

Du régime d'une caisse professionnelle d'allocations familiales

Autor(en): **Dethiollaz, F.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **3 (1945)**

Heft 2

PDF erstellt am: **05.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-132063>

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.

Du régime d'une caisse professionnelle d'allocations familiales

par F. DETHIOLLAZ, licencié en droit

Comme beaucoup d'autres sujets, celui-ci est commun à chacun sans que soient toutefois nombreux ceux qui connaissent avec un peu de précision le fonctionnement pratique des caisses d'allocations familiales. Nous pensons qu'il est intéressant d'exposer quelques données simples sur cette matière, plus particulièrement en ce qui concerne le rapport des caisses avec les questions d'organisation professionnelle.

Nous ne parlerons donc pas des différentes modalités de perception des contributions, de la variété du taux des cotisations, de la grande diversité des catégories d'attributaires et des normes très variables du montant des prestations. On trouve des données très intéressantes et détaillées sur ce côté du problème dans le remarquable et vivant *Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur l'initiative pour la famille* du 10 octobre 1944, ainsi que dans une enquête d'ordre plus statistique, effectuée par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail et parue dans la *Vie Economique* de janvier 1945.

Rappelons simplement que le plus grand nombre de caisses existantes sont professionnelles et que plusieurs d'entre elles étendent leur activité à toute la Suisse ; à leur côté fonctionnent quelques caisses interprofessionnelles groupant des corps de métier divers et non organisés, des caisses dites d'entreprises et d'autres cantonales ou communales.

Le cadre d'organisation interne d'une caisse professionnelle est la liste de tous les employeurs qui sont affiliés. Lorsque la création d'une caisse résulte d'une décision prise par l'association patronale elle-même, il est évident que les membres de l'association sont en même temps membres de la caisse. Une entente fort heureuse a pu être réalisée avec certaines caisses interprofessionnelles qui n'acceptent pas l'affiliation d'employeurs appartenant à un corps de métier possédant sa propre caisse professionnelle. Le patron qui présente une demande d'adhésion est prié de s'affilier à la caisse de sa profession qui en est aussitôt informée. Cet arrangement fonctionne bien entendu d'une manière quasi complète et d'office entre les caisses professionnelles elles-mêmes. La caisse peut cependant compter parmi ses membres des employeurs non organisés ne faisant pas ou ne désirant pas faire partie d'une association patronale. Dans le cas où un contrat collectif de travail régit les conditions de la profession, il prévoit généralement l'affiliation obligatoire à la caisse d'allocations familiales. Et qui plus est, si force obligatoire générale a été donnée à un contrat collectif par un arrêté fédéral — ce qui est possible depuis octobre 1941 — l'affiliation des entreprises non organisées sera également obligatoire. Il va sans dire que dans la pratique, il ne se révèle pas toujours facile d'obtenir l'adhésion volontaire de ces dissidents. Si certains de ces derniers, désirant conserver une indépendance que l'on ne peut toutefois s'empêcher de considérer

comme égoïste et peu en harmonie avec les difficultés des problèmes d'ordre professionnel, respectent cependant les conditions du travail et appliquent les décisions prises par les associations, il faut malheureusement constater que la majeure partie d'entre eux ne font absolument rien dans ce sens et que tout au contraire, ils gâchent tant les prix que les salaires. Les arrêtés donnant force obligatoire aux contrats collectifs prévoient certes des sanctions contre ces récalcitrants, mais les caisses hésitent à utiliser les clauses pénales et à ouvrir action, sans essayer d'arriver à la persuasion par des moyens plus souples. Il ne faut d'ailleurs pas s'illusionner, car bien souvent les membres mêmes de l'association ne sont pas des plus empressés à suivre les instructions qui leur sont communiquées. Nous avouons que nous comprenons fort bien les réactions parfois aigres-douces des employeurs et nous sommes d'avis qu'il faut être plein d'indulgence à leur égard, s'ils n'ont pas toujours présentes à l'esprit les théories en faveur de la formation professionnelle, de l'amélioration des conditions du métier et de la protection de la famille que les théoriciens ne cessent de leur prodiguer. Le maître d'état est actuellement littéralement submergé par les directives, instructions, circulaires qu'il reçoit des diverses administrations et bureaux officiels. Notre époque, où M. Lebureau fait figure de premier ministre, accumule sur les épaules de l'artisan les obligations de faire et de ne pas faire et, forcément et par contre-coup, M. Lebureau plein des meilleures intentions multiplie ses circulaires, ses instructions et ses directives. La tâche de l'association professionnelle est précisément de ne pas accentuer encore ce raz-de-marée administratif, mais bien de simplifier la tâche du maître d'état ou du patron qui n'a pas trop de son temps pour effectuer son travail selon les règles de l'art.

Ce sont donc ces affiliés, membres ou non de l'association professionnelle, qui sont à la base du fonctionnement interne de la caisse de compensation. Qu'ils soient soumis ou non à un contrat collectif de travail, ils représentent dans leur ensemble les éléments actifs de la profession. Ayant adhéré à la caisse professionnelle de leur métier, ils ne peuvent donc que renforcer la position de leur profession et sa stabilité, puisqu'ils se sont engagés à respecter les normes et conditions du travail et leur corollaire le plus important, les prix. Cette cohésion garantit l'application des principes de l'organisation professionnelle. Il est de toute évidence que l'on doit attacher plus d'importance que jamais au but final recherché par la loi fédérale sur la formation professionnelle qui est d'assurer les bases de travail de qualité. Sans apprentis ayant effectué un apprentissage sérieux et sans ouvriers qualifiés possédant un certificat de capacité, notre pays pauvre en matières premières ne peut espérer se développer économiquement ou même simplement tenir sa place dans l'économie.

Par l'affiliation à une association professionnelle patronale, l'employeur cherche à obtenir des garanties et à s'assurer des avantages qu'il sait pertinemment ne pouvoir recueillir seul. Il s'engage à observer les statuts de l'association et il s'astreint à respecter les prix et même à conclure des ententes de prix notamment pour les adjudications. Mais son adhésion à la caisse de compensation de sa profession renforce ses obligations puisqu'un contrôle constant du nombre de ses ouvriers et des salaires payés est effectué par la caisse. Lorsque l'employeur paye les salaires convenus, il participe par là à une des

tâches primordiales à laquelle une bonne organisation professionnelle s'efforce d'aboutir. Les employés et ouvriers payés exactement selon les normes établies ne cherchent pas à troubler la paix sociale et accomplissent leur tâche mieux que ceux qui ont d'incessantes revendications à présenter. Il est remarquable de noter que lorsque les salaires sont payés au taux prévu pour chaque catégorie d'ouvriers et que les prestations sociales sont ponctuellement versées par les soins de la caisse, les commissions paritaires peuvent alors traiter des sujets d'ordre constructif et professionnel tels que les conditions de travail des apprentis, l'assainissement du métier, les examens intermédiaires et de fin d'apprentissage, les questions d'aide aux travailleurs, plutôt que d'avoir à trancher des litiges sur des contestations entre employeurs et salariés relatives aux salaires.

Il est bien évident que pour atteindre ce but, il faut que ce soit à la caisse de compensation qu'appartienne la tâche de verser les allocations directement aux attributaires. Nous rappelons en effet que certaines caisses fonctionnent selon le système des caisses perte de salaire, c'est-à-dire qu'elles opèrent la compensation entre les contributions dues par l'employeur et les prestations que celui-ci peut avoir à payer à ses employés. Il ne s'agit que d'un solde que l'employeur doit verser à la caisse s'il n'a pas réglé de prestations ou si celles-ci sont inférieures à ses contributions ou, au cas contraire, d'un solde que la caisse lui règle. Ce rôle de la caisse est en quelque sorte très anonyme et sa fonction peut paraître vraiment d'ordre purement mathématique et comptable. Il en est tout autrement lorsque la caisse est elle-même chargée du paiement direct des prestations aux attributaires. Là son activité est des plus vivante. On prétend que ce mode de faire complique sa tâche et, en enlevant cette responsabilité au patron, le prive du contact direct avec ses employés qui auront l'impression de recevoir leurs allocations d'une machine administrative et anonyme. Nous ne croyons pas au bien-fondé de ces arguments. Nous pensons au contraire que le règlement des allocations pour enfants par l'intermédiaire de la caisse ne touche en rien au prestige du patron, car l'employé ou l'ouvrier sait fort bien que les fonds nécessaires à ces paiements viennent de l'employeur. Ce système de paiement facilite énormément la tâche du patron et n'empêche nullement que le contact subsiste au plus près entre les deux parties au contrat de travail. Si l'attributaire estime pour une raison quelconque n'avoir pas reçu ce à quoi il prétend avoir droit, il s'adresse en tout état de cause tout d'abord à son patron et c'est ce dernier qui interroge la caisse sur la question que lui a posée son employé. Si la critique se révèle justifiée, le patron ayant rempli scrupuleusement ses obligations, et que ce soit la caisse qui ait commis une erreur, il n'en résulte aucun désagrément pour l'employeur. Ce dernier, bien au contraire, peut charger de tous les péchés la caisse responsable. C'est tant pis pour cette dernière et c'est tant mieux pour les rapports contractuels entre employeurs et salariés. Ajoutons encore, en faveur de ce mode de paiement, que le versement effectué par la caisse est adressé au domicile même de l'attributaire. C'est par conséquent dans la quasi-totalité des cas la mère de famille qui encaisse le montant du mandat postal et l'on peut espérer que cette somme sera judicieusement utilisée pour des achats faits en faveur des enfants bénéficiaires, ce qui n'est pas forcément le cas lorsque l'allocation est réglée en même temps que le salaire.

Il ne faut pas non plus croire que la caisse chargée de ces paiements agisse comme un automate dépourvu d'âme et que l'on puisse lui opposer un patron sensible et soucieux. La caisse suit au contraire l'existence des attributaires, connaît exactement leur état civil, est mise au courant des naissances et des décès, doit être informée lorsqu'un salarié subvient temporairement à l'entretien d'un petit-fils orphelin ou prend en séjour un neveu dans le dénûment, cas d'espèces qu'un comité de gestion ou qu'une commission paritaire examinent. La caisse sait exactement combien d'heures de travail l'ouvrier a effectuées pendant le mois courant, note qu'il a été accidenté, apprend qu'il effectue une période de service militaire ou qu'il est momentanément au chômage. La caisse participe donc à la vie quotidienne de l'attributaire et le suit dans ses changements éventuels d'employeurs dans cette profession. Il n'y a pas de solution de continuité. Cet ouvrier qualifié, cet employé qui connaît sa profession et qui trouvera de l'embauche dans les entreprises de son métier, la caisse en suit l'activité professionnelle auprès de chacun des employeurs qui sont ses affiliés.

Ce contact constant et direct avec l'attributaire est aussi forcément maintenu avec les employeurs. En effet, les renseignements qui sont indispensables à la caisse pour le versement des allocations aux attributaires, ne peuvent lui être fournis que par l'employeur. C'est ce dernier qui envoie périodiquement, toutes les quinzaines ou tous les mois, un bordereau de paye récapitulatif, avec l'indication nominative des heures de travail accomplies et des salaires payés. Ce bordereau mentionne les noms des ouvriers et employés par catégorie, attributaires et non attributaires. Le contrôle des salaires est effectué pour chaque salarié, ce qui constitue, en ce qui concerne les conditions du travail et l'assainissement de l'organisation professionnelle, un avantage considérable sur le système des caisses qui ne font qu'une simple compensation des contributions et prestations et qui n'ont ainsi aucune possibilité de vérification quelconque. L'état des salaires ou, selon le principe existant à la base du paiement des allocations, le total des heures de travail de chaque attributaire est reporté sur sa fiche personnelle. S'il est constaté que le salaire correspond à celui du mois complet ou si le nombre d'heures de travail atteint le minimum fixé par le contrat collectif ou par la commission paritaire, minimum qui est en moyenne de 150 heures pour un mois, le compte de l'attributaire est crédité d'une allocation mensuelle. La fiche nominative de l'attributaire doit être constamment tenue à jour puisqu'elle représente la pièce justificative des charges de l'attributaire. La preuve formelle de ces charges se trouve dans la déclaration d'état civil remplie par chaque salarié et accompagnée lors de son envoi à la caisse, soit du livret de famille ou autre document officiel, soit visée par un greffe municipal pour attestation de la date de naissance des enfants et de leur entretien effectif par l'attributaire.

Il existe donc un contact des plus vivant entre la caisse d'une part et les attributaires et leurs employeurs, d'autre part. Cette interdépendance et ces relations constantes ne font que renforcer la cohésion à l'intérieur de la profession. Comme dans toute autre organisation, les statuts et le règlement d'exécution semblent prévoir tous les cas qui pourront se présenter. Mais la pratique fait se révéler des situations particulières qui seront tranchées soit

par les organismes de gestion, soit par la commission paritaire professionnelle si la caisse est gérée paritairement. Il existe, si ce dernier système est appliqué, une collaboration étroite entre la caisse et la commission paritaire qui peut être chargée de vérifier si l'attributaire utilise réellement en faveur des enfants dont il assume l'entretien, les allocations qu'il reçoit de la caisse. Ces contrôles se révèlent fort intéressants, même révélateurs ; et lorsque les attributaires savent que des enquêtes ou des sondages sont effectués et qu'ils peuvent être appelés à justifier de l'emploi des allocations, on peut être certain que le but recherché de protection de la famille est encore beaucoup plus sérieusement respecté.

Rappelons que l'origine et le rapide développement du paiement d'allocations familiales doivent être recherchés en Suisse française. Alors que le principe tendait à être facilement admis dans les cantons romands, une opposition assez vive s'est au contraire manifestée tant dans les milieux professionnels qu'officiels de Suisse alémanique, qui restaient attachés au principe « à travail égal, salaire égal ». Nombreuses furent les critiques à l'adresse des promoteurs du mouvement tendant à l'octroi d'un salaire familial. Ce sont cependant ceux qui mirent sur pied à Genève et dans le canton de Vaud le fonctionnement de caisses de compensation pour le paiement d'allocations qui avaient raison puisque bientôt la plupart des grandes associations professionnelles firent leur cette idée. Signalons, sur le plan professionnel, deux caisses dont l'existence remonte à l'époque de ces premières discussions. A Genève, la caisse de compensation des maîtres ferblantiers et appareilleurs du canton de Genève, dont la mise en vigueur date du 1^{er} mai 1940 et dont la création résulte de prises de contact entre patrons et ouvriers. L'article premier de son règlement dit que la caisse est « destinée à couvrir les engagements pris par les patrons du dit canton, signataires du Contrat collectif de travail du 3 janvier 1938 » envers le personnel de leurs entreprises. Notons avec intérêt que la seconde caisse professionnelle dont nous voulons parler et constituée à Lausanne en avril 1942, a été créée ensuite d'une décision de la Commission paritaire cantonale vaudoise des ferblantiers et appareilleurs, ce qui est un magnifique exemple des bienfaits de l'organisation professionnelle sur le plan communautaire. Par la suite, les caisses se développèrent rapidement, surtout dans le canton de Vaud puisque la loi cantonale du 26 mai 1943 a rendu obligatoire le paiement d'allocations familiales à tout le personnel salarié, exemple qui fut suivi par Genève dès 1944.

Nous pouvons conclure en constatant que même si les caisses de compensation pour allocations dites familiales ne versent pour l'instant que des allocations pour enfants seulement, et qu'il soit souhaitable que leurs prestations s'étendent à la famille, leur existence est pleinement justifiée. Elles doivent être généralisées dans toute la Suisse, afin que chaque salarié puisse bénéficier de prestations sociales en faveur des enfants dont il assume l'entretien. Mais cette généralisation doit se faire dans le cadre de la profession et les caisses doivent être des caisses professionnelles car elles sont alors d'un appui remarquablement précieux pour renforcer encore la cohésion du métier et pour le développement toujours plus accru et sérieux de l'organisation professionnelle.

F. DETHIOLLAZ.