



COMMENTAIRE EN LIGNE
LE COMMENTAIRE JURIDIQUE
EN OPEN ACCESS

COMMENTAIRE

Art. 110 Cst.

Un commentaire de Nicolas Bueno / Yasmin Bellazrak-Dinari

Edité par Stefan Schlegel / Odile Ammann

État du traitement : 23.10.2023

PDF créé le : 06.10.2026

DOI: 10.17176/20231022-074739-0

PROPOSITION DE CITATION

Nicolas Bueno/Yasmin Bellazrak-Dinari, Commentary of art. 110 FC, in: Stefan Schlegel/Odile Ammann (eds.), Online Commentary of the Swiss Federal Constitution

Citation abrégée: OK-Bueno/Bellazrak-Dinari, art. 110 FC N. XXX.

Art. 110 Travail

¹ La Confédération peut légiférer:

- a. sur la protection des travailleurs;
- b. sur les rapports entre employeurs et travailleurs, notamment la réglementation en commun des questions intéressant l'entreprise et le domaine professionnel;
- c. sur le service de placement;
- d. sur l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail.

² Le champ d'application d'une convention collective de travail ne peut être étendu que si cette convention tient compte équitablement des intérêts légitimes des minorités et des particularités régionales et qu'elle respecte le principe de l'égalité devant la loi et la liberté syndicale.

³ Le 1^{er} août est le jour de la fête nationale. Il est assimilé aux dimanches du point de vue du droit du travail; il est rémunéré.

TABLE DES MATIÈRES

I. Genèse	3
II. Contexte et systématique	4
III. Commentaire proprement dit	5
A. Art. 110 al. 1 Cst. : compétence législative.....	5
1. Art. 110 al. 1 let. a Cst. : protection des travailleurs	5
2. Art. 110 al. 1 let. b Cst. : rapports entre employeurs et travailleurs	8
3. Art. 110 al. 1 let. c Cst. : service de placement	9
4. Art. 110 al. 1 let. d Cst. : conventions collectives de travail	9
B. Art. 110 al. 2 Cst. : conditions d'extension des conventions collectives	10
C. Art. 110 al. 3 Cst. : 1er août.....	11
Lectures complémentaires recommandées.....	12
Bibliographie.....	12

I. GENÈSE

- 1 La **révolution industrielle** a considérablement transformé la situation socio-économique des sociétés européennes du 19^{ème} siècle. Elle a donné lieu à une classe ouvrière et urbaine souvent soumise à des conditions de vie difficiles. Soutenu idéologiquement par la pensée marxiste socialiste en Europe, le mouvement ouvrier a progressivement revendiqué le besoin d'être protégé légalement et acquis certains droits à l'origine du droit travail.
- 2 Ce besoin de protection s'est reflété dans les législations européennes relatives au travail. En Suisse, les premières règles de droit protégeant les ouvriers et ouvrières¹ ont vu le jour au début du **19^{ème} siècle**, d'abord au niveau cantonal. Ce domaine relevait en effet de la compétence exclusive des cantons². À l'origine, la protection s'étendait principalement au travail des femmes et des enfants et seulement dans les industries, bien que le secteur agricole occupât environ 50% de la population en Suisse en 1850³. En matière législative, le canton de Zurich fut précurseur en Suisse avec l'adoption du règlement cantonal du 7 novembre 1815 protégeant les enfants travaillant dans les fabriques⁴. Le canton de Thurgovie suivit l'exemple en adoptant une ordonnance comparable sur le travail des enfants le 22 décembre 1815. Le canton de Glaris fut le premier à étendre la protection aux travailleurs et travailleuses adultes dans les fabriques⁵.
- 3 Alors que la Constitution fédérale du 12 septembre 1848 a marqué l'institution de l'État fédéral suisse, il faudra attendre l'adoption de la Constitution fédérale du 29 mai 1874 (aCst.) pour que l'État acquière des **compétences législatives au niveau fédéral** en matière de protection des travailleurs et travailleuses⁶. L'art. 34 aCst. conférait tout d'abord à la Confédération la compétence de légiférer en matière de protection des travailleurs et travailleuses dans certains domaines. L'alinéa 1 de cette disposition prévoyait que la Confédération a la compétence de « statuer des prescriptions uniformes sur le travail des enfants dans les fabriques, sur la durée du travail qui pourra y être imposée aux adultes, ainsi que sur la protection à accorder aux ouvriers contre l'exercice des industries insalubres et dangereuses ».
- 4 C'est sur cette base que la Confédération a adopté la **Loi fédérale du 23 mars 1877 sur le travail dans les fabriques**⁷, acceptée par le peuple en référendum le 21 octobre de la même année. Cette loi interdisait le travail des enfants de moins de quatorze ans dans les fabriques, limitait à onze heures la durée d'une journée de travail, régula le travail de nuit et introduisait la responsabilité causale de l'employeur pour les accidents de travail. Avec son adoption, la Suisse disposait alors d'une des législations les plus protectrices d'Europe⁸.
- 5 La compétence fédérale restait toutefois limitée au travail dans les fabriques proprement dites. Avec l'entrée en vigueur de l'art. 34ter aCst. le 5 juillet 1908, la compétence législative de la Confédération fut étendue au **domaine des arts et métiers**, c'est-à-dire aux activités de l'artisanat et celles issues des corps de métiers⁹. Toutefois, cet élargissement excluait encore le secteur agricole.

1. Cette contribution adopte un langage inclusif, sauf lorsque la législation en matière de travail fait expressément référence à un genre ou lorsqu'il est fait référence au texte (non inclusif) de la loi ou d'une décision judiciaire.

2. Böhmert, p. 28.

3. Baumann/Moser.

4. Règlement zurichois sur le travail des enfants et des jeunes dans les fabriques de filatures mécaniques du 7 novembre 1815.

5. Ordonnance glaronnaise sur le travail dans les fabriques du 14.1.1846 ; Perrenoud, p. 85.

6. Perrenoud, p. 23.

7. Loi fédérale du 23.3.1877 concernant le travail dans les fabriques (LFab ; RO 3 224) ; FF 1877 II 113.

8. Engermann, p. 36.

9. FF 1905 VI 26.

- 6 Dans le contexte d'après-guerre, le peuple et les cantons acceptèrent une révision de certains articles économiques de la Constitution qui élargit encore un peu les compétences de la Confédération en matière de droit public du travail et d'assurances sociales¹⁰. Avec la révision de l'art. 34ter aCst., la Confédération obtint le droit de légiférer plus largement « sur **la protection des employés et ouvriers** », « les rapports entre employeurs et employés ou ouvriers, notamment sur la réglementation en commun des questions intéressant l'entreprise et la profession » ou encore sur « la force obligatoire générale de contrats collectifs de travail »¹¹.
- 7 L'actuel art. 110 Cst. reprend pour l'essentiel l'art. 34ter aCst. dans sa version de 1947. L'alinéa 3 sur la fête du 1^{er} août reprend quant à lui l'art. 116bis aCst. tout en le précisant¹². Cet alinéa a été ajouté à la Constitution de 1874 à la suite de l'acceptation d'une initiative populaire en 1993. En revanche, l'art. 34 aCst. sur le travail dans les fabriques a été jugé obsolète et n'a pas été repris¹³.
- 8 Plusieurs **initiatives populaires** ont tenté en vain de modifier l'art 34ter aCst. ou l'art. 110 Cst. La plupart visait à davantage de congés ou à la protection des salaires, à l'image des initiatives « 6 semaines de vacances pour tous »¹⁴, « pour une durée du travail réduite »¹⁵ ou de l'initiative sur les salaires minimums¹⁶. L'initiative « 1:12 – Pour des salaires équitables » avait pour but de limiter à douze fois la différence entre le salaire le plus et le moins élevé au sein d'une entreprise¹⁷. Enfin, l'initiative populaire « pour un revenu de base inconditionnel »¹⁸ a été rejetée le 5 juin 2016. Une nouvelle initiative sur le sujet, « vivre avec dignité – pour un revenu de base inconditionnel finançable », a dernièrement échoué au stade de la récolte des signatures.¹⁹

II. CONTEXTE ET SYSTÉMATIQUE

- 9 L'art. 110 Cst. est une disposition centrale en matière de droit (public) du travail. Il se trouve dans le chapitre 2 du titre III de la Constitution qui règle la **répartition des compétences** entre la Confédération et les cantons²⁰. Cette disposition a pour fonction d'habiliter la Confédération à légiférer sur certains domaines du droit public du travail, notamment sur la protection des travailleurs et travailleuses. En matière de travail, la compétence de légiférer sur la politique conjoncturelle en matière d'emploi et sur l'assurance-chômage font l'objet de dispositions plus spécifiques, respectivement les articles 100 et 114 Cst. De plus, l'art. 122 al. 1 Cst constitue la base constitutionnelle relative au droit privé du travail. Il confère à la Confédération la compétence de légiférer en matière de droit civil et de procédure civile.
- 10 L'art. 110 Cst. n'est donc **pas une norme conférant des droits fondamentaux** aux individus en matière de travail. La Constitution ne garantit d'ailleurs que la liberté syndicale et le droit à la grève dans le titre consacré aux droits fondamentaux²¹. À la différence d'autres constitutions nationales, la Constitution fédérale ne garantit ainsi pas un droit fondamental à des conditions de travail justes et

10. CR Cst.-Mahon, art.110 N. 8.

11. Art. 34ter aCst., accepté en votation populaire du 6.7.1947 (pour plus de détails cf. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 7).

12. L'art. 116bis aCst était formulé comme suit : « Le 1^{er} août est fête nationale dans toute la Confédération » (al. 1); « Pour le droit du travail, ce jour est assimilé au dimanche. La loi règle les modalités de détail. » (al. 2).

13. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 1.

14. FF 2009 5123.

15. FF 1999 9107.

16. FF 2012 2845.

17. FF 2011 3505.

18. FF 2013 7771.

19. FF 2023 751.

20. Titre 3, Chapitre 2 Cst.

21. Art. 28 Cst.

équitables, pourtant garanti par la Déclaration universelle des droits de l'homme²² et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels²³. L'Organisation internationale du travail a également récemment ajouté le travail sûr et salubre à la liste de ses principes et droits fondamentaux au travail²⁴. De manière générale, le constituant a également mis en avant la responsabilité individuelle de l'individu de subvenir à ses besoins (art. 6 Cst.) et ne garantit aucun droit à la sécurité sociale au-delà des situations de détresse (art. 12 Cst.).

- 11 Si la Constitution ne garantit que peu de droits fondamentaux en matière de travail, elle mentionne néanmoins certains **buts sociaux** en lien avec le travail. En vertu de l'art. 41 al. 1 let. d Cst., la Confédération et les cantons doivent par exemple s'engager à ce que toute personne capable de travailler puisse assurer son entretien par un travail qu'elle exerce dans des conditions équitables. Toutefois, aucun droit subjectif à des prestations de l'État ne peut être déduit de l'art. 41 Cst.²⁵. Ce but social s'inspire du droit fondamental au travail reconnu au niveau international²⁶. Les articles 100 Cst. sur la politique conjoncturelle et 110 Cst. sur le travail, qui habilite la Confédération à prendre des mesures en matière d'emploi et à légiférer sur la protection des travailleurs et travailleuses, permettent à la Confédération de concrétiser ce but social, sans toutefois l'y obliger²⁷. En comparaison internationale, la Constitution fédérale peut toutefois être décrite comme plutôt « libérale » que « sociale », pour le moins en ce qui concerne la protection des travailleurs et travailleuses²⁸.

III. COMMENTAIRE PROPREMENT DIT

- 12 L'art. 110 Cst. se compose de trois alinéas. La fonction de l'article 110 al. 1 est d'attribuer une compétence législative à la Confédération sur certains domaines du « travail ». Ceux-ci portent essentiellement sur le **droit public du travail** et accessoirement sur le droit collectif du travail qui a trait aux conventions collectives de travail. En revanche, l'art. 110 al. 1 Cst. ne constitue pas le fondement de la compétence fédérale pour la législation en matière de droit privé du travail, laquelle est conférée à l'art. 122 al. 1 Cst.²⁹. L'art. 110 al. 2 Cst. précise ensuite les conditions auxquelles une convention collective de travail peut acquérir force obligatoire pour l'ensemble d'une profession ou d'une branche économique. Enfin, l'art. 110 al. 3 Cst. règle les conséquences du jour de la fête nationale du 1^{er} août du point de vue du droit du travail.

A. Art. 110 al. 1 Cst. : compétence législative

- 13 Les domaines sur lesquels la Confédération est habilitée à légiférer en vertu de l'art. 110 al. 1 Cst. sont la protection des travailleurs (let. a), les rapports entre employeurs et travailleurs (let. b), le service de placement (let. c) et l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail (let. d). Ces domaines sont présentés à tour de rôle.

1. Art. 110 al. 1 let. a Cst. : protection des travailleurs

- 14 En vertu de l'art. 110 al. 1 lit. a Cst., la Confédération est habilitée à légiférer « **sur la protection des travailleurs** ». Il y a lieu tout d'abord de présenter le champ d'application personnel de cette

22. Art. 23 Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

23. Art. 7 Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

24. Organisation internationale du travail, Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, Adoptée à la 86^e session (1998) de la Conférence internationale du Travail et amendée à la 110^e session (2022), para. 2 lit. e.

25. Art. 41 al. 4. Cst. ; cf. BSK BV-Cardinaux, art. 110 N. 4.

26. Bueno, p. 578-579.

27. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 8.

28. Fabre, p. 15.

disposition, au travers de la notion de « travailleurs », avant d'aborder le champ d'application matériel de la « protection » dans la pratique du Tribunal fédéral.

- 15 En ce qui concerne le **champ d'application personnel** de l'art. 110 al. 1 let. a Cst, il n'a pas toujours été question de « travailleurs ». Comme mentionné dans la genèse de l'art. 110 Cst. (*supra*, N. 4 et 5), la compétence fédérale a tout d'abord porté sur les seules personnes travaillant dans les fabriques, puis dans les « arts et métiers », avant de s'appliquer plus généralement aux « employés et ouvriers » et enfin aux « travailleurs ». Malgré cette évolution, certaines personnes actives restent sans protection de nature de droit public, soit parce que la Confédération n'a pas fait usage de sa compétence, soit parce qu'elles n'entrent pas dans la qualification de travailleur.
- 16 D'une part, la Confédération n'a pas entièrement fait usage de sa compétence en adoptant la **Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et commerce (LTr)**. Cette loi est devenue la norme essentielle du droit public en matière de travail³⁰. Elle règle les questions de santé et de durée du travail, y compris du travail du dimanche, et contient des dispositions spéciales de protection pour les jeunes travailleurs et travailleuses, les femmes enceintes et les mères qui allaitent. Bien que son champ d'application soit large, elle ne s'applique pas par exemple aux personnes travaillant dans des entreprises agricoles et des ménages privés.³¹ La plupart des fonctionnaires sont soumis à un régime fédéral ou cantonal spécial³².
- 17 D'autre part, la doctrine est unanime sur le fait que la protection s'applique exclusivement aux **personnes salariées**, c'est-à-dire à une personne offrant une prestation de travail dépendante à un employeur en contrepartie d'une rémunération³³. Une relation de travail doit exister et cette notion exclut donc tout travail indépendant et tout travail non rémunéré comme le travail bénévole.
- 18 À cet égard, l'apparition de nouvelles formes de travail, parfois considérées comme « néolibérales », soulève des questions sur la qualification du statut professionnel.³⁴ C'est le cas notamment du statut professionnel des personnes travaillant dans les activités dites de **plateformes**, par exemple dans le domaine du transport de personnes et la livraison à domicile, mais également pour toute une série de « freelancer ». Si certaines de ces personnes sont qualifiées et à haut revenu, d'autres sont contraintes d'accepter de nouvelles formes de travail, peut-être plus flexibles, mais souvent aussi moins rémunérées et ne bénéficiant pas des avantages économiques qu'un employeur doit garantir pour une prestation similaire dans une relation de travail. Cette problématique a récemment amené la Commission européenne à proposer une directive visant à clarifier le statut professionnel des travailleurs et travailleuses de plateforme en prévoyant une présomption légale de relation de travail³⁵. En Suisse, le Tribunal fédéral a également confirmé l'existence d'une relation de travail et non l'exercice d'une activité indépendante des chauffeurs dans les affaires Uber.³⁶
- 19 En ce qui concerne le **champ d'application matériel** de la « protection » des travailleurs et travailleuses, il s'interprète de manière large. Il comprend tous les aspects de la personnalité, notamment la santé, la sphère privée et le droit de ne pas subir de discrimination³⁷. Hormis la LTr, c'est également en partie sur la base de l'art. 110 al. 1 let. a. Cst. qu'ont été adoptées la Loi fédérale du

29. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 8.

30. Loi fédérale du 13.3.1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr ; RS 822.11).

31. Art. 2 al. 1 let. d. et g. LTr.

32. Loi fédérale du 24.3.2000 sur le personnel de la Confédération (LPers), au niveau fédéral.

33. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 9 ; BSK-BV Cardinaux, art. 110 N. 5 ; CR Cst.-Lempen, art. 110 N. 22.

34. Tomassetti, p. 117 ; cf. CR Cst.-Lempen, art. 110 N. 61.

35. Commission européenne, Proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM/2021/762 final, 9.12.2021.

36. TF, arrêts du 30.5.2022, 2C_575/2020 et 2C_34/2021.

37. CR Cst.-Lempen, art. 110 N. 27.

24 mars 1995 sur l'égalité³⁸ et la Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés du 8 octobre 1999³⁹. En pratique, le Tribunal fédéral a déterminé qu'en vertu de son champ d'application, la LTr règle de manière exhaustive la protection des travailleurs et travailleuses⁴⁰. Les cantons n'ont donc en principe plus de compétence en la matière. Cependant, même lorsque la réglementation fédérale est **exhaustive**, une solution cantonale n'est pas exclue lorsqu'elle poursuit un but différent que la protection des travailleurs et travailleuses⁴¹. Ce cas de figure s'est présenté notamment en ce qui concerne la fermeture des magasins le dimanche, l'introduction d'un salaire minimum cantonal et l'interdiction de la fumée passive, comme présenté ci-dessous.

- 20 Sur la question de la fermeture des magasins le dimanche, le Tribunal fédéral rappelle de manière constante que les dispositions cantonales en matière de travail dominical et d'ouverture des magasins ne peuvent pas avoir pour but la protection des travailleurs et travailleuses, car cette question est réglée de manière exhaustive par la LTr⁴². La LTr réserve toutefois aux cantons les **prescriptions de police ayant trait au repos dominical** et aux heures d'ouverture, notamment afin d'assurer l'ordre et la tranquillité publique⁴³.
- 21 Dans le cadre de l'adoption d'une loi cantonale sur le **salaire minimum**, le Tribunal fédéral a également reconnu la compétence cantonale de légiférer, pour autant que la mesure ait pour objectif de lutter contre la pauvreté et ne constitue pas une mesure de politique économique ou de protection du travailleur. Cela signifie en pratique que le montant du salaire minimum doit se situer à un niveau relativement bas, proche du revenu minimal résultant des systèmes d'assurance ou d'assistance sociale⁴⁴.
- 22 De plus, la Confédération a usé de sa compétence législative pour protéger la santé des travailleurs et travailleuses en adoptant La loi fédérale sur la **protection contre le tabagisme passif**⁴⁵. L'art. 4 de cette loi prévoit néanmoins que les cantons peuvent adopter des dispositions plus strictes pour la « protection de la santé ». Le Tribunal fédéral a ainsi précisé que cette réserve autorise les cantons à interdire la fumée de façon plus stricte afin de protéger la santé des consommateurs et consommatrices, mais pas dans un but de protection des travailleurs et travailleuses, ce domaine étant régi de façon exhaustive par le droit fédéral⁴⁶. En matière de santé des travailleurs et travailleuses, la Confédération est enfin également intervenue durant la pandémie du COVID-19 en imposant certaines obligations aux employeurs⁴⁷. La Loi COVID-19 s'est toutefois basée plus largement sur la compétence fédérale en droit privé du travail, sans mentionner l'art. 110 Cst.⁴⁸
- 23 Enfin, le législateur fédéral a récemment affirmé que l'art. 110 al. 1 Cst. pouvait servir de base constitutionnelle complémentaire à l'art. 116 Cst. relatif aux allocations familiales en ce qui concerne la législation portant sur les **places d'accueil extra-scolaire** et extra-familial des enfants⁴⁹.

38. Loi fédérale du 24.3.1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

39. CR Cst.-Lempen, art. 110 N. 28 et N. 38.

40. ATF 143 I 403, consid. 7.5.2.

41. ATF 139 I 242, consid. 3.1.

42. Entre autres, ATF 130 I 279, consid. 2.3.1 (Bâle-Ville) ; récemment ATF 148 I 198 (Tessin).

43. Art. 71 let. c LTr ; cf CR Cst.-Lempen, art. 110 N. 35.

44. ATF 143 I 403, consid. 5.4.3 (Neuchâtel), puis confirmé dans l'arrêt du TF du 11.11.2021, 2C_302/2020, consid. 8.7 (Tessin).

45. Loi fédérale du 3.10.2008 sur la protection contre le tabagisme passif (RS 818.31).

46. ATF 139 I 242, consid. 3.3.

47. Pärli/Eggmann.

48. Loi fédérale du 25.9.2020 sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (Loi COVID-19 ; RS 818.102).

49. FF 2023 595.

2. Art. 110 al. 1 let. b Cst. : rapports entre employeurs et travailleurs

- 24 Selon l'art. 110 al. 1 let. b Cst., la Confédération peut légiférer « sur les **rapports entre employeurs et travailleurs**, notamment sur la réglementation en commun des questions intéressant l'entreprise et le domaine professionnel ». La lettre b reprend en substance la lettre correspondante de l'art. 34ter aCst., qui avait pour but de distinguer la compétence de la Confédération relative aux rapports « individuels » entre un employeur et un travailleur ou une travailleuse, rapports relevant du droit privé⁵⁰. En effet, les rapports individuels entre un employeur et un travailleur ou une travailleuse sont régis par la législation relative au contrat de travail (art. 319 à 362 du Code des obligations)⁵¹. Ces dispositions ont pour base constitutionnelle l'art. 122 al. 1 Cst., qui confère à la Confédération la compétence de légiférer en matière de droit civil. Au contraire, l'art. 110 al. 1 let. b Cst. porte sur la manière de participer à ou de gérer une entreprise et sur le rôle dédié aux travailleurs et travailleuses collectivement dans cette fonction.
- 25 L'initiative populaire « **pour la participation des travailleurs** », déposée en 1971, tendait ainsi à ce que la Confédération puisse légiférer expressément « sur la participation des travailleurs et de leurs organisations aux décisions dans les entreprises et administrations »⁵². L'Assemblée fédérale a soumis un contre-projet précisant que « la Confédération a le droit de légiférer sur une participation des travailleurs au niveau de l'exploitation, qui soit appropriée et sauvegarde les possibilités de décision et une gestion économique de l'entreprise »⁵³. Tant l'initiative populaire que le contre-projet ont été rejetés par le peuple et les cantons en mars 1976⁵⁴.
- 26 Au début des années nonante, une controverse est née sur le champ d'application matériel de l'art. 110 al. 1 let. b Cst. Une partie de la doctrine estimait que la base constitutionnelle n'était pas suffisante pour établir une législation sur la participation des travailleurs et travailleuses non seulement au niveau de l'exploitation de l'entreprise, mais également à la gestion économique de cette dernière⁵⁵. Pour d'autres, cette disposition n'excluait pas la compétence de la Confédération en la matière⁵⁶. C'est sur la base de cette disposition constitutionnelle que **la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises** (Loi sur la participation, LPart) a été adoptée le 17 décembre 1993⁵⁷, mais celle-ci ne porte pas sur la participation à la gestion économique d'une entreprise.
- 27 La Loi sur la participation s'applique aux entreprises privées et **garantit divers droits de participation** pour les travailleurs et travailleuses, dont celui d'être informés ou de participer à certaines questions comme la prévention des accidents⁵⁸. Dans les entreprises employant au moins cinquante personnes, celles-ci peuvent élire des représentants et représentantes⁵⁹. Ces droits appartiennent à toutes les personnes apportant durablement leur activité en exécution d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou dans le secteur d'entreprise, et cela quels que soient leur fonction ou niveau hiérarchique. Les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir disposer du temps nécessaire pour étudier les renseignements fournis par l'employeur, formuler des propositions concrètes et les porter à la connaissance de l'employeur⁶⁰.

50. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 16 ; Message FF 1997 I 327.

51. Loi fédérale du 30.3.1911 complétant le code civil (Code des obligations (CO) ; RS 220).

52. FF 1971 II 778.

53. FF 1974 II 889.

54. SGK BV-Gächter, art. 110 N. 30.

55. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 17.

56. Eichenberger, p. 363.

57. Loi fédérale du 17.12.1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (LPart ; RS 822.14).

58. Art. 9 et 10 LPart.

59. Art. 3 LPart.

- 28 La controverse persiste quant à la question de savoir si l'art. 110 al. 1 let. b Cst. peut servir de base à une loi garantissant non seulement l'information ou la consultation, mais une véritable **participation des travailleurs et travailleuses à la gestion**, c'est-à-dire à la prise de décisions de l'entreprise⁶¹.

3. Art. 110 al. 1 let. c Cst. : service de placement

- 29 En vertu de l'art. 110 al. 1 let. c Cst., la Confédération peut légiférer « **sur le service de placement** ». Cette disposition correspond à la lettre e de l'article 34ter aCst. dans sa version de 1947⁶². La notion de placement s'étend tant au placement privé qu'au placement public de personnes⁶³.
- 30 Cette disposition constitue le fondement de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services du 6 octobre 1989 (LSE)⁶⁴. Cette loi porte tant sur le placement privé de personnel et la location de services que le service public de l'emploi. Elle a pour **but de protéger les travailleurs et travailleuses qui recourent à ces services**⁶⁵. Avec cette loi, le législateur fédéral régleme ainsi de manière exhaustive le service de placement, ce qui n'était pas le cas de la précédente Loi sur le service de l'emploi du 22 juin 1951⁶⁶.
- 31 La LSE a pour but **d'éviter le placement « au noir »** et d'améliorer la protection des travailleurs et travailleuses, tout en assurant la priorité de l'activité privée de placement sur le placement public. Elle régleme également l'activité des bureaux temporaires ou intérimaires ainsi que la relation et le contrat de travail temporaire, ce qui n'était pas le cas de l'ancienne loi⁶⁷. Elle s'accompagne de l'Ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi⁶⁸. Le chapitre concernant le service public de l'emploi a été complété en 2017 par une section sur l'obligation de communiquer les postes vacants⁶⁹. Cette modification fait suite à l'adoption de l'art. 21a de la Loi fédérale sur les étrangers du 16 décembre 2005⁷⁰, intervenue dans le cadre de la mise en œuvre de l'art. 121a Cst. relatif à la gestion de l'immigration⁷¹.

4. Art. 110 al. 1 let. d Cst. : conventions collectives de travail

- 32 Avec la révision constitutionnelle de 1947 sur les articles économiques, la Confédération avait acquis la compétence de légiférer sur « la force obligatoire générale des contrats collectifs de travail »⁷². Le texte de l'actuelle Constitution de 1999 est plus précis. Il confère à la Confédération le droit de légiférer « sur **l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail** ».
- 33 Une **convention collective** de travail est un accord conclu entre des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs et travailleuses, d'autre part. Elle porte sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs et travailleuses intéressés⁷³. La particularité de la convention collective de travail est qu'elle lie des *tiers*, à savoir les membres des associations signataires qui n'ont pas directement conclu la convention. Ses

60. ATF 130 III 102 consid. 4.3.

61. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 18 ; SGK BV-Gächter, art. 110 N. 30. ; CR Cst.-Lempen, art. 110 N. 42 ; FF1997 I 326-327.

62. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 19.

63. SGK BV-Gächter, art. 110 N. 31.

64. Loi fédérale du 6.10.1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE ; RS 823.11).

65. Art. 1 LSE ; FF 1985 III 524 ss.

66. ATF 109 Ia 61 consid. 2b ; ATF 120 Ia 89 consid. 3c.

67. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 19.

68. Ordonnance du 16.1.1991 sur le service de l'emploi (OSE ; RS 823.111).

69. Modification du 8.12.2017 ; RO 2018 841.

70. Loi fédérale du 16.12.2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20).

71. CR Cst.-Lempen, art. 110 N. 47.

72. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 21.

73. Art. 356 CO, cf. CR CO-MEIER, art. 356 N. 2, pour le détail.

dispositions ont un effet direct et impératif envers les employeurs et travailleurs et travailleuses qu'elles lient⁷⁴. En pratique, 581 conventions collectives de travail couvraient plus de 2,1 millions d'employés et employées en Suisse au 1^{er} mars 2018⁷⁵.

- 34 En revanche, une convention collective ne lie pas les employeurs et travailleurs et travailleuses non membres d'une association signataire⁷⁶. L'existence d'un potentiel avantage économique pour les entreprises concurrentes « dissidentes » est problématique. Un tel avantage peut naître, par exemple, pour un employeur non membre qui n'est dès lors pas tenu de respecter le salaire minimum convenu par les autres employeurs d'une branche. Afin de pallier cette éventualité et de rétablir une concurrence plus équitable, la Confédération a la compétence, à certaines conditions, d'**étendre le champ d'application d'une convention collective de travail** à l'ensemble d'une branche économique ou à une profession particulière. À noter que le respect des conditions de travail et salaires minimaux d'une convention collective déclarée de force obligatoire s'applique également aux entreprises qui ont leur siège à l'étranger et détachent du personnel en Suisse au sens de la Loi sur les travailleurs détachés⁷⁷.
- 35 La Confédération a pleinement usé de cette compétence avec l'adoption de la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 (LECCT)⁷⁸. Cette loi décrit les **conditions d'extension d'une convention** afin de prendre en compte les droits et les intérêts des acteurs qui n'y sont pas soumis. Ces conditions trouvent leur base constitutionnelle dans l'art. 110 al. 2 Cst., tel que présenté dans la section suivante.

B. Art. 110 al. 2 Cst. : conditions d'extension des conventions collectives

- 36 L'art. 110 al. 2 Cst. est directement lié à la compétence fédérale de légiférer sur l'extension du champ d'application d'une convention collective de travail de l'al. 1 let. d. À la lecture de l'art. 110 al. 2 Cst., la Confédération doit **respecter plusieurs conditions** pour étendre le champ d'application d'une convention collective de travail à l'ensemble d'une branche ou d'une profession. Ces conditions sont précisées à l'art. 2 LECCT.
- 37 Premièrement, l'extension d'une convention doit tenir compte équitablement des intérêts légitimes des **minorités et des particularités régionales**. L'extension ne peut être prononcée que si la convention collective couvre déjà un nombre important d'employeurs et de travailleurs et travailleuses. L'art. 2 ch. 3 LECCT prévoit à cet égard un système de triple quorum. La convention doit déjà s'appliquer à la majorité des travailleurs et travailleuses et des employeurs de la branche ou de la profession et les employeurs liés par la convention doivent en outre déjà employer la majorité de tous les travailleurs et travailleuses. Plusieurs initiatives parlementaires « pour un partenariat social moderne » ont demandé la suppression de cette dernière condition, au motif que cette exigence était difficile à remplir dans les branches économiques ou un grand nombre de micro-entreprises employaient chacune un petit nombre de travailleurs et travailleuses⁷⁹. Pour la minorité qui est sujette à l'extension, la loi prévoit uniquement que les intérêts de cette minorité doivent être pris en compte quand ils résultent de la diversité des conditions régionales et des entreprises⁸⁰. Enfin, l'extension doit

74. Art. 357 al. 1 CO.

75. Office fédéral de la statistique, Conventions collectives de travail, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/conventions-collectives-travail-partenariat-social/conventions-collectives-travail.html>.

76. CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 21.

77. Loi fédérale du 8.10.1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types (LDét ; RS 823.20) ; art. 2 al. 2 LDét ; cf. CR Cst.-Lempen, art. 110 N. 38.

78. Loi fédérale du 28.9.1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT ; RS 221.215.311).

79. CR Cst.-Lempen, art. 110 N. 56 ; Initiatives parlementaires 17.406, 17.407 et 17.408

respecter le principe de l'égalité devant la loi et la liberté syndicale. Sur la condition du respect de la liberté syndicale, l'art. 2 ch. 5 LECCT précise uniquement que les acteurs conservent leur droit de s'affilier à une association ou de ne pas le faire.

- 38 Ces conditions doivent être également respectées par les cantons, lorsque l'extension se limite à tout ou partie du **territoire d'un seul canton**. En pratique, la jurisprudence du Tribunal fédéral a ainsi porté sur le respect du droit fédéral lors de l'extension d'une convention collective, notamment par les cantons⁸¹.

C. Art. 110 al. 3 Cst. : 1er août

- 39 L'art. 110 al. 3 Cst. dispose que le **1^{er} août** est le jour de la fête nationale. Il est assimilé aux dimanches du point de vue du droit du travail et il est rémunéré. Il constitue, à ce jour, le seul jour férié fédéral⁸². Cette date fait référence au Pacte fédéral par lequel les trois cantons primitifs (Uri, Schwyz, Unterwald) ont conclu une alliance défensive au début du mois d'août 1291⁸³. Le 1^{er} août a été introduit à l'art. 116bis aCst. suite à l'acceptation de l'initiative populaire « pour un jour de fête nationale férié » du 26 septembre 1993⁸⁴. L'art. 110 al. 3 Cst. est accompagné de l'Ordonnance du 30 mai 1994 sur la fête nationale qui rappelle que le 1^{er} août est un jour férié chômé assimilé aux dimanches et non imputable au nombre de jours fériés selon l'art. 18 al. 2 LTr⁸⁵ et qui doit être entièrement rémunéré⁸⁶. L'art. 2 de l'Ordonnance précise ensuite que l'occupation des travailleurs et travailleuses le jour de la fête nationale est régie par les prescriptions relatives au travail dominical, sous réserve du droit cantonal régissant le repos dominical et les heures d'ouverture des établissements qui servent au commerce de détail, à la restauration ou au divertissement⁸⁷.
- 40 Le fait que cette disposition ait été insérée dans l'art. 110 Cst., relatif au travail, est dû à sa deuxième phrase, qui définit la manière dont ce jour doit être traité au regard du droit du travail. Premièrement, le 1^{er} août est assimilé aux dimanches. L'art. 1 de l'Ordonnance sur la fête nationale ainsi que l'art. 20a al. 1 LTr le précisent également. Les dispositions relatives à l'interdiction du travail dominical ainsi que les dérogations à cette interdiction s'appliquent ainsi au 1^{er} août. Deuxièmement, l'al. 3 consacre le principe de la rémunération. À l'origine, l'art. 116bis aCst. ne traitait pas de la rémunération. Aujourd'hui, l'art. 110 al. 3 Cst. confère directement un **droit au paiement du salaire**⁸⁸. Cette obligation n'a été reprise ni dans le Code des obligations, ni dans la Loi sur le travail. Selon le Tribunal fédéral, le droit au versement du salaire est un droit découlant directement de la Constitution⁸⁹. La jurisprudence a par ailleurs précisé que ce droit au salaire existait également vis-vis des personnes rémunérées à l'heure, pour autant qu'elles aient travaillé le 1^{er} août⁹⁰. Ce droit est invocable tant dans les rapports de droit privé que dans les rapports de droit public.

À propos des auteur-es

80. Art. 2 ch. 1 LECCT.

81. TF, arrêt du 11.5.2020, 2C 910/2019 ; TF, arrêt du 5.3.2010, 4A_593/2009, consid. 1.3 ; cf. BSK BV-Cardinaux, art. 110 N. 40-48, pour le détail de la jurisprudence.

82. SGK BV-Gächter, art. 110 N. 36.

83. BSK BV-Cardinaux, art. 110 N. 48.

84. FF 1993 IV 275.

85. Art. 1 al. 1 et 2 Ordonnance sur la fête nationale.

86. Art. 1 al. 3 Ordonnance sur la fête nationale.

87. Art. 3 Ordonnance sur la fête nationale.

88. Pour plus de détails quant aux travaux ayant conduit l'Assemblée fédérale à préciser que le jour de la fête nationale serait rémunéré, voir CR Cst.-Mahon, art. 110 N. 24, note 62.

89. ATF 136 I 290.

90. ATF 136 I 290 consid. 2.4.

Prof. Dr. Nicolas Bueno est professeur de droit international et européen à UniDistance Suisse. Il a obtenu son doctorat à l'Université de Lausanne et mené des recherches doctorales et postdoctorales à Columbia Law School (Fulbright), à l'Université de Louvain, à la London School of Economics et à l'Université de Zurich (SNF-Ambizione). Ses projets de recherche portent sur la responsabilité des entreprises multinationales en matière travail et sur l'avenir du droit du travail dans la théorie de post-croissance.

Yasmin Bellazrak – Dinari, MLaw, est doctorante et assistante de recherche et d'enseignement en droit international public au sein d'UniDistance Suisse. Elle rédige actuellement une thèse de doctorat sur la protection internationale accordée aux personnes migrantes victimes de traite d'êtres humains. Ses recherches portent principalement sur la protection internationale des droits humains.

LECTURES COMPLÉMENTAIRES RECOMMANDÉES

Bogg Alan/Ford Michael, Article 31: Fair and Just Working Conditions, in: Peers Steve/Hervey Tamara/Kenner Jeff/Ward Angela (édit.), *The EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden 2022, 875-922.

Bueno Nicolas, Corporate Liability for Violations of the Human Right to Just Conditions of Work in Extraterritorial Operations, 21(5) *The International Journal of Human Rights* (2017) 565-588, <https://doi.org/10.1080/13642987.2017.1298092>.

Dunand Jean-Philippe/Lempen Karine/Perdaems Elsa, *Droit du travail*, Bâle 2020.

Portmann Wolfgang/Wildhaber Isabelle, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 4ème éd., Zürich/St.Gallen 2020.

Saul Ben/Kinley David/Mowbray Jacqueline, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases, and Materials*, Art. 7: Just and Favourable Conditions of Work, Oxford 2014.

Saul Ben, Right to Just and Favourable Conditions of Work, in: Binder Christina/Nowak Manfred (édit.), *Elgar Encyclopedia of Human Rights*, Cheltenham 2022, p. 583-588.

Wyler Rémy/Heinzer Boris, *Droit du travail*, Berne 2019.

BIBLIOGRAPHIE

Baumann Werner/Moser Peter, Agriculture, chap. 4. Les XIXe et XXe siècles, in : *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, version du 19.11.2007, Online : <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/013933/2007-11-19/>.

Böhmert Victor, *Arbeiterverhältnisse und Fabrikeinrichtungen der Schweiz*, Bericht erstattet im Auftrage der eidgenössischen Generalcommission für die Wiener Weltausstellung, vol. I, Zürich 1873.

Bueno Nicolas, Right to Work, in Binder Christina/Nowak Manfred (édit.), *Elgar Encyclopedia of Human Rights*, Cheltenham 2022, p. 578–583.

Cardinaux Basile, in: Waldmann Bernhard/Belser Eva Maria/Epiney Astrid (édit.), *Basler Kommentar*, Art. 110 der Bundesverfassung, Basel 2015.

Eichenberger Kurt, Verfassungsrechtliche Festlegung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, in: *Mélanges Frank Vischer*, Zurich 1983.

Engermann Stanley, The History and Political Economy of International Labor Standards, in: Kaushik Basu/Henrik Horn/Lisa Román/Judith Shapiro (édit.) International Labor Standards: History, Theory, and Policy Options, Wiley 2003, p. 9-83.

Fabre Cécile, Social Rights in European Constitutions, in: Gráinne de Búrca (édit.), Social Rights in Europe, Oxford 2005, p. 15-28.

Gächter Thomas, Art. 110 BV, in: Ehrenzeller Bernhard/Schindler Benjamin/Schweizer Rainer/Vallender Klaus (édit.), Die Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, Zürich 2014.

Lempen Karine, Art. 110 Cst., in: Martenet Vincent/Dubey Jacques (édit.), Commentaire romand de la Constitution fédérale, Bâle 2021.

Mahon Pascal, Art. 110 Cst., in : Aubert Jean-François/Mahon Pascal (édit.), Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18.4.1999, Zurich, Bâle, Genève, 2003.

Meier Anne, Art. 356 CO, in: Thévenoz Luc/Werro Franz (édit.), Code des obligations I, Commentaire romand, Bâle 2021.

Pärli Kurt/ Eggmann Jonas, Corona und die Arbeitswelt: Bestandsaufnahme und Würdigung der aktuellen Rechtslage, Jusletter 8.2.2021.

Perrenoud Stéphanie, L'évolution historique du droit de la relation de travail, in : Dunand Jean-Philippe/Mahon Pascal/Perrenoud Stéphanie (édit.), Le droit de la relation de travail à la croisée des chemins : convergences et divergences entre le droit privé du travail et le droit de la fonction publiques, Genève/Zürich, 2016, p. 1-220.

Tomassetti Julia, Neoliberal Conceptions of the Individual in Labour Law, in: Addabbo Tindara (édit.), The Collective Dimensions of Employment Relations, Cham 2021, p. 117-154.