

Le chevauchement des contrats collectifs

Autor(en): **Siegrist, W.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **36 (1944)**

Heft 1

PDF erstellt am: **10.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384372>

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.

Mais, au préalable, il faut « que toutes les races et tous les peuples aient les mêmes droits ». L'organisation de la paix doit être conçue sur une large base, en tenant compte des progrès techniques qui ont supprimé dans une si large mesure les distances. Il ne suffit pas de lutter de toutes ses forces pour la victoire; la paix, pour être durable, pose la même exigence. Cet avertissement s'adresse particulièrement aux Etats-Unis. Espérons que toutes les nations, les grandes comme les petites, ne négligeront rien pour assurer les conditions psychologiques, économiques et politiques de la paix. L'ère des conflits sanglants — chaque fois plus sanglants — ne pourra être dépassée que si chaque peuple, que si les hommes de toutes races deviennent les champions ardents d'une forte et véritable Société des Nations.

Le chevauchement des contrats collectifs.

Par *W. Siegrist*.

L'arrêté du Conseil fédéral permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs fait ressortir l'importance de la question du chevauchement de deux contrats collectifs, c'est-à-dire de l'entrecouplement de leurs champs d'application. Il n'est donc pas sans intérêt d'exposer quelques-uns des problèmes qui en découlent.

I.

L'article 323 du C. O. stipule que le contrat de travail que passent des ouvriers et des employeurs liés par un contrat collectif est nul dans la mesure où il déroge à celui-ci. Les dispositions annulées sont remplacées par celles du contrat collectif. Ce dernier, pour les travailleurs et les employeurs qu'il lie, revêt un caractère de droit civil, impératif et auquel il ne peut être dérogé. Cependant, de manière générale, les stipulations particulières qui assurent aux travailleurs des conditions plus favorables que celles fixées par le contrat collectif ne sont pas annulées par les tribunaux, dans la mesure où le contrat collectif ne fixe que des conditions minimums. Les dispositions du contrat collectif, étant donné son but, peuvent être considérées comme minimums même lorsque cela n'est pas expressément stipulé. Les dispositions du contrat collectif de travail contraires à celles du contrat collectif étant automatiquement remplacées par ces dernières, il convient, en cas de chevauchement de deux contrats collectifs, de se fonder sur le contrat le plus favorable. En effet, on aboutirait à une situation intenable si, en considérant d'une part comme légales les dispositions d'un contrat de travail consenties de plein gré par l'employeur et plus favorables que celles d'un contrat collectif A, on annulait, en revanche, d'autres clauses plus favorables que celles du contrat collectif A

parce que leur teneur, conformément au C. O., a passé d'un contrat collectif B au contrat de travail. Sans aucun doute, il faut tenir pour valable le contrat de travail le plus favorable au salarié, que la réglementation la plus propice soit l'effet d'une concession librement consentie par l'employeur ou qu'elle procède d'un autre contrat collectif. Admettons, par exemple, qu'un contrat collectif prévoit un salaire horaire minimum de fr. 1.30 pour le canton de Vaud, mais qu'un autre contrat collectif fixe, pour la même catégorie de travailleurs, un salaire minimum de fr. 1.50 pour la ville de Lausanne; les salariés lausannois liés par les deux contrats devraient bénéficier du salaire le plus élevé.

Jusqu'ici, le rapport entre deux contrats collectifs dont les champs d'application chevauchent semble clair. La question est plus délicate lorsque, par exemple, le contrat A fixe des salaires plus élevés et le contrat B des vacances plus longues. Lequel des deux contrats convient-il alors d'appliquer? Il serait logique d'admettre, conformément à l'article 323 du C. O., que les dispositions les plus favorables des deux contrats passent dans le contrat de travail. L'employeur assujéti aux deux contrats devrait donc accorder les salaires plus élevés de A et les vacances plus longues de B. Mais le fait d'admettre ce principe pourrait avoir des conséquences économiques défavorables. Sans aucun doute, chaque contrat collectif forme un tout et ses dispositions traduisent le rapport des forces existant lors de sa signature. Chaque disposition fait l'objet d'une lutte tenace; très souvent, l'avantage obtenu par l'une des parties sur un point doit être acheté par une concession sur un autre point. En combinant les clauses de divers contrats collectifs, on finirait par insérer dans le contrat de travail des avantages qu'une convention passée entre les associations d'employeurs et de salariés n'aurait jamais stipulés. Il en résulterait une situation inadmissible. Divers auteurs estiment donc que le « principe du contrat le plus favorable » ne peut être appliqué de cette manière; en cas de chevauchement de deux contrats collectifs, c'est le contrat le plus favorable *dans son ensemble* qui a la priorité, mais à l'exclusion de l'autre. C'est d'ailleurs ce qui ressort d'une sentence prononcée en 1920 par le ministre du travail du Reich; ce qui importe, aux termes de cette décision, c'est que les dispositions du contrat de travail s'écartant du contrat collectif déclaré d'applicabilité générale soient, dans leur ensemble, plus favorable pour l'employeur; il importe donc de ne pas considérer ces dispositions en soi, mais toujours dans leur rapport avec l'ensemble.

II.

Mais le problème se complique lorsque les champs d'application d'un contrat collectif déclaré de force obligatoire générale et d'un contrat qui n'est pas muni de cette clause chevauchent. L'article 14 de l'arrêté fédéral du 1^{er} octobre 1941 (révisé le 23 juin

1943) précise: « Sont nulles les stipulations d'accords particuliers entre employeurs et travailleurs qui sont contraires aux clauses déclarées d'applicabilité générale. » L'arrêté fédéral a donc adopté le principe du Code des obligations. Comme en ce qui concerne le C. O., on peut donc présumer que, dans le cadre de la force obligatoire générale également, les accords particuliers, et partant les contrats collectifs accordant des conditions plus favorables pour les salariés, sont autorisés lorsque les clauses qui ont force obligatoire générale ne fixent que des normes minimums. En conséquence, un contrat collectif déclaré d'applicabilité générale n'a pas forcément la priorité sur un contrat collectif ordinaire. La déclaration de force obligatoire générale n'annule donc pas automatiquement les contrats collectifs déjà en vigueur dans son champ d'application. Si l'on considère que la déclaration de force obligatoire générale a un caractère de droit impératif, on peut en conclure que cette mesure, dans son champ d'application, prime toute autre forme de droit; cependant, on ne peut admettre que le contrat collectif muni de cette clause écarte dans tous les cas les contrats collectifs dont les clauses sont plus favorables pour les salariés, et cela parce que le C. O. leur confère également un caractère de droit impératif. Les effets juridiques découlant d'un contrat collectif déclaré d'applicabilité générale en vertu de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943 sont exactement les mêmes que ceux d'un contrat collectif, à l'exception de son application aux employeurs et aux salariés qui ne sont pas membres des associations signataires. D'ailleurs, le législateur, outre l'assujettissement des dissidents, n'a pas prévu de plus amples effets juridiques pour le contrat muni de la force générale obligatoire, à moins cependant que cette mesure n'accorde à l'Etat le droit de contrôler l'application du contrat. Que l'on estime que le contrat déclaré d'applicabilité générale ressortit au droit civil ou au droit public, les effets juridiques de tout contrat collectif, qu'il soit déclaré ou non d'applicabilité générale, restent les mêmes, et c'est là ce qui importe à mon avis. Le fait que la déclaration de force générale obligatoire émane de l'Etat ne change rien à cette réalité. D'ailleurs, les pouvoirs publics interviennent dans d'autres domaines du droit civil (par exemple en matière de tutelle). Les effets similaires du contrat collectif ordinaire et de celui déclaré d'applicabilité générale apparaissent également dans le fait que la déclaration d'applicabilité générale est sans portée juridique pour les employeurs membres d'une association signataire et qui étaient déjà liés par le contrat collectif avant qu'il n'ait reçu la force obligatoire générale — à cette exception près qu'ils ne peuvent plus se soustraire au contrat en quittant leur association et sous réserve d'un contrôle de l'application des clauses par l'Etat. En conséquence, en cas de chevauchement de deux contrats collectifs, dont l'un a reçu force obligatoire générale, on doit procéder, à mon avis, comme si l'on était en présence de deux contrats collectifs ordinaires.

III.

Il conviendrait, abstraction faite de considérations d'ordre juridique, de se rallier au principe préférentiel parce qu'il est social et qu'il est propre à faciliter l'amélioration des conditions de travail et de salaire. De plus, il est de nature à freiner les tendances nivellatrices des contrats collectifs. On rétorque que ce principe aboutit à une grande insécurité en matière de droit; cet argument perd toute valeur dès que l'on a donné la préférence au contrat le plus favorable, mais dans son ensemble et à l'exclusion de tout autre. De cette manière, l'unité des conditions de travail et de salaire est sauvegardée. A mon avis, les autres principes, par exemple celui qui affirme la validité pleine et entière du contrat conclu en premier lieu en excluant le contrat de date plus récente, ou encore le principe de la *lex posterior*, c'est-à-dire qui donne la priorité à l'entente passée en dernier lieu, ne peuvent résoudre de manière satisfaisante la question de la concurrence. On ne voit pas pourquoi l'employeur qui peut stipuler des conditions plus favorables dans les contrats de travail conclus avec les divers salariés, ne pourrait pas faire figurer ces conditions dans un contrat collectif conclu pour l'ensemble de son personnel. D'autre part, si l'on admettait le principe de la *lex posterior*, il pourrait arriver qu'un employeur, peut-être en usant de moyens de pression, signe avec ses salariés un nouveau contrat collectif pour se soustraire à l'application du contrat collectif déjà en vigueur, et plus favorable. Ces deux principes me semblent particulièrement inapplicables en cas de chevauchement d'un contrat muni de la clause de force obligatoire générale et d'un contrat ordinaire. La déclaration d'applicabilité générale ne conférant pas aux contrats collectifs qui en sont munis une priorité en matière de droit, la clause de force générale obligatoire, si l'on reconnaissait l'un des principes que nous venons de mentionner, ne pourrait être étendue à la profession tout entière si l'on était en présence d'un contrat collectif déjà en vigueur (qu'il soit plus ou moins favorable aux salariés, peu importe), ce qui contreviendrait à la nature même de l'applicabilité générale. Le second principe, en revanche, permettrait, en signant un nouveau contrat, d'annuler les effets de l'applicabilité générale.

En terminant, relevons cependant qu'en cas d'application du principe de la préférence à l'ensemble d'un contrat collectif, il peut arriver que certaines conditions minimums ne soient pas respectées. Ce serait par exemple le cas si les conditions de travail étaient déjà réglées par un contrat collectif A, plus favorable dans son ensemble aux salariés que le contrat collectif B, dont certaines dispositions, en revanche, seraient meilleures.

Nous croyons cependant que l'article 14 de l'arrêté fédéral permettant de donner force obligatoire aux contrats collectifs, comme aussi l'article 323 du C. O., qui précisent que les accords

particuliers sont nuls dans la mesure où ils sont contraires au contrat collectif et aux dispositions déclarées d'applicabilité générale, permettent une telle interprétation. Seul est contraire à un contrat collectif et aux dispositions déclarées d'applicabilité générale, un contrat de travail de nature à compromettre les résultats visés par le contrat collectif. Tout contrat plus favorable *dans son ensemble* pour les salariés ne peut donc être contraire à ce but, même lorsque l'une ou l'autre de ses clauses est moins favorable.

La notion juridique et médicale de la maladie professionnelle.

Par *Robert Kolb*.

L'une des principales tâches de l'Etat est de protéger la santé publique, en tenant compte du fait que les dommages causés par les maladies professionnelles sont plus graves que ceux qui résultent des accidents. Généralement, les maladies professionnelles s'attaquent à tout l'organisme, ou du moins aux principaux viscères. Cependant, le nombre de leurs victimes est en diminution depuis quelques années. Ce progrès est dû avant tout aux mesures de prophylaxie sociale; il ne nous autorise toutefois pas à nier les dangers inhérents à certaines professions et la nécessité d'en indemniser les conséquences.

Il arrive très souvent que le soin de définir la notion de maladie professionnelle ou d'accident professionnel est laissé aux juristes. Est réputé accident toute blessure, tout dommage organique ou fonctionnel, tout choc psychique provoqué par une intervention extérieure brusque due directement — ou indirectement — à l'activité professionnelle et provoquant la mort ou une invalidité totale ou partielle, permanente ou temporaire. Les éléments principaux de cette notion sont donc: l'intervention extérieure, son caractère inattendu, sa violence.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, il faut faire une distinction entre les aspects clinique et juridique du problème. Dans le domaine du travail, tout phénomène pathologique, selon la cause, les circonstances, les conditions ambiantes, peut être considéré soit comme accident, soit comme maladie professionnelle. Lorsqu'on aborde le problème de l'indemnisation, il importe donc d'insister plus sur l'aspect juridique que sur l'aspect clinique du cas, encore que tous soient complémentaires. L'expert ne doit jamais perdre de vue que le diagnostic médical a avant tout pour but de permettre des conclusions de nature juridique.

Le médecin peut conclure que les causes de la maladie professionnelle sont dues à l'exercice normal d'une profession. Mais, très