

Les tendances actuelles de la législation suisse du travail

Autor(en): **Berenstein, Alexandre**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für schweizerisches Recht = Revue de droit suisse = Rivista di diritto svizzero = Revista da dretg svizzer : Halbband II. Referate und Mitteilungen des SJV**

Band (Jahr): **67 (1948)**

PDF erstellt am: **06.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-896422>

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.

Les tendances actuelles de la législation suisse du travail

par

Alexandre Berenstein

avocat, chargé de cours à la Faculté de droit de Genève

Parmi les différentes disciplines juridiques, il en est qui, dans leurs principes essentiels, ont acquis une certaine stabilité; le droit civil en Suisse a trouvé sinon une expression définitive, du moins une base solide dans le Code civil de 1907; le droit pénal semble de son côté avoir trouvé un fondement stable dans le Code pénal suisse de 1937. En revanche, d'autres branches du droit continuent à être en pleine évolution et recherchent, sans avoir pu encore le trouver, un terrain leur assurant un équilibre moins précaire que celui qu'elles connaissent actuellement.

La législation du travail est de ces dernières. Elle n'a pas en effet pour objet des matières au sujet desquelles règne une certaine permanence des conceptions sociales, comme les relations de famille, la technique du droit de propriété ou le droit des personnes. Elle chemine sur un sol mouvant. Alors que le droit civil a suivi au cours des temps une longue évolution, la législation du travail ne remonte, sous sa forme actuelle, qu'à un siècle tout au plus. Elle est née des conditions changeantes du monde économique moderne et n'a pas de tradition anciennement établie. C'est du milieu du XIX^e siècle que datent les premières lois modernes réglementant le travail, consécutives d'une part aux terribles abus qu'avait entraînés la révolution industrielle, et d'autre part au développement concomitant du mouvement ouvrier. L'exploitation sans frein à laquelle la classe ouvrière

était soumise à cette époque a rendu non seulement nécessaire, mais inéluctable l'institution d'une protection légale des travailleurs. C'est que — Karl Marx le disait dans un passage célèbre du «Capital»¹ — la législation de fabrique est un produit tout aussi nécessaire de la grande industrie que les filés de coton, les machines automatiques et le télégraphe.

La première loi fédérale en la matière — la loi de 1877 sur le travail dans les fabriques — fixait à 11 heures la durée normale de la journée de travail, ce qui, pour l'époque — on a peine à se le représenter aujourd'hui — constituait un immense progrès. Avec cette loi, la Suisse se trouvait alors en tête de tous les pays dans le domaine du droit du travail. Toutefois, après avoir été ainsi le pionnier de la législation ouvrière, la Suisse s'est, au cours de la période récente, laissé devancer sur ce terrain par d'autres Etats.

En effet, si un certain nombre de lois fédérales de protection ouvrière — dont plusieurs étaient destinées à permettre à la Suisse de ratifier des conventions internationales — ont été votées depuis 1919, il n'y a pas eu de législation méthodique, mais seulement des textes en quelque sorte sporadiques et disparates, dont chacun répondait à une nécessité spéciale, mais sans que l'on ait jamais poursuivi des vues d'ensemble. La législation protectrice du travail ne régleme en Suisse d'une façon systématique qu'un secteur de l'activité professionnelle: le travail dans les fabriques. Il est depuis longtemps question d'étendre la codification à d'autres branches, mais ce projet n'a pas encore été suivi de réalisation.

A dire vrai, une codification complète est plus difficile à réaliser en Suisse que dans les autres pays; lorsque les lois peuvent être soumises au vote populaire, il est quelquefois préférable, plutôt que d'instituer une codification — qui risquerait de coaliser contre elle les adversaires des différentes réformes proposées —, d'adopter des lois de détail,

¹ Cf. Livre I, chap. 13, § 9.

qui se heurtent à une résistance moindre. Cependant, cette raison n'a joué qu'un rôle secondaire; le législateur fédéral a entendu, pendant une longue période, n'édicter des lois que lorsqu'elles apparaissaient absolument nécessaires; il a entendu également laisser aux cantons la liberté de décréter sur leur propre territoire, dans certains domaines, les mesures qui leur paraissaient opportunes.

Les dispositions constitutionnelles

D'ailleurs, la Constitution fédérale, jusqu'à une date toute récente, ne permettait pas à la Confédération de prendre en la matière des mesures d'ensemble. C'est en 1947 seulement, par l'adoption des articles économiques de la Constitution, que la Confédération a acquis la compétence d'édicter sans aucune restriction des lois sur la protection des travailleurs. Le nouvel art. 34ter de la Constitution donne à la Confédération le droit de «légiférer sur la protection des employés ou ouvriers», quelle que soit l'activité professionnelle de ces derniers. L'adoption par le peuple et les cantons, le 6 juillet 1947, de cette nouvelle disposition constitutionnelle a ainsi pour effet d'écartier l'un des obstacles qui, en Suisse, s'opposaient au développement de la législation ouvrière. La voie se trouve actuellement ouverte à une législation fédérale complète en la matière — législation qui assurera la protection de catégories de travailleurs qui en étaient jusqu'ici exclus et qui ont particulièrement besoin d'un tel appui (comme les travailleurs agricoles ou les domestiques), parce qu'ils ont le plus de difficulté à se grouper en organisations professionnelles.

Mais l'art. 34ter de la Constitution vise aussi plus loin et prévoit spécifiquement la possibilité pour le législateur fédéral de statuer des dispositions relatives à deux autres aspects importants de la législation du travail: l'un de ces aspects, ce sont les prescriptions concernant «la force obligatoire générale de contrats collectifs de travail ou d'autres accords entre associations d'employeurs et d'employés ou

ouvriers en vue de favoriser la paix du travail»; l'autre aspect concerne les rapports entre employeurs et employés ou ouvriers, et notamment «la réglementation en commun des questions intéressant l'entreprise et la profession».

Il suffit presque d'énoncer ces dispositions de l'art. 34 ter pour énoncer en même temps les tendances fondamentales de la législation du travail à l'heure actuelle :

d'une part, développement de la protection ouvrière, c'est-à-dire des dispositions de droit public tendant à sauvegarder l'ouvrier contre les dangers qui le menacent dans son intégrité physique et sa santé, et à lui assurer des loisirs suffisants ainsi qu'un salaire permettant à lui-même et à sa famille de vivre convenablement ;

d'autre part, développement toujours plus grand des accords collectifs conclus entre organisations patronales et organisations ouvrières en vue de réglementer les conditions du travail et d'améliorer la situation des travailleurs, et extension de ces accords aux employeurs et travailleurs inorganisés, aux «côtoyeurs», comme l'on disait naguère ;

enfin, tendance à associer les travailleurs non seulement à la détermination de leurs conditions du travail, mais aussi à la réglementation de toutes les questions relatives à la profession et à l'entreprise.

Laissant pour l'instant de côté ce troisième point, qui vise un objectif dépassant celui de la réglementation des conditions du travail proprement dites, nous pouvons constater qu'il y a antinomie entre les deux premières des tendances que nous venons de mentionner : protection ouvrière en vertu de normes établies par l'Etat, et réglementation par accords collectifs intervenus entre groupes d'intéressés et auxquels l'Etat confère force obligatoire générale. Ces deux catégories de normes juridiques peuvent avoir un contenu analogue ; ce qui les distingue essentiellement, c'est le mode de leur élaboration et leur texture juridique ; au droit étatique s'oppose ce que l'on a appelé le droit extra-étatique ou droit autonome. En effet, l'Etat n'est pas seul à édicter des normes juridiques ; les groupe-

ments constitués librement par les individus ont chacun leur droit particulier, qui lie les membres du groupement, et qui, lorsque celui-ci acquiert une certaine puissance, s'impose également aux non-membres. Et parmi les groupements que l'on rencontre au sein de chaque Etat, ceux qui réunissent les individus ayant les mêmes intérêts professionnels sont sans doute ceux qui sont les plus cohérents et dont l'action est la plus efficace. Car les intérêts qui découlent de la solidarité des individus exerçant une même profession sont parmi ceux qui relient le plus fortement les hommes entre eux².

Le développement des contrats collectifs

C'est grâce à cette cohésion des groupements professionnels, tant patronaux qu'ouvriers, qu'ont pu être conclues entre les uns et les autres les conventions que l'on a appelées les contrats collectifs de travail. Ces contrats collectifs n'ont pas été créés de toutes pièces par le législateur; c'est au contraire avec beaucoup de retard sur les faits que le législateur officiel, constatant l'extension qu'ils avaient prise, s'est décidé à les accueillir dans les codes, et il y a procédé généralement avec beaucoup de répugnance, parce que ces textes ne s'inséraient pas dans les cadres classiques du droit. En Suisse, ce n'est que depuis la révision de 1911 que le Code des obligations connaît le contrat collectif; dans les autres pays de l'Europe, cette institution n'a été officiellement reconnue par le législateur que plus tardivement encore.

Les organisations professionnelles, dès qu'elles sont devenues suffisamment fortes, ont toujours cherché à faire respecter les contrats collectifs par les inorganisés, car de tels contrats ne sont naturellement pleinement efficaces que si leur application n'est pas restreinte aux seuls membres des organisations contractantes, mais s'étend à l'ensemble de la profession. Et, depuis de longues années déjà, la question se pose de savoir s'il est préférable, en vue d'assurer la

² Cf. entre autres J. Paul-Boncour, *Le fédéralisme économique*, p. 8 et ss.

protection ouvrière, d'édicter à cet effet des lois, ou de favoriser la réglementation des conditions du travail par des conventions collectives émanant des représentants des intéressés directs et auxquelles l'Etat peut conférer force obligatoire générale.

Comme l'on sait, c'est en 1941 seulement que put entrer en vigueur pour la première fois en Suisse un arrêté fédéral d'ordre général permettant à l'autorité exécutive d'étendre la force obligatoire des contrats collectifs de travail aux employeurs et travailleurs qui ne sont pas membres des organisations contractantes. Malgré un départ lent — résultant notamment de l'incertitude de la situation économique pendant les années de guerre — l'institution s'est développée, et, sans que l'on puisse dire encore que les contrats collectifs ayant reçu force obligatoire générale jouent en Suisse un rôle déterminant dans les rapports entre employeurs et travailleurs, il n'en demeure pas moins qu'ils semblent avoir définitivement acquis droit de cité dans notre arsenal législatif. A la fin de l'année 1947, 19 contrats collectifs avaient reçu force obligatoire générale sur le plan fédéral soit en vertu de l'arrêté du 23 juin 1943, qui a remplacé celui de 1941, soit en vertu d'autres dispositions, et un nombre quelque peu plus élevé de contrats (28 au total) avaient été déclarés obligatoires pour tous les membres de la profession sur le territoire de divers cantons.

Ces contrats collectifs réglementent tout ou partie des conditions du travail dans les professions visées par eux, de la même façon que l'auraient fait des dispositions impératives de la loi. Ils fixent pour la plupart la durée du travail, les vacances, les droits et obligations respectifs des employeurs et des travailleurs, les délais de congé, ainsi que le salaire minimum et les allocations de renchérissement et allocations familiales. Ils établissent donc dans diverses professions un code des conditions du travail, beaucoup plus détaillé et plus précis que ne peut l'être le Code des obligations, et aux dispositions duquel on ne peut valablement déroger, dans un contrat individuel, au détriment du tra-

vaillieur. On se trouve dès lors en présence de toute une série de lois particulières, qui ne se distinguent des lois ordinaires que par leur mode d'élaboration et leur nature juridique, mais dont l'objet et la force obligatoire sont exactement semblables à ceux de lois votées régulièrement par les assemblées délibérantes de l'Etat.

Législation officielle ou réglementation autonome?

Et nous touchons ainsi du doigt la question cruciale de la législation du travail à l'heure actuelle: le développement du droit ouvrier doit-il se poursuivre selon les voies traditionnelles, c'est-à-dire par le recours à des lois délibérées par le pouvoir législatif, ou faut-il au contraire laisser aux intéressés directs, employeurs et travailleurs, la faculté d'établir dans leurs professions respectives les normes dont l'observation est jugée nécessaire, sous le contrôle du pouvoir exécutif de l'Etat?

Autrement dit, il s'agit de faire le choix entre deux solutions: réglementation étatique, ou réglementation par la profession organisée? C'est d'ailleurs là une question dont la portée dépasse le champ de la législation ouvrière proprement dite: c'est en réalité tout le problème de la structure de l'Etat qui se trouve posé. L'Etat politique, dans sa structure actuelle, doit-il s'effacer devant les forces économiques organisées? Tel serait le vœu aussi bien des partisans de l'Etat syndicaliste, qui entendent assurer le pouvoir aux travailleurs groupés dans leurs associations professionnelles, que — à l'opposé de l'horizon politique — celui des tenants de l'Etat corporatiste, qui entendent confier le gouvernement à des organismes groupant ensemble employeurs et employés. Notre propos n'est pas de nous prononcer ici sur ces différentes doctrines. Nous nous bornerons à remarquer que l'on ne saurait confier à une partie seulement de la population le soin de réglementer des problèmes qui intéressent la généralité des citoyens, et à observer que, quelle que soit la forme de l'Etat, le gouvernement doit pouvoir arbi-

trer aussi impartialement que possible les heurts survenant entre intérêts économiques opposés.

L'accord est d'ailleurs actuellement à peu près général parmi tous ceux qui s'occupent du droit du travail pour considérer que l'avenir de cette branche du droit se trouve dans une combinaison entre les deux tendances fondamentales que nous avons esquissées : développement du droit de l'Etat, et développement parallèle du droit créé par les organisations professionnelles. Mais comment l'équilibre entre les deux tendances sera-t-il réalisé ? Dans quelle mesure fera-t-on appel au droit de l'Etat, et dans quelle mesure recourra-t-on au droit dit autonome ? L'on peut à cet égard poser quelques principes généraux :

1^o Il faut en tout cas fixer dans la loi les règles les plus essentielles qui doivent être appliquées uniformément dans les entreprises de toutes les branches professionnelles ; la loi doit aussi assurer l'exécution des engagements pris par le pays vis-à-vis de l'Organisation internationale du Travail.

2^o La réglementation des conditions de travail doit incomber dans la plus large mesure possible à la loi lorsque, dans une branche quelconque, les travailleurs ne sont pas suffisamment organisés et ne peuvent obtenir des conditions de travail satisfaisantes par la voie de négociations collectives.

3^o Il est en revanche possible de s'en remettre dans une large mesure aux accords conclus entre organisations professionnelles lorsqu'il s'agit de fixer la réglementation détaillée des conditions du travail dans chaque profession déterminée — conditions qui varient par la force des choses d'une branche à l'autre —, et lorsque les travailleurs en cause possèdent une organisation solide.

Ces principes très généraux sont cependant loin de résoudre le problème. Ils laissent une très grande marge à l'application pratique et conservent intacte la question de savoir dans quelle mesure il faut faire appel respectivement à la loi et au contrat collectif à l'intérieur des limites ainsi fixées.

Or, si la loi doit établir les principes les plus essentiels, elle ne saurait cependant se confiner dans cette tâche.

En effet, les contrats collectifs, demeurant des contrats au point de vue de la forme, n'ont pas le caractère de permanence que possède la loi; ils sont conclus pour une certaine durée, et peuvent être résiliés. S'il n'existe guère de dispositions légales réglementant les conditions du travail, la résiliation du contrat collectif aura pour conséquence d'enlever toute protection aux travailleurs de la profession³.

D'autre part, l'expérience a démontré qu'une protection efficace des travailleurs ne peut être assurée que par le recours à des règles de droit public, c'est-à-dire à des règles qui imposent aux parties, et notamment à l'employeur, une obligation vis-à-vis de la collectivité dans son ensemble et qui, en cas d'infraction, sont sanctionnées pénalement. Cependant, les contrats collectifs auxquels a été conférée force obligatoire générale n'emportent, dans l'état actuel de la législation, que des effets de droit privé. Par un effet paradoxal des dispositions de l'arrêté fédéral existant en la matière, seules les infractions à l'obligation d'observer la paix sur les points réglés par les clauses ayant reçu force obligatoire générale sont punissables pénalement⁴; en revanche l'employeur qui dépasse la durée du travail fixée par le contrat collectif ou qui paye des salaires inférieurs à ceux qui sont prévus par ce contrat ne peut qu'être poursuivi civilement en paiement de suppléments de salaire, il ne peut être obligé par la force publique à réduire la durée du travail au temps normal ni être l'objet de poursuites pénales, comme il le serait s'il avait enfreint des dispositions de droit public d'une loi de protection ouvrière.

Il est vrai que cette lacune du régime des contrats collectifs a été comblée dans une certaine mesure par la réglementation du contrôle de l'observation des contrats ayant reçu force obligatoire, contrôle qui a été généralement confié aux représentants des organisations professionnelles contrac-

³ Cf. Schweingruber, *Das Arbeitsrecht der Schweiz*, p. 77.

⁴ Art. 23 de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943.

tantes⁵. Mais cette réglementation du contrôle est loin d'être suffisante pour permettre d'assurer l'observation stricte des contrats collectifs. C'est pourquoi aussi bien des gouvernements cantonaux que des organisations professionnelles patronales et ouvrières⁶ ont suggéré la modification de la législation actuelle en matière de contrats collectifs, soit pour donner purement et simplement le caractère de règles de droit public aux obligations imposées par le contrat collectif doté de la force générale obligatoire (comme cela a déjà été fait dans une certaine mesure en ce qui concerne la fixation des salaires dans la loi de 1940 sur le travail à domicile), soit même pour donner aux organes des associations professionnelles contractantes le pouvoir de faire assurer l'exécution des contrats et de prononcer des peines par délégation de l'Etat. Mais, si d'importantes organisations syndicales ont demandé que les commissions paritaires professionnelles instituées par les associations d'employeurs et de travailleurs fussent investies d'un droit de contrôle et de compétences pénales, des voix se sont élevées au sein de ces organisations pour attirer l'attention sur le danger que l'attribution de semblables compétences ferait courir à l'indépendance des syndicats eux-mêmes⁷.

Les travaux préparatoires de la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers

Les mêmes hésitations relatives à l'importance respective qu'il y a lieu d'attribuer au droit émanant du législateur officiel d'une part et aux règles arrêtées par les organisations professionnelles d'autre part constituent l'une des principales difficultés qui ont retardé l'adoption d'une loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers

⁵ Cf. sur ce point Tschudi, *Revue suisse de jurisprudence*, 1947, p. 57.

⁶ Cf. *Feuille fédérale*, 1946, vol. II, p. 155.

⁷ Cf. notamment Max Weber, *Revue syndicale suisse*, 1941, p. 220.

— ou d'un Code suisse du travail, si en définitive le champ du projet de loi se trouve élargi⁸. La commission dite «préconsultative», qui a été chargée d'élaborer un avant-projet de loi, s'est décidée en principe en faveur d'une réglementation par l'Etat. Mais le texte qu'elle a mis sur pied a fait l'objet de critiques au sein de diverses organisations professionnelles, dont les représentants qualifiés avaient cependant collaboré à la rédaction de l'avant-projet. Ces tendances ont trouvé leur expression dans un nouveau projet, dit de «loi-cadre», établi sous les auspices de l'Union syndicale suisse⁹; cette loi-cadre constituerait l'armature de la protection ouvrière dans le commerce et les arts et métiers, mais abandonnerait la réglementation de détail dans les différentes régions et professions, en ce qui concerne le règlement d'entreprise et la durée du travail et du repos, à des contrats collectifs dotés de la force obligatoire générale et ayant la même force légale de droit public que la loi elle-même, ou, à défaut de l'existence de pareils contrats, à une «ordonnance subsidiaire» édictée par le Conseil fédéral.

La commission d'experts chargée de mettre au point le projet de loi a retenu cette idée: elle a toutefois considéré, se basant sur un avis de droit du Département fédéral de Justice et Police, que les contrats collectifs de travail, étant une institution du droit privé, ne sauraient en principe être appliqués à l'aide de moyens de droit public, mais que le même objectif pourrait être atteint en pratique en remplaçant ces contrats collectifs par ce que l'on a dénommé des «propositions communes des associations d'employeurs et de travailleurs»; en d'autres termes, le fondement juridique de la décision devrait reposer sur un acte du pouvoir exécutif et non sur les conventions passées entre organisations

⁸ A la suite de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, la Commission d'experts s'est récemment prononcée en faveur de l'extension aux fabriques de la future loi, et la Commission fédérale des fabriques s'est ralliée à cette solution.

⁹ Siegrist, Zanetti, Jenzer, Schweingruber: Rahmen-gesetz über die Arbeit im Gewerbe und Handel.

professionnelles, qui ne sont traitées que comme des propositions. La différence entre les deux conceptions est certes importante au point de vue juridique, mais il n'en demeure pas moins que si le principe ainsi adopté par la commission d'experts doit être définitivement admis, les organisations professionnelles auront à jouer un rôle grandissant dans le développement du droit ouvrier¹⁰.

Ainsi, le droit fédéral du travail, qui a été complété tout récemment par d'importants textes législatifs, comme la loi du 24 juin 1938 sur l'âge minimum des travailleurs, la loi du 12 décembre 1940 sur le travail à domicile, celle du 13 juin 1941 sur les conditions d'engagement des voyageurs de commerce, et l'arrêté fédéral du 23 juin 1943 permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail, se trouve à la veille d'un nouveau développement.

Les tendances de la jurisprudence

Une étude relative aux tendances actuelles de la législation du travail ne serait pas complète si elle ne mentionnait pas également l'évolution de la jurisprudence en matière de contrat de travail et de protection ouvrière. Cette jurisprudence s'est développée, dans la période récente, dans le sens d'une amélioration très nette de la situation du travailleur¹¹.

Un exemple typique de cette évolution, choisi parmi bien d'autres, ressort de la jurisprudence du Tribunal fédéral concernant la responsabilité de l'employeur dans les entreprises soumises à l'assurance obligatoire contre les acci-

¹⁰ Cf. sur ces problèmes: Siegrist et Zanetti, *Revue suisse de jurisprudence*, 1946, p. 97 (traduit en français dans: *Revue syndicale suisse*, 1946, p. 296). Schweingruber, *Das Arbeitsrecht der Schweiz*, p. 131 et ss.; *La législation et les contrats collectifs*; *Revue syndicale suisse*, 1947, p. 91. Naegeli, *Actes de la Société suisse des juristes*, 1948, p. 249 a et ss. Grisel, *ibid.*, p. 457 a et ss.

¹¹ Cf. sur l'évolution de la jurisprudence: Schweingruber, *Revue de la Société des Juristes bernois*, vol. 68, p. 201 et 250, et Gysin, *Arbeitsrecht*, p. 55.

dents. L'art. 129 de la loi de 1911 sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents stipule que l'ouvrier ne peut, en cas d'accident professionnel, rendre civilement responsable l'employeur qui a payé les primes auxquelles il est astreint, que si ce dernier a causé l'accident intentionnellement ou par une faute grave. Dans un arrêt de 1925 (Stolz c. Beffa & C^{ie}), le Tribunal fédéral a déclaré que, pour atteindre le degré de gravité envisagé par cette disposition, «il ne suffit pas que la faute ne soit point légère, il faut encore qu'elle revête une gravité quasiment exceptionnelle»¹². Or, dans un arrêt de 1939 (La Zurich c. Hoirs Lovey), le Tribunal fédéral a renversé cette jurisprudence en déclarant que l'affirmation selon laquelle la faute de l'employeur devrait être d'une exceptionnelle gravité, est «manifestement erronée», car l'art. 129 parle simplement de «faute grave»¹³. Ainsi, le travailleur assuré victime d'un accident n'a plus à prouver, pour pouvoir se faire indemniser par l'employeur, la gravité exceptionnelle de la faute de ce dernier. De même, un arrêt tout récent (Eugster c. Holzverzuckerungs-AG. Ems) a accentué cette évolution en restreignant au dommage économique la limitation de la responsabilité de l'employeur instituée par l'art. 129 de la loi, et a statué en conséquence que l'ouvrier peut réclamer à l'employeur la réparation du tort moral même si l'accident n'est dû qu'à une faute légère de l'employeur¹⁴.

La législation cantonale

Un autre aspect intéressant de l'évolution de la législation suisse du travail réside dans le fait que le développement de la législation fédérale ainsi que du droit ouvrier extra-étatique n'a pas empêché un développement conco-

¹² Journal des Tribunaux, 1925, Droit fédéral, p. 504.

¹³ R. O., 65, II, p. 270 (J. T., 1940, I, p. 433; Pr., 1940, p. 84; Sem. Jud., 1940, p. 343).

¹⁴ R. O., 72, II, p. 314 (J. T., 1947, I, p. 142); voir aussi R. O., 72, II, p. 432 (J. T., 1947, I, p. 244).

mitant de la législation cantonale. D'importantes lois cantonales sont entrées récemment en vigueur; citons notamment la loi vaudoise de 1944 sur le travail dans les entreprises non soumises à la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, dans l'agriculture et dans le service de maison, les lois bâloise de 1944 et genevoises de 1947 et 1948 sur les vacances payées, les lois cantonales sur le paiement d'allocations familiales aux salariés.

Et l'entrée en vigueur de ces lois a été facilitée par une évolution de la jurisprudence fédérale, qui, alors même que le droit fédéral est en voie d'extension, a reconnu aux cantons une compétence plus large que celle qui leur était auparavant attribuée. C'est ainsi que le Conseil fédéral, par une décision du 19 novembre 1945¹⁵, a admis la validité de la loi bâloise instituant des vacances payées en faveur des ouvriers de fabrique, tandis que l'on considérait généralement, auparavant¹⁶, que les relations juridiques entre fabricants et ouvriers étaient réglementées d'une façon exhaustive par le droit fédéral.

Dans son arrêt du 25 septembre 1947 relatif à la loi genevoise sur les vacances payées obligatoires¹⁷, le Tribunal fédéral, de son côté, a comblé le fossé qu'il avait, suivant en cela la majeure partie de la doctrine¹⁸, creusé entre le droit public et le droit civil lorsqu'il avait spécifié, dans divers arrêts¹⁹, que si les cantons avaient la compétence, en matière de législation du travail, d'instituer dans de certaines limites des règles de droit public, ces règles ne pouvaient avoir d'effets de droit civil, puisque le droit des obligations

¹⁵ Journal des associations patronales, 1945, p. 942 et 954.

¹⁶ Voir à cet égard le rapport du 8 octobre 1929 du Département fédéral de Justice et Police (cf. Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération, 1930, n° 11, p. 17).

¹⁷ R.O., 73, I, p. 229 (Sem. Jud., 1947, p. 585).

¹⁸ Cf. Schönenberger, Verhandlungen des Schweizerischen Juristenvereins, 1933, p. 78a; Egger, Kommentar zum Schweiz. ZGB., 2^e édit., ad art. 6, p. 106 et 108; Schweingruber, Das Arbeitsrecht der Schweiz, p. 198.

¹⁹ R.O., 63, I, p. 173; 64, I, p. 28; 65, I, p. 80.

est entièrement du ressort du législateur fédéral. Or, on ne peut pas considérer, croyons-nous, que le droit public et le droit privé se meuvent sur des plans absolument différents; la norme de droit public est une norme à laquelle on a entendu donner une force particulière; c'est une norme juridique supérieure au droit privé, mais qui peut impliquer selon sa nature des conséquences de droit privé. On ne conçoit donc pas, à notre avis, que le droit civil puisse contredire le droit public. Le Tribunal fédéral semble s'être rapproché de cette conception en reconnaissant aux travailleurs, comme il l'a fait dans l'arrêt mentionné, la faculté de réclamer devant les tribunaux civils (conseils de prud'hommes) le paiement du salaire pendant les vacances instituées par la loi genevoise. Cette nouvelle jurisprudence aura d'heureuses répercussions sur le développement de la législation cantonale du travail.

Communauté professionnelle et d'entreprise

Nous nous sommes étendu jusqu'ici sur les progrès accomplis et les perspectives qui s'ouvrent dans le domaine de la réglementation des conditions de travail proprement dites. Nous avons vu cependant que les nouvelles dispositions constitutionnelles adoptées le 6 juillet 1947 frayent le chemin au développement de la législation du travail dans une autre direction encore, celle de la réglementation en commun par les employeurs et les travailleurs des questions intéressant l'entreprise ou la profession — conséquence d'ailleurs logique du développement des contrats collectifs.

On sait quelle audience la conception de la communauté professionnelle rencontre actuellement dans l'opinion, tout particulièrement en Suisse romande. La communauté professionnelle, c'est-à-dire la délibération des problèmes intéressant la profession au sein d'un organisme groupant les représentants des organisations patronales et ouvrières, a été partiellement mise en application au moyen de l'institution de commissions paritaires professionnelles par divers

contrats collectifs, dont certains ont reçu force obligatoire générale, mais elle n'a guère fait l'objet jusqu'ici de mesures législatives plus larges. On peut cependant citer comme se rattachant au principe de la communauté professionnelle les lois neuchâteloise et genevoise sur le paiement d'allocations familiales, qui imposent le principe de la gestion paritaire à toutes les caisses de compensation pour allocations familiales créées par les employeurs et donc de la participation ouvrière à cette gestion²⁰; dans une mesure plus limitée, on peut mentionner encore la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, qui a institué la possibilité de la gestion paritaire des caisses de compensation.

Quant à la communauté d'entreprise, qui associe les travailleurs à la solution des questions intéressant la gestion de l'entreprise, elle apparaît également sous une forme rudimentaire dans divers contrats collectifs ayant reçu force obligatoire générale, qui instituent des commissions ouvrières d'entreprise²¹; il faut enfin citer la loi constitutionnelle genevoise du 22 mars 1947, qui, dans une entreprise publique, les Services industriels, a institué au sein du Conseil d'administration une représentation statutaire du personnel.

Mais toutes ces tentatives n'en sont qu'à leur début, et c'est la législation consécutive à l'adoption du nouvel art. 34ter de la Constitution fédérale qui aura pour tâche de poser sur la matière des principes légaux accordant aux travailleurs la place qui leur revient dans la profession et l'entreprise.

Dans les lignes qui précèdent, nous avons fait en quelque sorte le point des tendances actuelles dans le domaine de la lé-

²⁰ La loi genevoise du 27 octobre 1945 a fait cependant l'objet d'un recours de droit public, actuellement pendant devant le Tribunal fédéral.

²¹ Ainsi, le contrat collectif de l'industrie des pâtes alimentaires du 13 juin 1946, ayant force obligatoire générale en vertu d'un arrêté du Conseil fédéral du 4 octobre 1946 (F.F. 1946, vol. III, p. 769), imposait à toutes les fabriques de pâtes l'obligation d'instituer des commissions d'entreprise.

gislation du travail en Suisse. Nous avons ainsi pu constater que la législation du travail essaye de se modeler peu à peu sur les faits juridiques qui l'ont devancée et auxquels elle est tenue de s'adapter pour ne pas perdre contact avec la réalité: L'évolution, nous l'avons vu, est loin d'être achevée. Et nous pouvons dire à cet égard ce que disait de l'évolution du droit public Léon Duguit: «En réalité elle ne le sera jamais. L'évolution sociale est une chose infiniment complexe et qui dure indéfiniment; or le droit n'est en réalité que la sorte d'armature que revêt cette évolution²².»

Cette pensée est particulièrement vraie dans le domaine du droit du travail, qui, plus sans doute que n'importe quelle autre branche du droit, subit l'influence directe des conditions sociales existantes, et dont le développement se trouve en grande partie régi par les rapports entre les forces sociales.

²² Les transformations du droit public, p. 281.

