

Quelques aspects de la convention collective de travail et de la paix sociale dans le secteur privé

Autor(en): **Portner, François**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **32 (1974)**

Heft 4

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-137260>

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.

Quelques aspects de la convention collective de travail et de la paix sociale dans le secteur privé

François Portner,
secrétaire central,
Fédération suisse des ouvriers sur bois
et du bâtiment (FOBB),
Lausanne

LA LOI ET LE CONTRAT

En 1960, le 36^e Congrès ordinaire de l'Union syndicale suisse (USS), réuni à Bâle, approuvait les grandes lignes d'un nouveau programme de travail. Presque quinze ans plus tard, ce document de base — dont se sont constamment inspirées les quinze fédérations professionnelles affiliées à la plus importante centrale syndicale helvétique — mérite, certes, d'être remis sur le métier. L'USS s'y emploie actuellement, en commençant par repenser ses structures, à l'instar de ce qu'ont fait, récemment, les deux syndicats de pointe du mouvement ouvrier suisse, la Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) et la Fédération suisse des ouvriers sur bois et du bâtiment (FOBB).

Le programme de travail de 1960 de l'USS conserve cependant quelques vérités premières qu'il sera bien difficile d'améliorer encore. En voici, pour preuve, un extrait significatif, susceptible, en guise d'introduction, de mieux éclairer le présent propos:

«L'USS tend, par l'intermédiaire des fédérations affiliées, à fixer les salaires et les conditions de travail, à assurer la protection des travailleurs et à réaliser certaines mesures d'ordre social par des pourparlers directs entre les organisations de travailleurs et les employeurs ou leurs associations.

» Dans le cadre de l'économie privée, l'USS préfère les réglementations contractuelles à la loi; elles ont l'avantage d'être plus souples; elles peuvent être adaptées plus rapidement et mieux que les dispositions légales aux réalités économiques. Pour le personnel occupé dans les administrations, entreprises et établissements publics, des réglementations de droit public peuvent remplacer les réglementations contractuelles — à la condition que le droit de discussion des associations du personnel demeure garanti.

» Lorsque les réglementations collectives ne sont pas suffisantes ou ne sont pas possibles, les normes minimums en matière de protection des travailleurs ou de politique sociale doivent être fixées ou garanties par la loi. L'USS donne la préférence à des lois fédérales. Le législateur doit assimiler à des normes minimales celles que fixent les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail.»

La controverse est permanente, et parfois vive, tant entre organisations professionnelles patronales et ouvrières qu'au sein même de chacune d'elles, sur ce problème «loi ou contrat», que certains employeurs surtout veulent ériger en alternative impossible. L'USS répond qu'il faut la convention collective de travail et les dispositions légales. Mais la préférence est nettement donnée à la réglementation paritaire; les faits sont d'ailleurs là pour le démontrer;

pour un peu plus de trois millions de travailleurs, il y avait en Suisse, à fin 1971, selon l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT), 1389 conventions collectives de travail.

LES SYNDICATS PRODUISENT

On a trop souvent tendance à croire que les syndicats sont des sortes de compagnies d'assurances couvrant divers risques qui restent cependant assez mal définis. Les syndicats seraient également, selon d'autres, de simples « machines à revendiquer ». On entend enfin fréquemment que les syndicats constituent surtout une administration improductive de plus, voire même un parasite de la vie économique.

Rien n'est plus malveillant. L'une des fiches de documentation de l'Exposition nationale de 1964, dans le secteur « L'industrie et l'artisanat », section « Les impératifs de l'activité industrielle et artisanale », donnait cette judicieuse définition du syndicalisme moderne :

« Aujourd'hui, les syndicats sont des associations permanentes de salariés qui ont pour objet de défendre et d'améliorer la condition économique et sociale du travailleur et de lui ouvrir l'accès aux valeurs de la culture. »

Un but aussi ambitieux, on s'en doute, implique un travail intense et continu de la part des syndicats. Les syndicats travaillent donc et produisent par conséquent. Ils produisent des conventions collectives de travail, en premier lieu; ils produisent la paix du travail, qui permet à l'économie suisse de se développer constamment, abondamment et harmonieusement; ils produisent des avis aussi, par exemple lors des procédures de consultation des associations économiques ou professionnelles engagées par les autorités; ils produisent en soutenant la protection des consommateurs; ils produisent en créant des coopératives; ils produisent de la formation... Et la liste est loin d'être exhaustive!

LA « FABRICATION » D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Pierre Reymond-Sauvain, un syndicaliste légendaire qui a présidé durant un demi-siècle aux destinées du Cartel syndical cantonal neuchâtelois et de l'Union syndicale de Neuchâtel et environs, décrivait ainsi, dans son livre *Le syndicalisme en Suisse* paru en 1966 aux Editions générales à Genève, l'élaboration et le renouvellement des conventions collectives de travail :

« Les fédérations et les syndicats qu'elles groupent cherchent à négocier des contrats collectifs avec des entreprises ou des organisations patronales, à y faire figurer tout ce qui concerne les salaires, la durée du travail, les vacances, la participation aux caisses-maladies, les procédés de négociation, d'autres choses encore. A chaque renouvellement de ces conventions, ils s'efforcent d'obtenir de nouveaux avantages pour les travailleurs qu'ils représentent. Le pays se trouve ainsi doté de dispositions contractuelles qui mettent de l'ordre dans les rapports entre employeurs et salariés. »

La « fabrication » d'une convention collective de travail, ainsi que les éventuelles prolongations de cette dernière, entraînent un labeur inimaginable. Assemblées syndicales pour dresser le cahier des revendications, séances de négociation avec le patronat, retours des délégués ouvriers devant les groupes professionnels syndicaux pour rendre compte des

premiers résultats acquis et pour fixer la suite de la discussion, nouveaux pourparlers, nouvelles réunions de travailleurs, etc., se succèdent durant des semaines ou des mois. D'un côté comme de l'autre, les négociateurs font la navette parfois plus longtemps encore!

Les conventions collectives de travail sont toujours plus complètes. De simples « tarifs », ou listes des salaires, qu'elles étaient au début du siècle, elles réglementent aujourd'hui pratiquement toutes les conditions de travail, les relations entre employeurs et travailleurs ainsi que la liquidation des conflits qui peuvent en résulter. Il est intéressant de citer, à ce stade, les titres de tous les articles d'une des sept conventions collectives de travail de l'industrie vaudoise de la construction conclues entre la Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE), qui groupe plus de 2000 entreprises occupant environ 25000 travailleurs, et la FOBB, qui compte parmi ses membres près du 70% de ces ouvriers:

Article premier	Champ d'application
Art. 2	Entraide professionnelle
Art. 3	Pourparlers pendant la durée de la convention
Art. 4	Paix du travail
Art. 5	Contrat individuel de travail
Art. 6	Durée et horaires de travail
Art. 7	Dérogation à la durée et aux horaires de travail
Art. 8	Salaires
Art. 9	Dérogations en matière de salaires
Art. 10	Treizième salaire mensuel
Art. 11	Suppléments de salaires
Art. 12	Déplacements
Art. 13	Véhicules à moteur
Art. 14	Assurance-accidents
Art. 15	Assurance-maladie
Art. 16	Assurance-vieillesse et survivants (AVS fédérale)
Art. 17	Caisse de retraite (AVS complémentaire)
Art. 18	Salaire en cas de décès
Art. 19	Indemnité de départ à raison de longs rapports de travail
Art. 20	Vacances
Art. 21	Jours fériés
Art. 22	Absences justifiées
Art. 23	Congés de formation
Art. 24	Allocations familiales
Art. 25	Service militaire
Art. 26	Assurance-chômage et intempéries
Art. 27	Contribution de solidarité professionnelle
Art. 28	Paie
Art. 29	Hygiène et prévention des accidents
Art. 30	Logement des travailleurs
Art. 31	Règlement de chantier
Art. 32	Respect de l'horaire de travail
Art. 33	Conscience professionnelle

Art. 34	Outillage et matériel
Art. 35	Travail aux pièces
Art. 36	Travail frauduleux (travail noir)
Art. 37	Commission professionnelle paritaire
Art. 38	Compétences de la Commission professionnelle paritaire
Art. 39	Recours
Art. 40	Arbitrage
Art. 41	Clause pénale
Art. 42	Commission paritaire de formation professionnelle
Art. 43	Respect de la convention
Art. 44	Relations avec des tiers
Art. 45	Adhésion et participation
Art. 46	Validité

Pour terminer ce chapitre, il convient de signaler que la loi fédérale sur l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail permet de donner force de loi à ces conventions, ou à certains de leurs articles, qui, à l'origine, ne lient que les membres des associations contractantes. Cette possibilité légale d'obliger les dissidents patronaux et ouvriers à se soumettre à diverses normes conventionnelles date cependant de 1956. La formidable évolution des esprits qui s'est effectuée en matière économique et sociale dans le monde des relations du travail sous la pression de l'expansion industrielle qu'a connue la Suisse au cours des vingt dernières années, d'une part, et l'application pratique, jugée trop prudente et restrictive par les associations professionnelles, de cette loi par les autorités fédérales, d'autre part, provoqueront certainement la révision, prochainement, de quelques conceptions dans ce domaine.

LA PAIX DU TRAVAIL

Pour situer ce point particulier des conventions collectives de travail du secteur privé, il est peut-être bon d'emprunter à la Convention nationale (faïtière) du bâtiment et du génie civil le texte intégral des dispositions que cette dernière a prévu à ce sujet:

« Pour sauvegarder la paix du travail, profitable à l'économie suisse tout entière, les parties contractantes chercheront à élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels, et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions mentionnées ci-dessous. Pour toute la durée de la présente Convention, les parties s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter la paix absolue du travail au sens du Code suisse des Obligations. En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, notamment toute pression ou mesure de combat, telles que mise à l'interdit, grève ou lock-out, est interdite. »

Dans l'industrie et l'artisanat, deux tendances différentes semblent se dessiner, à propos de la paix du travail, parmi les fédérations professionnelles affiliées à l'USS. La première consiste à conclure avant toute chose un accord de paix sociale, valable cinq ou dix ans, avec une ou des associations patronales, puis à élaborer, dans ce contexte, des conventions collectives de travail ou des arrangements analogues dont la durée de validité est parfois

moins longue. La seconde lie plus intimement la paix professionnelle et la convention collective de travail; les partenaires sociaux établissent cette dernière et la paix du travail n'en est qu'une des conditions; en d'autres termes, la paix ne dure que le temps que dure la convention, et ensuite, les parties contractantes reprennent chacune leur entière liberté.

Il est nécessaire de bien distinguer ces deux conceptions pour suivre les subtilités de la négociation collective et saisir les nuances importantes qui existent d'un secteur à l'autre. Rares sont ceux, d'ailleurs, qui se sont hasardés à porter un jugement sur les avantages ou les inconvénients d'un système. Le second paraît toutefois plus dynamique, plus libéral — si l'on ose dire! — que le premier.

Un dernier point, actuel, doit être examiné lorsque l'on aborde la paix du travail: sa «relativisation». La question a été posée, en 1972/1973, par M. Ezio Canonica, conseiller national, président central de l'USS et de la FOBB. Dans le cas de la paix du travail selon le second schéma décrit plus avant, particulièrement, les parties contractantes ne sont-elles engagées réciproquement que par le contenu de la convention collective de travail? Autrement dit, si des travailleurs non syndiqués, notamment, interrompent le travail pour protester ou revendiquer sur un point qui n'est pas réglé par la convention collective de travail, quelle doit être l'attitude des ouvriers syndiqués qui partageraient l'irritation ou les désirs de leurs camarades de travail? Le débat reste ouvert pour le moment; la démarche est vraisemblablement plus intellectuelle ou philosophique qu'urgente; les cas pratiques sont en effet limités. Et, fort heureusement, les modalités des conventions collectives de travail permettent généralement de faire face à ces exceptions.

LA PARITÉ, ÉLÉMENT DE LA PARTICIPATION

En Suisse, les conventions collectives de travail occupent une place prépondérante dans le droit du travail. On peut les comparer à de véritables complets taillés à la mesure des secteurs professionnels qu'elles touchent. Elles présentent l'incontestable avantage d'être très facilement et très rapidement révisées et adaptées aux circonstances.

Les conventions collectives de travail prévoient en outre de nombreuses institutions sociales gérées ou contrôlées absolument paritairement. La commission professionnelle paritaire, composée d'autant de représentants des employeurs que de délégués des travailleurs, est en général garante de la stricte application, voire de l'interprétation, des accords. Mais très souvent, des conseils paritaires particuliers s'occupent aussi intégralement du parfait fonctionnement d'une caisse de retraite, d'une assurance-maladie ou de fonds communs conséquents.

Ce bon signe d'une parité vécue chaque jour laisse bien augurer d'une véritable participation, plus étendue encore, des travailleurs dans tous les secteurs de la vie économique et sociale.

