

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Band: 39 (1947)
Heft: 4

Artikel: La loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers
Autor: Schweingruber, Edwin
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384503>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.11.2024

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

La loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers

Par *Edwin Schweingruber*, Berne

I. Le premier avant-projet officiel de 1945

Au cours de l'été 1945, le Département fédéral de l'économie publique a publié l'avant-projet de loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers élaboré par la commission d'experts instituée par le D. E. P. Depuis lors, diverses études — dont plusieurs ont paru dans la « Revue syndicale suisse » — ont analysé cet avant-projet. Mais, tandis que les groupements économiques se sont fortement intéressés à la loi, celle-ci n'a éveillé qu'un intérêt très relatif dans l'opinion publique. Comme il fallait s'y attendre, les critiques n'ont pas manqué. Il fallut bien se rendre compte que l'esprit de coopération qui avait uni les représentants des diverses associations au cours des délibérations de Sedrun ne suffisait pas à dissiper les objections. Néanmoins, cette critique, très objective, devait être prise au sérieux. De manière générale, elle ne visait — encore que certains points fussent contestés — que les améliorations matérielles qu'apportait le projet. Elle portait surtout sur la structure de la loi, sur les rapports entre le législateur et les associations, sur la position de ces dernières. On donnait à entendre que l'avant-projet, qui comprenait cent cinquante-quatre articles, était trop chargé, qu'il réglait trop de détails, que maintes de ses dispositions risquaient d'être dépassées assez rapidement par les événements. On a, en outre, reproché à l'avant-projet d'octroyer une trop grande compétence législative au Conseil fédéral. On a également relevé que l'article 44 tolère une durée maximum excessive du temps de travail hebdomadaire (de cinquante-quatre à soixante heures!). Enfin, l'Union suisse des arts et métiers et l'Union syndicale suisse ont estimé que la loi ne prévoit pas une participation suffisante des organisations professionnelles à l'élaboration de la législation et à son application. Dans le rapport de la commission préconsultative, nous lisons à ce propos:

Deux problèmes ont particulièrement retenu l'attention de la commission et causé bien des difficultés: le rôle des associations et le rapport de la loi avec les contrats collectifs de travail. La commission avait à choisir entre une loi-cadre qui aurait formulé des principes, tout en laissant aux associations le soin de régler les détails, ou une loi étatiste du type usuel. De manière générale, elle a fini par se prononcer pour cette seconde solution, tout en accordant aux associations certains droits et certaines tâches déterminés par la loi, ces droits devant trouver leur application dans les limites des contrats collectifs. La commission a, en somme, combiné les deux conceptions. Elle a proposé une solution inter-

médiaire. Les associations qui concluent des contrats collectifs conserveraient ainsi une très grande liberté sous le régime de la nouvelle loi, d'autant plus que le projet n'impose, en matière de protection des travailleurs, qu'un minimum d'exigences de droit positif et qu'il ne porte nulle atteinte aux rapports contractuels entre employeurs et travailleurs.

Enfin, la réglementation des rapports entre la Confédération et les cantons a soulevé maintes objections. De larges milieux, les gouvernements cantonaux notamment, ont fait valoir que la loi accordait, au détriment des cantons, de trop grandes attributions au pouvoir central. Par la suite, l'Ofiamt a établi un « Résumé des avis des autorités, des partis et des associations ».

II. L'Union syndicale suisse intervient

Il fallut bien se rendre à l'évidence que l'avant-projet ne donnait pas une impulsion suffisante à la conception moderne de la coopération entre les associations professionnelles et l'Etat. L'Union syndicale chargea l'auteur de ces lignes d'étudier le problème de ces relations et de proposer une solution constructive. Cette étude a paru en français sous le titre de « La législation et les contrats collectifs ». Partant de la législation du travail, nous avons proposé une méthode permettant de donner un caractère de droit public aux ententes collectives passées par les associations. Nous avons montré que plusieurs pays recourent déjà à cette solution.

Alors que nous mettions au point cette analyse, deux fonctionnaires de l'Ofiamt, MM. Siegrist et Zanetti, publièrent (Polygraphischer Verlag, Zurich) une étude sur « L'avenir de la déclaration d'applicabilité générale des contrats collectifs », accompagnée d'un projet de loi fédérale sur la déclaration de force obligatoire générale des contrats collectifs. Bien que partis d'une autre conception, les deux auteurs proposaient une solution très proche de la nôtre.

Ces études engagèrent aussi leurs auteurs à échanger leurs vues. L'Union syndicale suisse ayant souhaité que l'on montrât de quelle manière une loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers pourrait être conçue selon cette nouvelle méthode, les trois auteurs tentèrent d'élaborer en commun un nouvel avant-projet (variante). Ce travail a été accompli en toute indépendance, sans le concours d'autres personnes. Il a été publié sous le titre de « Loi-cadre sur le travail dans les arts et métiers et le commerce (variante de l'avant-projet officiel de 1945) ». Cette étude est l'œuvre de W. Siegrist, B. Zanetti, Th. Jenzer, fonctionnaires de l'Ofiamt, et de E. Schweingruber. Elle sera mentionnée ci-après sous le titre de « variante ».

III. La variante

Les auteurs ont visé plusieurs buts, l'un principal, les autres secondaires.

1. Le but principal consiste à établir les bases techniques et juridiques d'une coopération entre les associations professionnelles et l'Etat, d'une collaboration tripartite, en particulier pour ce qui a trait à la durée du travail et au repos.
2. Cette méthode doit permettre de simplifier la loi.
3. Pour les milieux qui ne sont pas en mesure d'opérer au moyen de conventions collectives, la réglementation nécessaire doit être réalisée par voie d'ordonnance.
4. La loi doit rester souple; elle ne doit pas avoir un caractère coercitif unilatéral; dans certaines circonstances, elle doit permettre des dérogations, c'est-à-dire des réglementations moins avantageuses pour les travailleurs que celles que prévoit la loi.
5. Une loi destinée à être appliquée dans les arts et métiers doit pouvoir s'adapter à l'évolution sans qu'une revision soit nécessaire quelques années déjà après sa promulgation.
6. La nouvelle méthode ne doit pas être appliquée au désavantage des cantons.

Etant donné la diversité des tâches, il fallait donc *combiner* divers éléments, notamment la loi et la procédure d'applicabilité générale des contrats collectifs, afin d'obtenir un effet de droit public tout en réservant le rôle subsidiaire de l'ordonnance législative. Quant à l'Etat, il renoncerait à promulguer des ordonnances dans la mesure où les associations professionnelles présentent des conventions collectives destinées à être déclarées d'applicabilité générale. Le but principal visé par les promoteurs de cette méthode n'appelle pas de plus amples commentaires. Pour simplifier la loi, les auteurs ont placé en tête un article qui en définit le principe fondamental. Ils ont établi une règle générale au sujet des dérogations à la durée maximum du travail pour les branches auxquelles les normes légales ne conviennent pas, pour des motifs d'ordre local, professionnel ou technique (art. 1^{er} et 25, 2^e al., de la variante). Par ces clauses, que l'on a assimilées par la suite, bien à tort, à des blancs-seings ouvrant la voie aux abus, les auteurs ont tenté de déterminer, de la manière la plus simple et la plus générale tout à la fois, les possibilités d'intervention des associations. De même, en se bornant à mentionner (au 3^e al. de l'art. 1 de la variante) les prescriptions relatives à la déclaration de force obligatoire, ils visent également à une simplification; les auteurs ont admis tacitement que la revision ultérieure de l'arrêté fédéral en la matière mettra fin à certaines contradictions et tiendra compte des besoins nouveaux, sans qu'il soit nécessaire de modifier pour

autant la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers. D'ailleurs, la variante et les commentaires qui l'accompagnent sont suffisamment convaincants. Nous reproduisons ci-dessous l'article fondamental et le chapitre qui traite de la durée du travail et du repos:

Chapitre premier: Principe de la loi

Article premier

¹ Sauf prescription contraire de la présente loi, ses dispositions et celles des ordonnances qui s'y rapportent ne peuvent être écartées ou modifiées au préjudice du travailleur.

² Pour ce qui concerne le règlement d'entreprise et la durée du travail et du repos, la loi n'établit que des normes fondamentales, lesquelles seront précisées par le Conseil fédéral, par voie d'ordonnance, en adaptation aux besoins spéciaux de telle ou telle région, profession ou espèce d'entreprise.

³ Les prescriptions y relatives de l'ordonnance (appelée dans les articles qui suivent « ordonnance législative subsidiaire ») peuvent être remplacées par des dispositions de contrats collectifs de travail déclarés de force obligatoire générale. Les prescriptions pénales de cette loi, ainsi que celles qui se rapportent à son exécution, sont également applicables aux dites dispositions*.

⁴ Lorsque la loi ne prévoit, pour l'ordonnance législative subsidiaire, que la possibilité d'édicter des prescriptions complémentaires, celles-ci peuvent être, le cas échéant, établies directement par des contrats collectifs déclarés de force obligatoire générale.

⁵ Quant au fond et à la procédure de la déclaration de force obligatoire générale, font règle les prescriptions légales particulières en vigueur en la matière.

Le chapitre « Durée du travail et du repos » est traité de la façon suivante dans la variante:

1. Dispositions générales

Art. 21

(Art. 34)

Définition de la durée du travail

¹ Est considérée comme durée du travail le temps pendant lequel le travailleur doit tenir ses services à la disposition de l'employeur.

* Variante du troisième alinéa proposée par M. Schweingruber: Dans une convention passée entre associations d'employeurs et de travailleurs (contrats collectifs ou accords analogues), pour laquelle la déclaration de force obligatoire générale est demandée, peuvent figurer des dispositions destinées à remplacer les prescriptions de l'ordonnance législative subsidiaire. Lorsque la déclaration de force obligatoire générale est prononcée, ces dispositions sont appliquées de la même façon que les dispositions correspondantes de l'ordonnance législative subsidiaire. Les prescriptions pénales de la présente loi sont également applicables à ces dispositions.

² Les pauses seront comptées dans la durée du travail seulement s'il n'est pas permis au travailleur de quitter le lieu de travail.

Art. 22
(Art. 37)

Cas douteux

En cas de doute quant aux dispositions sur la durée du travail et du repos qui sont applicables à une entreprise ou à un travailleur, ce dernier peut, de même que le chef de l'entreprise, provoquer une décision de l'autorité cantonale compétente.

Art. 23
(Art. 38)

Définition du travail de jour, de nuit et du dimanche

Est considéré comme travail de jour, au sens de la présente loi, le travail qui se fait entre 6 heures et 20 heures, comme travail de nuit celui qui se fait entre 20 heures et 6 heures, et comme travail du dimanche celui qui se fait le dimanche de 0 heure à 24 heures.

Art. 24
(Art. 39)

Communication de l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise

¹ L'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs, à temps, par écrit et d'une manière appropriée, les heures auxquelles commence et finit le travail quotidien, ainsi que les heures des pauses. Si le travail est organisé par équipes, il communiquera également l'horaire de travail.

² En outre, si ces indications n'apparaissent pas dans le livre des salaires, l'employeur doit tenir un registre des modifications provisoires apportées à la durée du travail et du repos habituellement en vigueur dans l'entreprise, en mentionnant, le cas échéant, les suppléments de salaire payés.

2. Durée du travail

A. Limites de la durée normale du travail

Art. 25
(Art. 43 et 45)

Limites de la durée normale du travail hebdomadaire

¹ La durée normale du travail hebdomadaire est limitée à

- a) 48 heures pour les employés de bureau;
- b) 52 heures pour les autres travailleurs.

² L'ordonnance législative subsidiaire fixera d'autres limites de la durée normale du travail hebdomadaire pour les branches économiques et pour les groupes de travailleurs auxquels les limites susdites ne conviennent pas.

Ordonnance législative subsidiaire

Ad. art. 25
(Art. 44 et 47)

¹ La durée normale du travail hebdomadaire est limitée:

- a) Dans les entreprises de transport de personnes et de marchandises, dans tous les magasins de vente du petit commerce et dans les boucheries à 54 heures
- b) Dans l'industrie du bâtiment et du bois, à l'exception des entreprises du bois et de la pierre, de la plâtrerie et de la peinture, du carrelage et des poêleries à 55 »
- c) Dans les boulangeries et confiseries à 56 »
- d) Dans les salons de coiffure à 58 »
- e) Dans les établissements destinés au traitement des malades à 60 »
- f) Dans les hôtels, restaurants et établissements similaires à ... »

Art. 26
(Art. 46)

Limites de la durée normale du travail quotidien

¹ Lorsque la durée normale du travail hebdomadaire est limitée à cinquante-quatre heures ou moins, la durée normale du travail quotidien ne dépassera pas dix heures; dans les autres cas, elle ne dépassera pas douze heures.

² Au surplus, la durée du travail hebdomadaire peut être répartie également ou inégalement sur les jours de la semaine.

Art. 27
(Art. 45, 48 et 49)

Autre répartition de la durée du travail

L'ordonnance législative subsidiaire peut fixer la limite de la durée normale du travail pour une période plus longue que la semaine si une telle répartition répond à un besoin. La durée du travail ne dépassera toutefois pas, en moyenne, la limite de la durée hebdomadaire normale.

Art. 28
(Art. 50 et 39, al. 30)

Compensation des heures de travail perdues

¹ Si pour des raisons de force majeure, par suite de perturbations dans l'exploitation ou pour d'autres motifs graves, qui seront désignés dans l'ordonnance législative subsidiaire, le travail doit être arrêté, l'employeur peut compenser les heures de travail perdues aux conditions suivantes:

- a) la majorité des travailleurs doit y consentir;
- b) les limites de la durée du travail quotidien fixées à l'article 26 ne doivent pas être dépassées;
- c) la compensation doit avoir lieu dans les trois mois qui précèdent ou dans les trois mois qui suivent l'arrêt du travail.

² L'autorité d'exécution compétente doit être avisée aussitôt de la nature de la cause et du moment de l'arrêt, ainsi que du nombre des heures de travail perdues et des modifications transitoires de l'horaire de travail.

Art. 29
(Art. 51)

Abaissement des limites de la durée normale du travail

Les limites de la durée normale du travail hebdomadaire peuvent être abaissées par l'ordonnance législative subsidiaire lorsqu'il y a chômage ou danger de chômage.

B. Exceptions

Art. 30
(Art. 52, 53 et 54)

Prolongation de la durée du travail

¹ Les limites de la durée normale du travail peuvent être dépassées temporairement, sur la base d'un permis de l'autorité cantonale d'exécution, lorsque les conditions particulières fixées dans l'ordonnance législative subsidiaires sont remplies.

² Un supplément de salaire de 25% sera payé pour les heures supplémentaires sur la totalité du salaire qui s'y rapporte.

³ La prolongation ne peut dépasser pour un travailleur cent quatre-vingts heures par année.

⁴ Les limites de la durée du travail normale ne peuvent être dépassées de plus de deux heures par jour.

Ordonnance législative subsidiaire

Ad. art. 30
(Art. 52)

Les limites de la durée normale du travail peuvent être dépassées temporairement:

- a) En cas de surcroît de travail extraordinaire ou de travaux exceptionnellement urgents, autant qu'on ne peut attendre du chef d'entreprise qu'il recoure à d'autres mesures;
- b) Pour permettre de faire l'inventaire et les règlements de compte usuels.
- c) Lorsque les heures de travail pour cause de force majeure ou en raison de perturbations dans l'exploitation, survenues ou imminentes, ne peuvent

pas être entièrement compensées de la façon prévue à l'article 50 et qu'un dérangement sérieux de l'exploitation normale ne peut être évité d'une autre manière appropriée.

Art. 31
(Art. 56)

Travaux accessoires

¹ Les travaux qui doivent précéder ou suivre les heures de travail proprement dites sont considérés comme travaux accessoires.

² La durée normale de travail ne peut être dépassée pour des travaux accessoires qu'aux conditions suivantes:

- a) les travailleurs qui entrent en considération ne doivent pas travailler de façon permanente le dimanche;
- b) la durée de leur travail quotidien ne peut être prolongée de plus d'une heure et en tout dépasser les douze heures par jour.

³ Les travaux qui seront considérés comme accessoires seront fixés par l'ordonnance législative subsidiaire.

3. Repos

A. Repos quotidien

Art. 32
(Art. 57)

Pauses

¹ Le travail journalier sera interrompu de façon appropriée par des pauses. Le détail sera fixé par l'ordonnance législative subsidiaire.

Ordonnance législative subsidiaire

Ad. art. 32
(Art. 57)

¹ Le travail sera interrompu chaque jour par une pause d'une heure au moins à fixer, autant que possible, au milieu de la journée.

² Lorsque la durée du travail quotidien ne dépasse pas les 8 heures et que le travail finit avant 13 heures ou commence après 11 heures, la pause pourra être réduite jusqu'à une demi-heure.

Art. 33
(Art. 58 et 59)

Repos quotidien et interdiction du travail de nuit

¹ L'employeur doit accorder aux travailleurs un repos d'au moins dix heures consécutives chaque jour.

² Sous réserve des articles 34 et 35, ce repos doit être accordé entre 20 heures et 6 heures.

³ Pour les hôtels, restaurants et établissements similaires, la durée du repos peut être réduite de façon appropriée, mais en aucun cas en dessous de sept heures.

Ordonnance législative subsidiaire

Ad. art. 33
(Art. 76)

¹ Dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, l'employeur doit accorder aux travailleurs un repos d'au moins 9 heures consécutives par jour, autant que possible pendant la nuit.

² Dans les entreprises de caractère saisonnier, l'employeur peut réduire, en cas de besoin urgent, le repos quotidien jusqu'à 7 heures, toutefois pendant 6 semaines au plus au cours de la saison et pas plus de deux fois par an.

³ Dans les autres entreprises, l'employeur peut, en cas de besoin urgent, réduire la durée du repos de certains jours, mais pas durant plus de 12 jours par trimestre civil. Si, au cours d'un mois, le repos est diminué de plus de 12 heures, un jour de repos compensateur de 24 heures sera accordé.

Art. 34
(Art. 60)

Dérogations à l'interdiction du travail de nuit

1^o Dérogations permanentes

¹ Le travail de nuit de façon permanente ou à intervalles réguliers est permis lorsqu'il est indispensable pour des raisons techniques ou économiques.

² L'ordonnance législative subsidiaire désignera les branches économiques dans lesquelles le travail de nuit sera permis sans autorisation.

³ Le travail de nuit peut, en outre, être permis dans certains cas particuliers. Dans ce cas, le travail de nuit est subordonné à une autorisation de l'autorité cantonale compétente.

Art. 35
(Art. 61)

2^o Dérogations temporaires

¹ En cas de besoin urgent, il est permis, en vertu d'une autorisation de l'autorité cantonale compétente, d'effectuer temporairement du travail de nuit.

² Pour ce travail, un supplément de 25% sur la totalité du salaire qui s'y rapporte sera versé.

Art. 36
(Art. 62)

Protection des travailleurs occupés de nuit

Pour protéger les travailleurs occupés de nuit, l'ordonnance législative subsidiaire peut réduire de façon appropriée la durée du travail quotidien.

Ordonnance législative subsidiaire

Ad. art. 36

(Art. 62)

Lorsqu'un travailleur est occupé essentiellement pendant la nuit, la durée de son travail quotidien ne doit pas dépasser, en tout, 8 heures.

B. Repos hebdomadaire, jours fériés et vacances

Art. 37

(Art. 63 et 64)

Jour de repos hebdomadaire

¹ L'employeur doit accorder aux travailleurs un repos de vingt-quatre heures consécutives au moins par semaine.

² Le jour de repos hebdomadaire doit être donné uniformément le dimanche à tous les travailleurs.

³ Des dérogations aux prescriptions relatives à la durée et à la répartition du jour de repos hebdomadaire sont admises conformément aux articles 38 à 41.

Art. 38

(Art. 65)

Dérogations à l'interdiction du travail du dimanche

1^o Dérogations permanentes

¹ Le travail du dimanche de façon permanente ou à intervalles réguliers est permis lorsqu'il est indispensable pour des raisons techniques ou économiques.

² L'ordonnance législative subsidiaire désignera les branches économiques dans lesquelles le travail du dimanche sera permis sans autorisation.

³ Le travail du dimanche peut, en outre, être permis dans certains cas particuliers. Dans ces cas, le travail du dimanche est subordonné à une autorisation de l'autorité cantonale.

Art. 39

(Art. 66)

2^o Dérogations temporaires

¹ En cas de besoin urgent, il est permis, en vertu d'une autorisation de l'autorité compétente, d'effectuer temporairement du travail le dimanche.

² Pour ce travail, un supplément de salaire de 50% sur la totalité du salaire qui s'y rapporte sera versé.

Art. 40

(Art. 67)

Repos compensateur

¹ Le repos hebdomadaire des travailleurs qui sont occupés le dimanche est remis à un jour ouvrable.

² Le jour de repos doit coïncider, au moins une fois en trois semaines, avec un dimanche. Pour les hôtels, les restaurants et les établissements similaires, l'ordonnance législative subsidiaire établira des dispositions particulières.

³ L'ordonnance législative subsidiaire déterminera le délai dans lequel le repos compensateur doit être accordé.

Ordonnance législative subsidiaire

Ad. art. 40
(Art. 81)

Dans les hôtels, les restaurants et les établissements similaires, le jour de repos doit coïncider avec un dimanche au moins quatre fois par semestre.

Art. 41
(Art. 68 et 78)

Réduction ou répartition différente du repos hebdomadaire

¹ L'ordonnance législative subsidiaire peut, de façon permanente, réduire ou répartir d'une manière différente le repos hebdomadaire:

- a) dans les hôtels, les restaurants et les établissements similaires;
- b) lorsque l'exigent le fonctionnement régulier, la surveillance ou l'entretien de l'entreprise, l'approvisionnement en produits alimentaires, les soins à donner aux animaux et aux plantes ou d'autres motifs impérieux.

² A la condition qu'un repos compensateur d'une durée égale soit accordé, le jour de repos peut être réduit ou supprimé temporairement si cette mesure est nécessaire pour éviter ou écarter des perturbations dans l'exploitation ou pour prévenir la perte de marchandises.

Ordonnance législative subsidiaire

Ad. art. 41
(Art. 78 et 79)

¹ Dans les hôtels, les restaurants et établissements similaires, qui ont un caractère saisonnier, le repos hebdomadaire peut, durant la saison, en cas de besoin urgent, mais pas plus de deux fois par an, être réduit jusqu'à 12 heures pendant 6 semaines au plus.

² Le repos hebdomadaire peut être supprimé pendant une semaine, à la condition qu'il soit accordé, pendant la semaine qui précède ou qui suit, un repos compensateur d'une durée égale à la réduction.

³ Les entreprises ouvertes toute l'année, qui font usage de la faculté prévue aux premier et deuxième alinéas, doivent accorder, sous forme d'un repos hebdomadaire prolongé ou de vacances, un repos compensateur d'une durée égale à la réduction.

Art. 42
(Art. 69)

Jours fériés

¹ Les cantons peuvent fixer huit jours fériés par année; ces jours sont assimilés au dimanche au sens de la présente loi.

² Des jours fériés différents peuvent être fixés selon la confession ou la région.

Art. 43
(Art. 70)

Service divin

Les travailleurs qui sont occupés le dimanche ont le droit de suspendre le travail le temps nécessaire pour assister au service divin. Ils doivent toutefois aviser l'employeur de leur intention au plus tard le jour précédent.

Art. 44
(Art. 71)

Demi-journée de congé hebdomadaire

¹ Outre le jour de repos hebdomadaire, le chef d'entreprise doit accorder au travailleur une demi-journée de congé par semaine. Cette demi-journée sera fixée autant que possible au samedi après-midi.

² Si la demi-journée de congé, pour des motifs impérieux, ne peut être accordée temporairement, elle sera remplacée par une autre demi-journée à accorder dans un délai qui sera déterminé par l'ordonnance législative subsidiaire.

Art. 45
(Art. 85 et 88, 2^e al.)

Vacances

¹ L'employeur doit accorder à ses travailleurs, par année, les jours de vacances suivants:

- a) pour les jeunes gens, dès la première année de service, 12 jours ouvrables;
- b) pour les travailleurs qui sont occupés de façon permanente le dimanche et pour les employés,
après un an de service, 9 jours ouvrables,
après trois ans de service, 12 jours ouvrables;
- c) pour tous les autres travailleurs, après un an de service, 6 jours ouvrables.

² Une période de vacances de six jours et, pour les jeunes gens, de dix jours au moins sera ininterrompue.

³ L'ordonnance législative subsidiaire peut, en outre, fixer pour certaines professions ou groupes de travailleurs des vacances plus étendues si l'hygiène publique l'exige.

¹ Si l'engagement prend fin au cours de l'année, l'employeur doit accorder au travailleur des vacances proportionnelles à la durée de service pendant cette année. L'employeur n'est toutefois pas tenu d'accorder des fractions de jours de vacances.

Art. 46
(Art. 87)

Droit au salaire pendant les vacances

¹ Le travailleur a droit, pour les jours de travail qui tombent pendant ses vacances, à la totalité du salaire qui s'y rapporte. Le salaire en nature sera, le cas échéant, converti en une prestation en espèces si le travailleur en exprime le désir.

² Dans la règle, le salaire sera payé avant le début des vacances.

³ L'ordonnance législative subsidiaire peut établir des prescriptions particulières pour ce qui est de la forme de paiement des vacances et de la création de caisses de vacances.

Art. 47
(Art. 72 et 85, 3^e al.)

Compensation du repos et des vacances par d'autres prestations

¹ Le repos légal et les vacances ne peuvent être compensés par d'autres prestations.

² Toutefois, le travailleur dont l'engagement prend fin avant qu'il ait pu prendre le repos et les jours de vacances auxquels il a droit recevra une indemnité déterminée d'après son salaire et, le cas échéant, d'après la rémunération pour le logement et l'entretien. Il ne pourra pas réclamer une indemnité lorsque l'engagement aura été prématurément résilié en raison d'une faute de sa part.

Art. 48
(Art. 73 et 90)

Travail interdit

¹ Il est interdit au travailleur d'effectuer pendant le repos et les vacances du travail rémunéré.

² L'ordonnance législative subsidiaire peut préciser les limites dans lesquelles cette interdiction est applicable.

IV. L'accueil réservé à la variante

Malheureusement, la variante n'a pu être mise au point que quelques jours avant la réunion de la grande commission d'experts qui a siégé à Berne du 18 au 21 novembre 1946, de sorte que ces der-

niers n'en ont eu qu'une connaissance superficielle. Plusieurs d'entre eux ont eu de la peine à prendre position. Néanmoins, étant donné que tous les milieux avaient demandé une refonte de l'avant-projet initial, la variante fut accueillie avec intérêt. Bien que les discussions, qui ont duré plusieurs jours, eussent été assez confuses, la majorité des membres de la commission se prononcèrent en faveur de la méthode tripartite dans le domaine de la législation du travail. Ce résultat ne saurait être sous-estimé. En revanche, les réserves formulées par les juristes quant à la constitutionnalité de la variante nous ont paru excessifs. Nos juristes — et même les meilleurs d'entre eux — sont beaucoup trop conservateurs dans ce domaine. Ils sont trop traditionalistes, exagérément formalistes et toute méthode nouvelle éveille leur doute et leur scepticisme. Cette attitude est d'autant plus regrettable qu'elle risque d'influencer ceux qui ne sont « pas de la partie ».

Le Département fédéral de l'économie publique demanda un avis de droit au Département de justice et police quant à la constitutionnalité de la nouvelle méthode. L'avis qui a été rendu est nettement positif, contrairement aux pronostics de maints experts. Il a permis, et c'est l'essentiel, de poursuivre les pourparlers dans la voie tracée par la variante.

V. Les travaux de la commission de Gstaad

Du 17 au 20 février 1947, une petite commission d'experts, présidée par M. Kaufmann, nouveau directeur de l'Ofiamt, et composée de représentants de la science, des cantons, des associations d'employeurs et de salariés, d'un fonctionnaire du Département de justice et police et de quelques fonctionnaires de l'Ofiamt, soumit le projet à un nouvel examen. Les délibérations n'ont encore abouti à aucun résultat apparent. Certaines décisions ont cependant été prises. La commission se réunira encore une fois dès que l'Ofiamt aura remanié l'avant-projet conformément aux vœux exprimés par les experts. Ces derniers ont examiné principalement les rapports entre la loi fédérale et les cantons, puis les problèmes soulevés par la variante. Nous ne retiendrons ici que l'essentiel de ces délibérations.

L'avis de droit du Département de justice et police a tout d'abord mis fin aux discussions stériles provoquées par la question de la constitutionnalité. La commission s'est ralliée aux conclusions de cet avis. Elle a reconnu sans réserve la nécessité de développer la collaboration entre les associations professionnelles et l'Etat dans le domaine de la législation du travail, en particulier pour ce qui a trait à la durée du travail et du repos. L'avant-projet doit être modifié conformément à cette conception. La commission n'a pas

retenu le principe de la variante selon lequel des dérogations aux normes relatives à la durée maximum du travail pouvaient être admises au préjudice du travailleur; les représentants des employeurs ont déclaré qu'ils préféreraient s'en tenir au système traditionnel des normes maximums. En principe, la commission a admis, sur les points proposés par la variante, la possibilité d'édicter des ordonnances législatives subsidiaires. Partout où une telle ordonnance est prévue, les associations professionnelles doivent avoir la faculté de prendre collectivement l'initiative et de demander qu'une ordonnance confère un caractère de droit public à leur entente. Les ententes de ce genre ne seront pas qualifiées de contrats collectifs, de conventions ou accords analogues; elles seront désignées sous le nom de « propositions communes des associations d'employeurs et de salariés », propositions dont la teneur doit faire l'objet d'une ordonnance du Conseil fédéral ou du gouvernement cantonal compétent. On prévoit de mentionner, aux divers articles de la loi, la possibilité de les remplacer par une « proposition commune » et de déterminer les limites de ces propositions et les conditions qui doivent être remplies pour les présenter. On a donc renoncé à établir une clause générale comme le suggérait la variante. On a également renoncé à renvoyer à la procédure de l'applicabilité générale; on a mis sur pied de nouvelles dispositions relatives à la procédure, analogues à celle qui est suivie en matière de force obligatoire générale, mais tout en insistant sur le fait que les autorités ont le devoir de sauvegarder l'intérêt général. Ces dispositions touchant la procédure seront inscrites en partie dans la loi, en partie dans l'ordonnance d'exécution. Mais cette solution n'allège pas la loi; elle la rend, au contraire, moins souple. La structure qui ressort des décisions de Gstaad, en particulier pour ce qui a trait aux « propositions communes », s'écarte passablement, quant à la forme, de la variante. C'est le résultat des réserves formulées par les juristes qui se sont cru obligés, par la tradition et la Constitution, de tracer une ligne de démarcation nette entre le contrat collectif, la déclaration de force obligatoire et les ententes privées, d'une part, et le droit public, de l'autre, de manière que le résultat puisse être qualifié, sans qu'aucun doute soit possible, d'ordonnance législative. Pour le moment, celle-ci a reçu l'appellation d'« ordonnance législative qualifiée ». Si l'on se place du point de vue de la jurisprudence traditionnelle, cette solution peut paraître réussie. Mais le praticien fera observer, et la pratique le démontrera probablement, que la « parenté » avec le contrat collectif et la déclaration de force obligatoire subsiste malgré la ligne de démarcation. La création de notions nouvelles ne change rien à cela. L'élément contractuel — selon la conception que nous avons des ententes collectives dans le domaine du travail — ne saurait être entièrement écarté, même lorsque l'entente collective ressortit,

à la suite de l'intervention de l'Etat, au droit public. L'entente collective dans le domaine du travail occupe une position intermédiaire entre le droit privé pur (contrat) et le droit public pur. Comme nous avons affaire à un domaine intermédiaire, il n'est pas possible de tracer une ligne de démarcation nette sans violenter la réalité. L'entente collective est une combinaison assez particulière des éléments du contrat et du droit public coercitif.

Il faut maintenant attendre la rédaction définitive de l'avant-projet. Néanmoins, l'idée de la coopération entre l'Etat et les associations professionnelles s'est imposée; elle a permis d'élaborer une solution acceptable. En ce qui nous concerne, nous avons formulé trois vœux, à l'issue de la conférence de Gstaad, au sujet de la mise au point du projet:

- 1^o Pour éviter que la loi risque d'être trop touffue, il faut en résumer les idées fondamentales. A cet effet, il conviendrait de s'inspirer de la variante.
- 2^o En définissant la notion de « propositions communes » il conviendra de ne pas éliminer complètement l'élément contractuel. Car enfin, ces « propositions collectives » ne sont pas autre chose que des ententes collectives impliquant, comme aujourd'hui des liens contractuels ou de nature analogue, et cela bien que l'on s'efforce de leur dénier ce caractère et de les désigner conformément à leur nature. Peut-être pourrait-on remédier à cette insuffisance en mettant au point les dispositions d'exécution.
- 3^o Cette nouvelle institution doit recevoir une appellation que les non-juristes puissent également comprendre. « Propositions communes des associations d'employeurs et des travailleurs en vue d'édicter une ordonnance législative qualifiée », ce n'est point là une terminologie acceptable en droit suisse et propre à être introduite dans une loi fédérale.