dangers.

La commission proposerait de compléter cette définition par un nouvel alinéa ainsi conçu:

> D'autre part, celles qui occupent six ouvriers au moins, qui font usage de machines ou d'autres installations techniques facilitant la production, ou celles qui ne disposent pas d'installations techniques, mais occupent dix ouvriers au moins.

En ce qui concerne les entreprises dangereuses, il conviendrait d'établir une nomenclature, comprenant aussi les usines électriques et les usines à gaz, ainsi que les minoteries. On pourra simplement ajouter que l'ordonnance d'exécution précisera cette définition.

2. Hygiène et prévention des accidents

Il est important de soumettre aussi préalablement les projets de construction ou de transformation des entreprises dangereuses à l'approbation de l'autorité cantonale et non pas seulement ceux des

entreprises industrielles, fait-on observer dans une proposition relative à l'article 8. Si notre proposition était prise en considération, cela permettrait de biffer purement et simplement le premier alinéa de l'article 9, qui traite après coup de cette question.

3. Durée du travail

Le projet abandonne prématurément les prescriptions de l'article 45 de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques portant interdiction d'éluder celles relatives aux heures de travail en donnant aux ouvriers de l'ouvrage à domicile et de travailler dans l'entreprise, même volontairement, en dehors de la journée autorisée par la loi.

La commission spéciale propose de biffer la durée maximum de cinquante-quatre heures prévue pour les travailleurs des entreprises de transport et de construction non industrielles où l'organisation dépend essentiellement des travaux de chantier. Ce maximum est d'autant plus excessif qu'il s'écoulera encore quatre ou cinq ans, nous l'avons vu, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi. D'ici là, le progrès continuera sa course, si bien que le maximum de cinquante-deux heures sera largement suffisant.

C'est encore la loi sur les fabriques qui inspire la suggestion de fixer pour la veille des jours fériés à 17 heures au plus tard la fin du travail pour le personnel des entreprises industrielles et dangereuses. Il ne s'agit pas là d'une innovation; il devrait donc être possible d'accepter cette suggestion sans difficulté.

La possibilité de répartir la durée maximum du travail sur une période plus longue étant prévue sur proposition commune des associations, on peut sans inconvénient renoncer à prévoir cette possibilité par simple ordonnance fédérale ou cantonale.

Une proposition de ramener la durée maximum du travail de cinquante-cinq à cinquante-quatre heures pour les travailleurs des entreprises de construction non industrielles où l'organisation du travail dépend essentiellement des travaux de chantier, pourrait être acceptée sans qu'il en résulte de graves dommages pour les employeurs. Cette durée maximum figurait dans les projets antérieurs.

De même, nous proposons de ramener de cinquante-deux à quarante-huit heures au plus la moyenne hebdomadaire.

Le remplacement des heures de travail perdues pour cause de perturbations imminentes ou effectives est autorisé. La commission spéciale suggère de biffer ces notions douteuses d'« imminentes » ou « effectives » et d'exiger en revanche que les heures perdues soient remplacées immédiatement avant ou après les perturbations. De même, si les congés usuels ou ceux qui sont accordés à la de-

mande des travailleurs font perdre des heures de travail, l'employeur qui tient à récupérer le temps perdu devrait le faire remplacer immédiatement avant ou après.

L'article 18 autorise des dépassements d'horaire normal lorsque les conditions d'exploitation d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise exigent des travaux accessoires pour préparer ou compléter l'activité principale. C'est une source d'abus qu'il faut faire disparaître en biffant ce texte malencontreux. Il y a possibilité évidente de prévoir des horaires normaux même en ce cas spécial. Si cette proposition n'est pas acceptée, on propose d'autoriser des dépassements d'horaire quand les conditions particulières exigent l'exécution de travaux accessoires en dehors de l'horaire régulier. C'est une concession qui doit faciliter une solution plus adéquate que celle qui consiste à légaliser l'abus. Si nos partenaires économiques et le législateur s'obstinent, nous exigerons que l'on ramène le nombre d'heures supplémentaires autorisé de 180 à 160 heures par année.

Le projet accorde le droit à la surcharge de 25 % pour les heures supplémentaires seulement dès la soixante et unième heure pour les travailleurs rétribués au mois, alors que ce droit vaut dès la première heure pour les autres travailleurs. C'est une injustice pour de nombreux ouvriers rémunérés au mois qui ne bénéficient pas des mêmes avantages que les employés en matière de vacances et dont les heures perdues ne leur sont pas payées. Les conclusions du projet de préavis mettraient ordre à cette anomalie.

En vertu de l'article 20, il peut être prévu par ordonnance, pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, des pauses plus nombreuses ou plus longues. On demande de prévoir aussi une réglementation du service de piquet par le même moyen. Les travailleurs astreints à un tel service assument, en effet, de nombreux inconvénients dans l'intérêt public. Il serait équitable d'essayer de leur offrir une protection légale. L'OFIAMT, reconnaissons-le, avait fait un effort dans ce sens en présentant des directives à l'agrément des associations économiques centrales. Elles n'ont pas été agréées par les associations d'employeurs. Ce n'est pas une raison suffisante pour s'accommoder de cette insécurité juridique déplorable.

Dans le but de contrôler mieux le travail de nuit autorisé également dans le projet soit par le Département fédéral de l'économie publique s'il s'agit d'entreprises industrielles ou dangereuses, soit par l'autorité cantonale s'il s'agit d'autres entreprises, nous proposons l'obligation de soumettre les horaires ou le plan des équipes à l'approbation de l'autorité fédérale susmentionée dans le premier cas, de verser la surcharge de 25 % pour les heures supplémentaires dès 20 heures au lieu de 22 heures, d'empêcher le dépassement de la durée normale du travail hebdomadaire.

Le projet ouvre la possibilité de réduire ou de procéder à une

répartition différente du repos hebdomadaire par ordonnance. La commission spéciale propose de biffer la première possibilité, la seconde permettant de faire face aux besoins spéciaux même dans l'industrie hôtelière. De même, on demande d'enlever à l'employeur le pouvoir d'occuper temporairement les travailleurs durant le repos hebdomadaire « pour faire face à un surcroît de travail extraordinaire ». En revanche, il n'y a pas contestation lorsqu'il faut du travail supplémentaire pour empêcher ou supprimer de graves perturbations dans l'exploitation ou pour prévenir la détérioration de matières premières ou de marchandises. On comprend la nécessité de composer avec une règle en cas de nécessité, mais laisser à l'employeur le moyen de se prévaloir d'un surcroît de travail extraordinaire, c'est exposer les travailleurs à l'arbitraire patronal.

On préconise également l'obligation de soumettre les horaires ou le plan des équipes à l'approbation du Département fédéral de l'économie publique pour les entreprises qui revendiquent une autorisation de travailler le dimanche à titre temporaire et de limiter à quarante-huit heures par semaine la durée moyenne du travail quand le service est ininterrompu dans les entreprises industrielles ou dangereuses.

Concernant le droit aux vacances annuelles de six jours ouvrables après une année de travail, de neuf après cinq ans et douze après dix ans, on propose de remplacer *après* par *dès*, ce qui répondrait à la situation contractuelle. Aux travailleurs occupés régulièrement le dimanche, on suggère d'accorder neuf jours ouvrables de vacances au cours des deux premières années de travail (au lieu d'après une année) et de douze jours dès la troisième année (au lieu d'après trois ans). Enfin, l'introduction de la notion des vacances pro rata temporis est revendiquée pour les travailleurs dont l'engagement n'atteint pas une année. Durant les années normales, et davantage encore dans les périodes de dépression économique, il arrive trop souvent que des travailleurs occupés à peu près sans interruption, mais chez des employeurs différents, n'arrivent jamais au terme d'une année de service fixé arbitrairement pour le droit aux vacances. C'est encore une injustice à laquelle il convient de mettre un terme, comme l'ont fait déjà de nombreux contrats collectifs de travail.

En vertu d'une réglementation spéciale visant certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, les cantons sont compétents pour régler la durée du travail et du repos des entreprises non industrielles lorsque la concurrence intercantonale ne joue qu'un rôle insignifiant. On propose de préciser que ces entreprises ne doivent pas être visées par la définition de l'entreprise industrielle ou dangereuse. On suggère de plus de supprimer le passage qui accorde cette même compétence de régler la durée du travail et du repos aux cantons pour le personnel occupé dans des établissements d'éducation et d'enseignement, des œuvres sociales et des établissements

destinés au traitement des malades. Il est nécessaire de régler, juge-t-on enfin, la durée du travail des établissements hospitaliers par ordonnance fédérale.

Enfin, la commission spéciale propose d'excepter les entreprises industrielles et dangereuses d'une réglementation éventuelle de la durée maximum du travail par ordonnance. Cette durée est déjà réglée de façon claire et nette pour ces entreprises, comme nous l'avons vu plus haut.

4. Protection spéciale des jeunes gens

Le projet fait obligation à l'employeur qui engage des jeunes gens d'exiger une attestation d'âge. On demande que cette dernière soit remise aux jeunes gens gratuitement par les autorités. Quant au certificat médical constatant que les jeunes gens ont été examinés au cours de leur dernière année d'école ou ultérieurement, les frais devraient en incomber à l'employeur.

Pour répondre à la convention internationale N° 79 sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels) de 1946, il est suggéré de porter le repos quotidien accordé aux jeunes gens à douze heures consécutives au moins, comprises entre 20 et 6 heures. En fixant, d'autre part, le repos nocturne à quatorze heures pour les jeunes gens de moins de 14 ans — ce qui ne doit pas être difficile dans un pays où la scolarité obligatoire va le plus souvent jusqu'à 16 ans. Ainsi, la Suisse, qui a ratifié la convention de 1919 concernant le travail de nuit dans l'industrie, aurait une occasion de ratifier une nouvelle convention internationale. Cela ne ferait pas mal dans le paysage au moment où le gouvernement suisse vient d'accéder au conseil d'administration du B. I. T.

Profitons de mentionner que les vacances des jeunes gens au-dessous de 18 ans sont fixées à dix-huit jours ouvrables.

5. Protection des femmes

Nos revendications sont ici moins nombreuses. Elles se bornent à demander de comprendre le repos de nuit dans une période d'au moins onze heures consécutives comprises entre 22 et 7 heures. Ceci pour se mettre en accord avec la convention internationale N° 89 concernant le travail de nuit des femmes dans l'industrie (revisée en 1949).

Si notre proposition de supprimer le travail accessoire ou de le limiter plus sévèrement n'est pas acceptée, nous préconisons d'introduire une nouvelle prescription interdisant les travaux accessoires la nuit ou le dimanche aux femmes occupées dans les entreprises industrielles ou dangereuses. Enfin, on propose d'arrêter à 140 heures au maximum par année le travail supplémentaire des femmes au-delà de la durée normale.

6. Règlement d'entreprise

Le règlement d'entreprise devrait être établi dans toutes les entreprises industrielles et dangereuses occupant six travailleurs (au lieu de dix), précise la commission syndicale ad hoc.

7. Droit et procédure civile

Nous demandons que, lorsqu'elles affectent les intérêts d'associations ou les intérêts communs de plusieurs employeurs ou travailleurs, les prétentions civiles, même si elles sont de nature non pécuniaires, fassent l'objet d'une action indépendante de la part de toute association dont les membres ont qualité pour agir, à condition que ses statuts l'autorisent à défendre leurs intérêts économiques. C'est le seul moyen d'assurer aux associations la possibilité soit d'introduire une action en constatation de droit, dont la valeur litigieuse peut être évaluée, soit de déposer plainte pour non-payement des suppléments de salaire.

8. Conflits collectifs

Nous proposons de biffer le texte qui limiterait de façon abusive le droit de grève auquel tiennent vivement les syndicats ouvriers libres. Les pouvoirs conférés à l'autorité cantonale en cas d'inobservation des prescriptions de droit public incitent à la prudence. Les prescriptions de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs de travail sont d'ailleurs suffisantes et ne devraient pas être modifiées. Enfin, nous proposons le texte modifié suivant:

> L'Office de conciliation constate les violations à la paix du travail; il peut, à son gré, en informer l'opinion publique. Il peut interdire aux parties de recourir à des mesures de lutte, au besoin en les menaçant des sanctions prévues à l'article 292 du Code pénal. En matière de procédure cantonale, cette compétence peut être déléguée entièrement ou partiellement au gouvernement ou à une autre autorité.

9. Exécution; mesures et procédure administrative

Le complément suivant devrait être apporté à l'article qui règle le concours des associations:

> En règle générale, seules peuvent être invitées à collaborer les commissions au sein desquelles toutes les associations intéressées sont équitablement représentées.

En aucun cas l'Union syndicale ne pourrait renoncer aux mesures applicables en cas d'abus relatifs au non-payement du salaire. Elle devra exiger que l'autorité puisse agir dans les cas particuliers, même s'il n'y a pas dénonciation par les victimes ou des tiers. C'est le devoir de toute autorité publique qui se respecte d'intervenir quand elle est informée d'un délit, même s'il n'y a pas eu plainte formelle.

10. Dispositions et procédure pénales

Un simple complément dans l'énumération des coupables d'infractions aux prescriptions de droit public, à laquelle il convient d'ajouter les sociétés à responsabilité limitée.

11. Adjonctions et modifications à différentes lois fédérales, modifications au Code des obligations

Nous préconisons de prendre acte d'un état de fait concernant l'interprétation de l'article du Code des obligations prévoyant le payement du salaire en cas de maladie de courte durée.

> Les contrats collectifs de travail ou les contrats de travail peuvent prévoir la substitution du droit au salaire en cas de maladie par une contribution de l'employeur aux primes des travailleurs à une caisse de maladie.

On ne saurait à la fois maintenir la prétention au salaire pendant une maladie de courte durée en vertu de l'article 335 du C. O. et exiger en même temps la participation financière des employeurs au payement des primes aux caisses de maladie en faveur des travailleurs, à moins de circonstances exceptionnelles.

Comme tout un chapitre nouveau du Code des obligations protège les travailleurs contre une résiliation en temps inopportun résultant du service militaire obligatoire en vertu de la législation fédérale ainsi que durant les deux semaines qui précèdent et les deux semaines qui suivent ce service; au cours des quatre premières semaines d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont l'employé est victime sans sa faute, cette période est portée à huit semaines dès la deuxième année d'emploi; au cours des huits semaines qui précèdent et des huits semaines qui suivent l'accouchement d'une employée, les employeurs dans la commission d'experts ont exigé et obtenu la même protection pour le patron. Ce qui est vraiment excessif et doit disparaître dans une loi de protection ouvrière. La même observation est à faire pour la résiliation abusive du contrat par l'employeur, par exemple pour activité syndicale ou politique.

L'Union syndicale attache une grande importance à cette pro-

tection en partie nouvelle contre la résiliation en temps inopportun ou abusive. Elle n'y renoncera pas, même si elle doit être combattue par ailleurs.

En ce qui concerne les conséquences d'une résiliation abusive, on réclame une indemnité égale au salaire d'un mois au moins et de six mois au plus. La peine doit être égale pour l'employeur fautif, que la victime soit employé ou ouvrier.

12. Assurance obligatoire près d'assureurs privés

Dans le texte du projet, est nulle toute convention imposant aux employés et ouvriers une part des primes de l'assurance contre les accidents professionnels. Ce qui est légitime. Mais sous prétexte d'établir une certaine compensation, on prétend interdire aussi aux employeurs de verser en faveur de leurs ouvriers une part des primes de l'assurance contre les accidents non professionnels. C'est vouloir limiter singulièrement la liberté individuelle que d'empêcher les employeurs d'aller au-delà des normes minima de la loi. Accepter une telle déviation serait transformer une loi de protection ouvrière en un insupportable corset.

Une proposition est destinée à améliorer quelque peu l'indemnité d'invalidité pour les travailleurs âgés. On cherche encore à défendre l'assuré en supprimant le droit à l'indemnité seulement quand l'incapacité de travail est égale ou inférieure à 5% au lieu des 10% inscrits dans le projet. Il s'agit, d'autre part, de défendre un droit acquis en soustrayant à la limitation de la responsabilité la réparation morale due à la victime de lésions corporelles ou en cas de mort d'hommes en vertu de l'article 47 actuel du Code des obligations. Le droit à réparation morale, d'après l'article 129 de la LAMA n'est pas supprimé.

La commission a exprimé son point de vue quant aux effets de la définition de l'entreprise industrielle et dangereuse. De cette définition dépend le sort même de la loi. Les syndicats libres n'accepteront pas de transferts en masse de travailleurs de la SUVAL à l'assurance privée. Ils continueront à tenir fermement au maintien des situations acquises que leurs mandataires ont sans cesse défendues au sein même de la commission d'experts. Pour le législateur, il s'agit donc de trouver une solution acceptable dans ce sens.

13. Entrée en vigueur de la loi et dispositions transitoires

Pour les mêmes motifs que ceux exposés dans le passage consacré aux dispositions transitoires en matière d'assurance-accidents, la définition de l'entreprise industrielle et dangereuse sera déterminante pour la durée du travail pendant et après la période transitoire. D'ores et déjà, la commission propose le texte modifié ainsi:

Dans les entreprises soumises à la loi sur les fabriques au moment de l'entrée en vigueur de la loi sur le travail, la durée maximum reste fixée à quarante-huit heures par semaine pendant une période transitoire de cinq ans; il suffit pour cela qu'elles continuent de remplir les conditions requises pour être considérées comme fabriques au sens de la loi abrogée.

Il semble préférable de régler la question dans la loi plutôt que par ordonnance.

Effets de la définition de l'entreprise industrielle ou dangereuse

Comme nous l'avons rappelé auparavant, dans « Un projet de préavis syndical », l'Union syndicale suisse a invité l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, le 24 avril 1951, à procéder à une évaluation du nombre des entreprises actuellement soumises à la loi fédérale sur le travail dans les fabriques et susceptibles d'être transférées dans la catégorie des entreprises artisanales en vertu de la nouvelle réglementation. L'OFIAMT nous a fait tenir sa réponse sybilline le 28 septembre dernier. Elle est d'une telle importance qu'il convient de la reproduire intégralement. Elle aura du moins le mérite d'aider à trouver une définition plus large afin d'éviter des transferts massifs, ce qui aurait sans doute pour conséquence déplorable de dresser les syndicats contre le projet de loi fédérale sur le travail.

I

Entre temps, nous avons examiné l'affaire de près avec les deux rédacteurs du projet de loi sur le travail. Il résulte de cet examen qu'on ne peut actuellement pas indiquer quels sont les groupes d'entreprises ou les entreprises qui, en raison de l'article 4, alinéa 2, du projet de loi sur le travail, ne compteraient plus au nombre des fabriques. Ainsi que notre lettre du 15 mai l'exposait déjà, la nature des choses ne permet pas, vu le stade de préparation où se trouve aujourd'hui la loi sur le travail, de dire comment chaque cas d'espèce serait résolu. En revanche, nous pouvons vous donner les indications qui, d'après l'examen auquel nous nous sommes livré, doivent aider à définir l'importance qu'il faut attribuer en principe à l'expression « entreprises industrielles » au sens de l'article 4, alinéa 2.

Nous pensons devoir relever d'emblée qu'il ne faut pas considérer isolément l'article 4, alinéa 2. Certaines entreprises auxquelles il ne peut pas se rapporter sont comprises dans le champ d'application de l'alinéa 3 — et sont alors soumises, en pratique, aux mêmes dis-