

Le régime du salariat : différents aspects de son évolution

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **53 (1961)**

Heft 6

PDF erstellt am: **10.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385198>

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.

Le régime du salariat

Différents aspects de son évolution

Rapport présenté par l'Association suisse de politique sociale au congrès de l'Association internationale pour le progrès social, du 30 septembre au 2 octobre 1961 à Berlin.

A. Le cadre

Afin de pouvoir placer le régime actuel du salariat dans le cadre qui est le sien, il y a lieu de déterminer, conformément au questionnaire de l'Association internationale pour le progrès social, quelle est la proportion des travailleurs salariés par rapport à l'ensemble de la population active et de quelle façon ces travailleurs se répartissent entre les principales branches de la vie économique. Il convient en outre de fournir des données sur l'importance relative des entreprises d'après l'effectif des travailleurs occupés.

On rappellera brièvement qu'en 1910, sur un nombre total de 3 753 000 habitants, 1 783 000 exerçaient une profession, soit 47,5%, se décomposant comme suit: 12,3% exerçant une activité indépendante, 5,4% étant des membres coactifs de la famille, 27,4% des employés et ouvriers et 2,4% des domestiques dans des ménages privés. La proportion des salariés par rapport au total des habitants était donc 29,8%; par rapport à la population active, les salariés, qui étaient au total de 1 119 000, constituaient 62,8%.

En 1950, sur un nombre de 4 715 000 habitants, 2 156 000 exerçaient une profession, soit 45,7%, se décomposant comme suit: 8,7% exerçaient une activité indépendante, 2,8% étaient des membres coactifs de la famille, 32,3% des employés et des ouvriers et 1,9% des domestiques dans des ménages privés. Par rapport au chiffre total de la population, les salariés constituaient donc 34,2%. Par rapport à la population active, le nombre des salariés, de 1 616 000, représentait 75%.

La répartition des salariés entre les principales branches de la vie économique s'établit comme suit en 1950:

Groupes économiques	Nombre de travailleurs
Agriculture, sylviculture	84 338
Mines, carrières	5 653
Industries et métiers	861 878
Commerce, banque, assurance	188 399
Hôtels, pensions, restaurants	61 615
Transports, communications	93 314
Services publics, services privés (sans le service de maison)	130 881
Service de maison	111 723

Groupes économiques	Nombre de travailleurs
Journaliers non agricoles	4 881
Chômeurs	8 952
Etablissements	64 157
	Total 1 615 791

En ce qui concerne l'importance des entreprises, on peut constater que parmi les entreprises ayant fait l'objet du recensement des entreprises de 1955, qui a porté sur les exploitations industrielles, artisanales et commerciales, 37,9% n'occupaient qu'une personne (pouvant être le propriétaire de l'entreprise lui-même), 32,5% des entreprises occupaient deux ou trois personnes, 19,7% des entreprises occupaient de quatre à dix personnes, 7,9% de onze à cinquante personnes, 1,1% de cinquante et une à cent personnes et 0,9% plus de cent personnes.

C'est dans les industries des machines et des métaux que l'on a recensé le plus grand nombre de travailleurs (185 600) appartenant à des exploitations de plus de cent personnes; la seconde place revient au groupe « transports, poste, téléphone, radio » (54 900 personnes) et la troisième à l'industrie textile (53 000). La construction englobe également un fort contingent d'employés et d'ouvriers (41 700) travaillant dans des entreprises de cette catégorie; toutefois, le chiffre absolu le plus élevé (76 300) est enregistré ici dans le groupe des exploitations comprenant de onze à cinquante personnes.

En revanche, les petites entreprises prédominent dans le commerce de détail, dans l'industrie du vêtement, de la lingerie et de la chaussure, ainsi que dans la branche des denrées alimentaires, des boissons et du tabac et dans l'hôtellerie.

B. La formation et l'extinction des relations de travail

Le questionnaire demande si le régime de la liberté contractuelle gouverne toujours la conclusion et la dissolution des relations de travail ou si cette liberté est soumise à certaines restrictions. La situation existant à cet égard en Suisse peut être décrite comme suit:

1. Quant à la formation des relations de travail

Le droit de l'employeur de choisir librement son personnel ne fait l'objet, en principe, d'aucune restriction. Certaines limitations existent dans quelques cas seulement.

a) Des restrictions légales ou administratives concernent le personnel des administrations publiques au bénéfice d'un contrat d'engagement de droit privé, en ce sens que seuls des ressortissants suisses peuvent être engagés. Il existe aussi des restrictions légales d'emploi, destinées à protéger la santé et la morale publiques, notamment

en ce qui concerne les travailleurs occupés dans les fabriques et l'industrie hôtelière. Il convient enfin de mentionner les restrictions en matière de police des étrangers, selon lesquelles l'engagement de travailleurs étrangers est soumis à une autorisation des autorités compétentes.

b) Des conventions collectives limitent occasionnellement l'engagement de femmes ou de travailleurs non qualifiés; tel est le cas, par exemple, dans les arts graphiques. La disposition aux termes de laquelle les employeurs ne peuvent occuper que des travailleurs affiliés à des syndicats signataires de la convention était autrefois assez fréquente. De nombreuses conventions collectives de travail disposent que seuls peuvent être occupés les travailleurs « fidèles au contrat », c'est-à-dire qui sont membres d'associations contractantes ou qui participent volontairement à la convention collective de travail.

2. Quant à l'extinction des relations de travail

La résiliation peut s'effectuer librement. Certaines restrictions ont toutefois été apportées à ce principe en ce qui concerne l'employeur.

a) Le droit de l'employeur de résilier le contrat pendant le service militaire suisse obligatoire et en raison de ce service est légalement restreint. Il existe dans les fabriques une protection légale en matière de résiliation en faveur des ouvriers, dont le contrat ne peut être dénoncé pendant une certaine durée en cas de maladie; une protection semblable existe en outre pour les ouvrières, en cas d'accouchement. Dans certaines conventions collectives, le délai de protection pour les maladies dont l'ouvrier est atteint sans sa faute est porté à deux, exceptionnellement à trois mois. Dans les conventions collectives, on trouve souvent une clause prévoyant qu'aucun désavantage ne peut résulter pour le travailleur du fait qu'il appartient ou n'appartient pas à un syndicat, et qu'il ne peut donc être congédié de ce fait.

b) L'employeur est aussi libre de résilier le contrat des travailleurs faisant partie de la commission ouvrière. Sous l'empire de la convention de paix conclue dans l'industrie des machines et métaux, la question du licenciement d'un membre de la commission ouvrière devrait être tranchée selon les principes de la bonne foi. Quelques conventions collectives de travail contiennent des dispositions aux termes desquelles un membre de la commission ouvrière ne doit en aucune manière être défavorisé en raison de l'exercice de son mandat, c'est-à-dire qu'il ne saurait être licencié pour ce motif, à moins que l'exercice de son mandat ne donne lieu à des réclamations fondées.

c) La résiliation effectuée par l'employeur n'est, en principe, pas subordonnée à l'approbation des pouvoirs publics ni à l'assenti-

ment de représentants des travailleurs. La résiliation anticipée n'est subordonnée à l'approbation de l'autorité compétente que dans le contrat d'apprentissage. Les conventions collectives de travail ne contiennent qu'exceptionnellement des dispositions prévoyant, d'une manière ou d'une autre, que le licenciement de certains travailleurs déterminés est subordonné à l'assentiment de la commission ouvrière.

3. Conclusion et résiliation de la relation de travail par le travailleur

En principe, le travailleur a toute liberté de conclure un contrat de travail avec un employeur de son choix, puis de le résilier ensuite.

a) Le droit de conclure un contrat de travail est soumis aux restrictions légales d'emploi déjà mentionnées sous chiffre 1, lettre a; en outre, les prescriptions en matière de police des étrangers doivent être observées par les travailleurs étrangers. En vertu des conventions collectives, le droit de contracter un engagement est restreint dans certains cas par le principe de la « fidélité au contrat », en ce sens que les travailleurs ne peuvent s'engager que chez les employeurs qui sont affiliés à une association patronale contractante ou se sont soumis volontairement à la convention.

b) Des restrictions au droit de résilier existent en faveur de l'employeur, au cas où celui-ci est appelé à faire du service militaire, pour le travailleur chargé d'assumer ses fonctions pendant la durée du service. Ces restrictions au droit de résiliation, contrairement à celles qui sont prévues en faveur du travailleur, ne sont toutefois pas de droit impératif. Quelques conventions collectives (par exemple dans l'hôtellerie à Bâle-Ville et à Saint-Gall) restreignent le droit de résiliation des travailleurs qui occupent des emplois impliquant d'importantes responsabilités ou dont le départ provoquerait de graves perturbations dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident de l'employeur, de couches de l'employeuse ou de l'épouse de l'employeur collaborant à l'entreprise, ainsi que durant les vacances contractuelles du travailleur.

C. Le mode d'établissement de la rémunération

1. La fixation du salaire selon entente entre les parties au contrat individuel de travail est soumise aux limitations suivantes:

a) Principalement par les conventions collectives de travail (CCT). La partie centrale de toutes les CCT est constituée par le tarif des salaires, ce qui confère à la CCT une fonction de détermination collective des salaires. Mais il ne s'agit le plus souvent que de salaires minimums correspondant au principe de protection ouvrière caractérisant la CCT, et parfois de salaires moyens. La convention de paix de l'industrie des machines et des métaux ne contient pas de

tarif de salaires, car elle ne comporte pas de clauses normatives directes, mais elle prévoit la possibilité de fixer par voie d'arbitrage des dispositions sur les modifications générales des salaires. Les conventions de l'industrie horlogère prévoient la fixation des salaires par voie d'arbitrage.

b) Le droit suisse ne connaît pas de salaires minimums fixés par la loi. La loi ne prévoit pas la possibilité d'une fixation officielle de salaires minimums que pour les travailleurs à domicile. Par l'extension du champ d'application des conventions collectives, les taux de salaires fixés par ces dernières peuvent valoir aussi pour les dissidents.

c) Les contrats types de travail de la Confédération et des cantons fixent les taux de salaires applicables à certaines catégories de travailleurs pour lesquels il n'existe pas de conventions collectives. Les pouvoirs publics exercent indirectement une influence sur la fixation des salaires au moyen des prescriptions concernant les soumissions, les travaux publics ne pouvant être adjugés qu'aux employeurs qui observent les salaires fixés par les CCT ou les taux de salaires usuels. En outre, les salaires payés par les collectivités publiques à leurs travailleurs influent aussi indirectement sur le niveau des salaires.

2. Dans l'industrie suisse, les salaires effectifs, tels qu'ils sont payés en vertu des contrats de travail individuels, sont supérieurs dans la plupart des cas de 10 à 20% aux salaires minimums fixés par la convention collective. Des différences allant jusqu'à 25 et 30% ne sont pas rares actuellement. Ces salaires élevés résultent de la pénurie à la fois structurelle et conjoncturelle de main-d'œuvre que connaît l'économie suisse, d'une part, et l'individualisation de la rémunération, d'autre part. Dans les conventions collectives, la valeur de la prestation du travailleur individuel ne peut être prise en considération ou bien elle ne peut l'être que dans une mesure restreinte, selon un barème peu différencié. Veut-on tenir compte de cette prestation, les salaires se rapportant à des prestations moyennes et importantes doivent nécessairement être supérieurs aux taux fixés par la CCT. Grâce à l'évaluation de l'emploi et de la personnalité, des travailleurs particulièrement qualifiés comme aussi des travailleurs âgés sont, du fait de leurs qualités personnelles, mis au bénéfice de salaires plus élevés. Des allocations sociales sont fréquemment versées en complément des salaires normaux.

D. Les modalités de la rémunération

On peut observer ce qui suit en ce qui concerne ces modalités:

a) Les modalités de rémunération varient très fortement d'une branche à l'autre. Dans l'industrie comme dans les arts et métiers,

aussi bien le salaire au temps que la rémunération aux pièces sont en usage. En ce qui concerne le salaire au temps, on tend de plus en plus à introduire une rémunération hebdomadaire ou mensuelle, particulièrement en faveur des ouvriers qualifiés.

b) En raison de leur diversité, il est difficile de déterminer quels sont les modes de rémunération qui ont la préférence. L'individualisation du salaire selon la prestation du travailleur a fait de grands progrès en ce qui concerne tant le salaire au temps que le salaire aux pièces, notamment par le moyen de l'évaluation de l'emploi et des qualités personnelles.

c) Il est indéniable que la productivité générale de l'entreprise ou de l'industrie exerce une influence sur le montant des salaires. Bien qu'ils ne soient pas très répandus, il existe quelques systèmes selon lesquels l'augmentation de la productivité a une incidence immédiate sur le salaire. L'augmentation des salaires réels que l'on peut constater en Suisse n'aurait sans doute pu se produire sans un accroissement préalable de la productivité.

d) Les systèmes de la participation aux bénéfices ainsi que de l'actionnariat ouvrier ou de la commandite ouvrière sont peu répandus. Seules certaines entreprises ont introduit une participation aux bénéfices ou au chiffre d'affaires. L'actionnariat ouvrier n'existe que dans quelques cas isolés. Les institutions de prévoyance, qui prennent de plus en plus d'importance par leur nombre et par les capitaux investis, peuvent cependant être considérées comme constituant un genre de participation collective aux bénéfices. Précédemment, les syndicats étaient généralement plutôt opposés à tout système de participation aux bénéfices, car ils voyaient un danger pour le salaire de base. On ne peut pas dire actuellement qu'une opinion définie se soit formée sur cette question soit dans les milieux ouvriers, soit dans les milieux patronaux.

e) Il convient d'ajouter que, outre le salaire en espèces, le salaire en nature joue encore un rôle important dans certaines branches économiques; tel est le cas de l'agriculture, du service de maison et de l'hôtellerie. Les logements à loyers modérés que l'employeur met à disposition de son personnel représentent également une sorte de salaire en nature.

f) Il y a lieu de mentionner enfin les prestations sociales servies par l'employeur. De telles prestations, qu'elles soient imposées par la loi ou prévues par les conventions collectives de travail (indemnités de vacances, de jours fériés, d'absences, etc.), ou encore qu'elles soient librement consenties par les employeurs, constituent un complément important du salaire; mais une étude complète des prestations sociales des employeurs dépasserait le cadre de ce rapport.

E. La participation à la gestion

Ce n'est encore que rarement que les travailleurs exercent dans l'entreprise des fonctions consultatives ou exécutives.

1. a) Des dispositions légales prévoyant la constitution de commissions du personnel n'existent que pour le personnel des administrations publiques, notamment sur le plan fédéral, ainsi que dans certains cantons, comme par exemple dans le canton et la ville de Zurich; il convient de mentionner que, dans le canton de Genève, la législation institue une représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration de certaines entreprises publiques. La loi ne contient aucune disposition prévoyant la représentation des travailleurs au sein des organes de direction des entreprises privées.

b) De nombreuses conventions collectives de travail, et notamment des centaines de contrats d'établissement, contiennent des clauses prévoyant l'institution de commissions ouvrières. En vertu de la convention de paix conclue dans l'industrie des machines et des métaux, des commissions ouvrières ont été instituées aussi dans presque toutes les entreprises se rattachant à cette industrie.

Dans certaines entreprises, des commissions ouvrières ont été créées sans que l'obligation en fût imposée par une convention collective; généralement, ces commissions sont régies par un règlement élaboré antérieurement par l'employeur et résultant actuellement d'un accord passé avec la commission ouvrière. On peut relever que, par exemple, le Conseil d'administration des Chemins de fer fédéraux suisses comprend en fait une représentation des travailleurs.

2. Les délégués du personnel assument, en principe, des fonctions purement consultatives, et cela surtout pour les questions sociales. Les travailleurs disposent de par la loi du droit de participer à la gestion des institutions de prévoyance en faveur du personnel lorsqu'ils versent des contributions à ces institutions (art. 89 *bis* CCS et art. 79 de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques). Dans de nombreuses entreprises, les travailleurs sont représentés au sein de l'administration de ces institutions dans une mesure plus forte que ne le prévoit la loi, en particulier dans les institutions de prévoyance créées sur une base paritaire.

3. Les membres des commissions du personnel sont toujours élus à la forme par les travailleurs de l'entreprise. L'influence réelle des syndicats sur leur élection est très diverse. Mais, en général, le choix des travailleurs se porte sur les hommes de confiance des différents syndicats, surtout dans les villes et les centres industriels importants.

4. Les expériences faites avec les commissions ouvrières sont généralement considérées comme favorables. La participation ouvrière à la gestion des institutions de prévoyance a aussi donné de bons

résultats. En raison du pluralisme syndical, des difficultés ont parfois surgi lors de la nomination de commissions ouvrières comme au cours des délibérations de telles commissions. Mais, dans la plupart des cas, la collaboration des hommes de confiance des différents syndicats s'est effectuée sans heurts.

F. Conclusions

1. L'opinion des organisations patronales et ouvrières sur le développement du régime du salariat peut être décrite comme suit :

a) Les organisations patronales comme celles des salariés estiment pour la plupart que la relation de travail doit être régie avant tout par les conventions collectives de travail. La loi ne doit contenir que les prescriptions indispensables en ce qui concerne tant la protection ouvrière de droit public que la réglementation de droit privé de la relation de travail. Cette tendance est déjà réalisée dans quelques législations cantonales et se trouve aussi à la base d'un projet de loi sur le travail soumis actuellement aux Chambres fédérales.

b) Les parties intéressées préfèrent, en principe, agir par voie de négociations mutuelles plutôt que d'être assujetties à une réglementation légale trop poussée. La réglementation de la relation de travail ne doit donc pas être établie premièrement au moyen de la loi, mais par des conventions passées entre associations ou avec des entreprises.

2. L'évolution technique et sociale permet de prévoir un déplacement de la proportion des employés par rapport à l'effectif total des travailleurs, l'augmentation du nombre des employés étant relativement plus forte que celle du nombre des ouvriers. Une proportion plus importante de ces derniers tendront à devenir qualifiés et les travailleurs nationaux, en particulier, tendront à passer de plus en plus dans les rangs des ouvriers qualifiés.

Les questions sociales touchant la relation de travail seront encore réglées, pour une part, dans les limites de l'entreprise (convention d'établissement), mais elles le seront, sans doute, toujours davantage sur le plan plus général de la profession. Il a même été demandé que cette réglementation soit examinée dans le cadre des organisations de l'ensemble de l'économie, car l'évolution des conditions de salaire et de travail dans une branche déterminée entraîne des répercussions sur cette évolution dans les autres branches. C'est pourquoi les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs exerceront une influence toujours plus marquée sur l'évolution future de la relation de travail.

A la suite de l'évolution qui vient d'être décrite, la supériorité économique du patronat a été contrebalancée et, grâce à l'intervention de leurs associations, les travailleurs sont devenus des parte-

naires qui sont à même, lors de la fixation des conditions de travail, de discuter et traiter avec les employeurs d'égal à égal et sont aussi forts non seulement en droit, mais aussi en fait. A l'heure actuelle, les associations d'employeurs et de travailleurs sont liées par des accords surtout sur un plan plus élevé que celui de l'entreprise. L'institution de commissions professionnelles paritaires, la juridiction arbitrale contractuelle et l'obligation de paix découlent de cette coopération. C'est pourquoi le caractère propre de l'évolution des relations sociales en Suisse réside dans la coopération des employeurs et de leurs associations avec les syndicats, qui s'exprime par le système de la « fidélité au contrat » et la paix du travail. C'est dans une large mesure grâce à cette coopération que la Suisse a pu connaître et maintenir la paix du travail depuis bientôt un quart de siècle.

Genève/Bâle, mars 1961.

Association suisse de politique sociale.

La nouvelle revision de l'AVS

Par *Giacomo Bernasconi*

La cinquième revision de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants est sous toit. Les Chambres fédérales l'ont acceptée le 23 mars 1961 en votation finale. Comme on a lieu d'admettre que le référendum ne sera pas lancé, il est probable que le Conseil fédéral fixera au 1^{er} juillet l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, de sorte que les vieillards, les veuves et les orphelins bénéficieront dès cette date des nouvelles rentes.

Cette revision modifie le calcul des cotisations de deux catégories d'assurés; elle augmente les prestations actuelles, introduit le principe de l'ajustement périodique des rentes à l'évolution économique et adapte les modalités de financement aux exigences nouvelles.

Les modifications apportées au barème dégressif des cotisations

Les articles 6 et 8 de la loi fixent à 4% la cotisation des assurés dont l'employeur (représentations diplomatiques ou consulaires étrangères en Suisse, organisations internationales, etc.) n'est pas tenu de cotiser, ainsi que celle qui est due par les personnes de condition indépendante. Ces assurés doivent donc acquitter la cotisation entière, tandis que celle qui est requise des autres salariés est payée pour moitié par l'employeur. L'application de ce principe comporte cependant des exceptions. Aujourd'hui déjà, les per-