

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 41 (1949)
Heft: 7

Artikel: L'exécution des clauses de contrats collectifs de travail déclarées d'application obligatoire générale
Autor: Siegrist, Willi
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384608>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

41^{me} année

Juillet 1949

N° 7

L'exécution des clauses de contrats collectifs de travail déclarées d'application obligatoire générale

Par *Willi Siegrist*

I. Les expériences faites sur la base de la réglementation actuelle

Depuis huit ans à peu près il est possible d'attribuer force obligatoire générale à des contrats collectifs de travail passés entre associations d'employeurs, d'une part, et de travailleurs, d'autre part. On peut sans autre affirmer que cette nouvelle institution juridique a, dans les grandes lignes, fait ses preuves. S'il est vrai que certaines critiques s'élevèrent contre divers aspects de la déclaration de force obligatoire générale, aucun jusqu'à présent n'a combattu l'institution comme telle et réclamé son abrogation.

Les meilleurs services rendus par le nouvel instrument juridique jusqu'à ce jour consistent en ce qu'il a *facilité et favorisé l'adaptation des salaires au renchérissement*. Dans plusieurs professions, les salaires ont pu, grâce à cet instrument qui a permis de rendre les clauses normatives des contrats collectifs applicables aussi aux dissidents, être ajustés plus rapidement et avec moins de difficultés, étant donné que les membres des associations n'avaient ainsi pas à craindre la concurrence des dissidents payant à leurs ouvriers des salaires inférieurs.

En outre, dans nombre de professions, l'institution de la déclaration de force obligatoire générale a *pratiquement donné la possibilité de conclure des contrats collectifs*. En effet, en particulier dans les professions où les employeurs et les travailleurs n'étaient pas, dans leur grande majorité, organisés, les employeurs organisés ne se seraient pas liés à un contrat collectif par crainte de la concurrence des dissidents. Nombreux sont les cas où la déclaration de force obligatoire générale n'a pas eu seulement pour effet d'étendre

l'applicabilité du contrat collectif aux dissidents, mais a tout d'abord rendu possible la conclusion du contrat comme tel. Il s'agit là d'un des effets indirects de la déclaration de force obligatoire générale qui jusqu'à présent n'a peut-être pas été apprécié à sa juste valeur.

Les *expériences* faites jusqu'à ce jour avec la déclaration de force obligatoire générale l'ont été durant une période qu'on peut qualifier d'*extraordinaire*, par suite d'un concours de circonstances telles que le *temps de guerre* et de *conjoncture économique*, alors que la main-d'œuvre faisait défaut. Le danger que les travailleurs s'engageassent dans d'autres entreprises et professions offrant des conditions de salaire et de travail plus favorables obligeait les employeurs à observer pratiquement les contrats collectifs même s'ils n'étaient pas déclarés obligatoires. C'est donc avec une certaine raison qu'on affirme que la déclaration de force obligatoire générale n'a pas encore soutenu l'épreuve du temps et qu'il faudra, pour ce faire, attendre une pression économique. On peut toutefois dire avec certitude d'ores et déjà que la *déclaration de force obligatoire générale revêtira, en temps de crise, une importance accrue* par rapport à une période de conjoncture économique favorable. Etant donné que la concurrence, notamment la concurrence déloyale, joue un rôle bien plus considérable durant une période de dépression économique, l'unification des bases de la concurrence, pour ce qui a trait au salaire notamment, revêt à ce moment-là une importance primordiale. De même, on peut certainement admettre que la question de l'exécution de clauses rendues d'application obligatoire générale acquerra également, en temps de crise, une importance bien plus grande qu'en temps de haute conjoncture. Cependant, le fait qu'un contrat collectif a reçu force obligatoire générale n'est pas essentiel en soi, il faut surtout que le contrat soit généralement respecté. Pour mieux saisir l'importance de ce point, il n'y a qu'à se remémorer le rapport de M. L. Burckhardt, secrétaire de l'Office cantonal de conciliation du canton de Bâle-Ville, au sujet des expériences faites dans cette ville lorsqu'on introduisit le contrôle officiel sur l'application des contrats collectifs. Il dit entre autres :

Au début, le contrôle rencontra toutes sortes de difficultés. On dut constater qu'avant l'introduction du nouveau système de contrôle, les contrats collectifs n'étaient souvent pas respectés du tout. Les travailleurs acquittaient des milliers de francs pour des vacances qui ne leur étaient pas accordées. Les suppléments de salaire prescrits par la loi ou par des contrats pour les heures supplémentaires de travail étaient dans une large mesure soustraits aux travailleurs par des administrateurs complaisants, souvent à l'insu même de la direction de l'entreprise. Des ouvriers sans scrupules s'assuraient d'autres avantages, plus ou moins réels, en passant avec l'employeur des conventions secrètes portant sur des salaires inférieurs à ceux du contrat collectif. D'autre part, des employeurs sans

conscience, profitant d'une position plus forte par rapport à celle des ouvriers menacés de chômage, se faisaient restituer secrètement de leurs travailleurs les montants qu'ils avaient dû verser après coup grâce au contrôle de l'Office de conciliation; ils les obligeaient même à déposer des faux témoignages... L'idée qu'un contrat collectif doit être observé tout aussi scrupuleusement qu'un contrat individuel de travail ou un contrat de livraison n'existait pour ainsi dire pas... Le respect du contrat collectif ne peut donc pas être considéré comme une chose qui va de soi, ni à Bâle ni ailleurs en Suisse¹.

La question de savoir comment ce problème doit être résolu revêt donc une importance décisive. Vu que la durée de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943 permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail arrive à échéance à la fin de 1951 et qu'une commission d'experts a déjà été chargée de rédiger un projet de *loi réglant définitivement* cette matière, il nous semble opportun d'examiner ce problème d'un peu plus près.

II. L'exécution des clauses de contrats collectifs de travail déclarées obligatoires, sur la base de l'arrêté actuellement en vigueur

1. L'article 17 de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943 permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail établit ce qui suit sur l'inexécution des engagements, les peines conventionnelles et les contrôles:

¹ En cas d'inobservation de clauses d'un contrat collectif de travail ayant reçu force obligatoire générale, les dispositions du droit civil sur l'inexécution des obligations sont applicables. Les clauses de contrats collectifs de travail relatives aux conséquences des infractions et au contrôle de l'observation du contrat par les parties ne peuvent recevoir force obligatoire générale que s'il s'agit de sanctionner des obligations importantes. Les dispositions des articles 23 et 25 sont réservées.

² L'autorité compétente (art. 3) peut, pour l'exécution du contrôle, faire appel au concours des associations contractantes et de leurs organes. Le Conseil fédéral peut déléguer aux cantons des attributions en matière de contrôle.

³ Le Conseil fédéral édictera des prescriptions complémentaires au sujet du contrôle et des frais.

2. Les premiers contrats collectifs rendus obligatoires après l'entrée en vigueur du dit arrêté fédéral ne contenaient ni des clauses relatives au contrôle ni des sanctions. Dans ces cas, la déclaration de force obligatoire générale ne faisait qu'*étendre l'applicabilité* de certaines clauses du contrat collectif aux dissidents. *Chaque ouvrier devait songer lui-même à faire valoir ses droits, cas échéant, par une action devant le juge civil.* Cette procédure serait tout à fait normale et suffisante si les contrats collectifs étaient respectés

¹ «Revue suisse d'économie politique et de statistique», 77^e année, 1941, page 527.

comme sont ordinairement respectées, en Suisse, les autres conventions. Il arrive toutefois que des employeurs et des travailleurs, qui appliquent scrupuleusement tout autre contrat, considèrent comme chose d'importance tout à fait secondaire le fait d'observer ou non le contrat collectif. Souvent le contrat collectif est considéré plutôt comme une ligne directrice que comme une série de dispositions normatives.

Tant que le contrat collectif n'est pas déclaré d'application obligatoire générale, les organisations contractantes peuvent, cas échéant, appliquer aux membres qui n'observent pas le contrat collectif des sanctions syndicales. Cette possibilité n'existe pas à l'égard des dissidents, étant donné qu'on ne peut évidemment pas appliquer les sanctions syndicales à des personnes qui ne sont pas membres d'une des associations contractantes. Par conséquent, l'ouvrier qui travaille chez un employeur dissident, soumis au contrat collectif grâce à la déclaration de force obligatoire générale, n'a pas, en cas de conflit, d'autres possibilités pour faire valoir ses droits que d'intenter une action de droit civil devant le juge. Il s'agit ici d'un point dont l'importance pratique — ceux qui s'occupent journalièrement de l'application des contrats le savent — est plus grande qu'on le croit généralement. En effet, l'application de ces contrats dépend pratiquement beaucoup plus de l'action exercée sur les membres par leurs associations et surtout par la *communauté contractuelle* (commissions paritaires de contrôle et tribunaux contractuels d'arbitrage) que la nature normative que le C. O. accorde aux clauses du contrat collectif.

Les expériences faites démontrent, malheureusement, que la solution qui consiste à *laisser à l'intéressé le soin d'intenter une action civile devant le juge ne permet pas d'atteindre le but voulu*. L'ouvrier est, en général, économiquement trop dépendant de son employeur pour qu'il puisse exiger une application stricte des clauses rendues obligatoires et, cas échéant, citer son patron devant le juge. Mentionnons encore l'aversion tout à fait naturelle qu'on éprouve généralement contre les procès.

S'il va sans dire qu'on ne saurait généraliser et qualifier de non sociaux tous les employeurs, on peut, d'autre part, affirmer que les employeurs qui ne respectent pas les contrats collectifs et qui ne veulent pas s'y soumettre, malgré les invitations réitérées, sont généralement ceux qui ne veulent pas non plus accepter sans autre une sentence du juge, favorable au travailleur. Par représaille, ils licencient alors le travailleur.

Si après le licenciement le travailleur pouvait encore faire valoir les droits que lui accorde le contrat collectif, les inconvénients seraient peut-être supportables, mais tel n'est pas le cas. Le contrat collectif contient toute une série de dispositions qui doivent être appliquées *pendant la durée des rapports de travail*. Citons, par

exemple, les clauses sur la durée du travail et du repos et sur les vacances, ainsi que celles relatives à la protection ouvrière, à la prévention des accidents et à l'hygiène du travail. Comment l'ouvrier peut-il, après cessation des rapports de travail, se défendre contre l'employeur qui n'a pas respecté les dites dispositions et comment l'employeur social observant le contrat collectif peut-il être protégé contre la concurrence des employeurs qui, grâce à la non-observation du contrat collectif, est à même de livrer à des prix inférieurs? La nature normative à elle seule ne permet donc pas au contrat collectif et à la déclaration de force obligatoire générale d'atteindre pleinement leur but ².

3. Se fondant sur les expériences faites avec les premiers contrats collectifs rendus obligatoires, les associations contractuelles ont ensuite demandé qu'avec les clauses matérielles du contrat soient également déclarées d'application générale les clauses concernant le *contrôle et les sanctions*. Actuellement, dans la plupart des arrêtés donnant force obligatoire générale à des contrats collectifs figurent aussi des clauses autorisant une commission paritaire à opérer des contrôles pour s'assurer si le contrat est appliqué par tous les intéressés. De même, des clauses relatives à des *sanctions conventionnelles ont été*, non sans quelques hésitations de nature juridique, *rendues obligatoires*. Ces clauses accordent à une commission paritaire le droit d'infliger certaines punitions aux personnes qui ne respectent pas les clauses rendues obligatoires. Si, pratiquement, cette façon de procéder n'a pas causé de difficultés particulières, elle comporte néanmoins divers *inconvenients*. Les principaux sont les suivants:

a) *Les attributions des organes de contrôle sont limitées*. Ces organes peuvent, il est vrai, opérer des contrôles tant auprès des membres des associations contractantes qu'auprès des dissidents soumis à la déclaration de force obligatoire générale, mais ils ne disposent pas de moyens juridiques pour *obliger* les contrevenants à respecter les clauses rendues obligatoires. Eux-mêmes ne peuvent pas citer devant le juge les personnes ne respectant pas les dites clauses. L'action civile doit être intentée par le travailleur ou par l'employeur lésé dans ses droits par la non-observation des clauses rendues obligatoires. Pour qu'ils puissent intenter action, les organes de contrôle doivent avoir été autorisés par le demandeur. Cela démontre que cette solution, comme nous l'avons déjà dit plus haut, ne permet pas d'atteindre le résultat désiré. Si, en pratique, des difficultés graves n'ont pas surgi à cet égard, cela tient surtout au fait que les personnes contre lesquelles la commission paritaire

² Schweingruber E.: De la réforme du contrat de travail, « Revue syndicale suisse », 37^e année (1945), fascicule 6, page 215.

procéda ignoraient que la commission était au fond juridiquement impuissante pour agir.

Lorsque des sanctions sont rendues obligatoires en même temps que les clauses sur le contrôle, l'exécution de la déclaration de force obligatoire générale est un peu mieux assurée en ce sens que la commission paritaire, ayant elle-même droit au montant des amendes infligées, est *elle-même légitimée* à procéder par voie judiciaire contre le contrevenant se refusant à payer les amendes. Mais, dans ce cas aussi, l'action doit se borner à demander le paiement des amendes, c'est-à-dire qu'elle ne peut porter sur l'exécution des clauses rendues obligatoires à l'égard du travailleur ou employeur intéressé.

b) Outre l'inconvénient susdit, la délégation d'attributions pénales à des commissions paritaires implique le danger d'un *traitement inégal des contrevenants*. Vu l'article 58 de la Constitution fédérale, qui assure que nul ne peut être distrait de son juge naturel et qu'il ne peut être établi de tribunaux extraordinaires, l'autorité a prévu, lors de la déclaration de force obligatoire générale de clauses pénales, que les décisions des organes paritaires, lorsqu'elles concernent des personnes non affiliées à une des associations contractantes, peuvent être portées devant le juge ordinaire. Cette procédure permet d'observer le principe qui veut que personne ne puisse être obligé par une déclaration de force obligatoire générale de se soumettre à une décision d'un tribunal d'arbitrage sur la composition duquel il n'a pu avoir aucune influence. En revanche, elle instaure, d'autre part, une inégalité entre les sanctions infligées aux membres des associations et celles infligées aux dissidents. Cette inégalité peut se traduire, suivant les cas, à l'avantage des membres aussi bien qu'à celui des dissidents. A part cela, la punition d'une infraction peut varier d'un contrat collectif à l'autre, étant donné que chaque contrat peut prévoir comme sanctions des amendes plus ou moins élevées ou établir que le montant des amendes sera fixé par la commission paritaire.

III. Quelles possibilités y a-t-il pour mieux assurer l'exécution des clauses déclarées d'application obligatoire générale?

1. L'action syndicale

Comme nous l'avons déjà démontré plus haut, l'exécution des clauses rendues obligatoires s'est révélée, avec le système actuel, insuffisante par le fait que le travailleur ne peut pratiquement pas ou, du moins, n'ose pas intenter action contre son employeur pendant la durée des rapports de travail. Cela à cause de l'état de dépendance économique dans lequel il se trouve à l'égard de son employeur et à cause aussi du dérangement qu'une telle procédure

apporterait dans les relations de confiance mutuelle qui doivent régner entre les deux parties. Dans ces conditions, la conclusion semble s'imposer de donner la possibilité aux *associations* signataires du contrat collectif d'*intenter action en lieu et place du travailleur*. Une telle solution est-elle juridiquement possible et, dans l'affirmative, permet-elle d'atteindre le but voulu? A ce propos, nous avons les remarques suivantes à faire:

a) L'action syndicale n'entre évidemment en ligne de compte que si les associations ont un intérêt à ce que les clauses rendues obligatoires soient respectées. Il doit s'agir toutefois d'un *intérêt collectif*, à savoir d'un intérêt dépassant le cercle de leurs membres. On peut sans autre retenir cet intérêt comme existant, étant donné que le contrat collectif de travail et sa déclaration de force obligatoire générale n'atteignent leur but que si les clauses rendues d'application obligatoire générale sont partout dûment respectées. Le Tribunal fédéral semble être lui aussi de cet avis, lorsqu'il déclare, dans les considérants de son arrêté du 20 mai 1947 (R. O. 73, II, 65), entre autres ce qui suit:

Le Tribunal fédéral a déjà reconnu, dans sa jurisprudence, à une association professionnelle la qualité pour agir en annulation d'un brevet (R. O. 66 II, 62). De même, l'article 2, troisième alinéa, de la loi fédérale sur la concurrence déloyale accorde le droit d'intenter action aux associations professionnelles et économiques que leurs statuts autorisent à défendre les intérêts matériels de leurs membres, à la condition toutefois que ces derniers aient aussi qualité pour intenter action...

Le droit des associations d'intenter action se justifie principalement par le fait que les associations doivent défendre un intérêt collectif qui dépasse le cercle de leurs membres et qui comprend aussi les membres de la profession non organisés. Les associations professionnelles ont un tel droit collectif, existant à côté de l'intérêt individuel des membres de l'association et qui peut être défini comme un intérêt général de la profession, également dans le domaine du droit du travail. En particulier, elles possèdent ce droit lorsqu'il s'agit d'établir dans une branche économique déterminée un statut applicable à l'ensemble de la profession. Il est donc conforme à la tendance actuelle dans laquelle se développe notre régime juridique d'accorder aux associations la qualité pour intenter action en cas de conflits dans le domaine du droit du travail.

Les associations sont les représentants particulièrement qualifiés pour défendre les intérêts de leur profession. C'est justement pour défendre ces intérêts que les membres des différentes professions ou branches économiques ont formé des associations professionnelles. Il est donc juste qu'on reconnaisse aux associations professionnelles la qualité pour intenter action si cela est nécessaire pour défendre les intérêts de la profession³.

³ Roos G.: Das Klagerecht der Berufs- und Wirtschaftsverbände nach dem Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb, page 47, Berne, 1947.

b) Cet intérêt collectif que nous venons de définir exige qu'on puisse faire des constatations de droit et que des garanties suffisantes soient données pour que les infractions ne se répètent plus⁴. En revanche, il est douteux que l'intérêt collectif exige aussi la *réparation* du dommage causé, c'est-à-dire qu'il donne aux associations le droit de demander le paiement du salaire non versé à l'ouvrier. Cette question a été tranchée négativement dans la loi fédérale sur la concurrence déloyale. Roos s'exprime comme suit à cet égard :

Les dommages-intérêts et les indemnités pour tort moral sont déterminés exclusivement en fonction de l'intérêt de la partie lésée. Par conséquent, la réparation du dommage et les indemnités pour atteinte aux intérêts personnels sont limitées à la portée de l'intérêt du lésé. Pour ces motifs, la loi n'a pas accordé aux associations professionnelles tous les droits qu'elle accorde à la personne directement intéressée: les associations ne disposent que de l'action en constatation de droit, de l'action tendant à l'abstention d'un acte et de celle tendant à faire cesser un état de choses contraire au droit; l'action en dommages-intérêts et en réparation morale ne revient qu'à la personne lésée elle-même⁵.

Si ce principe, à savoir que les associations ne disposent que des trois moyens d'action susmentionnés, mais non pas du droit à la réparation du dommage causé, devait s'appliquer aussi à la déclaration de force obligatoire générale, il serait *douteux* que cette solution, n'admettant qu'une *action syndicale restreinte*, puisse permettre d'*atteindre le but voulu*. En effet, elle donnerait la possibilité de ne pas observer, sans qu'une sanction puisse être prise, les clauses rendues obligatoires, aussi longtemps que le juge civil n'a pas décidé. Un versement après coup du montant dû à l'ouvrier sur la base des clauses rendues obligatoires ne peut être imposé, sauf si l'ouvrier intéressé intente lui-même action ou en donne mandat à l'association. Étant donné que la procédure judiciaire, surtout là où les tribunaux de prud'hommes font défaut, dure souvent très longtemps, la crainte est justifiée que l'exécution des clauses obligatoires ne soit pas suffisamment assurée. Les expériences faites jusqu'à présent montrent qu'en général la procédure pour rendre obligatoire un contrat collectif demande plusieurs mois. Si pour faire constater par le tribunal une infraction aux clauses rendues obligatoires d'autres mois sont nécessaires, il peut fort bien arriver que le contrat collectif en question soit déjà, à ce moment, résilié, voire remplacé par un nouveau contrat.

Si l'on accordait aux associations l'*action en dommages-intérêts* ou l'*action en réparation morale* — ce qui jusqu'à présent est inconnu dans le droit suisse — des difficultés nouvelles surgiraient. La question se poserait de savoir si, conformément à la loi fédérale

⁴ l. c., page 64.

⁵ l. c.

sur la concurrence déloyale, l'action syndicale ne devrait être accordée qu'à l'association à laquelle sont affiliés des membres ayant eux-mêmes qualité pour intenter action. Une telle solution ne suffirait évidemment pas pour les besoins de la déclaration de force obligatoire générale, car elle ne donnerait aucune possibilité d'agir, ce qui est essentiel, contre les employeurs dissidents occupant des ouvriers non syndiqués. D'autre part, si l'on introduisait l'action syndicale d'une manière générale, il arriverait que *l'association aurait des droits plus étendus que ceux de ses membres* ⁶.

c) Nous avons dit plus haut que l'action syndicale est désirable surtout en raison du fait que l'ouvrier, étant donné son état de dépendance de l'employeur, n'est pas à même d'exiger par voie judiciaire le respect des clauses rendues obligatoires. On peut toutefois se demander si la *pression exercée sur le rapport de travail* par l'employeur cesse à partir du moment où l'action est intentée non plus par l'ouvrier mais par l'association. Il est vrai que dans ce cas l'ouvrier ne comparaitrait pas, du moins comme demandeur, devant le tribunal, mais dans la plupart des cas il serait chose relativement facile pour l'employeur — surtout dans les petites entreprises artisanales, où, d'autre part, la déclaration obligatoire générale revêt une importance particulière — de déterminer qui a provoqué le procès, de sorte qu'il pourrait prendre contre ce dernier des mesures de représailles. Il s'ensuit que les associations ou leurs organes paritaires doivent en tout cas avoir la possibilité d'exercer des contrôles auprès de toutes les entreprises, syndiquées ou non, soumises à la déclaration de force obligatoire générale pour s'assurer si les clauses rendues obligatoires sont respectées ou non.

2. Effets de droits publics de la déclaration de force obligatoire générale

Une autre possibilité pour mieux assurer l'application des clauses rendues obligatoires serait de donner un caractère de droit public à l'institution de la déclaration de force obligatoire générale ou du moins de renforcer le contrôle par des moyens de droit public. L'idée fondamentale est ici la suivante: Si l'État juge utile de rendre applicables à toute une branche professionnelle certaines clauses d'un contrat collectif, il lui incombe aussi d'assurer l'exécution de ces clauses ou du moins de mettre à la disposition des intéressés les moyens nécessaires à cet effet. Il semble tout au moins paradoxal que l'État ne pourvoie pas à ce que l'employeur observe les clauses rendues obligatoires, tandis que, d'autre part, il impose au travailleur, par la déclaration de force obligatoire générale, l'obligation

⁶ Message du Conseil fédéral du 3 novembre 1942 à l'appui d'un projet de loi fédérale sur la concurrence déloyale. F. F. 1942.

de respecter la paix du travail, qui lui enlève tous les moyens de lutte lui permettant de défendre ses intérêts, pour le réduire à se servir de l'action civile contre son employeur, action reconnue pratiquement insuffisante. Il n'est pas admissible, d'une part, d'interdire aux parties, pendant la durée en vigueur de la déclaration de force obligatoire générale, l'emploi des moyens coercitifs et de réprimer les infractions à l'obligation de maintenir la paix du travail avec une amende allant jusqu'à 2000 fr. et, d'autre part, d'abandonner l'exécution des clauses rendues obligatoires uniquement à l'action civile de l'ouvrier intéressé. Il existe, à notre avis, *deux possibilités* pour mieux assurer, avec des moyens de droit public, l'exécution de la déclaration de force obligatoire générale. L'une de ces possibilités est celle que l'auteur de cet article a exposé dans la brochure qu'il a publiée en collaboration avec M. Zanetti sur « Zukunft der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen »⁷. L'autre possibilité consiste à appliquer et à développer le principe des dispositions, contenues dans le projet de loi fédérale sur le travail, concernant les mesures applicables en cas d'abus relatifs au payement du salaire.

Quant à la première possibilité, nous nous bornons ici à rappeler la dite publication et à relever, conformément à la solution qui y est proposée, que

- a) le contrôle ne serait pas exercé par les organes de l'Etat, mais par des commissions paritaires, qui seraient soumises, il est vrai, à la haute surveillance de l'Etat;
- b) par la déclaration de force obligatoire générale, seules les clauses dont l'application n'est pas suffisamment assurée par les moyens du droit privé recevraient un caractère de droit public;
- c) les infractions aux clauses rendues obligatoires seraient réprimées par des sanctions pénales prévues par la loi et non pas par des sanctions conventionnelles.

Cette solution accorderait aux organes professionnels, à savoir aux commissions paritaires, des *attributions plus étendues pour ce qui est du contrôle*, tandis que la *répression* des infractions incomberait *au juge ordinaire*. Si l'on objecte que cette solution met en danger l'autonomie des associations et risque de les faire devenir dépendantes de l'Etat, nous répondrons que ce danger est moins grave qu'il ne paraît avec la solution actuelle, laquelle donne aux organes paritaires même des *compétences pénales* à l'égard des dissidents, c'est-à-dire des attributions qui reviennent typiquement à l'Etat. Nous pensons qu'on pourrait établir des *conditions plus pré-*

⁷ Polygraphischer Verlag AG., Zurich, 1946.

cises et plus sévères, défendant davantage l'intérêt général que ce n'est le cas avec les dispositions actuelles. En outre, il faudrait examiner s'il n'y a pas lieu de prévoir, tout au moins comme norme générale — certaines exceptions à cette norme étant nécessaires pour les professions dans lesquelles le degré d'organisation est faible — que la force obligatoire générale ne soit attribuée à un contrat collectif de travail que si celui-ci a été un certain temps déjà appliqué par les membres des organisations contractantes. Cela permettrait de se rendre mieux compte de sa portée économique et donnerait une certaine garantie que le contrat collectif à rendre obligatoire représente bien en général — comme il est dit dans le message du Conseil fédéral du 21 mai 1941 à l'Assemblée fédérale à l'appui de l'arrêté fédéral du 1^{er} octobre 1941 permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail — ce qui, en des circonstances données, est possible et supportable dans les relations entre employeurs et salariés.

La deuxième des deux possibilités précitées vise à *appliquer et développer le principe des dispositions concernant les mesures applicables en cas d'abus relatifs au payement du salaire*, prévues dans le projet de loi fédérale sur le travail. A cet égard, nous signalons ce qui suit:

La dite disposition du projet de loi fédérale sur le travail statue que *l'autorité cantonale compétente veille à faire cesser les abus graves relatifs au payement du salaire*. Est réputé abus graves, entre autres, le fait, pour l'employeur lié par un contrat collectif de travail, de ne pas payer les salaires fixés par ce contrat à des travailleurs soumis à ses clauses, à condition toutefois qu'il s'agisse d'omissions commises de façon répétée ou à l'égard de plusieurs travailleurs. L'autorité cantonale prend les mesures qui s'imposent. Contre cette décision peut être interjeté recours devant l'instance supérieure. Dès que la décision a reçu force de loi, les mesures administratives décidées peuvent être exécutées et, cas échéant, des sanctions peuvent être prises sur la base de l'article 292 du Code pénal⁸.

Si le projet de loi fédérale sur le travail considère cette solution admissible et opportune pour l'application d'un *contrat collectif ordinaire*, elle le doit être à plus forte raison lorsqu'il s'agit d'un *contrat collectif de travail auquel l'Etat a conféré force obligatoire générale*. Nous sommes même d'avis que ce principe peut être adopté non seulement pour ce qui concerne les clauses sur le salaire, mais aussi pour d'autres classes, notamment celles relatives à la durée du travail et du repos et aux vacances. Etant donné que cette solution conserve, théoriquement, au contrat collectif rendu obligatoire le caractère de droit privé et, d'autre part, assure son application

⁸ Projet Germann/Hug, mars 1949, article 75, Erläuternder Bericht, page 45.

par des moyens de droit public, nous pensons qu'elle représente une *solution de compromis acceptable*. Toutefois, le *contrôle* sur l'application des clauses rendues obligatoires devrait, dans ce cas aussi, être délégué aux *commissions paritaires* et non pas être exercé par des organes de l'Etat. Si les dites commissions constatent des infractions et que le coupable n'accepte pas de son propre chef de respecter les clauses obligatoires, elles le dénonceront à l'autorité compétente, laquelle — après avoir établi éventuellement encore une fois les faits — prendra, sur la base des dispositions en question, les mesures prévues pour cette éventualité.

*

Nous ne prétendons pas, par cet exposé, avoir résolu le problème fort complexe dont il s'agit, nous espérons cependant avoir contribué à l'éclaircir. Le but que nous nous sommes proposé en écrivant ces lignes serait ainsi atteint.

La conférence de Genève creuse les fondations d'une nouvelle Internationale syndicale

Par Jean Möri

Prendre la décision de faire sortir de la F. S. M. le T. U. C. de Grande-Bretagne, le C. I. O. américain et la Confédération hollandaise du travail dut coûter énormément aux hommes qui furent parmi les initiateurs de la nouvelle organisation, avaient contribué à sa fondation, s'étaient efforcés d'étendre sa puissance à travers le monde, la couvraient de leur autorité morale. Ce fut sans doute plus dur encore pour Deakin qui reprit la succession difficile de Walter Citrine à la présidence de la F. S. M., et dut bientôt freiner les manœuvres sournoises de ceux qui mirent, de plus en plus ouvertement, l'appareil au service de la politique communiste et du Gouvernement bolchevique de l'U. R. S. S. Cette tragédie cornélienne n'est pas sans analogie avec celle qui se déroula sur le plan français, où les propriétaires légitimes de la C. G. T., ayant une fois de plus rouvert la porte aux unitaires communistes, durent abandonner leur maison et leur fortune amassée péniblement dans les décennies où la concurrente communiste végétait à visage découvert, ainsi que tous les souvenirs attachés à ces trois lettres magiques, C. G. T., qui obnubilent aujourd'hui encore une partie de la classe ouvrière et jusqu'à la Fédération française des travailleurs du livre! Dans les deux cas, il fallait ce déchirement pour sauver l'in-