

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 44 (1952)
Heft: 4

Artikel: L'obligation de "paix du travail" et le projet de loi sur les conventions collectives
Autor: Berenstein, Alexandre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384755>

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: 16.07.2025

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

L'obligation de « paix du travail » et le projet de loi sur les conventions collectives

Par *Alexandre Berenstein*,
professeur à l'Université de Genève

I

Les auteurs de langue allemande ont, parmi les effets juridiques des contrats collectifs de travail, accordé une attention spéciale à celui qu'ils ont dénommé l'obligation d'observer la paix (*Friedenspflicht*). Il s'agit d'une obligation que l'on considère comme découlant de l'existence même de la convention; elle consiste avant tout dans le fait que les parties contractantes, du moment qu'elles ont conclu entre elles le contrat collectif, s'obligent par là à le respecter et, dès lors, à ne pas chercher à en obtenir la modification par des mesures de combat; à cette obligation de paix dite « négative » s'ajouterait encore, d'après certains auteurs, une obligation de paix dite « positive », qui consisterait pour les organisations contractantes à veiller à ce que leurs membres observent de leur côté une attitude semblable à celle qui est imposée aux organisations elles-mêmes par l'obligation négative¹.

Mais la doctrine allemande ne se contente pas de faire une distinction en ce qui concerne la nature de l'obligation de « paix du travail »; elle distingue quant à sa portée entre, d'une part, l'obligation de paix *relative* et, d'autre part, l'obligation de paix *absolue*. La définition de l'obligation de paix que nous avons donnée ci-dessus s'applique à l'obligation relative; par obligation de paix absolue, l'on entend l'interdiction pour les parties non seulement de recourir à toute mesure de combat tendant à obtenir la modification de la convention, mais encore de recourir, pendant la durée du contrat, à toute mesure de combat *quelconque*. Il va de soi que, lorsqu'elles concluent un contrat collectif, les parties contractantes ont la faculté d'instituer entre elles une obligation de paix absolue, c'est-à-dire de s'engager à ne recourir en aucun cas à une grève, à un lock-out, à une mise à l'interdit ou à un boycottage contre les membres du cocontractant. C'est par exemple une telle obligation absolue qui a été instituée par la fameuse convention dite de « paix du travail » conclue en Suisse dès 1937 dans la métallurgie (mais qui n'est cependant pas un contrat collectif d'après la terminologie légale actuelle). L'opinion dominante a admis, et à juste titre, que, sauf stipulation contraire, le contrat collectif n'engendre qu'une obligation de paix relative; seule l'existence d'une telle obligation

¹ Cf. par exemple *Oser-Schönenberger*, *Obligationenrecht*, ad art. 322, rem. 16 et 50.

relative peut être considérée comme sous-entendue par le contrat collectif, comme « immanente » au contrat ².

En Suisse, le Tribunal fédéral s'est rangé à cette opinion. Rappelons sur ce point les considérants de son arrêt du 11 novembre 1919 dans la cause F. O. M. H. contre F. Marti S. A. :

On s'est convaincu de plus en plus qu'il ne pouvait être question d'une rupture du contrat par suite de grèves, etc., que lorsque ces moyens de combat étaient employés contre le contrat lui-même, c'est-à-dire tendaient à en provoquer la modification... Les parties sont naturellement libres de stipuler expressément dans le contrat l'obligation générale d'éviter les conflits. Si elles ont omis de le faire, cette obligation ne se rapporte qu'aux conditions de travail qui sont réglées par le contrat. Cette obligation est universellement admise dans cette mesure restreinte, soit en tant qu'elle s'oppose à toute action dirigée contre le contrat lui-même ³.

II

Sur le plan fédéral, c'est en 1919 que pour la première fois les Chambres ont inséré dans un texte de loi la notion de paix du travail; la loi du 27 juin 1919 portant réglementation des conditions de travail prescrivait, à l'article 22, en cas de réglementation officielle des conditions de travail soit par voie d'autorité, soit par le système de l'extension aux tiers des contrats collectifs, l'obligation absolue pour les intéressés « d'éviter tout conflit en ce qui concerne les conditions dont la réglementation a été demandée ou qui font l'objet des ordonnances et décisions ». Cette loi, cependant, fut, on le sait, rejetée par le peuple lors de la votation du 21 mars 1920 et ne put donc entrer en vigueur.

Ce n'est qu'en 1940, dans la loi sur le travail à domicile, qu'une disposition similaire fut reprise; l'article 12 de cette loi, à l'instar de l'article 22 de la loi du 27 juin 1919, prescrit qu'en cas de fixation de salaires par le Conseil fédéral, soit directement par cette autorité, soit par l'extension aux tiers d'un contrat collectif, « les parties doivent s'abstenir de troubler la paix dans les relations du travail »; en cas d'infraction à cette règle, une amende peut être infligée aux contrevenants.

L'année suivante, le 1^{er} octobre 1941, les Chambres fédérales votaient l'arrêté fédéral permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail; elles y inséraient, dans l'article 15, la disposition suivante:

Tant que la décision donnant force obligatoire générale à des clauses d'un contrat collectif de travail est applicable, les parties doivent main-

² Hueck-Nipperdey. Lehrbuch des Arbeitsrechts, vol. II, p. 97 et 100.

³ A. T. F., 45 II 558; *Journal des Tribunaux*, 1920, Droit fédéral, 114.

tenir 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.

Cette même disposition a été reprise littéralement dans l'article 15 de l'arrêté du 23 juin 1943 sur la même matière, qui a remplacé celui de 1941. Elle est sanctionnée par la commination d'une amende, pouvant être infligée à « celui qui rompt la paix prescrite ».

Nous ne mentionnerons qu'en passant les dispositions de même nature contenues dès 1942 dans les diverses ordonnances du Département fédéral de l'économie publique rendant obligatoires les conventions relatives aux taxes perçues pour le service dans l'industrie hôtelière (l'ordonnance actuellement en vigueur date du 27 mars 1950) et dans l'ordonnance du Conseil fédéral du 11 février 1947 relative au statut des transports automobiles, devenue caduque. Mais nous devons signaler encore la loi fédérale du 12 février 1949 concernant l'Office fédéral de conciliation, qui, dans son article 6, prescrit le maintien de la « paix sociale » durant la procédure de conciliation ou d'arbitrage, une sanction purement morale — la publication — étant prévue en cas d'infraction à cette obligation.

III

Le problème de l'obligation de « paix du travail » présente un caractère d'actualité tout spécial au moment où la discussion est ouverte dans l'opinion publique au sujet des deux importants projets récemment publiés par l'OFIAMT: le projet de loi sur le travail et le projet de loi sur les conventions collectives de travail; ces deux textes contiennent en effet l'un et l'autre des dispositions relatives à cette notion juridique. Le premier prescrit le maintien de la paix du travail jusqu'à la clôture de la procédure de conciliation ou d'arbitrage, du moins pendant une durée déterminée. Le second prévoit dans son article 7 l'obligation du maintien de la paix du travail dans toute convention collective, alors que jusqu'ici une telle obligation n'était prévue expressément par la législation que pour ceux des contrats collectifs qui avaient reçu force obligatoire générale. La loi sur les conventions collectives de travail étant celui des deux textes auquel la priorité a été donnée par les autorités fédérales, nous examinerons plus particulièrement, dans les lignes qui suivent, les dispositions de l'article 7 auquel nous venons de faire allusion.

Cet article est ainsi conçu:

Chaque partie contractante doit veiller à l'observation de la convention.

Chaque partie contractante doit maintenir la paix du travail et s'abstenir en particulier de recourir à tout moyen de combat à propos des questions

réglées par la convention. L'obligation de maintenir la paix est absolue lorsque la convention en dispose ainsi ou que, d'après les principes de la bonne foi, pareille obligation résulte de la nature et de l'étendue de la matière réglée.

En tant que parties contractantes, les associations doivent intervenir auprès de leurs membres pour qu'ils respectent la convention; au besoin, elles doivent user à cet effet de tous moyens d'actions donnés par les statuts et la loi.

Cette disposition tend ainsi à instituer une obligation de paix à la fois négative et positive, obligation qui serait en principe « relative », mais qui pourrait dans certains cas devenir « absolue ». Les effets en sont de pur droit civil.

L'article 8, d'autre part, permet aux parties contractantes de constituer une « communauté contractuelle », à l'égard de laquelle les employés et les travailleurs individuels peuvent être liés par l'obligation de maintenir la paix du travail.

IV

Ayant ainsi relaté les dispositions du projet de loi sur les conventions collectives de travail relatives à la « paix du travail », il nous faut présentement examiner de plus près l'article 7 de ce projet, afin d'en peser les termes. Nous venons de dire que cet article tend à instituer en principe une obligation de paix *relative*. C'est là du moins l'intention que manifeste expressément l'exposé des motifs rédigé par l'OFIAMT, qui s'exprime comme suit (p. 29): « Quant à la *paix du travail*, notons que le projet adopte comme règle générale la solution de l'obligation dite relative: les parties ne sont tenues d'observer la paix du travail et il ne leur est interdit de recourir à des moyens de lutte que par rapport aux points réglés dans la C. C. T. »

La formule adoptée par les rédacteurs du projet ne répond cependant pas, à notre avis, à la notion traditionnelle de l'obligation relative de paix du travail. Nous rappelons que cette obligation relative, immanente à tout contrat collectif de travail, ne saurait empêcher les parties contractantes d'utiliser des moyens de combat en vue d'assurer le respect du contrat. Admettons qu'un employeur lié par un contrat collectif fixant un salaire minimum verse à ses ouvriers des salaires inférieurs aux taux prévus; est-il donc défendu au syndicat ouvrier de mettre à l'interdit l'entreprise dirigée par cet employeur, d'inviter ses adhérents à ne pas travailler chez lui? La simple logique semble dicter ici une réponse négative.

Le syndicat ouvrier n'est pas tenu de respecter la paix du travail à l'égard de l'employeur qui viole le contrat, de même l'organisation ouvrière (ou patronale) n'est pas tenue non plus de res-

pecter la paix du travail à l'égard de l'organisation patronale (ou ouvrière) qui ne respecte pas ses propres engagements. Si l'on admet cette conception, qui semble d'ailleurs résulter des termes de l'article 82 du Code des obligations, selon lequel nul ne peut poursuivre l'exécution d'un contrat bilatéral s'il n'a exécuté ou offert d'exécuter sa propre obligation (exception *non adimpleti contractus*), on peut constater que les termes de l'article 7 du projet n'y répondent pas, ou sont du moins singulièrement ambigus. Une mise à l'interdit telle que celle que nous venons d'évoquer pourrait parfaitement être considérée comme un moyen de combat « à propos d'une question réglée par la convention », et pourrait dès lors être considérée comme une violation de la convention collective. Le texte français du projet est d'ailleurs parfaitement conforme au texte allemand, qui, en traduction littérale, interdit les mesures de combat « pour autant qu'il s'agit d'objets qui ont été réglés dans la convention collective » (*soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind*).

Or, répétons-le, l'obligation de paix purement relative doit empêcher les mesures de combat non pas « à propos des questions réglées par la convention », mais bien à l'encontre des conditions de travail telles qu'elles ont été fixées par la convention, ce qui n'est pas la même chose. La doctrine allemande est extrêmement nette à cet égard. Le commentaire de Kaskel-Dersch dit par exemple, en ce qui concerne la violation de l'obligation relative: « Est déterminant le but visé, qui doit consister dans une tentative d'obtenir par la violence la modification anticipée de la convention... Ce but fait-il défaut, il n'y a alors pas de violation de l'obligation de paix ⁴. »

Dans leur récent commentaire de la loi allemande sur les contrats collectifs, Hueck-Nipperdey déclarent que l'obligation de paix relative n'interdit que les moyens de lutte qui « tendent à obtenir l'abrogation ou la modification de la convention », mais qu'« il n'y a pas de violation de cette obligation en cas de lutte défensive » ⁵. Le Tribunal d'empire allemand a jugé, dans un arrêt du 30 mars 1926, que l'obligation de paix relative « tend seulement à protéger le contenu même de la convention et à empêcher toute tentative d'imposer par des moyens de guerre économique une modification des conditions de travail convenues dans le contrat collectif » ⁶. En Suisse, nous pouvons citer le commentaire d'Oser-Schönenberger, qui considère comme obligation de paix relative celle qui « interdit d'imposer par la voie d'une lutte dans les relations du travail et pendant la durée d'un contrat collectif la modification ou l'abrogation anticipées d'un point réglé par le contrat (ou encore une

⁴ Kaskel-Dersch, *Arbeitsrecht*, p. 109.

⁵ Hueck-Nipperdey, *Tarifvertragsgesetz*, p. 42 et 43.

⁶ *Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen*, vol. 113, p. 199.

interprétation différente, ou enfin l'acceptation d'un nouveau contrat) »⁷. Nous renvoyons également à l'arrêt du Tribunal fédéral dans la cause F. O. M. H. contre Marti cité plus haut: il s'agit, a rappelé la juridiction fédérale, d'interdire « toute action dirigée contre le contrat lui-même ».

Cependant, dans un arrêt plus récent, le Tribunal fédéral a exprimé un avis différent. Il s'agissait, dans ce cas, de l'application de la convention sur la réglementation des pourboires dans l'industrie hôtelière conclue en 1936, et qui avait reçu force obligatoire générale en vertu d'un arrêté du Conseil fédéral du 12 juin 1936, sans toutefois que l'obligation d'observer la paix du travail fût expressément prévue soit par la convention, soit par l'arrêté. L'organisation ouvrière (l'Union Helvetia) avait mis à l'index un employeur qui avait gravement violé la réglementation des pourboires et s'était rendu coupable d'abus de confiance à l'égard de ses employés. Le Tribunal fédéral a considéré qu'en recourant à cette mesure au lieu de faire usage des voies de droit prévues par le contrat collectif, l'Union Helvetia avait violé son devoir de respecter la paix sociale, car, affirme-t-il,

la protection efficace et étendue que le contrat collectif de travail et le droit fédéral accordent au règlement enlève aux parties le droit de recourir à un moyen de combat tel que le boycottage, pour toute question que le règlement a déjà prévue, lors même qu'il s'agirait d'obtenir par voie de contrainte l'exécution d'une obligation imposée par le règlement. Car il est contraire à l'ordre juridique que l'on se fasse justice à soi-même. Tout domaine que le droit a réglé d'une façon complète ne peut plus faire l'objet d'une mesure de guerre économique. En pareil cas, les intéressés ont le devoir d'agir par des voies légales, et de s'abstenir de tout moyen de contrainte.

(Arrêt X c. Union Helvetia, du 6 avril 1943⁸.) Si, en définitive, le Tribunal fédéral a néanmoins débouté l'hôtelier qui réclamait des dommages-intérêts à l'organisation ouvrière, il l'a fait parce que la mise à l'index n'était pas basée seulement sur la violation de clauses de la convention, mais aussi sur des faits relatifs à des conditions de travail qui n'avaient pas fait l'objet de la réglementation contractuelle, et que cette mise à l'index n'était donc, pour ce motif, pas entièrement illégale. Dans ce cas, le Tribunal fédéral a ainsi donné à la notion d'obligation relative de paix du travail une portée plus étendue que celle que lui accorde la doctrine et que celle qu'il avait lui-même admise dans son arrêt de 1919. Il faut reconnaître, il est vrai, qu'il s'agissait d'un cas spécial, dans lequel l'observation du contrat collectif était renforcée par des moyens de droit public

⁷ Oser-Schönenberger, *op. cit.*, ad art. 322, rem. 51.

⁸ A. T. F., 69 II 86; *Journal des Tribunaux*, 1943, I, 513.

(amende et emprisonnement); il n'en demeure pas moins qu'il eût été étrange de voir l'organisation ouvrière condamnée à la requête de l'hôtelier pour violation de la paix du travail, alors qu'aucune suite n'avait été donnée par les autorités compétentes à la plainte pénale déposée à juste titre — selon la constatation du Tribunal fédéral lui-même — contre le dit hôtelier! Ce cas permet d'illustrer par un exemple frappant le danger que présenterait la loi sur les conventions collectives si elle devait contenir une disposition semblable à l'article 7 du projet et s'il était donc interdit aux parties, par toute convention collective, quelle qu'elle fût, de recourir à un moyen de combat quelconque à *propos* d'une question réglée par la convention. Il démontre en effet à quelles solutions inéquitables cette disposition pourrait conduire dans certaines circonstances. On peut ajouter que l'article 15 de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943, qui régit actuellement l'obligation de paix du travail dans les contrats collectifs ayant reçu force obligatoire générale, a, à notre avis, une teneur quelque peu préférable à celle de l'article 7 du projet, puisqu'il parle de l'obligation du maintien de la paix « *sur les points réglés* » par les clauses déclarées obligatoires, et non pas « à propos des questions réglées », mais ce texte, lui non plus, ne saurait être considéré comme satisfaisant.

Au début de cette étude, nous avons relevé que c'est à la doctrine de langue allemande que l'on doit d'avoir introduit dans la science juridique la notion de l'obligation de paix du travail. Toutefois, la première loi en Europe qui ait réglementé cette matière est une loi genevoise, la loi du 10 février 1900 fixant le mode d'établissement des tarifs d'usage, qui est en même temps la première loi européenne sur les contrats collectifs. Avant même que les juristes allemands eussent développé leur théorie sur l'obligation de paix relative, cette loi avait institué d'une façon très claire cette obligation en prévoyant dans son article 15: « Pendant la durée d'un tarif en vigueur, aucune suspension générale de travail ne pourra être décrétée ni par les patrons ni par les ouvriers *dans le but de modifier ce tarif* ». Si l'on tient à insérer dans la loi future une disposition concernant l'obligation de paix du travail, c'est à la formule instituée par l'ancienne loi genevoise qu'il y aurait lieu de recourir ⁹.

Remarquons enfin que l'article 7 du projet de loi va aussi trop loin lorsque, traitant de l'obligation de paix absolue, il porte que

⁹ Afin d'éviter tout malentendu, il importe cependant de préciser que nous n'entendons pas mettre en parallèle les effets juridiques des tarifs régis par la loi genevoise de 1900 avec ceux des contrats collectifs tels qu'ils sont régis par le Code des obligations et par le projet de loi actuellement en discussion. D'après la loi de 1900, les tarifs n'avaient — et ne pouvaient avoir, étant donné la prééminence du droit fédéral — qu'une valeur d'usage; ils ne comportaient donc pas d'effet normatif.

pareille obligation existe non seulement lorsque la convention en dispose ainsi, mais aussi lorsque, d'après les principes de la bonne foi, elle « résulte de la nature et de l'étendue de la matière réglée ». L'existence d'une obligation de paix absolue ne doit en effet pouvoir être admise que si les parties ont expressément entendu la prévoir; une telle obligation ne saurait être imposée aux parties contre leur gré du seul fait qu'elles ont réglé d'une façon complète les conditions du travail. Nous n'avons guère besoin de justifier ce point de vue, qui découle des considérations que nous avons exposées au sujet de l'obligation de paix relative: le fait que les parties ont réglementé toutes les conditions de travail ne saurait les empêcher — à moins qu'elles ne se soient expressément engagées à s'en abstenir — de déclencher un mouvement défensif contre la partie ou l'individu qui n'observerait pas les conditions fixées.

Telles sont les réflexions que nous inspire l'article 7 du projet de loi sur les conventions collectives de travail. Cette disposition, qui ne semble avoir fait jusqu'ici l'objet d'aucune discussion doctrinale, nous paraît cependant renfermer en germe des périls sur lesquels nous pensions devoir attirer l'attention.

Syndicalisme et marxisme

Par *Domenico Visani*

S'il est vrai qu'il n'est pas nécessaire d'avoir lu Marx pour diriger le mouvement syndicaliste, de même qu'il n'est pas nécessaire de connaître l'Ancien Testament pour vivre honnêtement, il n'est pas moins vrai que l'insistance avec laquelle la bourgeoisie dénonce les démentis que l'histoire a ou aurait infligés au marxisme tend à ébranler la confiance de la classe travailleuse dans la légitimité de sa lutte contre les injustices sociales, légitimité dont Marx a été indubitablement le défenseur le plus acharné. D'autres pionniers du mouvement ouvrier ont stigmatisé l'égoïsme des possédants; mais aucun d'eux n'a été aussi loin que Karl Marx dans l'analyse des lois qui régissent la société.

Les militants syndicalistes qui cherchent à redonner au marxisme sa signification première — que ses adversaires, d'une part, et ses thuriféraires, de l'autre, ont dénaturée et continuent de dénaturer — ne font donc pas œuvre inutile. Au contraire, ils justifient ainsi le mouvement ouvrier, puisque les droits de la classe travailleuse, ses aspirations et ses buts procèdent de cet idéal de liberté et de justice sociale qui anime tous les démocrates sincères, ils contribuent à maintenir vivace, chez les travailleurs, la confiance dans l'issue de leur lutte.