Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 33 (1941)
Heft: 7

Artikel: De la force au droit par le contrat collectif
Autor: Neumann, Hans
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384277

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: 05.07.2025

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

solution vraiment suisse placée entre la coercition et la liberté: une coercition que nous avons toujours repoussée et une liberté qui ne fut jamais et ne doit pas être arbitraire.

De la force au droit par le contrat collectif.

Par *Hans Neumann.*

I.

La révolution industrielle du début du siècle dernier a radicalement modifié les conditions de travail. Le machinisme, la division du travail, sa concentration dans des manufactures, puis dans des usines mécanisées, c'est-à-dire dans des entreprises disposant de gros capitaux, ont créé de nouveaux rapports juridiques et sociaux entre employeurs et salariés. L'économie capitaliste a limité considérablement les possibilités offertes aux travailleurs d'améliorer leur situation économique et de se rendre indépendants. Elle a mis fin — sauf, dans une certaine mesure, dans les arts et métiers — à l'avancement normal d'apprenti à compagnon et de compagnon à maître d'état. L'immense majorité des ouvriers demeurent toute leur vie des salariés. Parallèlement au libéralisme capitaliste tel que nous l'avons connu, s'est développé le principe du « patronat de droit divin ». Les mesures de protection ouvrières arrachées, par exemple, par les tisserands et les filateurs des manufactures, les règlements de travail des anciennes corporations sont supprimés. Il est interdit aux travailleurs de s'associer en vue de défendre des conditions d'existence qui deviennent de plus en plus misérables. Ni les interventions de l'Etat, ni les statuts des corporations, ni l'organisation des salariés ne doivent, sous le nouveau régime, entraver en quoi que ce soit la « liberté » de contracter. Le travailleur est exploité — le terme est ici à sa place — sans la moindre honte; le travail humain est dégradé. Il n'est plus qu'une vulgaire marchandise soumise sans restriction à la loi de l'offre et de la demande. Le travailleur — sans défense, sans la moindre protection légale — en est réduit à vendre la seule richesse dont il dispose: son travail. L'employeur, qui est économiquement le plus fort, dicte unilatéralement les conditions du contrat de service.

Ces rapports de travail se développent en quelque sorte en dehors du droit. Les dispositions contractuelles même les plus primitives, même les plus insuffisantes relatives à la protection du travail ne sont pas appliquées. Cet état de sujétion absolue du travailleur doit, à la longue, précipiter dans la misère des couches entières de la population, créer des tensions sociales dangereuses pour l'Etat. Dans ces conditions, ce dernier, dans son propre intérêt, ne put faire autrement que restreindre le principe du « laisser

aller, laisser faire » et de prendre des mesures de protection en faveur des travailleurs, de mettre progressivement sur pied un droit du travail.

II.

Les dispositions législatives relatives à la protection du travail peuvent être réparties en deux catégories: l'une concernant le droit contractuel, l'autre la protection ouvrière. En pratique, il est assez difficile de faire une distinction entre ces deux domaines. Le droit contractuel est réglé, en Suisse, par le Code des obligations, qui codifie, entre autres choses, le contrat de vente, le contrat de loyer et d'affermage et, avant tout, le contrat de service.

Le C.O. ne précise pas les conditions du contrat de service, la durée du travail et les conditions de salaire. Il règle l'aspect de droit et précise, à l'article 326, que les dispositions du contrat doivent être conformes à la loi et aux bonnes mœurs. La plupart des dispositions du C.O. relatives au contrat de service ne sont applicables que dans la mesure où les parties n'en ont pas disposé autrement. Par exemple, lorsque l'employeur et le travailleur n'ont pas convenu de délai de licenciement, ce dernier est considéré comme fixé par les dispositions y relatives du C.O. Cependant les parties sont libres de convenir d'autres délais de licenciement que ceux prévus par le C.O. Pourtant, le C.O. comporte des dispositions obligatoires engageant les deux parties contractantes, qui ne sont pas autorisées à les modifier par d'autres stipulations. C'est ainsi, par exemple, que l'article 323 précise que les dispositions des contrats de service individuels sont considérées comme nulles et non avenues dans la mesure où elles sont contraires à celles du contrat collectif. Dans le chapitre relatif au contrat de service (art. 319—362), le législateur s'est efforcé, au delà des dispositions d'ordre purement contractuel, de réaliser certains postulats de protection ouvrière. L'article 341, par exemple, garantit au salarié des heures de loisir et des jours de congé; l'article 339 exige que l'employeur prenne des mesures d'hygiène et de protection suffisantes, etc. L'article 335 va plus loin encore en obligeant l'employeur lié par un contrat de longue durée à verser, pendant un temps relativement court, son salaire au travailleur empêché de remplir ses obligations ensuite de service militaire obligatoire ou de maladie.

Mais il suffit malheureusement de regarder autour de nous comme ces dispositions sont appliquées pour se rendre compte de la tragique insuffisance des articles du C.O. relatifs à la protection ouvrière. La plupart des travailleurs, aujourd'hui encore, n'osent pas se hasarder à demander à leur employeur l'application de dispositions légales pourtant en vigueur depuis une trentaine d'années. Pour eux, la maladie et le service militaire sont synonymes de perte de salaire. S'entêter dans la défense de ses droits, c'est, pour le travailleur isolé, le licenciement et le chômage. Ces droits — par exemple le payement des jours de maladie — ne

sont généralement revendiqués que lorsque les rapports de service ont déjà été rompus et que le salarié n'a plus de mesure de représailles à craindre. Le C.O. relève du droit civil. Une violation de ses dispositions n'entraîne donc aucune sanction pénale. La partie lésée a tout au plus le droit de porter plainte en violation de contrat; cependant ce droit, le salarié, économiquement le plus faible et dépendant du patron, ne peut guère le faire valoir.

Dans la pratique, la protection ouvrière ne peut donc être efficace que dans le cadre du droit public. La seule loi complète de protection ouvrière dont nous disposions actuellement est la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. Dans ses parties les plus importantes elle relève du droit public. Elle contient des dispositions relatives à la durée du travail, à la protection des femmes et des jeunes gens, à l'hygiène des locaux de travail, etc. Quoi qu'il en soit, on trouve dans cette loi maintes dispositions analogues à celles du contrat de service, par exemple celles relatives à la période d'essai, au licenciement, au payement du salaire, etc. Par contre, les dispositions relatives à la protection ouvrière relèvent du droit public. Leur application est contrôlée par l'Etat. Violer l'une des stipulations de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, c'est contrevenir à la loi en général. Dans ce cas, une plainte du travailleur — ou de l'employeur — n'est pas nécessaire. C'est aux organes officiels de surveillance eux-mêmes de faire respecter la loi. Une plainte des salariés assujettis n'est nécessaire que lorsque les dispositions relatives au contrat de service ont été violées.

L'introduction de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques et l'institution de l'Inspectorat fédéral des fabriques ont constitué un progrès sensible pour les travailleurs. Bien qu'elle ait besoin d'être sérieusement revisée et complétée, cette loi n'en constitue pas moins, aujourd'hui encore, une sérieuse protection.

Il est regrettable que, dans notre pays, la protection du travail n'ait pas été systématiquement développée, les dispositions actuelles de la loi sur le travail dans les fabriques ne constituant qu'un commencement, une plateforme. Depuis une vingtaine d'années, la législation sociale est en état de stagnation. Tout ce que nous avons fait dans ce domaine est insuffisant. Au lieu de créer pour les travailleurs des arts et métiers et pour les employés de commerce une loi analogue, on a mis sur pied diverses lois réglant des domaines partiels (loi fédérale sur l'âge minimum des travailleurs, loi relative à l'occupation des femmes et des enfants, loi fédérale sur la durée hebdomadaire du travail, etc.); ou bien encore, on s'est borné à adjoindre à d'autres textes législatifs des dispositions concernant la protection du travail (par exemple, loi sur la circulation des véhicules à moteur et des cycles). Les dispositions légales relatives à la protection ouvrière peuvent donc être comparées à un habit d'arlequin. Les arrêtés nouveaux empiètent sur les anciens, les dispositions nouvelles en suppriment d'an-

ciennes ou font double emploi. Dans certaines professions, il n'est plus possible de se retrouver dans ce maquis. Il va sans dire que cette situation ne laisse pas de rendre plus difficile — voire parfois illusoire — la surveillance des organes compétents. Il n'est donc pas étonnant que ces mesures législatives ne satisfassent plus ni employeurs ni salariés. Les premiers, pour qui elles sont trop compliquées, ne les considèrent plus que comme des chicanes administratives; les seconds ne se sentent plus suffisamment protégés par elles.

III.

En face d'une situation aussi insatisfaisante, il importe donc de multiplier nos efforts en vue de réaliser un droit du travail autonome, et cela par le développement des contrats collectifs. Nous n'exposerons pas ici leur caractère juridique; nous nous efforcerons simplement de montrer, rapidement, dans quelle mesure ils ont permis de modifier la situation juridique des travailleurs.

Rappelons tout d'abord que le contrat collectif libère le salarié organisé de l'isolement du contrat de service individuel. Le salarié n'est plus seul en face de l'employeur. Seul l'engagement s'effectue encore directement entre l'employeur et le travailleur; par contre, le contenu du contrat de service qui résulte de l'engagement, les conditions de travail font l'objet d'une réglementation collective. L'influence économique et morale de l'organisation syndicale contractante neutralise dans une certaine mesure la puissance patronale, crée un certain équilibre des forces et permet d'obtenir des conditions que, réduit à ses seules forces, le travailleur ne pourrait pas espérer obtenir. La modification de la position juridique du travailleur résultant du contrat collectif est aussi importante que les améliorations matérielles qui en résultent. Pendant la durée du contrat collectif tout au moins, le travailleur isolé a un droit effectif et imprescriptible à un minimum de salaire, de vacances, etc. Toute entente particulière passée entre employeurs et travailleurs, contraire au contrat collectif, est nulle et non avenue et automatiquement remplacée par les dispositions contractuelles (C.O. 323). Cet article du C.O. a donc mis fin à la « liberté » pour l'individu de contracter pour tous les points réglés par le contrat collectif. Sous le régime du contrat collectif, employeurs et salariés sont donc liés par des rapports de droit nouveaux et librement conclus, qui mettent pratiquement fin au principe du patronat de droit divin. C'est le rôle des organes de surveillance que de veiller à ce que cette dispositions de caractère obligatoire soit respectée. C'est pourquoi les organisations syndicales doivent insister auprès des tribunaux de prud'hommes afin que les différences constatées entre les normes contractuelles de salaire et le salaire réellement payé soient versées par l'employeur.

Les revendications de cette nature peuvent être présentées pendant un délai de cinq ans, même si le salarié s'est expressément

déclaré d'accord avec un salaire inférieur au tarif contractuel. Par ailleurs, aucun travailleur ne renoncera de lui-même au bénéfice de la rémunération garantie par le contrat. Il ne le fera que sous pression, que dans la crainte de perdre son emploi. Le contrat collectif et la volonté expresse du législateur veulent précisément éviter que le salarié ne soit désavantagé de cette manière, éviter qu'il ne soit frustré de ses droits légitimes. Il apparaît évident que jamais un salarié assujetti à un contrat collectif ne renoncera librement aux droits qu'il lui assure. Mais si l'employeur ne peut réduire de son propre chef les normes de salaires minima du contrat collectif, il peut, par contre, les augmenter de son propre gré; en d'autres termes, il est interdit de recourir à des moyens de pression pour obtenir cette augmentation. La plupart des contrats collectifs ne règlent pas toutes les conditions de travail. Ces lacunes peuvent être comblées par des ententes partielles ou, en l'absence de ces dernières, en se basant sur les dispositions du C.O.

Il va sans dire que les conditions de travail et de salaire réglées par les contrats collectifs ne sont pas forcément, automatiquement, « équitables ». Un contrat collectif est toujours le résultat d'une entente, d'un ajustement d'intérêts opposés. La situation économique, le degré d'organisation syndicale, l'influence de l'association patronale sur les dissidents, l'attitude des autorités, divers facteurs psychologiques, etc. déterminent le rapport des forces en présence. Il est des cas où les employeurs reconnaissent de prime abord l'utilité d'un contrat collectif, en suggèrent eux-mêmes la conclusion. Cela se voit surtout dans les arts et métiers. Dans la plupart des cas, cependant, les contrats collectifs ne sont conclus qu'après intervention de l'organisation syndicale. On peut alors les considérer comme des traités de paix mettant fin à une période de tension ou de lutte. Le contrat collectif contribue à instaurer la paix sociale en créant un nouveau droit du travail. Mais cette paix ne résulte pas d'un abandon pur et simple de la lutte pour le droit. Les contrats collectifs doivent être conquis; sans une organisation syndicale forte, ils risquent de demeurer lettre morte. Evidemment, l'Etat peut — et même doit — encourager la conclusion de contrats collectifs. Comme le canton de Bâle-Ville, il peut mettre sur pied des organes chargés de collaborer à assurer le respect des dispositions contractuelles. Quoi qu'il en soit, la force et le degré d'organisation des associations contractantes demeurent l'élément décisif de l'efficacité du contrat collectif. Cette efficacité peut paraître inférieure à celle que l'on obtient par un texte légal impératif. Nous ne le pensons pas. Si vraiment ce droit autonome du travail que constituent les contrats collectifs ne peut demeurer efficace que tant qu'il est porté, soutenu par les forces vivantes qui l'ont créé, rien n'est plus propre, à notre avis, à développer la vigilance et à renforcer la volonté de faire mieux, de réaliser des conditions et des rapports de travail toujours plus justes, pour le bien des intéressés et de l'économie nationale.