Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 41 (1949)
Heft: 5

Artikel: Applicabilité générale des contrats collectifs de travail
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384601

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: 15.07.2025

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

Là encore, nous sommes entièrement d'accord avec lui. Il ne s'agit pas seulement d'ailleurs d'une question d'équité, mais aussi d'une nécessité économique: Pour acquérir les biens de consommation produits en abondance, il est nécessaire de répartir judicieusement les fruits du travail, d'élever les niveaux de vie de la grande masse des consommateurs que constituent les travailleurs. C'est là une théorie chère à notre ami Edgard Milhaud, professeur honoraire d'économie politique à l'Université de Genève. Dans son ouvrage *Le Plan Beveridge,* il a fait la démonstration chiffrée que la grande crise de 1929 aux Etats-Unis n'aurait pas pris cette ampleur catastrophique si les fruits du travail avaient été répartis plus judicieusement. Il est tout aussi équitable et nécessaire de faire bénéficier les travailleurs des fruits du progrès sous toutes ses formes.

Ces considérations ne nous écartent pas tellement, d'ailleurs, de la Foire de Bâle, dont l'œuvre de propagande est extrêmement utile à nos industries d'exportation, c'est-à-dire à notre économie nationale, dont la classe ouvrière constitue l'élément producteur au premier chef. Nous avons donc intérêt à son succès et à son développement. Peut-être n'avons-nous pas, jusqu'ici, accordé à cet événement annuel l'importance qu'il mérite dans notre presse ouvrière. Nous nous efforcerons de combler cette lacune à l'avenir en contribuant selon nos modestes moyens à l'action de propagande dont les bienfaits se ressentent durant toute l'année dans les usines, dans les ateliers et jusque dans les ménages d'ouvriers, qu'ils soient occupés dans nos industries d'exportation ou dans celles qui s'occupent plus particulièrement du marché national. L'artisanat lui-même a d'ailleurs aussi l'occasion de faire valoir ses mérites créateurs et artistiques, ce dont il ne se fait d'ailleurs pas faute.

Applicabilité générale des contrats collectifs de travail

A la demande de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, la commission consultative pour les questions de salaire procéda à l'étude des divers problèmes que pose l'applicabilité générale des salaires fixés par contrat collectif de travail. En conclusion de ses travaux, elle publia dans la *Vie économique* du mois de mars 1949 des « principes à observer » que nous reproduisons intégralement ci-dessous. Au cours de sa séance du 9 avril 1949, la commission syndicale suisse a contesté formellement le point de vue fixé au chiffre 8 du troisième chapitre de ces principes qui se traduit par l'exclusion automatique de l'applicabilité générale des contrats collectifs de travail prévoyant des salaires réels plus élevés que ceux de 1939, même quand la commission de stabilisation économique aurait approuvé les ajustements de salaire

contractuels. Cette attitude catégorique confirme celle qu'observa l'Union syndicale en 1947 à l'égard des directives du Département fédéral de l'économie publique qu'elle refusa tout simplement de reconnaître.

Il est évident, dans ces conditions, que l'institution même de l'applicabilité générale, créée par l'arrêté fédéral du 23 juin 1943, est sérieusement menacée par le manque de souplesse des autorités fédérales.

Souhaitons que la commission fédérale d'experts chargée de l'étude d'une loi fédérale permettant de donner force obligatoire aux contrats collectifs de travail surmonte les obstacles et rende vraiment efficace cette institution paralysée en partie par l'administration fédérale, qui s'accroche au « droit immuable » comme à une bouée. La nouvelle loi devrait aller plus loin que l'actuel arrêté fédéral prolongé jusqu'à fin 1951, c'est-à-dire permettre l'application générale non seulement des conditions de travail des ouvriers avec la reconnaissance des salaires moyens contestés aujourd'hui, mais encore des institutions paritaires de la communauté. Ce qui impliquerait le droit de contrôle et de recours des associations professionnelles pour relayer l'Etat en des domaines où elles sont mieux qualifiées que lui pour faire œuvre positive.

Principes à observer dans l'applicabilité générale (A. G.) des taux de salaire fixés par contrats collectifs (C. C.)*

I. La libre formation du salaire de l'A. G.

1. La formation du salaire est en principe abandonnée à la liberté des conventions intervenant, soit individuellement entre employeurs et travailleurs, soit collectivement par la voie du C. C.

A l'encontre de ce principe, l'A.G. des taux de salaire, que permet de décréter l'arrêté fédéral du 23 juin 1943, a pour objet général de tracer une limite inférieure aux salaires admissibles dans une branche économique sur l'ensemble ou sur partie du territoire suisse, et cela sans distinction entre contractants et non-contractants, de telle sorte que les employeurs et travailleurs de la branche qui n'ont pas participé au C. C. soient cependant soumis aux taux de salaire qui y sont convenus.

Du moment que la fixation des salaires, telle qu'elle ressort du premier alinéa, n'est pas en principe de sa compétence, l'Etat ne saurait non plus donner sa sanction par la voie de l'A. G. aux taux de salaire convenus entre associations professionnelles, si ce n'est dans des cas exceptionnels où des circonstances particulières justifient une dérogation à la libre formation du salaire.

II. Les conditions générales requises pour l'A. G.

2. Les dérogations à la libre formation des salaires qui résultent de l'A. G. des taux de salaire convenus par contrat collectif se justifient par la nécessité

* Les termes « taux de salaire » doivent s'entendre ici, non seulement des taux de salaire proprement dits, mais aussi de toute stipulation du C. C. qui touche la détermination du salaire; ils embrassent par conséquent les indemnités de vie chère, les allocations familiales, les indemnités de résidence, etc.

de protéger par ce moyen les rapports de travail entre employeurs et travailleurs, là où la liberté des conventions ne suffit pas à elle seule à assurer cette protection.

On se trouve en présence de circonstances particulières pouvant justifier la sanction donnée à des taux de salaire par l'Etat au moyen de l'A.G., notamment:

a) lorsque, dans une portion du pays formant un marché circonscrit ou quasiment circonscrit, les employeurs, faute d'une organisation suffisante, se font une concurrence déloyale fondée sur l'avilissement des salaires;

b) lorsque les taux de salaire en vigueur dans telle région ou pour telle catégorie de travailleurs sont manifestement insuffisants et ne peuvent être relevés que par la voie de l'A. G.

Est inadmissible l'A.G. des taux de salaire qui tendrait à créer un monopole de fait, à maintenir les prix à un niveau élevé ou à atteindre quelque autre objectif économique similaire.

3. L'A. G. des taux de salaire ne peut être déclarée que si, selon l'article 2, premier alinéa, de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943, cette mesure répond à un besoin dûment constaté. Pareil besoin est généralement réputé existant, lorsqu'il y a danger que, sans l'A. G., le C. C. ne puisse pas être exécuté. En conséquence, l'existence d'un tel besoin doit être déniée, surtout:

a) lorsque tous les employeurs et tous les travailleurs sont groupés dans les associations contractantes ou, du moins, lorsque tous les employeurs sont liés par le C. C.;

b) lorsque les entreprises dissidentes sont peu nombreuses ou ne présentent qu'une importance locale, en sorte qu'elles ne font pas aux employeurs contractants, dans la sphère d'application du contrat, une concurrence telle qu'on doive se demander s'ils sont encore en mesure de respecter leurs engagements contractuels.

4. L'A. G. des taux de salaire doit être refusée comme contraire à l'intérêt général, aux termes de l'article 2, premier alinéa, de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943, notamment lorsque ces taux de salaire doivent avoir pour but ou pour effet:

a) de maintenir artificiellement à un niveau élevé ou de hausser artificiellement les prix des produits ou services de la branche considérée;

b) d'opérer artificiellement, entre deux zones de marché absolument indépendantes l'une de l'autre, la péréquation des salaires qui se différencient pour des motifs de structure économique ou à raison de la diversité des modes de vie, et d'évincer ainsi certains groupes, régions ou parties du pays dont la concurrence est conditionnée par les avantages naturels dont ils jouissent en matière de frais;

c) de procurer ou d'assurer sans raison valable à certaines catégories de travailleurs une position privilégiée au détriment d'autres catégories de travailleurs.

III. Critère applicable à l'appréciation des taux de salaire

5. Lorsque les conditions générales requises pour l'A. G. des taux de salaire, telles qu'elles sont exposées sous les chiffres 2 à 4, se trouvent en principe réunies, le niveau des salaires admissibles pour l'A. G. doit s'apprécier, dans chaque cas, sur la base des critères suivants:

a) d'après les possibilités économiques de la branche en général, ou de certains groupes ou divisions territoriales de celle-ci;

b) d'après les conditions d'existence des travailleurs intéressés;

c) d'après les incidences des taux de salaire dont il s'agit sur les consommateurs, ainsi que sur d'autres branches d'activité.

Qu'il s'agisse d'apprécier les possibilités économiques ou les conditions d'existence, on tiendra équitablement compte, selon l'article 2, premier alinéa, de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943, de la diversité des conditions d'exploitation, ainsi que des diversités régionales. Pour déterminer les possibilités économiques, on tiendra notamment compte d'une part de l'évolution de la productivité de la branche économique considérée, d'autre part, des charges sociales imposées aux entreprises par les prescriptions d'ordre social du droit fédéral, du droit cantonal et de la réglementation communale, ainsi que par le C. C. ou des accords analogues. Pour reconnaître les conditions d'existence des travailleurs, on prendra en considération le coût de la vie et les besoins inhérents aux conditions locales d'existence.

6. Les salaires qui dépassent les salaires moyens (salaire de base et allocations) payés d'ordinaire, dans la zone en question et en période d'occupation normale aux travailleurs des catégories considérées (qualifiés, semi-qualifiés, non qualifiés, femmes, jeunes gens), ne peuvent en principe être déclarés d'applicabilité générale, à moins que l'enchérissement survenu depuis l'année 1939 n'ait pas encore été entièrement compensé.

7. Pour déterminer les salaires de base à prendre en considération pour l'A. G., il convient de tabler sur une période où la structure économique de la branche considérée était plus ou moins normale; il faut en outre que la période choisie puisse être regardée comme médiane relativement à la conjoncture. Si la conjoncture ou la structure économique s'est modifiée par la suite, on en tiendra dûment compte. Les salaires qui apparaîtraient trop bas à la lumière de ces éléments d'appréciation pourront être relevés.

8. Tant qu'il y a danger d'inflation, en particulier pendant la durée de l'accord dit de stabilisation, le salaire global (salaire de base et allocations) stipulé dans un C. C. qui doit être déclaré d'applicabilité générale ne dépassera pas en principe la mesure nécessaire pour rétablir le revenu réel d'avant-guerre.

Il peut être dérogé à ce principe:

a) si le salaire de base ou salaire d'avant-guerre était manifestement trop bas;

b) si la main-d'œuvre risque de déserter la branche économique considérée, du fait que les salaires n'y ont pas suivi la même progression que dans d'autres branches;

c) si la productivité de la branche considérée s'est accrue et que la formation des prix ne risque pas d'être affectée par le dépassement de la compensation intégrale de l'enchérissement.

La Fédération américaine du travail

Par *George-P. Delaney*

L'American Federation of Labor (A.F.L.) est la principale fédération syndicale américaine. A ce titre, elle revêt une grande importance pour l'existence et la prospérité de millions de gens aux Etas-Unis et, indirectement, dans le monde entier. Depuis que l'ampleur et le rythme du progrès économique et social dépen-