Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 26 (1934)
Heft: 8

Artikel: Le nouveau code du travail au Mexique
Autor: Wolff, Wilhelm
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383977

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: 16.07.2025

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

couvrir les méfaits honteux du gouvernement en février. La manière dont sont traités les militants salariés des syndicats libres, qui ont été congédiés, doit être relevée spécialement. A la suite des longues années de travail consacrées à notre mouvement, la plupart de ces collaborateurs se sont assurés légalement le droit à une pension de retraite. Ce droit est honteusement aboli maintenant. Cependant, le chancelier, avec une innocence toute chrétienne essaye de tendre une main fraternelle aux ouvriers. Soit dit en passant, la liquidation des anciennes fédérations est devenue une brillante sinécure pour les pensionnés de l'Etat auxquels la police a confié cette tâche. Ces Messieurs ont parfaitement su s'arroger quelques milliers de schillings des deniers ouvriers comme indemnités pour leurs peines.

De plus, si l'on songe au fait que dans les *assurances sociales*, l'administration qui autrefois était confiée aux assurés même, ne l'est plus maintenant et que les diverses formes de l'assurance subiront des aggravations très prochainement, et si l'on tient compte du fait non moins regrettable que dans les questions de droit ouvrier, les travailleurs n'ont plus la possibilité de dire leur mot du fait que les assesseurs sont nommés dans les conseils de prud'hommes, les tribunaux d'arbitrages, etc., et qu'à ce propos seuls les hommes dévoués au gouvernement sont pris en considération, on comprendra pourquoi les ouvriers n'éprouvent que de la haine et de la méfiance à l'égard de toutes ces machinations. On ne peut avoir confiance. Même les quelques journaux qui remplacent la presse ouvrière interdite, ne parviennent pas à créer l'ambiance nécessaire. Il se peut que les cotisations forcées, l'impossibilité de trouver du travail pour ceux qui se refusent à adhérer au nouveau syndicat, amélioreront quelque peu la situation de l'adversaire, mais il ne parviendra jamais à gagner des partisans imbus d'idéalisme, la communion spirituelle et la collaboration des masses. Il ne s'agit pas pour la classe ouvrière autrichienne de s'adapter au nouveau régime, pas plus que d'être tolérante, il n'est pas question non plus de désolation, ce qu'il faut, c'est persévérer dans la lutte contre le système fasciste.

Le nouveau code du travail au Mexique.

Par *Wilhelm Wolff.*

Troncoso, professeur à l'Université du Chili, a publié dernièrement dans la *Revue internationale du Travail* un article très intéressant sur le nouveau code du travail au Mexique, qui a paru le 26 août 1931. Ce code marque la fin de la révolution qui avait éclaté dans le domaine des droits sociaux depuis 1910. Il contient toute une série de dispositions en faveur de l'ouvrier, dispositions inconnues en Europe et c'est pourquoi il vaut la peine

d'examiner en détail ce code sur la base de l'article susmentionné.

Champ d'application. Le code ne s'applique pas aux fonctionnaires de l'Etat, lesquels seront soumis à une loi sur les fonctionnaires qui doit paraître incessamment. Il stipule que chaque employeur est tenu d'occuper le 90 pour cent de Mexicains. Pour prévenir tout danger dû à l'alcool, il est prescrit que dans un rayon de 4 km des chantiers aucune boisson alcoolique ne pourra être vendue et aucun jeu de fortune toléré.

Le contrat de travail. Après la victoire de la révolution mexicaine, soutenue par l'Union syndicale, les organisations ouvrières se sont efforcées, partout où cela fut possible, de remplacer les contrats de travail individuels par des contrats collectifs. Le code encourage nettement ces efforts.

Les dispositions concernant le contrat de travail individuel ressemblent fort à celles du code français. Afin d'assurer la protection de l'ouvrier et l'observance du contrat, il est prévu que tous les contrats doivent être conclus par *écrit.* La durée est limitée à une année étant donné que les conditions de travail et de vie peuvent être modifiées très rapidement. Sont exceptés de la règle les contrats des ouvriers agricoles, des domestiques de maison, des ouvriers saisonniers qui sont engagés pour 60 jours au maximum ou pour ceux qui, engagés pour des travaux spéciaux, touchent moins de 100 pesos. Les contrats de ce genre peuvent être conclus *verbalement.*

Toute disposition du contrat individuel en contradiction avec le code du travail n'est pas valable. La remise du gain à une tierce personne, à l'exception des cotisations syndicales, n'est pas admise. Les dispositions prévoyant les conditions suivantes ne sont pas admises: *a)* une journée de travail plus longue que la durée légale; *b)* les travaux dangereux et malsains ainsi que le travail de nuit de jeunes gens en dessous de 16 ans; *c)* l'occupation d'enfants au-dessous de 12 ans; *d)* des différences de salaires selon le sexe, l'âge et la nationalité; *e)* le travail supplémentaire pour les jeunes gens au-dessous de 16 ans; *f)* le payement d'un salaire au-dessous du minimum; *g)* le renvoi du payement du salaire à une semaine; *h)* le payement des salaires dans des buvettes, débits de boissons, etc.; *i)* l'obligation pour l'ouvrier de faire ses achats dans un magasin déterminé; *k)* la retenue de salaires de la part de l'employeur pour amendes.

Tout employeur qui occupe des ouvriers organisés dans un syndicat doit sur la demande de ce dernier conclure un contrat collectif. Ce contrat devra prévoir les mêmes dispositions que le contrat individuel: salaire, durée du travail, pauses, vacances, ainsi que la quantité et la qualité du travail à fournir. Les contrats collectifs peuvent également prévoir que l'employeur est tenu d'occuper uniquement des ouvriers syndiqués. Lorsque le contrat a été conclu par les $2/3$ des employeurs et les $2/3$ des syndiqués d'une branche d'industrie et d'un district, il engage tous

les employeurs et tous les ouvriers de cette industrie et de ce district, si un décret le prescrit.

Durée du travail. Constitutionnellement le code prévoit une journée de travail maximum de 8 heures, qui doit s'effectuer entre 6 et 20 heures. Par travail de nuit, on entend le travail entre 20 et 6 heures, lequel ne doit pas dépasser 7 heures. La journée de travail pour les jeunes gens entre 12 et 16 ans ne doit pas dépasser 6 heures. Si par suite de circonstances spéciales la durée du travail doit dépasser 8 heures par jour, tout travail exécuté en plus des 8 heures est considéré comme travail supplémentaire. Ce dernier ne doit pas dépasser 3 heures pour trois jours consécutifs par semaine, la durée maximum du travail ne peut donc dépasser 57 heures par semaine. Le code mexicain interdit le travail supplémentaire, le travail de nuit et le travail dangereux et malsain aux femmes et aux jeunes gens au-dessous de 16 ans.

Après une année de service, l'ouvrier a droit légalement à 4 jours de vacances payés et à 6 jours après 2 ans de service.

Les salaires. Les salaires peuvent être fixés librement par les parties, mais ils ne peuvent l'être au-dessous du salaire minimum. C'est-à-dire un salaire jugé suffisant pour satisfaire d'une manière normale les besoins de la famille de l'ouvrier, pour l'instruction et des divertissements modérés. Des commissions spéciales, composées de représentants patronaux, ouvriers et des autorités locales, seront chargées de fixer ce salaire minimum. Le salaire minimum ne peut pas être saisi, ni retenu, ni réduit.

Protection des femmes. Les femmes sont autorisées à cesser le travail trois mois avant l'accouchement si ce travail exige une dépense de forces physiques. Pendant cette période, elles toucheront leur salaire seulement pendant une semaine et un mois après l'accouchement.

Les devoirs du patron. Les patrons sont tenus de mettre à la disposition de leurs ouvriers, moyennant le ½ pour cent par mois de la valeur cadastrale de la maison, des logements sains. Des écoles doivent être créées à l'intention des enfants des ouvriers dans tous les villages où l'école est distante de plus de 3 km.

Domestiques. Le patron est tenu en outre de traiter humainement ses domestiques et de leur accorder 1 mois de salaire en cas de maladie passagère. Le patron veillera à ce que son employé reçoive les soins médicaux nécessités par son état. En cas de décès, il prendra les frais d'enterrement à sa charge. Le patron est tenu de donner l'occasion à ses domestiques de fréquenter les écoles du soir.

Travail agricole. C'est l'employeur qui est responsable des accidents du travail et des maladies professionnelles dont ses ouvriers sont victimes. De plus il logera gratuitement l'ouvrier dans un logement convenable. Il l'autorisera également à abattre le bois dont il aura besoin pour la construction et le chauffage.

Il recevra en outre l'autorisation de chasser, de pêcher et la jouissance d'une prairie pour 3 têtes de bétail.

L'artisanat. Les petits artisans ont les mêmes devoirs à remplir que les employeurs en général. Néanmoins le Tribunal arbitral ou la Commission de conciliation, chargés de fixer le montant des indemnités en cas d'accident professionnel, peuvent également tenir compte de la situation financière de l'employeur. Les petites entreprises, les entreprises familiales et le travail à domicile sont soumis au contrôle de l'inspectorat des arts et métiers. Ces entreprises sont tenues d'observer les prescriptions sanitaires et hygiéniques. Les fonctionnaires chargés de la surveillance doivent veiller à ce que le salaire de l'ouvrier à domicile ne soit pas inférieur à celui qu'il toucherait dans une fabrique pour le même travail.

Associations professionnelles. La loi reconnaît 3 groupes d'associations: les associations professionnelles, composées de personnes du même métier, du même art ou de la même branche, les associations ouvrières, composées de personnes de divers métiers ou diverses branches économiques, et, pour terminer, les associations industrielles qui ont des membres faisant partie de divers métiers ou branches économiques. Pour la création d'une association professionnelle, ni les employeurs ni les ouvriers ne seront tenus d'en demander l'autorisation. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association. Les syndicats doivent compter au moins 20 ouvriers et les associations patronales doivent être formées de trois employeurs de la même branche au moins.

Bien que le principe de la liberté de coalition soit garanti par la loi, certaines conditions doivent être remplies avant que l'association puisse être reconnue légalement. Cette dernière devra tout d'abord s'inscrire auprès de la Commission de conciliation et d'arbitrage, à laquelle seront soumis le procès-verbal de l'assemblée constitutive, les règlements, le procès-verbal de l'assemblée lors de laquelle le comité fut élu, ainsi que l'effectif. Lorsque ces conditions sont remplies, aucune autorité n'est à même de refuser l'enregistrement de la société. Toutes les conventions d'une assemblée qui ne répondent pas à ces conditions, ne sont pas valables.

Le règlement d'une association professionnelle doit prévoir: le nom, la raison sociale, le but principal, les droits et devoirs des membres, le système d'élection pour le comité, les conditions d'admission, les raisons et le procédé en cas d'exclusion, le payement et l'utilisation des cotisations, les dates des assemblées générales, les dates de la présentation des comptes et les dipositions relatives à la dissolution de la société.

Les associations professionnelles doivent être neutres en matière religieuse et politique.

Grèves et lock-outs. Une grève doit avoir pour but: 1° d'établir l'équilibre entre les divers facteurs de la production de

manière à ce que les droits de l'ouvrier soient équivalents à ceux du capital; 2° d'obliger un employeur à conclure ou à observer un contrat collectif; 3° à demander le renouvellement d'un contrat collectif à son expiration; 4° de soutenir une grève déclenchée en faveur d'un des buts ci-dessus mentionnés. La loi considère une grève comme étant illégale, lorsque la majorité des grévistes s'attaque à des personnes ou contre la propriété, et en temps de guerre, lorsque les ouvriers sont occupés par l'Etat.

Avant que la grève soit déclenchée, les ouvriers sont tenus de soumettre par écrit leurs revendications au patron et accorder un délai de 6 jours pour la réponse. Pour les entreprises publiques, le délai doit comporter 10 jours. C'est à la Commission de conciliation de décréter la légitimité d'une grève. Lorsque la grève est légale, le patron est tenu de verser les salaires aux ouvriers pendant toute la durée de la grève. C'est là une disposition unique en son genre. En cas de grève légale, il est également interdit d'engager des briseurs de grève.

En ce qui concerne les lock-outs, la loi ne les admet que lorsqu'il y a surproduction et que l'entreprise est obligée de suspendre son activité pour maintenir les prix. L'autorisation du lock-out est donnée par la Commission de conciliation après audition des personnes intéressées. Lors de la reprise du travail, les anciens ouvriers doivent être réengagés. Si un lock-out est décrété contrairement à ces dispositions ou si un patron invoque arbitrairement l'état de détresse, il aura à subir les amendes ou punitions prévues par le code pénal ou le code du travail. Dans des cas de ce genre, le patron est tenu de continuer à payer le salaire aux ouvriers. Par contre, si le lock-out est admis par la Commission de conciliation, les salaires ne seront plus payés.

Maladies professionnelles. Le code considère comme maladies professionnelles tout accident subi ou toute maladie contractée par l'ouvrier dans l'exercice de ses fonctions. Les accidents et maladies qui sont indemnisés figurent sur une liste. Les indemnités tombent complètement à la charge du patron. La question de l'assurance sociale sera réglementée ultérieurement.

Les autorités du travail. Selon le code, il existe les autorités suivantes: 1° la Commission de conciliation communale, 2° la Commission centrale de conciliation et d'arbitrage, 3° les Commissions fédérales de conciliation, 4° les Commissions fédérales de conciliation et d'arbitrage, 5° les fonctionnaires de la surveillance des arts et métiers et 6° les Commissions de fixation des salaires minima.

Dans l'intention de défendre les intérêts des ouvriers, la loi prévoit la création d'Offices de renseignements judiciaires mis gratuitement à la disposition des intéressés.

* * *

Ce sont là les dispositions principales du code du travail mexicain. Il faut reconnaître que ce code est un des résumés les plus remarquables de la législation sociale du monde entier.