

Objektyp: **FrontMatter**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): - **(1976)**

Heft 373

PDF erstellt am: **29.06.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

J.A. 1000 Lausanne 1
Hebdomadaire romand
N° 373 2 septembre 1976
Treizième année

Rédacteur responsable:
Laurent Bonnard

Le numéro: 1 franc
Abonnement
pour une année: 40 francs

Administration, rédaction:
1002 Lausanne, case 2612
1003 Lausanne, Saint-Pierre 1
Tél. 021 / 22 69 10
C.C.P. 10-155 27

Imprimerie Raymond Fawer S.A.

Ont collaboré à ce numéro:
Rudolf Berner
Yvette Montangero
Danielle Yersin

373

Le juridisme de la paix du travail

Il est possible que, dans l'intervalle qui sépare la rédaction de cet article de sa distribution, le conflit Dubied ait trouvé une solution ou que la situation pourrisse. Intensément, nous souhaitons une issue nette, qui renforce la cohésion des travailleurs et la présence syndicale.

Quoi qu'il en soit, la leçon du conflit devra être tirée, ce qui signifie un réexamen du concept, léthargique, de la paix du travail.

Nous n'en discutons pas le principe. Il est évident que la discussion entre parties, la négociation, le contrat, la convention, le recours à l'arbitrage sont des formes évoluées, il faudrait même écrire civilisées, de règlement des antagonismes.

La société helvétique n'a pas attendu 1937 pour découvrir la supériorité de la paix négociée sur la guerre; mais, en 1937, en pleine crise économique, il a été fait de ce principe général une application judiciaire aux relations capital-travail.

Si la paix du travail institutionnalisée date de 1937, s'est-elle en quarante ans adaptée, affinée? Il faut hélas! répondre non. Elle surmonte mal les épreuves engendrées par la récession. Dubied n'est pas un accident, c'est un signe, un révélateur de l'inadéquation de la convention aux données nouvelles.

Dans le conflit Dubied, il a été fait appel au tribunal arbitral. Quelle est la tâche des juges? Déterminer si le sacrifice salarial exigé des travailleurs par la direction est objectivement justifié compte tenu de la situation financière de l'entreprise, analysée par des fiduciaires à désignation des parties. Ils examinent donc la justification économique; ils offrent la caution de leur neutralité; ils protègent des abus du pouvoir, mais ce pouvoir, patronal, demeure, lui, intact.

Or dans toute situation du type Dubied, le champ de la négociation, les droits des syndicats, les compétences du tribunal arbitral devraient être singulièrement élargis. Sur deux points, notamment. Premièrement, les travailleurs devraient être

associés au plan de redressement de l'entreprise. Comment ose-t-on demander un sacrifice à des collaborateurs tout en leur contestant des droits de coéquipiers? Deuxièmement, la perte imposée aux travailleurs devrait faire l'objet d'une créance sur l'entreprise. En cas de reprise des bénéfices, elle aurait à être honorée prioritairement, avant toute nouvelle distribution de dividendes.

Bref, les négociations en cas de difficultés (et pourquoi en cas de difficultés seulement?) devraient s'inscrire dans d'autres dimensions. Il y a une logique de la participation. Or la « paix du travail » prétend encore éluder cette logique. C'est là son équivoque.

Deuxième point essentiel: la signification de l'arbitrage. L'Association suisse des fabricants de machines, le Parti libéral neuchâtelois prétendent que le non-respect de l'arbitrage serait la fin de la paix du travail.

Mais l'arbitrage des conflits de travail, ce n'est pas l'arbitrage juridique, contraignant, placé sous la garantie des tribunaux civils. C'est une procédure — heureuse — de règlement des conflits.

Mille ouvriers de Dubied se mettent en grève. Spontanément et résolument. Personne n'a osé prétendre qu'ils étaient manipulés.

On se trouve donc devant un échec de la procédure d'arbitrage. Un échec de fait, non un échec par malignité.

Se cramponner comme le patronat a commencé à le faire à la sentence arbitrale, c'est faire du légalisme dans un domaine qui n'est pas celui de la loi, et, plus grave, cela traduit aussi une volonté d'infliger une leçon et une humiliation aux travailleurs.

Or il est contraire à l'esprit de la paix du travail que la solution d'un conflit puisse faire apparaître des perdants ou des humiliés.

Il faudrait retrouver l'esprit de la convention au lieu de l'utiliser comme prétexte à juridisme. Et, ensuite, la réviser sans tarder.