

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 42 (1950)
Heft: 6

Artikel: Il faut parachever la législation sur le contrat collectif de travail
Autor: Tschudi, H.-P.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384663>

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: 05.05.2025

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

Il faut parachever la législation sur le contrat collectif de travail

Par H.-P. Tschudi, Bâle

Le contrat collectif de travail (C. C. T.) revêt une importance majeure dans le droit ouvrier suisse. Syndicats et associations patronales le tiennent pour le moyen le plus propre à résoudre de très nombreux problèmes concernant les rapports de travail. Grâce à lui, les associations ordonnent librement les conditions de travail. Elles n'ont pas besoin de recourir à l'aide de l'Etat. L'Etat n'a aucune influence sur le contenu du contrat de travail. Cependant, il va de soi que le C. C. T. ne reste pas hors du régime légal institué par l'Etat. C'est la loi qui lui confère son efficacité. Elle seule peut disposer que le contrat de travail passé entre des employeurs et des travailleurs liés par un C. C. T. est nul dans la mesure où il déroge à celui-ci et que les clauses nulles sont remplacées automatiquement par celles du C. C. T.

La Suisse est le premier pays de l'Europe qui ait légiféré sur le C. C. T. Elle l'a fait en 1911 en insérant les articles 322 et 323 dans son Code des obligations révisé. On comprend que cette réglementation soit fragmentaire. On n'avait alors que peu d'expériences en matière de C. C. T. Celui-ci ne présentait d'ailleurs pas encore l'importance qu'il a aujourd'hui. La Confédération a encore légiféré dans le domaine en question lorsqu'elle a introduit l'arrêté fédéral du 23 juin 1943 permettant de donner force obligatoire générale (F. O. G.) aux C. C. T.

Le moment est-il venu de donner un fondement juridique plus solide au C. C. T.? Maintenant qu'on projette de codifier le droit ouvrier public dans une loi fédérale sur la protection du travail dans l'industrie, l'artisanat, le commerce, les transports et communications et les branches économiques connexes, faut-il établir, parallèlement, une loi sur le droit ouvrier collectif, sur le C. C. T. et la déclaration de force obligatoire générale (D. F. O. G.)? L'*Association suisse de politique sociale* a le très grand mérite d'avoir institué un *comité d'étude* qu'elle a chargé d'examiner ce problème et de faire, s'il y a lieu, des propositions en vue de compléter la législation sur le C. C. T. Ce comité, qui a œuvré sous la direction du professeur O.-A. Germann, à Bâle, et aussi avec le concours de spécialistes du droit ouvrier proches des syndicats, publie à présent, dans le numéro 1 de 1950 de la revue *Wirtschaft und Recht*, un « Rapport concernant le parachèvement de la législation sur le C. C. T. ».

Cet exposé se divise en deux parties. Il examine d'abord le *besoin d'une législation plus détaillée sur le C. C. T.*, puis il discute les *différents points dont la réglementation légale entre en ligne de compte*.

La *raison immédiate* qui commande d'ordonner à présent le droit régissant le contrat collectif de travail réside en ce qu'il faut établir une *loi définitive sur la D. F. O. G. des C. C. T.* Le régime actuel en la matière a seulement caractère provisoire, puisque la validité de l'arrêté permettant de donner F. O. G. aux C. C. T. expirera déjà le 31 décembre 1951.

La D. F. O. G. signifie l'extension, sur les dissidents appartenant à la profession à considérer, du champ d'application personnel du C. C. T. L'élément primaire n'est donc pas la D. F. O. G., qui émane de l'autorité, mais le C. C. T., qui est instauré par les associations. *Partant, une réglementation irréprochable de la D. F. O. G. n'est possible que si le C. C. T., qui en constitue la base, se trouve soumis à une législation claire et nette.* L'Etat, qui prend la responsabilité de soumettre les dissidents au C. C. T., ne peut la supporter que s'il se fonde sur un ordre juridique inattaquable. Par exemple, le champ d'application temporel du C. C. T. doit être réglé, c'est-à-dire qu'il faut premièrement définir si une résiliation immédiate est possible et si le C. C. T., une fois arrivé à son terme ou après que la décision lui conférant F. O. G. a été abrogée, exerce encore un effet subséquent sur le contrat de travail individuel. Ces points suscitent actuellement des controverses, faute d'une réglementation positive. Quant aux questions les plus importantes, qui ont trait aux effets et à l'exécution du C. C. T., il règne beaucoup d'obscurité. Aussi le législateur doit-il absolument les résoudre.

Parachever le droit régissant le contrat collectif de travail ne s'impose pas seulement à cause de la D. F. O. G. Jusqu'ici, la grande majorité des C. C. T. n'ont pas reçu force obligatoire générale. Même à l'avenir, elle ne sera requise que pour un nombre relativement minime de contrats. *Mais les associations professionnelles et leurs membres ont grand intérêt à ce qu'existe le bon ordre, fût-ce dans le domaine des C. C. T. ordinaires.* A propos du besoin d'une législation sur le C. C. T., le comité susmentionné fait les considérations suivantes, qui sont remarquables:

La pratique a fait surgir, dans l'application du C. C. T., de nombreuses questions sur lesquelles on diverge d'opinion. Le parachèvement de la législation sur le C. C. T. doit les élucider et, par là, créer au premier chef la *sécurité juridique*.

L'«*exécutabilité*» des prescriptions contenues dans le C. C. T. laisse également à désirer. Les deux buts, qui relèvent de la politique et du droit, répondent aux intérêts des employeurs et des travailleurs. Mais il faut que la communauté aussi s'efforce d'y atteindre, parce qu'une consolidation du C. C. T. affermira la paix du travail. Faute d'une réglementation claire sur les points importants, des conflits peuvent naître. Il est vrai que, jusqu'à présent, les tribunaux ordinaires n'ont guère été saisis de procès relatifs au droit régissant le contrat collectif de travail. Les

associations ont aplani leurs différends elles-mêmes ou les ont portés devant des tribunaux arbitraux contractuels. Ces derniers ont d'ailleurs reconnu *des clauses de C.C.T. que, d'après les principes généraux de notre Code des obligations, on peut à peine soutenir*. Les parties se sont conformées aux sentences arbitrales. Mais il n'est pas impossible que, si la conjoncture vient à régresser, on se sente enclin à se soustraire aux obligations qu'impose le contrat collectif. Si les tribunaux ordinaires ne peuvent alors pas reconnaître les réglementations collectives reposant sur une base juridique insuffisante, il risque de s'ensuivre une diminution de la confiance qu'employeurs et travailleurs mettent dans le contrat collectif. L'évolution ultérieure du C. C. T. et, par conséquent, la libre réglementation des conditions de travail par les associations seraient mises en question. La paix du travail s'en trouverait menacée. Eu égard à ce qui précède, le comité considère qu'il serait judicieux de parachever la législation sur le contrat collectif de travail sans restreindre la liberté des associations.

Il y a donc au premier plan deux points de vue: celui de la *sécurité juridique* et celui de l'*« exécutabilité »*. Le droit régissant le contrat collectif de travail doit être complété *sur les points où, dans le domaine pratique, règne l'obscurité*. Parmi les problèmes donnant lieu à controverse, nous avons déjà mentionné ceux qui ont trait à la résiliation immédiate et à l'effet subséquent du C. C. T. Citons encore, à titre d'exemples, ceux qui concernent l'effet d'une renonciation du travailleur aux droits que le C. C. T. lui confère et l'accès des dissidents au C. C. T. Pour ce qui est des conflits relatifs à cet accès, on en a vu porter deux, récemment, devant le Tribunal fédéral (l'affaire Viscose S. A., Emmenbrücke, et celle des garagistes zuricois).

L'*« exécutabilité »* du C. C. T. pose un problème primordial. La pratique a d'ailleurs démontré que les prescriptions insérées dans un C. C. T. ne sont pas toujours suivies. C'est une chose également désagréable aux associations et, d'autre part, aux employeurs et aux travailleurs loyaux. En raison de cette faiblesse, on a réclamé assez fréquemment, ces derniers temps, d'affermir le C. C. T. par des prescriptions de droit public. Sans doute, l'exécution du C. C. T. par des organes publics serait-elle efficace. Mais les syndicats ne désirent pas plus cette évolution que les organisations patronales, parce qu'elle mettrait en péril la liberté des associations et leur autonomie. C'est pourquoi le comité d'étude est défavorable à la transposition du C. C. T. dans le domaine du droit public. Il propose de *parfaire les moyens d'exécution relevant du droit collectif*. Il serait plus expédient de renforcer les attributions de la communauté contractuelle, éventuellement celles des associations, que de confier l'exécution du contrat aux pouvoirs publics. En matière de droit sur le contrat collectif de travail, la responsabilité des associations et la

solidarité des membres d'une profession doivent être déterminantes. Le comité d'étude constate que, très récemment, diverses mesures concernant l'exécution collective ont été introduites. Il s'agit là d'un travail de pionnier qui est méritoire. Jusqu'ici, les décisions prises par les associations ou par leurs organes contractuels ont été suivies volontairement. Mais si quelqu'un y résistait, les tribunaux ordinaires ne pourraient pas les reconnaître entièrement, car elles n'ont pas leur fondement dans le droit en vigueur. Le comité d'étude a fait, quant au perfectionnement de l'exécution, une proposition fondamentale qu'il a énoncée comme suit:

On pourrait conférer des attributions accrues à *la communauté contractuelle, ou éventuellement aux associations*, relativement à l'exécution des clauses du C. C. T. La loi devrait donner aux parties contractantes la faculté de créer un lien direct qui unisse les employeurs et les travailleurs à la communauté contractuelle. Cela pourrait être subordonné à la condition qu'elles prévoient, dans le C. C. T., une organisation en conséquence. La communauté contractuelle aurait le droit, par exemple, de poursuivre des infractions au contrat et, le cas échéant, de prononcer des peines conventionnelles. Elle serait aussi habilitée à faire valoir les créances y relatives. En règle générale, cela se ferait par le truchement de l'organe paritaire. On se demande si, là où une telle organisation fait encore défaut, il faudrait habiliter les associations en commun ou même, éventuellement, chaque association en particulier.

Les motifs indiqués pour établir le besoin d'une législation complète sur le C. C. T. sont certainement pertinents et convaincants.

Le comité d'étude, qui traite *chaque question séparément*, s'efforce de ne proposer une réglementation que pour les points où une normalisation légale est indispensable. La réglementation légale doit affermir le C. C. T. sans entraver son développement. Il faut que le C. C. T. continue à relever du droit civil. *Les nouvelles dispositions légales devraient être dépourvues presque entièrement de caractère impératif, c'est-à-dire constituer du droit dispositif.* Les prescriptions ne devraient s'appliquer qu'en l'absence d'une réglementation dans le C. C. T. Dès que les parties au C. C. T. tracent une règle, la sécurité juridique est en général sauvegardée. Parmi les propositions que le comité d'étude a faites, mentionnons les suivantes:

La question du *champ d'application temporel* d'un C. C. T. a déjà été réglée sur un point par le droit en vigueur. En effet, l'article 322 C. O. dispose que « si les intéressés ne se sont pas mis d'accord sur la durée de ce contrat, il peut, après l'expiration d'une année, être dénoncé en tout temps moyennant un avertissement de six mois ». Mais, comme il arrive fréquemment aujourd'hui que

plusieurs associations participent à la conclusion d'un C. C. T., il faudrait statuer à titre completif que, faute d'une stipulation contraire, la dénonciation signifiée par une association entraîne la rupture de tout le contrat. Nous avons déjà signalé que la faculté de résilier immédiatement un C. C. T. pour de justes motifs constitue un problème qui suscite de la controverse. La loi doit résoudre ce problème. Un C. C. T. ne lie pas uniquement les parties qui l'ont conclu; il contient des clauses normatives régissant les contrats de travail individuels des employeurs et des travailleurs affiliés aux associations contractantes. Il présente donc de l'importance pour des tiers. Dans ces conditions, il faudrait le maintenir en vigueur, si possible, jusqu'au terme prévu. En dépit de cette considération, le comité d'étude ne tient pas pour nécessaire une interdiction absolue de résilier sans délai le C. C. T. En revanche, une déclaration unilatérale de résiliation immédiate devrait être rendue impossible; il suffirait qu'une demande en dissolution du C. C. T. puisse être présentée au juge.

Cette solution garantirait sérieusement la stabilité du C. C. T. L'action en rupture de contrat pourrait être calquée sur celle que prévoient les dispositions du C. O. régissant la société simple.

Il n'est pas certain, d'après le droit en vigueur, que le C. C. T. déploie un effet subséquent aussi bien lorsqu'un employeur ou un travailleur sortent de leur association qu'après l'extinction du C. C. T.

Cette question, qui dans la pratique joue un rôle très important, réclame incontestablement d'être réglée. Mais des divergences d'opinions vont se manifester quant au genre de solution à choisir. Le rapport du comité d'étude dit qu'une même réglementation ne convient pas nécessairement dans les deux cas. S'agissant de la démission qu'un employeur ou qu'un travailleur signifie à son association, l'effet subséquent semble éminemment désirable et significatif, parce que cette démission passe fréquemment inaperçue à celui qui a conclu un contrat de travail avec le démissionnaire. Contrairement à la nouvelle loi de l'Allemagne occidentale sur le C. C. T., qui prévoit impérativement un effet subséquent pour le cas où un intéressé quitte son association, le comité d'étude tient qu'une réglementation dispositive suffirait. Ainsi, les parties au C. C. T. et celles qui ont passé un contrat individuel auraient la faculté de choisir une solution opposée à celle de la loi. Il serait favorable à la sécurité juridique que la loi contienne également un article dispositif d'après lequel les prescriptions du C. C. T. vaudraient comme clauses du contrat de travail individuel, sauf stipulation contraire, même après l'extinction du C. C. T. On peut toutefois reprocher à cette solution que l'effet subséquent du C. C. T. ne répondrait guère à la volonté de ceux qui l'ont conclu.

Qui traite du *champ d'application personnel* donne avant tout son opinion sur le problème de *l'effet du C. C. T. à l'égard des travail-*

leurs non intéressés. Actuellement, le C. C. T. n'a d'effets que sur les contrats de travail conclus entre des membres des associations contractantes. Mais l'unification des conditions de travail au sein d'une entreprise est chose souhaitable. La loi pourrait conférer, aux parties qui concluent un C. C. T., le pouvoir de donner à celui-ci un effet qui agirait à l'égard de tiers et aurait caractère normatif. Cet effet n'entrerait en ligne de compte que pour les entreprises affiliées à une association intéressée au C. C. T. Il n'aurait d'ailleurs pas un caractère coercitif, de telle sorte qu'employeurs et travailleurs pourraient, dans leurs contrats individuels, déroger au C. C. T.

Le C. C. T. a *deux sortes d'effets*, car il contient des clauses *normatives* et des clauses dites d'« *obligation* ». L'article 323 C. O. ordonne l'effet fondamental des *clauses normatives* en statuant que le contrat de travail que passent des employeurs et des travailleurs liés par un C. C. T. est nul dans la mesure où il déroge aux dites clauses, lesquelles remplacent automatiquement les clauses nulles. D'après le droit actuel, les clauses dérogatoires sont réputées valables en tant qu'elles établissent des modifications favorables au travailleur. Toujours est-il que, d'après l'opinion du comité d'étude, on pourrait s'abstenir d'introduire des dispositions légales en la matière, aucune difficulté n'ayant surgi jusqu'à présent. Il est indispensable, en revanche, de régler la question de la *renonciation*, par les parties au contrat individuel, *aux droits fondés sur le C. C. T.* Vu le but du C. C. T., une telle renonciation doit être déclarée nulle. On n'est pas certain, aujourd'hui, qu'elle soit valable aussi bien quand elle a lieu sous l'empire du C. C. T. qu'après extinction de celui-ci. Aussi faudrait-il statuer expressément qu'elle est nulle dans ces deux cas. Une réglementation de cette rigueur aurait l'avantage non seulement de servir les intérêts individuels du travailleur, mais encore de sauvegarder l'intérêt collectif que les associations trouvent à l'efficacité réelle des normes qu'elles instaurent. Le comité d'étude estime que la nullité absolue de la renonciation rendrait superflues les stipulations collectives en vertu desquelles les créances faisant l'objet de cette renonciation seraient acquises à un fonds de la communauté contractuelle. Pareille solution, à laquelle diverses branches économiques ont recouru, ne peut guère être mise en harmonie avec le droit en vigueur. Il lui faudrait une base légale spéciale. Ce sera l'affaire des associations patronales et des associations ouvrières d'examiner si une telle base peut être instituée ou s'il suffit vraiment de prévoir la nullité de la renonciation.

En dépit de la grande importance que revêtent les clauses dites d'« *obligation* », les dispositions du C. O. ne les mentionnent même pas. Il faut ordonner, au nombre des devoirs essentiels reposant sur ces clauses, *l'obligation des associations d'agir sur leurs membres et l'obligation d'observer la paix du travail.* Selon l'opinion dominante, c'est la notion de paix relative qui prévaut dans le doute;

l'obligation absolue d'observer la paix n'existe que si le C. C. T. la stipule particulièrement. Cette manière de voir paraît judicieuse. La future loi devrait expressément la sanctionner.

En démontrant la nécessité de légiférer, le comité d'étude a déjà relevé que le problème de l'*exécution des clauses du C. C. T.* présente une signification extraordinaire. Le législateur a conféré aux associations le pouvoir d'établir des normes au moyen du C. C. T.; il devrait maintenant leur donner les attributions complémentaires nécessaires pour exécuter les clauses qui fixent ces normes. La loi devrait constituer une assise juridique à toute épreuve, sur laquelle on puisse fonder l'exécution des clauses collectives. Pour arriver à cela, il faut considérer au premier chef qu'une *communauté contractuelle* s'est formée, dans nombre de professions, parmi les parties au C. C. T. Cette communauté pourrait se charger de faire effectivement observer les clauses du C. C. T. La loi devrait donner aux associations la faculté d'obliger directement l'employeur et le travailleur envers la communauté contractuelle. Celle-ci détiendrait alors des droits immédiats contre les patrons, les ouvriers et les employés soumis au C. C. T. et elle pourrait en user pour obtenir de ces derniers qu'ils remplissent leurs obligations découlant du C. C. T. Il conviendrait évidemment d'examiner quelles limites doivent circonscrire ces droits. En premier lieu, la communauté contractuelle deviendrait propriétaire de biens patrimoniaux, notamment de créances à recouvrer contre des intéressés en raison d'amendes conventionnelles prononcées contre eux pour des infractions à des clauses normatives ou à des clauses dites d'« obligation ». Si des conventions passées entre associations confiaient à la communauté contractuelle l'administration de caisses de vacances, de caisses de compensation familiales ou d'institutions similaires, elle aurait la propriété des créances y relatives. Elle pourrait aussi faire valoir des droits non patrimoniaux, soit, en particulier, intenter des actions en constat. Le comité d'étude arrive à la conclusion que ces moyens, renforcés par la nullité de renonciation aux droits nés du C. C. T., suffiraient et qu'il ne serait pas nécessaire de donner à la communauté contractuelle une action pour protéger des droits patrimoniaux du travailleur (par exemple, quant au salaire ou quant à une indemnité de vacances).

On reconnaît partant que, du moins dans l'artisanat, l'exécution du C. C. T. postule, pour être efficace, une *surveillance*. Le mieux serait d'en confier le soin à des *commissions paritaires*. Il est vrai qu'actuellement le statut juridique de celles-ci est souvent très obscur. La communauté contractuelle une fois organisée, une commission paritaire deviendrait un organe.

Comme *l'accès de tierces associations et l'accès individuel d'employeurs et de travailleurs à un C. C. T.* a pris une importance considérable, il faut que le législateur crée une situation claire. En ce

qui concerne les conditions d'accès d'une tierce association, le consentement de toutes les parties au C. C. T. doit être nécessaire. Le comité d'étude propose de prendre, au sujet de l'effet de l'accès, un article dispositif prévoyant que l'association qui accède au C.C.T. s'engage à respecter aussi bien les clauses normatives que les clauses dites d'« obligation ». Sous réserve de stipulations dérogatoires, le contractant « accédant » doit donc devenir partie au C. C. T., avec mêmes droits et obligations que les autres parties. Il en va autrement pour l'accès individuel d'employeurs et de travailleurs. Ceux-ci ne deviennent pas des membres de la communauté contractuelle au même titre que les autres; ils se soumettent simplement au C. C. T. Sous le régime légal actuel, la soumission est dépourvue d'effet normatif. Mais comme les parties la désirent régulièrement, la future loi devrait y attacher une présomption en conséquence.

Les cotisations dites de solidarité posent un problème ardu. La jurisprudence du Tribunal fédéral les admet jusqu'à un certain point. Limiter leur montant à un maximum ne nuirait pas à la liberté syndicale. Le comité d'étude, cependant, estime qu'il ne serait guère possible de trouver une norme légale qui tienne compte de toutes les circonstances particulières à chaque cas.

Le comité résume son exposé en quelques lignes que nous reproduisons littéralement, car elles nous renseignent avec concision sur ses points de vue essentiels:

Pour parachever la législation sur le contrat collectif de travail, il faut prendre pour point de départ le fait que la D.F.O.G. doit être réglée prochainement par une loi. L'introduction d'une réglementation satisfaisante de la D.F.O.G. suppose l'existence préalable d'une situation juridique claire et nette du C. C. T., puisque celui-ci constitue précisément la base de cette déclaration. Mais la réglementation rudimentaire des articles 322 et 323 C.O. ne satisfait même pas aux exigences du C. C. T. ordinaire. Certains points très discutés doivent être réglés avec précision, dans l'intérêt de la sécurité juridique. Il s'est révélé au surplus que les clauses du C. C. T. ne sont pas toujours observées. Aussi la loi doit-elle compléter, en vue de l'exécution de ces clauses, les moyens de droit collectif nécessaire.

Après avoir examiné chaque problème, le comité d'étude est arrivé à conclure que plusieurs questions n'ont pas besoin d'être résolues par la loi. Dans certains cas d'espèce, le comité est même résolument opposé à une solution de ce genre. Il tient à ne proposer que des dispositions répondant à un besoin manifeste. A son avis, il suffirait, pour parachever la législation sur le C. C. T., de se limiter aux points qui garantissent la sécurité juridique, ainsi que les attributions de la communauté contractuelle, en vue de l'exécution des clauses du C. C. T.