

La chaîne et le roseau

Autor(en): **Savary, Géraldine**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **34 (1997)**

Heft 1315

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1015246>

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.

La chaîne et le roseau

EST-CE PARCE QUE les patrons ont reçu deux gifles en l'espace de dix mois que certains d'entre eux ont voulu claquer la porte des négociations entamées avec les partenaires syndicaux pour réviser la loi sur le travail? Certes non. Ce mouvement d'humeur cache une crise bien plus grave. Rompre les négociations, obstruer les voies du compromis semble devenir une pratique de plus en plus courante dans le monde patronal. Dans la chimie, dans l'édition, dans l'industrie et le bâtiment, les exemples sont légion qui montrent des employeurs préférant segmenter les accords, entreprise par entreprise, profession par profession, voire même employé par employé.

À cette fragilisation des salariés contractualisés s'ajoute la masse des employés non couverts par une convention collective de force obligatoire; cinquante pour cent des actifs environ, pour qui seules font foi les maigres dispositions de la Loi sur le travail et du Code des obligations. Enfin, aux confins du droit et de la protection sociale, apparaît une nouvelle race de travailleurs qui louent leur force de travail, à l'heure, à la journée, à l'appel, tels ces hommes qui, à une époque qu'on croyait définitivement révolue, attendaient devant les gares, prêts à l'embauche. Dans ce cadre sans cadre, la flexibilité du temps de travail exigée par les patrons et envisagée par les salariés - no-

tamment par la baisse de la durée du travail - ne peut se réaliser; le dialogue entre le travailleur et l'employeur est rompu et les conditions qui permettraient de faire évoluer les temps du travail tout en respectant les intérêts des salariés ne sont plus garanties.

Dans ce contexte, le personnel de la vente est particulièrement vulnérable; d'une part l'implantation syndicale y est très faible, d'autre part les employeurs considèrent que signer une convention collective équivaut à pactiser avec le diable. L'obstination de l'association suisse des grands magasins à refuser tout

*Les apôtres de la
déréglementation
préfèrent
l'intervention étatique*

partenariat social l'oblige à chercher de l'aide du côté des pouvoirs publics, un interlocuteur qui n'est pourtant pas plus souple que les représentants syn-

dicaux. Ce n'est pas le moindre des paradoxes que de voir des apôtres de la déréglementation préférer à ce point l'intervention étatique aux revendications syndicales, comme s'ils devaient choisir la peste pour échapper au choléra.

Si l'on veut que flexibilité ne rime pas avec vulnérabilité, le partenariat, encore lacunaire en Suisse, doit impérativement se développer. Jusqu'à ce jour, seules les conventions collectives et, selon les cas, rendues de force obligatoire, ont été à même de garantir le respect du contrat entre l'employé et l'employeur. Il n'appartient pas aux pouvoirs publics de s'y substituer. GS
(voir dossier p. 4-5)