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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 36 (1944)

Heft: 9

Artikel: La force obligatoire des contrats collectifs et l'obligation de respecter la paix du travail

Autor: Meyer, Manfred

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384403

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: 13.07.2025

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

La force obligatoire des contrats collectifs et l'obligation de respecter la paix du travail.

Par le Dr *Manfred Meyer.*

L'article que l'on va lire traite ce problème sous un angle théorique. A notre avis, si l'on a renoncé à lier l'obligation absolue de respecter la paix à la déclaration de force obligatoire générale, c'est avant tout pour les mêmes raisons que celles dont s'est inspiré le Tribunal fédéral en repoussant cette obligation *lorsque les parties n'en sont pas convenues expressément.*

Si l'on considère que non seulement les signataires, mais tous les participants, c'est-à-dire tous les employeurs et tous les salariés, sont tenus de respecter la paix du travail, il faut définir de manière plus précise cette obligation. Attendu que le salarié, pris isolément, ne peut guère s'attaquer aux dispositions contractuelles, il conviendrait de préciser en quoi consiste, pour ce dernier, l'obligation de ne pas troubler la paix du travail. S'agit-il, par exemple, de lui interdire de quitter son emploi pour un autre qui lui assure un salaire supérieur aux normes déclarées d'applicabilité générale? *La rédaction.*

I.

L'arrêté fédéral du 23 juin 1943 permettant de donner force obligatoire générale (F. O. G.) aux contrats collectifs de travail ne se limite pas aux contrats collectifs; il s'étend aussi aux « accords analogues ». « Des conventions passées entre associations d'employeurs et de travailleurs sur des questions relatives aux conditions de travail (contrats collectifs et accords analogues) peuvent recevoir force obligatoire générale selon les dispositions ci-après. » Comme il ressort des débats parlementaires, cet article ne vise pas seulement les accords relatifs aux salaires, mais aussi les ententes telles que la convention conclue dans l'industrie des machines et métaux. En assouplissant le texte, on a voulu réserver la possibilité de munir de la F. O. G. les ententes de ce genre, c'est-à-dire les conventions qui n'ont pas le caractère de contrat collectif parce qu'elles ne contiennent pas de dispositions normatives.

Tandis que la F. O. G. a été conférée à de nombreux contrats collectifs et conventions fixant les salaires et les allocations de renchérissement, ce n'est encore le cas pour aucune des ententes qui impliquent l'obligation de respecter la paix du travail. La convention de la métallurgie du 19 juillet 1937, bien qu'elle impose aux parties cette condition, a été renouvelée sans que les partenaires demandent la déclaration de F. O. G. On constate que cette clause est d'autant moins nécessaire qu'une profession est mieux organisée. Mais est-il possible de donner force obligatoire générale à la clause par laquelle les parties s'engagent à respecter la paix du travail, y compris les points qui ne sont pas réglés contractuellement?

II.

A l'article premier, apparemment clair, s'oppose l'article 15, qui ne prescrit qu'une obligation relative de maintenir la paix (sur les points réglés par le contrat): « Tant que la décision donnant force obligatoire générale à des clauses d'un contrat collectif de travail est applicable, les parties doivent maintenir la paix entre elles sur les points réglés par ces clauses. Elles ne doivent en conséquence employer ni continuer d'employer aucun moyen de contrainte. »

En 1941 comme en 1943, lors de la promulgation et de la prorogation de l'arrêté, plusieurs parlementaires ont demandé que le législateur impose l'obligation absolue de maintenir la paix. Cette obligation est néanmoins restée relative, notamment parce que le fait de combiner la déclaration de F. O. G. et l'obligation de respecter de manière absolue la paix aurait lié trop fortement les parties, tout en étant assimilable à une intervention de l'Etat.

Cependant, l'obligation relative de l'article 15 exclut la possibilité de munir de la F. O. G. un contrat collectif ou tout autre accord analogue prescrivant l'obligation absolue de maintenir la paix, et cela pour les raisons suivantes: L'arrêté fédéral a le caractère d'une loi, ce qui est encore plus nettement le cas depuis que la clause d'urgence a été abandonnée. L'article 15 ressortit donc au droit public. Les parties liées par un contrat muni de la F. O. G. sont obligées ipso facto de respecter la paix quant aux points réglés par le dit contrat (obligation relative). Elles ne peuvent donc ni éluder cette obligation, ni la limiter, ni l'étendre. En conséquence, *une entente prévoyant l'obligation de maintenir la paix ne peut être munie de la F. O. G.*

III.

Le problème se complique du fait que tout contrat collectif implique une obligation relative de respecter la paix du travail. Lorsqu'un contrat collectif a reçu force obligatoire générale, il convient de se demander si l'obligation contractuelle de maintenir la paix peut être suspendue et remplacée par celle (de droit public) découlant de la F. O. G. Ce n'est pas le cas. A la suite de l'interdiction, stipulée par le C. O., d'engager des tiers par la signature d'un contrat, l'obligation de respecter la paix est limitée aux associations signataires. Elle ne s'étend donc pas aux membres. Ceux-ci n'ont d'obligation qu'envers leur association.

En revanche, l'obligation de ne pas enfreindre la paix stipulée par l'article 15 a un caractère de droit public. Lorsque la F. O. G. est prononcée, les membres des associations et les dissidents sont astreints à la même obligation. Pour ce qui concerne ces derniers, notamment (qui, même après que le contrat a reçu la F. O. G., continuent de n'avoir aucune obligation envers les associations), il apparaît nettement que l'article 15 ne permet ni d'étendre ni de modifier l'obligation contractuelle déjà existante de maintenir la

paix. Il est donc évident que l'article 15 implique ipso facto l'obligation de respecter la paix pour les accords munis de la F. O. G. qui ne stipulent ni expressément — parce qu'ils n'ont pas absolument le caractère de contrats collectifs — ni tacitement cette obligation.

En résumé, nous distinguons trois éléments: Tout d'abord, aucune modification n'intervenant, les obligations des membres des associations sont maintenues. Il en résulte, en ce qui concerne la paix dans les relations du travail, des obligations parallèles procédant des droits de nature différente. Par la déclaration de F. O. G., tous les participants sont astreints à l'obligation relative — qui ressortit au droit public — de maintenir la paix; les membres des associations contractantes restent soumis aux obligations qu'implique leur qualité de sociétaire et, enfin, les associations sont liées par les obligations découlant du contrat collectif lui-même.

IV.

Il ressort de ce qui précède que l'obligation de maintenir la paix imposée par la F. O. G. vise directement non pas les associations, mais tous les salariés et les employeurs de la branche concernée. Sous le terme de « parties » (astreintes au maintien de la paix) de l'article 15, il faut entendre les membres des associations et les dissidents.

Nous en arrivons donc à cette distinction essentielle, à savoir que l'obligation de respecter la paix du travail stipulée par le contrat collectif n'engage que les associations signataires, mais que *l'obligation impliquée par la F. O. G., en revanche, lie toutes les personnes qui sont soumises aux clauses déclarées d'applicabilité générale.*

V.

En conséquence, la violation de la paix du travail entraîne deux sortes de sanctions. Tout d'abord, en cas d'inobservation de clauses d'un contrat collectif ayant reçu force obligatoire générale, les dispositions du droit civil sur l'inexécution des obligations sont applicables (art. 17). En outre, celui qui rompt la paix prescrite, peut être puni d'une amende de 2000 francs au plus (art. 23). A cela s'ajoutent les peines conventionnelles prévues par les contrats et les conventions.

La participation à une grève peut donc entraîner non seulement la perte de la garantie conventionnelle déposée à la banque aux termes de l'accord, mais encore une amende conformément à l'article 23 de l'arrêté fédéral; enfin, elle peut être suivie de congédiements. Si la grève est en rapport direct avec des clauses qui ont reçu F. O. G., les grévistes ne peuvent prétendre que seule la responsabilité de l'association est engagée — ou encore que celle-ci a exercé une contrainte — pour la simple raison qu'ils sont soumis

directement à l'obligation de droit public découlant de la déclaration de F. O. G. Dans ces conditions — en raison de cette disposition impérative — le fait d'interrompre le travail — même si cette interruption était trop brève pour justifier un congédiement — pourrait avoir des conséquences désagréables pour le salarié, celui-ci ayant enfreint l'obligation relative, mais directe, de maintenir la paix.

Cet effet direct de l'obligation « relative » de respecter la paix imposée par la F. O. G. supplée en quelque sorte à l'impossibilité de munir de la force obligatoire générale une convention qui prescrit une paix absolue dans les relations du travail.

La protection des jeunes gens et des femmes en droit fédéral et en droit zurichois.

Par M. le Dr *G. Leu*, chef de l'Office de l'industrie
et des arts et métiers du canton de Zurich.

Avant-propos.

Dans de nombreux pays belligérants et occupés, les jeunes gens et les femmes sont affectés en nombre croissant à des travaux qui, autrefois, étaient réservés uniquement aux travailleurs adultes. Il va sans dire que cela ne laisse pas d'influencer la santé des jeunes gens des deux sexes; plus encore, cet état de choses est aggravé par une alimentation déficitaire, par une durée du travail trop longue, par l'obligation d'accomplir, pendant les heures de loisir, divers services auxiliaires et enfin par les conséquences morales de la guerre (nombre de ces jeunes gens sont séparés de leurs parents, leur foyer a été détruit par un bombardement ou, ressortissants d'une nation vaincue, ils ont perdu toute liberté et ne sont plus que les objets d'une police toute-puissante). Toutes les mesures législatives qui protègent la famille, la femme, la mère, la jeunesse, ont été jetées par-dessus bord. L'Etat ne vise qu'à un seul but: gagner la guerre à tout prix! Cette jeunesse ne sait, ne peut plus être jeune et la femme a été arrachées à ses fonctions naturelles. Les conséquences morales et physiques de ces abus seront ressenties longtemps encore.

La jeunesse suisse, les femmes qui travaillent ont été préservées de ce malheur. Malgré la mobilisation, l'accroissement du degré d'occupation et de l'intensité du travail, les restrictions consécutives à la guerre, notre existence se poursuit de manière relativement normale. Non seulement la législation sociale continue d'être appliquée, mais encore elle a été fortement développée pendant la guerre (loi fédérale sur l'âge minimum des travailleurs,