

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 43 (1951)
Heft: 5

Artikel: Conventions collectives et extension de leur champ d'application
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384707>

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: 02.02.2025

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

La radio pourrait aussi contribuer à la lutte contre l'abstentionnisme par des rappels discrets passés aux heures de grande écoute.

Le fait que les votations où le mouvement ouvrier s'engage « à fond » sont les mieux fréquentées doit nous inciter à la recherche des moyens de développer l'esprit civique des adhérents à nos organisations.

Mais ces quelques idées ne sont soumises aux lecteurs qu'à titre de suggestions. Le problème est suffisamment important pour qu'ils recherchent, eux-mêmes, des moyens de lutter contre l'indifférence civique. Ils pourraient par la même occasion se pencher sur le problème, peut-être encore plus urgent, du négativisme qui sévit trop souvent dans les votations populaires. Le fait que plus de dix mille citoyens lucernois se soient opposés à une modification de la Constitution cantonale prévoyant la fixation de l'élection au Grand Conseil le premier dimanche de mai au lieu du deuxième lorsque ce deuxième dimanche est Pentecôte est un exemple, parmi d'autres, de cet état d'esprit.

Notre démocratie est certainement excellente. Les problèmes qui se posent, et dont quelques-uns ont été évoqués ci-dessus, démontrent qu'elle n'est pas encore parfaite et qu'elle est perfectible.

Conventions collectives et extension de leur champ d'application

Dans la *Revue syndicale suisse* de mars dernier, le Dr H.-P. Tschudin a présenté et commenté le projet de loi fédérale sur les conventions collectives de travail et l'extension de leur champ d'application par décision administrative.

Après avoir entendu un exposé très fouillé du même juriste, la Commission syndicale suisse votait à l'unanimité la résolution suivante au cours de sa session du 21 mars 1951:

Résolution relative au projet de loi fédérale sur les conventions collectives de travail et l'extension de leur champ d'application

La Commission syndicale enregistre avec satisfaction la publication d'un projet de loi sur les conventions collectives de travail et l'extension de leur champ d'application. Elle est heureuse de constater que ce projet est conforme dans son ensemble aux principes fixés dans la résolution votée par le congrès de l'Union syndicale suisse des 28, 29 et 30 octobre 1950.

Une loi sur les conventions collectives et l'extension de leur champ d'application répond à une urgente nécessité. Le droit en matière de conventions collectives doit tenir compte du dévelop-

pement considérable des relations contractuelles. Il n'est plus possible de renoncer au principe de l'applicabilité générale des contrats collectifs. La nouvelle loi contribuera à asseoir sur des bases juridiques plus solides la collaboration entre les associations patronales et ouvrières.

La Commission syndicale accueille avec une satisfaction toute particulière la réglementation relative à la communauté contractuelle; celle-ci disposera désormais d'un droit de plainte, lequel aura pour effet de rendre plus efficace l'exécution des conventions collectives. L'Union syndicale demandera un élargissement du droit de plainte de la communauté contractuelle et proposera la suppression de l'article dirigé contre le système de la carte de travail.

Ces réserves faites, l'Union syndicale et ses fédérations, soucieuses de contribuer au développement des relations contractuelles, appuieront énergiquement le projet de loi sur les conventions collectives et l'extension de leur champ d'application.

Sur la base de cette décision, le Comité de l'Union syndicale suisse, consulté à ce propos, ainsi que les autres associations économiques centrales, a fait tenir son préavis au Département fédéral de l'économie publique le 7 mai écoulé, c'est-à-dire dans le délai fixé primitivement à fin mai de cette année. A la demande des associations patronales, ce délai a été prolongé jusqu'à fin septembre.

Nos lecteurs savent qu'un autre projet de loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat, le commerce, les transports et les branches économiques similaires avait été soumis en même temps aux associations économiques centrales, avec un délai de préavis fixé à fin juillet. Là encore, il y eut prolongation de ce terme jusqu'à la fin de cette année.

Ce qui a engagé le Comité de l'Union syndicale, dans le préambule à son préavis, d'insister particulièrement pour que le législateur *donne la priorité dans l'ordre d'urgence à la loi fédérale sur les conventions collectives.*

Il était nécessaire de rappeler cette revendication ancienne de l'Union syndicale, même si le Parlement a prorogé pour une nouvelle période de trois ans — soit jusqu'à fin 1954 — l'arrêté fédéral permettant de donner force obligatoire aux contrats collectifs de travail. Car la première de ces lois a des chances de soulever moins d'objections, du fait de son champ d'activité et de ses objectifs plus restreints, tandis que la loi sur le travail, aux ambitions plus étendues, soulèvera probablement encore bien des discussions. Et, surtout, il est nécessaire d'en venir le plus rapidement possible à la législation constitutionnelle pour renforcer l'instrument de paix sociale que constitue la convention collective.

C'est pourquoi le Comité syndical a été bien inspiré d'exprimer le vœu que les travaux soient accélérés, de façon à permettre si

possible la mise en vigueur de la loi sur les conventions collectives et leur extension générale avant ce nouveau terme de trois ans.

Nous reproduisons *in extenso* ci-dessous les passages essentiels du préavis de l'Union syndicale suisse, afin que les militants sachent exactement sa position.

I

Nécessité d'une législation sur les conventions collectives

L'Union syndicale constate que le régime de l'extension du champ d'application des contrats collectifs de travail introduit en 1941, c'est-à-dire la déclaration de force obligatoire, pour user de la terminologie en vigueur, est définitivement entré dans les mœurs. Même si la période de grande expansion économique n'a pas permis d'apprécier toute la valeur de cette institution, le fait que, du 1^{er} octobre 1941 au 31 octobre 1950, le Conseil fédéral a prononcé 162 et les cantons 207 décisions d'extension (ou de force obligatoire générale) montre qu'on ne saurait plus s'en passer et qu'elle répond à un véritable besoin.

Dans bien des branches économiques il serait impossible de conclure des contrats collectifs de travail, ou de les appliquer, si les employeurs dissidents échappaient à la réglementation, n'étaient pas tenus de respecter les normes de travail contractuelles, qui constituent une part appréciable des prix de revient, et avaient par conséquent la possibilité de pratiquer une concurrence déloyale fructueuse mais immorale envers les employeurs liés par le contrat collectif. De même, la situation des travailleurs liés par un contrat collectif se trouverait compromise de ce fait et par l'attitude de travailleurs dissidents qui s'accommoderaient de conditions d'emploi moins favorables. Ainsi, la nécessité d'établir des conditions de travail acceptables pour tous et d'assurer la paix du travail indique que l'Etat, gardien du bien public, a intérêt, dans certains cas, à étendre les dispositions du contrat collectif aux employeurs et travailleurs qui ne sont pas organisés. Les mesures prises à cet effet par les associations contractantes (déclarations d'assujettissement, carte de travail, etc.) complètent cette démonstration du besoin de la D. E.

Il est heureux que le projet en discussion ne se borne pas à réglementer la déclaration de force obligatoire générale, mais étende la base légale des conventions collectives de travail constituée jusqu'à maintenant par les articles rudimentaires 322 et 323 du Code des obligations. Le développement progressif des rapports de travail, la place prise par ces accords dans la vie des métiers, fait apparaître des lacunes dans le droit qui les régit. Signalons, par exemple, les conflits auxquels donnèrent lieu l'assujettissement des dissidents et dont le Tribunal fédéral eut à s'occuper à deux reprises récemment,

ou encore la question de savoir si des raisons importantes permettent de dénoncer sans délai un contrat collectif. Il est souhaitable que la loi élimine l'insécurité en matière de droit. Il ne s'agit pas seulement d'ailleurs de combler des lacunes, mais aussi de rendre les contrats collectifs plus efficaces.

Le C. O. a conféré au contrat collectif des effets normatifs. Le contrat de travail que passent des ouvriers et des employeurs liés par un contrat collectif est nul dans la mesure où il déroge à celui-ci. Au début, cette règle impérative parut suffisamment efficace. Mais la pratique démontra qu'il arrive assez souvent que certaines clauses des conventions collectives sont enfreintes, ce qui implique des conséquences fâcheuses aussi bien pour les associations contractantes que pour les employeurs et les travailleurs soucieux de respecter le contrat. Depuis quelques années, dans de nombreuses branches, les parties contractantes multiplient les efforts pour assurer l'application des contrats collectifs. Elles constituent ce qu'il est convenu d'appeler des « communautés contractuelles » dont l'organe, la commission paritaire, assume l'exécution de la convention. Cette solution nous paraît adéquate. Cependant, la communauté contractuelle n'a pas les pouvoirs nécessaires pour contrôler efficacement l'application du contrat et pour prononcer des peines conventionnelles. Bien que, de manière générale, les décisions des commissions paritaires aient été exécutées jusqu'à maintenant, nous n'avons nulle assurance qu'il continuera d'en aller ainsi en période de dépression économique. De même qu'en 1911 le C. O. a introduit les dispositions de caractère impératif ou normatif dans le contrat collectif, de même la nouvelle loi doit donner à la communauté contractuelle le pouvoir de faire respecter effectivement les dispositions de la convention collective.

Depuis quelques années, la collaboration entre associations s'est étendue. La convention collective est allée au-delà des simples normes de travail, elle a créé des institutions paritaires: offices professionnels, caisses d'allocations familiales, caisses pour le paiement d'allocations de vacances, bureaux paritaires de placement, etc. Le régime actuel ne permet pas de contraindre légalement les divers employeurs pris individuellement à verser des contributions à la communauté contractuelle ou à ses institutions. Cet état de choses ne saurait durer. La législation doit être adaptée au resserrement des rapports entre les associations patronales et ouvrières.

II

Contrat collectif

Nous constatons avec plaisir que la définition de la nature et de l'objet de la convention collective est large. Tandis que l'article 322 du C. O. autorise l'établissement de règles relatives aux conditions

de travail, la nouvelle définition énumère les principales clauses prévues dans les contrats collectifs modernes. Même l'accord dit de la paix du travail conclu dans la métallurgie est assimilé à une convention collective. Cela donne la possibilité d'obliger les employeurs et travailleurs de la branche, qu'ils soient organisés ou non, à se plier à certaines prescriptions (par exemple à respecter la paix du travail, à verser des contributions à une caisse, etc.). Jusqu'à maintenant, seules les associations sont assujetties à ces clauses; c'est à elles qu'il appartient de veiller à ce que leurs membres les respectent.

En revanche, nous déplorons que les experts n'aient pas retenu la disposition initiale du projet relative à la *capacité de contracter*. Nous souhaitons instamment que cette capacité soit limitée aux associations qui ont la personnalité juridique, comme le rapport de l'OFIAMT le juge également souhaitable en vue de la sécurité juridique. Il nous paraît vraiment excessif que l'on offre la capacité de conclure aux groupements de faits. De tels accords sont en pratique des règles imposées par l'employeur et non une convention passée entre partenaires égaux en droit.

Il serait souhaitable de préciser que le contrat collectif règle également les rapports de service entre le salarié qui n'est pas organisé et l'employeur qui est membre d'une association signataire de la convention collective (effet indirect).

La réglementation de l'*adhésion individuelle d'employeurs ou de travailleurs au contrat collectif* pose un problème urgent. Elle devrait avoir un effet normatif et rendre nuls et nonavenus les accords qui s'écartent du contrat collectif. Nous nous rallions, dans cet ordre d'idées, à la disposition qui permet aux parties contractantes de régler les détails de la participation, mais qui leur interdit de la subordonner à des conditions inéquitables, en particulier au paiement d'une taxe excessive. En aucun cas nous n'admettrions le texte de l'avant-projet qui proposait de réduire très fortement les contributions des dissidents. C'est à la jurisprudence qu'il appartiendra de préciser dans quelles limites une contribution reste « équitable ». Nous sommes d'avis que le montant de la *cotisation syndicale* payée par les travailleurs à leur association serait un critère parfaitement équitable.

En revanche, l'*alinéa 4 de l'article 3 appelle de très sérieuses réserves*. Nous pouvons nous rallier à la rigueur à la première phrase qui exclut l'affiliation forcée à une association. Jusqu'à maintenant d'ailleurs, le Tribunal fédéral a toujours annulé les clauses visant à cet effet. Mais il convient de faire une distinction très nette *entre l'obligation d'adhérer à une association et celle de se soumettre aux clauses d'un contrat collectif*. La seconde partie de l'alinéa 4 de l'article 3 s'oppose justement à cette dernière obligation. Une pression économique exercée pour faire respecter un contrat collectif, c'est-à-dire un statut librement conclu pour régle-

menter les conditions de travail dans le cadre du droit privé, ne saurait être considérée comme illégale ou contraire aux bonnes mœurs. Jusqu'à maintenant, la jurisprudence du Tribunal fédéral en la matière a donné satisfaction. Il n'y a donc aucune raison de limiter davantage l'obligation d'adhérer au contrat collectif.

En ce qui concerne la *fin de la convention* collective, le projet prévoit qu'un jugement rendu à la demande d'une partie contractante peut seul mettre fin à la convention pour de justes motifs. Une réglementation précise de ce problème s'impose surtout parce qu'à l'avenir les effets de la déclaration de force obligatoire générale expireront en même temps que la convention, et cela automatiquement, sans nécessiter une décision officielle.

Comme l'assemblée suisse de la politique sociale, nous persistons à penser que la violation des clauses normatives d'une convention collective doit être dans tous les cas illicite. Même après résiliation du contrat individuel du travail, le renoncement aux droits que des clauses de la convention confèrent au travailleur ne peut être admis.

Nous n'avons pas d'objection à formuler contre l'article 7 du moment que les partenaires ont la possibilité de choisir eux-mêmes entre la paix relative ou la paix absolue dans la convention qu'ils passent librement.

D'accord avec la commission d'experts, nous croyons qu'il serait erroné de recourir à des moyens de droit public pour assurer l'exécution des conventions collectives.

Mais la décision de renoncer à des moyens de droit public implique l'obligation de rechercher d'autres moyens de droit pour assurer une exécution satisfaisante des clauses contractuelles; en d'autres termes, il faut développer les moyens d'exécution découlant du *droit collectif*. Dès 1911, le législateur a conféré aux associations contractantes la compétence de créer des règles de droit privé. Le moment est venu de faire un pas de plus et de leur donner le pouvoir de les faire respecter.

C'est ce que recherche heureusement le projet en donnant aux parties contractantes le pouvoir, par une clause expresse de la convention, de constituer une *communauté contractuelle* capable d'acquiescer des droits, de contracter des obligations et surtout d'ester en justice. Cette innovation assoit la collaboration sur des bases plus solides et donne la possibilité de l'intensifier.

Ces nouveaux moyens de droit privé permettent de stipuler dans un contrat collectif que les travailleurs et employés pris isolément sont directement assujettis à la communauté. Celle-ci peut alors contraindre les employeurs et travailleurs soumis au contrat de respecter les engagements qui en découlent.

L'article 8, avec lequel nous sommes d'accord, précise les clauses que la communauté est habilitée à faire respecter par les individus liés au contrat. En revanche, nous préconisons la suppression de la

limitation stipulée au 2^e alinéa de l'article 8, qui ne reconnaît à la communauté contractuelle qu'une action en constatation de droit, mais lui refuse le pouvoir d'intenter une action en exécution du contrat. Ce serait reculer sur l'état actuel des rapports du travail. Certains contrats collectifs confèrent en effet aux commissions paritaires la faculté d'intenter de telles actions, par exemple en ce qui concerne le paiement de salaires arriérés. Il serait par conséquent souhaitable de fixer ces attributions sur les bases solides du droit. Il serait fâcheux que le législateur, au lieu de faciliter un tel développement, l'entrave par une limitation déplorable. Pour que les associations aient un intérêt commun au respect du contrat collectif, et pour prévenir autant que possible une violation des dispositions de ce dernier, la peine conventionnelle doit être fixée à un niveau aussi élevé que possible. Elle remplira d'autant mieux sa fonction que son montant sera supérieur à celui qui peut être dû au travailleur.

Le premier alinéa de l'article 9 donne la priorité au droit impératif de la Confédération et des cantons sur la convention collective. Il admet cependant que la convention collective peut contenir des clauses plus favorables au travailleur, à moins que des prescriptions légales ne s'y opposent, *notamment en ce qui touche la répartition des charges en matière d'assurance sociale*. Les mots « notamment en ce qui touche la répartition des charges en matière d'assurance sociale » nous inquiètent. Nous en demandons par conséquent la suppression, car il est inadmissible que le projet épouse la thèse selon laquelle le droit en matière d'assurance sociale a un caractère obligatoire et que les conventions collectives ne peuvent par conséquent pas dévier de cette règle en faveur des travailleurs. Une telle clause dans la loi aurait pour conséquence que le versement des primes par les employeurs pour l'assurance contre les accidents non professionnels, l'A. V. S. et l'assurance-maladie, même prévu dans la convention collective, serait interdit. De telles conventions existent aujourd'hui et n'ont jamais été déclarées nulles et non avenues par un tribunal.

Pour assurer une pratique uniforme, il est bon que chaque canton soit tenu de charger un tribunal unique de juger les contestations et que le projet précise que le recours au Tribunal fédéral est admis quelle que soit la valeur litigieuse.

III

Extension du champ d'application de la convention collective (déclaration de force obligatoire générale)

Il est bon que la loi définisse avec précision les conditions requises pour la déclaration d'extension. L'intérêt public est d'ailleurs pleinement sauvegardé puisque l'Etat ne prononcera la déclaration

d'extension qu'avec la plus grande circonspection. Les conditions posées pour obtenir l'extension offrent toute sécurité. C'est particulièrement le cas en ce qui a trait aux caisses de compensation et au contrôle des clauses de la convention, puisque la D. E. ne sera accordée que si la gestion des caisses et l'exécution de ce contrôle donnent toutes les garanties voulues. De plus, en ce qui concerne la déclaration d'extension des clauses relatives au contrôle, le législateur exige que l'égalité de traitement de tous les employeurs et travailleurs soit garantie et que la participation des dissidents aux frais ne soit pas supérieure à celle qui incombe aux employeurs et travailleurs liés par la convention. Il nous paraît même que le projet est trop restrictif. Nous eussions préféré, par exemple, qu'il se bornât à décréter que la participation des dissidents aux frais ne doit pas être supérieure à la cotisation syndicale payée par les travailleurs à l'organisation. Il semble que le législateur a trop tendance à vouloir protéger les outsiders, alors que la D. E. a été plutôt créée pour assurer une certaine sécurité en ce qui concerne particulièrement les conditions de travail et pour réduire autant que possible les effets déflationnistes de la concurrence déloyale.

Les règles de procédure concordent avec le droit actuel. Par souci de ne pas rendre plus difficile l'acceptation du projet, nous nous abstenons donc de présenter des propositions nouvelles à ce propos.

IV

Conclusions

Le projet tient compte dans une large mesure de l'évolution des rapports du travail et des principes du droit. Sa mise en vigueur aura pour effet d'asseoir le contrat collectif sur des bases juridiques plus solides. Non seulement les associations conserveront la possibilité de régler en commun les conditions de travail, mais elles disposeront, de plus, des moyens propres à faire respecter leurs règles de droit. En réglant des questions restées jusqu'à maintenant en suspens, la nouvelle loi préviendra ainsi maints conflits.

Mais nous insistons encore une fois sur ses imperfections et ses lacunes en énumérant en conclusion nos objections et nos suggestions.

1. Concernant la capacité de contracter, nous proposons de reprendre l'article 2 du premier projet soumis par l'Office fédéral à la commission d'experts, ainsi conçu :

¹ Une association d'employeurs ou de travailleurs ne peut conclure une convention collective que si ses statuts l'y autorisent expressément et si elle a la personnalité juridique. La conclusion d'une telle convention doit être approuvée par l'organe suprême de l'association, sauf disposition contraire de ses statuts.

² Est nulle, pour toutes les parties contractantes, la convention conclue par une association incapable de contracter ou par un organe incompétent, ou sans l'approbation de l'organe compétent.

2. Nous demandons la suppression de la deuxième phrase du chiffre 4 de l'article 3 déclarant « illicites » des mesures pour obliger employeurs et travailleurs de participer à la convention collective.
3. Nous préconisons l'introduction de l'effet indirect à l'article 6 étendant les effets du contrat collectif aux rapports de service d'un travailleur non organisé dont l'employeur est membre d'une association contractante.
4. Nous souhaitons également l'introduction de l'effet posthume, afin d'éviter des contestations lorsqu'un employeur ou un travailleur quitte l'association, lorsque le contrat collectif arrive à échéance ou que la déclaration d'extension prend fin.
5. Nous insistons sur la suppression du 2^e alinéa de l'article 8 qui n'offre à la communauté contractuelle qu'une action en constatation de droit.
6. Nous revendiquons la *suppression* de la restriction suivante prévue au chiffre 1 de l'article 9: « ... à moins que des prescriptions légales ne s'y opposent, notamment en ce qui touche la répartition des charges en matière d'assurance sociale. »
7. Nous suggérons de remplacer la notion des « frais effectifs » prévue à l'article 14, chiffre 2, lettre *b*, par le critère plus équitable de la « cotisation syndicale ».

Ces réserves faites, l'Union syndicale suisse considère que le projet de loi sur les conventions collectives est propre à développer le droit collectif et à assurer une meilleure protection des salariés. Elle s'efforcera naturellement d'obtenir la réalisation des postulats qu'elle vient de présenter. Mais, d'ores et déjà, elle se prononce pour l'acceptation du projet qui engagera le travailleur à contribuer davantage encore à renforcer la capacité de résistance du pays.

Le revenu national en 1950

Selon une grossière estimation provisoire de la *Vie économique*, le revenu national suisse a atteint en 1950 le montant de 17 400 millions de francs, supérieur de 400 millions au chiffre de l'an passé. Après avoir atteint un maximum en 1948, notre revenu a subi un recul qui a été compensé en bonne partie l'an dernier. Le fléchissement économique s'était accentué dans les premiers mois de la période en revue, mais le conflit coréen a renversé l'évolution. Un sensible accroissement de la demande sur le marché des biens