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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 60 (1968)

Heft: 9

Artikel: La loi fédérale sur le travail : ses caractéristiques essentielles [suite et fin]

Autor: Berenstein, Alexandre

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385504

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: 02.07.2025

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

exigence et il continuera à la respecter. Mais il ne peut pas permettre que les travailleurs supportent des charges toujours plus lourdes pour garantir des privilèges indus à d'autres catégories d'assurés qui s'entendent à se soustraire à leurs obligations financières et laissent les autres payer pour eux.

Certes, en matière d'assurance sociale, le cœur doit être de la partie – mais la raison aussi. Certes, la solidarité est un élément fondamental des assurances sociales. Mais les sacrifices qu'elle exige doivent être répartis entre les divers groupes de la population selon leurs possibilités économiques et financières. Comme je l'ai montré, certains groupes tendent à abuser de la solidarité des travailleurs. Le moment est venu d'y mettre un terme.

La loi fédérale sur le travail

Ses caractéristiques essentielles

Par *Alexandre Berenstein*
Professeur à la Faculté de droit de l'Université de Genève

(Suite et fin)

V. La loi et les conventions collectives de travail

S'il appartient au législateur de doser la ration de droit public et la ration de droit privé dont il désire composer l'arsenal législatif, ce législateur n'est pas seul en cause lorsqu'il s'agit de savoir quelle est l'importance que revêtira le réseau des conventions collectives et quelle est l'incidence que celui-ci exercera sur les rapports de travail. Mais il peut, en édictant les textes légaux, tenir compte des conventions collectives de travail; il arrive même qu'il leur donne une certaine primauté par rapport aux dispositions légales. Lors des travaux préparatoires qui ont précédé l'adoption de la loi, ce problème avait fait l'objet de controverses. Il avait surtout été question de prévoir que, dans un domaine particulier, celui de la réglementation de la durée du travail et du repos, des dispositions spéciales de droit public, sous la forme d'ordonnances dites «qualifiées», pourraient être prises sur la proposition commune des associations d'employeurs et de travailleurs. Ce projet tendait en fait à instituer une nouvelle forme de droit collectif du travail, puisque ces «propositions communes» ne pouvaient être considérées comme des conventions collectives au sens propre de ce

terme, mais devaient être seulement des textes arrêtés d'un commun accord entre les partenaires sociaux et *proposés* à l'autorité publique. Cette idée a été abandonnée, et le texte définitif de la loi n'a pris en considération les conventions collectives de travail que sous un seul angle: dans le cadre de l'exécution de la loi, il peut être tenu compte des mesures prises par les parties aux conventions collectives en cas d'infraction à la loi constituant en même temps une infraction à la convention (articles 51, alinéa 3, et 59, alinéa 3). D'autre part, dans le cadre des dispositions relatives au règlement d'entreprise, il a été prévu qu'un règlement pourrait être le résultat d'une convention conclue entre l'employeur et une délégation des travailleurs de l'entreprise; il ne s'agit pas ici d'une véritable convention collective, qui ne peut être conclue qu'avec une association de travailleurs (article 322, al. 1 CO), mais seulement d'un texte analogue.

VI. Entreprises industrielles et entreprise non industrielles

Ainsi que nous l'avons vu, la loi sur le travail remplace d'une part la loi sur le travail dans les fabriques, dans ses dispositions de droit public, et étend d'autre part la législation de protection des travailleurs à de nombreuses autres entreprises. Cependant, ces dernières entreprises, auxquelles la législation protectrice a été étendue, n'ont pas été assimilées en tous points aux fabriques.

Le législateur a établi une nette distinction entre deux groupes d'entreprises: les anciennes «fabriques», actuellement dénommées «entreprises industrielles», et les autres entreprises, dénommées «non industrielles». Les entreprises dites «industrielles» ont été définies par la loi sur le travail – alors qu'une telle définition n'existait pas dans la loi sur le travail dans les fabriques. Cette définition est d'ailleurs assez complexe. Elle comporte tout d'abord deux caractéristiques générales:

1. Il doit s'agir d'entreprises faisant usage d'installations fixes à caractère durable.

2. Ces installations doivent servir à produire, transformer ou traiter des biens; ou à produire, transformer ou transporter de l'énergie.

La définition comporte de plus trois caractéristiques alternatives, dont l'une au moins doit s'ajouter aux deux premières pour que l'entreprise soit considérée comme industrielle:

a) la manière de travailler ou l'organisation du travail sont déterminées par l'emploi de machines ou d'autres installations techniques ou par l'exécution d'opérations en série, et, dans chacun de ces cas, le personnel d'exploitation comprend, pour ces activités, au moins six travailleurs;

b) la manière de travailler ou l'organisation du travail sont influencées d'une façon déterminante par des procédés automatiques – sans que, dans ce cas (comme d'ailleurs dans le cas suivant), il soit nécessaire que le personnel d'exploitation comprenne six travailleurs;

c) la vie ou la santé des travailleurs sont exposées à des dangers particuliers.

A vrai dire, cette définition ne concorde pas d'une façon absolue avec les règles qui, antérieurement, avaient été fixées par l'ordonnance d'exécution de la loi sur le travail dans les fabriques et par la pratique consécutive à cette ordonnance pour définir les fabriques. Il y a donc un certain nombre de fabriques, d'après l'ancienne définition, qui ne sont pas considérées comme «entreprises industrielles», comme il y a, dans une moindre mesure, un certain nombre d'entreprises qui, n'ayant pas été considérées antérieurement comme des fabriques, sont actuellement assujetties en tant qu'entreprises industrielles[17].

Au point de vue de l'application de la loi, il y a entre les «entreprises industrielles» d'une part et les «entreprises non industrielles» de l'autre cette différence essentielle que les premières ne sont considérées comme telles qu'en vertu d'une décision spéciale d'assujettissement (article 5, al. 1 de la loi) et sont dès lors inscrites sur un registre – le registre des entreprises industrielles (articles 20 et 21 de l'ordonnance I). Il n'y a en revanche ni procédure d'assujettissement ni inscription sur un registre pour les autres entreprises.

Les entreprises industrielles sont soumises à une surveillance plus directe de la part de l'autorité fédérale que ce n'est le cas pour les entreprises non industrielles. C'est l'autorité fédérale qui prononce leur assujettissement; c'est à elle qu'il incombe d'accorder des dérogations dans des cas d'espèce aux entreprises industrielles dans l'application des règles sur la durée du travail et le repos, tandis que, pour les entreprises non industrielles, cette compétence appartient à l'autorité cantonale.

L'entreprise industrielle est assujettie à des règles plus strictes que les autres entreprises, tout d'abord au stade de la construction: toute construction ou transformation de locaux industriels doit être soumise à l'approbation de l'autorité cantonale chargée de l'application de la

[17] Il y avait au 31 janvier 1966, veille de la date de l'entrée en vigueur de la loi, 14 337 fabriques; au 30 septembre 1967, le nombre des entreprises industrielles était de 13 574; cette réduction ne résulte pas seulement de la différence de définition, mais aussi d'autres éléments, par exemple du fait que les entreprises assujetties à la loi sur la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer, qui pouvaient comprendre des établissements qualifiés «fabriques», ont été exclues du champ d'application de la loi sur le travail. Mais l'on peut relever que l'assujettissement aux prescriptions spéciales a été supprimé notamment pour un certain nombre d'ateliers de broderie, de charpenteries, d'ateliers de couture, tandis que quelques cidreries ont été nouvellement assujetties (cf. *La Vie économique* 1966, p. 359 et 508; 1967, p. 23, 186, 329, 357 et 545).

loi[18]; il en est de même pour le début de l'exploitation, qui doit être autorisé par le canton[19].

Les autres règles spéciales de protection des travailleurs des entreprises industrielles sont essentiellement les suivantes:

1. Fin du travail à 17 heures au plus tard le samedi et la veille des jours fériés (article 10, al. 1).

2. Limitation de l'horaire journalier en cas de travail à deux équipes ou davantage (articles 23, al. 2, et 24, al. 3).

3. Interdiction plus stricte du travail du dimanche pour les jeunes gens de plus de 16 ans (article 65, ordonnance I), ce travail étant interdit dans tous les cas en dessous de cet âge.

Les entreprises industrielles doivent d'autre part établir un règlement d'entreprise, soumis à l'approbation de l'autorité cantonale (articles 37 à 39), tandis que pour les entreprises non industrielles un tel règlement n'est que facultatif.

Pour le surplus, les entreprises non industrielles sont soumises en général aux mêmes règles que les entreprises industrielles.

VII. Aperçu des dispositions de fond de la loi

Ces considérations nous amènent à l'examen, ou plus exactement à un aperçu des dispositions de fond de la loi. Cet aperçu sera nécessairement très sommaire, car, nous l'avons déjà relevé, une analyse tant soit peu détaillée de ces dispositions dépasserait le cadre de cet exposé.

Les dispositions de fond de la loi sur le travail sont groupées en quatre chapitres: hygiène et prévention des accidents, durée du travail et repos, protection spéciale des jeunes gens et des femmes, règlement d'entreprise.

Quant à *l'hygiène et la prévention des accidents*, la loi reprend, tout en la modifiant quelque peu, la teneur de l'ancien article 5 de la loi sur le travail dans les fabriques et de l'ancien article 65 de la loi sur l'assurance en cas de maladie et d'accident. C'est dans l'article 6 de la nouvelle loi que l'on trouve cette disposition de base relative aux obligations de l'employeur dans ce domaine, correspondant à l'article 339 du Code des obligations relatif aux mesures protectrices. Selon l'article 6, «pour protéger la vie et la santé des travailleurs et mettre le voisinage de l'entreprise à l'abri d'effets nuisibles ou incommodants, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a

[18] Dans le canton de Genève, la double approbation du Département des travaux publics, en tant qu'autorité compétente pour les constructions, et du Département du commerce, de l'industrie et du travail, en tant qu'autorité d'application de la loi sur le travail, doit être demandée par l'intermédiaire du Département des travaux publics (article 3 de la loi genevoise d'application du 8 janvier 1966).

[19] A Genève, par le Département du commerce, de l'industrie et du travail (article 4 loi cantonale).

démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise». Le dernier membre de phrase («qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise») constitue l'innovation essentielle de cette disposition – innovation qui tend à donner satisfaction à des revendications patronales. Mais cette nuance existait déjà dans le domaine du droit civil, tout au moins dans l'interprétation que le Tribunal fédéral a donnée, dans le cadre de l'article 339 CO, aux termes «en tant que les conditions particulières du contrat et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger». C'est ainsi que, dans son arrêt Camisa contre Droux, du 26 mai 1964, il a déclaré que «les mesures de sécurité objectivement fondées ne doivent être prises par l'employeur ou le propriétaire que si elles n'excèdent pas la dépense que l'on peut équitablement exiger d'un artisan en considération du revenu de son exploitation»[20].

D'autre part, dans ce domaine de l'hygiène et de la prévention des accidents, aux obligations de l'employeur s'ajoutent des obligations correspondantes du travailleur.

En ce qui concerne *la durée du travail et le repos*, ainsi que *la protection spéciale des jeunes gens et des femmes*, la loi et les ordonnances d'exécution contiennent des dispositions complexes, de caractère technique, dont nous retiendrons que quelques points:

L'un des problèmes qui ont fait l'objet des plus vives discussions est celui de la durée maximum de la semaine de travail. Cette durée était fixée à 48 heures dans les fabriques sous le régime de l'ancienne loi. Elle a été réduite à 46 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles. La même durée a été prévue pour les employés – au sens étroit de ce mot –, à l'exclusion du personnel de vente des petites entreprises du commerce de détail. Cette dernière exclusion peut être déduite *a contrario* du texte de l'article 9, litt *a*, qui précise que la durée de 46 heures s'applique aux employés, «y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail». Cela signifie que le personnel de vente des petits commerces n'est, au sens de la loi sur le travail, pas rangé parmi les «employés», ce qui ajoute une complication nouvelle à la classification des travailleurs, déjà bien compliquée par les dispositions du Code des obligations[21] et des autres lois spéciales. Il convient d'ajouter que le Conseil fédéral peut, dès le 1er janvier 1968, réduire à 45 heures la durée du travail des travailleurs se trouvant actuellement sous le régime des 46 heures. Pour tous les autres travailleurs, soit notamment ceux de l'artisanat,

[20] *ATF* 90 (1964) II 231; voir aussi *ATF* 57 (1931) II 66, 72 (1946) II 49 (*JT* 1946 I 591).

[21] Mais on peut relever en revanche que, si le projet de loi sur le contrat de travail n'est pas modifié sur ce point par l'Assemblée fédérale, le Code des obligations ne distinguera plus à l'avenir entre ouvriers, employés et domestiques; il ne connaîtra plus que des «travailleurs».

du bâtiment, du petit commerce, la durée maximum de la semaine de travail a été fixée à 50 heures par semaine.

La durée maximum qui vient d'être indiquée est la durée dite normale, c'est-à-dire qu'elle peut être accrue dans certaines circonstances, soit, dans certains cas, sans autorisation spéciale, soit moyennant une autorisation de l'autorité fédérale ou cantonale.

Pour l'ensemble des travailleurs soumis à la loi, les pauses sont réglementées (article 15). Le travail de nuit et celui du dimanche et des jours fériés sont interdits sauf autorisations générales ou spéciales (articles 16 à 20); au repos du dimanche doit s'ajouter celui d'une demi-journée supplémentaire, sauf dans les semaines comprenant un jour chômé (article 21).

Quant à la protection des jeunes gens, l'âge minimum d'admission au travail est maintenu en principe à 15 ans, mais, dans des conditions à peu près analogues à celles qui étaient prévues antérieurement, les jeunes gens de plus de 13 ans peuvent être occupés à des courses ou des travaux légers (article 30, al. 2); ceux de 14 ans qui sont libérés de l'école peuvent être autorisés à être occupés également à d'autres travaux dans les cantons où la scolarité obligatoire prend fin avant l'âge de 15 ans (article 30, al. 3). Sur ce dernier point, il y a régression de la protection légale, la disposition dont il s'agit étant toute nouvelle; son adoption est due au fait que plusieurs cantons n'ont toujours pas prolongé la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ans, une telle prolongation étant de la compétence des cantons.

L'obligation pour l'employeur d'exiger la production d'un certificat médical lors de l'engagement de jeunes gens peut être prévue par ordonnance (article 29, al. 4); elle ne l'a pas été jusqu'ici. En vertu de l'art. 73, al. 3 de la loi et de l'article 58, al. 2 de l'ordonnance I, le canton de Genève a été fort heureusement autorisé à maintenir en vigueur la disposition de l'article 75 de la loi sur la formation professionnelle et le travail des mineurs, qui (combiné avec l'application de l'article 12 pour les mineurs apprentis) oblige le chef d'établissement désirant engager un mineur à exiger un certificat médical – ce sous la seule réserve que, dans le domaine régi par la loi sur le travail, cette disposition ne peut sans doute plus s'appliquer qu'aux mineurs de moins de 19 ans, s'ils ne sont pas apprentis, l'âge de 19 ans étant, pour les mineurs non apprentis, l'âge limite de la protection légale.

Des dispositions spéciales relatives à l'interdiction de certains travaux et à la durée du travail et du repos sont aussi prévues pour les jeunes travailleurs au sens qui vient d'être mentionné.

En faveur des femmes, les dispositions spéciales de protection concernent aussi l'interdiction de certains travaux, ainsi que la durée du travail et du repos. Quant aux femmes enceintes et aux mères, les dispositions que contenait la loi sur le travail dans les fabriques ont été quelque peu améliorées et, bien entendu, étendues à l'ensemble des travailleuses assujetties à la loi. Les femmes enceintes peuvent, sur

simple avis, ne pas se rendre au travail ou quitter le travail. Après l'accouchement, la travailleuse ne peut être occupée pendant une période de huit semaines, pouvant être réduite à six semaines si un certificat mécical atteste le rétablissement de la capacité de travail; cette disposition renforce la protection des mères, mais demeure insuffisante aussi longtemps que l'assurance-maternité, dont l'institution est prévue par l'article 34 quinquies de la Constitution fédérale, ne sera pas entrée dans la réalité[22].

Enfin, des règles spéciales protègent les femmes tenant un ménage.

Toutefois, une partie des dispositions que nous avons énumérées, tant en ce qui concerne la durée du travail et le repos qu'en ce qui concerne la protection spéciale des jeunes gens et des femmes, peuvent faire l'objet d'importantes dérogations pour toute une série de professions dont les exigences spéciales ne peuvent s'accommoder de l'observation stricte des dispositions de la loi (article 27). Ces dérogations figurent dans l'ordonnance II, qui contient des réglementations relatives à 23 groupes de professions, depuis les cliniques et hôpitaux jusqu'aux salons de coiffure, en passant par les cabinets de médecins, les hôtels, les kiosques, certains commerces, les théâtres, etc.

Nous avons déjà fait allusion aux dispositions de la loi relatives au *règlement d'entreprise*. Ce règlement, obligatoire pour les entreprises industrielles, doit être établi par l'employeur, soit en vertu d'une convention conclue avec les travailleurs, soit après consultation de ceux-ci, et il est ensuite soumis à l'approbation de l'autorité cantonale[23]. Il doit contenir des règles relatives au comportement des travailleurs dans l'entreprise, à l'hygiène et à la prévention des accidents, à la paie (période, moment, lieu, mode de paiement) et aux termes de congé.

VIII. L'exécution de la loi, les mesures administratives et la sanction pénale

L'exécution de la loi est basée avant tout sur les cantons. C'est à eux qu'il appartient en premier lieu de faire les constatations courantes. Mais la Confédération exerce la haute surveillance, confiée plus directement à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail; cet office utilise lui-même les services des inspecteurs fédéraux du travail (les anciens inspecteurs des fabriques) et du Service médical du travail; il peut donner des instructions aux autorités cantonales d'exécution (articles 41 et 42).

Les décisions administratives peuvent faire l'objet d'un recours: les décisions cantonales devant une autorité cantonale de recours (qui

[22] Cf. sur le problème *M. Schwarz-Gagg, in Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung* 1967, p. 18.

[23] A Genève, le Département du commerce, de l'industrie et du travail (article 11 loi d'application).

est à Genève le Conseil d'Etat) et les décisions de cette autorité devant le Conseil fédéral; les décisions de l'Office fédéral devant le Département fédéral de l'économie publique et, en dernier ressort, également devant le Conseil fédéral. Cependant, en matière d'assujettissement d'entreprises industrielles, c'est le Tribunal fédéral qui est compétent pour se prononcer sur le recours formé contre la décision de l'Office fédéral; il est également compétent pour statuer sur les recours formés contre les décisions de l'autorité cantonale de dernière instance sur l'applicabilité de la loi à des entreprises non industrielles ou sur son applicabilité à certains travailleurs (articles 55 à 57).

Dans tous les cas, le recours peut être formé naturellement par les employeurs et travailleurs intéressés, mais aussi par les associations d'employeurs ou de travailleurs, ainsi que par toute personne qui justifie d'un intérêt direct (article 58, al. 1).

En cas d'infraction, la loi a prévu deux voies, entre lesquelles l'autorité a, le cas échéant, le choix ou qu'elle peut suivre parallèlement ou même consécutivement. La première voie est celle des mesures administratives. L'autorité cantonale, l'Inspection fédérale du travail ou le Service médical du travail signale l'infraction au contrevenant et l'invite à respecter la prescription qu'il a enfreinte. Il ne s'agit ici que d'un premier avis, accompagné de l'indication d'un premier délai (articles 51 de la loi et 82 de l'ordonnance I). Si cet avis n'est pas suivi d'effet, l'autorité cantonale (et elle seule) prendra une décision, sous menace de la peine prévue à l'article 292 du Code pénal (insoumission à une décision de l'autorité); cette décision sera assortie d'un nouveau délai, à l'expiration duquel, si elle n'a pas été observée, l'autorité cantonale prend les mesures nécessaires pour rétablir l'ordre légal, sans préjudice naturellement de la poursuite pénale conformément à l'article 292. Le législateur n'a pas précisé quelles sont les mesures de contrainte administrative que l'autorité peut alors prendre, mais il a prévu que, dans un cas particulier, lorsque l'infraction met sérieusement en danger la vie ou la santé de travailleurs ou le voisinage de l'entreprise, l'autorité peut interdire l'utilisation de locaux ou d'installations et, dans les cas particulièrement graves, fermer l'entreprise pour une durée déterminée (article 52).

La deuxième voie est celle de la sanction pénale. Cette sanction frappe l'employeur qui ne respecte pas une prescription sur l'hygiène ou la prévention des accidents, sur la protection spéciale des jeunes gens ou des femmes, ou sur la durée du travail ou du repos; dans ce dernier cas, la contravention n'est punissable que si elle est intentionnelle (article 59). A la responsabilité pénale de l'employeur s'ajoute celle du travailleur, en cas d'infraction aux règles sur l'hygiène et la prévention des accidents; mais l'infraction par négligence n'est alors punissable que si elle a mis sérieusement en danger la vie ou la santé d'autrui (article 60).

La Suisse, siège de l'Organisation internationale du travail, est naturellement liée par diverses conventions internationales du travail. Le nombre des conventions qu'elle a ratifiées s'élève à 31, sur plus d'une centaine de conventions adoptées par la Conférence générale de l'Organisation. Au cours des travaux préparatoires de la loi, on a accordé une attention particulière à la possibilité de ratifier d'autres conventions internationales. Mais, dans son message de 1960, le Conseil fédéral a constaté que le projet de loi ne répondait pas aux exigences résultant des conventions non ratifiées par la Suisse et qu'il ne serait donc pas possible, sur la base de ce texte, d'accroître le nombre des ratifications.

Cependant, au cours des délibérations de l'Assemblée fédérale, la situation s'est compliquée du fait qu'il s'est trouvé, dans les deux Conseils, une majorité de députés pour réduire dans un cas particulier la protection prévue par le projet, sans se préoccuper des répercussions que leur décision pourrait avoir sur l'application de certaines conventions par lesquelles la Suisse est liée. Il s'agit avant tout du problème des entreprises familiales dites «mixtes», c'est-à-dire qui occupent à la fois des membres de la famille de l'employeur et des tiers. La plupart des conventions internationales prévoient qu'en pareil cas, les dispositions de protection s'appliquent également aux membres de la famille de l'employeur occupés dans son entreprise. Il en est notamment ainsi, parmi les conventions ratifiées par la Suisse, des conventions de 1919 sur l'âge minimum dans l'industrie (N° 5) et sur le travail de nuit des enfants dans l'industrie (N° 6), de la convention de 1921 sur le repos hebdomadaire (N° 14) et de la convention de 1948 sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie (N° 89). Or, les Chambres fédérales ont rejeté la proposition gouvernementale tendant à soumettre à certaines dispositions de la loi les membres de la famille occupés dans une entreprise mixte et liés par une relation de travail avec l'employeur. Seule a trouvé grâce devant les Chambres la disposition permettant de rendre applicables certaines dispositions de la loi à des jeunes gens membres de la famille de l'employeur, si c'est nécessaire pour protéger leur vie ou leur santé ou pour sauvegarder leur moralité (article 4, al. 3). Il semble dès lors y avoir contradiction entre la loi et deux conventions internationales, les conventions 14 et 89.

Au surplus, les dispositions de l'ordonnance I ne paraissent pas non plus entièrement conformes aux conventions internationales sur le travail de nuit des enfants et des femmes (Nos 6 et 89), du fait que cette ordonnance autorise des dérogations à l'interdiction du travail de nuit dans des cas qui ne sont pas prévus par les conventions internationales. Cependant, ici les dérogations doivent être autorisées dans chaque cas par l'autorité (fédérale ou cantonale). Souhaitons que celle-ci tienne

compte, lors de la délivrance des autorisations, des conventions internationales[24].

X. Modification d'autres lois

Si la loi sur le travail abroge plusieurs lois fédérales antérieures (notamment la loi de 1922 sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers, la loi de 1931 sur le repos hebdomadaire, la loi de 1938 sur l'âge minimum des travailleurs, et, partiellement, la loi de 1914 sur le travail dans les fabriques), elle modifie aussi d'autres lois, dans la plupart des cas pour les mettre en harmonie avec elle-même: il s'agit de la loi sur la poursuite pour dettes, de la loi sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents, de la loi concernant la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer, du statut des fonctionnaires, de la loi sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce, de la loi d'organisation judiciaire, enfin et surtout du Code des obligations.

Les dispositions nouvelles de l'article 328 CO ont trait au devoir de fidelité du travailleur, qui a été inscrit dans la loi au cours des délibérations des Chambres fédérales, en liaison avec les dispositions concernant les vacances. Ces dernières dispositions, que nous avons déjà mentionnées, ont été incorporées dans un article 341bis CO. Ayant été insérées dans le Code, elles s'appliquent, tout comme celles de l'article 328, à l'ensemble des personnes liées par contrat de travail et non seulement à celles qui sont assujetties à la loi sur le travail. Nous ne reviendrons pas sur la durée des vacances payées prévues par l'article 341bis[25]. Cette durée est fixée par une disposition de droit civil, qui présente naturellement un caractère impératif. Il est néanmoins permis d'y déroger par convention collective de travail ou par contrat-type de travail. Le législateur a admis que de telles dérogations, si elles sont prévues par accord entre partenaires sociaux ou si elles sont décrétées par l'Etat après consultation des partenaires sociaux (article 324 CO), ne présentent pas le danger qui pourrait résulter par exemple d'une réduction de la durée des vacances prévue par contrat individuel de travail et qui pourrait être dictée par l'employeur. On remarquera cependant que la loi n'a pas mis sur le même pied la convention collective et le contrat-type; la dérogation par convention collective n'est licite que si elle institue «une réglementation dans l'ensemble au moins équivalente pour les travailleurs», tandis qu'une telle exigence n'est pas formée en cas de dérogation par contrat-type.

XI. Conclusions

Ayant parcouru rapidement les dispositions de la loi sur le travail, nous avons pu constater la très grande importance que revêt cette

[24] Telle est l'intention qui a d'ailleurs été exprimée dans le rapport d'avril 1964 de la commission d'experts créée par le Département fédéral de l'économie publique pour l'élaboration de l'ordonnance générale (Erläuterungen, p. 26 et 31).

[25] Cf. *supra*, IV.

loi, non seulement en raison de ses dispositions de fond, mais aussi parce qu'elle déplace sur le plan fédéral le poids de la législation protectrice, jusqu'alors répartie entre la Confédération et les cantons. Quelles seront les conséquences de ce déplacement ? Il est encore trop tôt pour le dire. La législation cantonale a longtemps été un terrain d'essai, qui a permis de faire l'expérience d'institutions nouvelles. Cette possibilité n'existe plus guère. Mais subsistent les conventions collectives de travail qui, elles aussi – et, au cours des années récentes, même avant le législateur cantonal – ont permis de faire une telle expérimentation. La législation fédérale a fait preuve jusqu'ici de moins de mobilité que la législation cantonale. Ayant concentré en elle-même toute – ou presque toute – la législation protectrice, elle devra s'adapter plus rapidement aux nécessités nouvelles.

Il faut bien constater cependant que la loi sur le travail, à la différence de la plupart des lois antérieures de protection ouvrière, n'apporte aucun accroissement spectaculaire de la protection pour les travailleurs qui étaient déjà protégés auparavant par la législation fédérale, ceux des fabriques ou «entreprises industrielles». La réduction modeste de la durée du travail qu'elle apporte ne fait en somme que consacrer un état de choses existant depuis plusieurs années. Cette modération du législateur n'est pas sans rapport avec le développement des conventions collectives de travail, qui remplissent tout autant que la législation une fonction protectrice.

Mais l'évolution, caractérisée par la centralisation législative, dont l'adoption de la loi sur le travail marque un terme provisoire, était inéluctable. Alors que la législation internationale du travail tend à la création d'un droit uniforme du travail dans l'ensemble des pays du monde, alors que des tendances à l'harmonisation et à l'unification se font jour, sur un plan plus restreint, sur la scène européenne, il convenait que la législation protectrice fût autant que possible unifiée à l'intérieur de la Suisse sur le plan fédéral. C'est chose faite avec la loi sur le travail.