

Les contrats collectifs et la déclaration de force obligatoire générale

Autor(en): **Tschudi, H.-P.**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **43 (1951)**

Heft 3

PDF erstellt am: **11.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384697>

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.

Les contrats collectifs et la déclaration de force obligatoire générale

Par le Dr H.-P. Tschudi, Bâle

En même temps qu'il rendait public le projet de loi fédérale sur la protection du travail, l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail a soumis aux cantons et aux associations un projet de *loi fédérale sur les conventions collectives de travail et l'extension de leur champ d'application par décision administrative*. Ce projet est le résultat des longues délibérations d'une commission d'experts où siégeaient des représentants des associations patronales et ouvrières, de la science et des cantons.

Cette loi correspond-elle à un besoin? Les milieux syndicaux répondent affirmativement. Précisément parce qu'ils apprécient les bienfaits du contrat collectif, ils souhaitent qu'il repose sur des bases légales solides. L'opportunité de cette loi étant plus ou moins contestée dans d'autres milieux, il nous paraît utile de développer ici quelques-uns des principaux arguments qui militent en sa faveur.

I

De la nécessité de développer la législation relative aux contrats collectifs et à leur applicabilité générale

Le régime de l'extension du champ d'application des contrats collectifs par décision administrative ou, pour s'en tenir à la terminologie encore en vigueur, le régime de la déclaration de force obligatoire générale des contrats collectifs a été introduit en Suisse en 1941 en vertu d'un *arrêté fédéral de caractère provisoire*. Cet arrêté a déjà été prorogé deux fois et il arrive à expiration à la fin de l'année. Comme la nouvelle loi ne pourra pas être promulguée d'ici là, la réglementation provisoire sera probablement prolongée une fois encore pour une durée de trois ans. Notons que c'est l'institution de la décision d'extension (D. E.) ou de la déclaration de force obligatoire générale qui sert de point de départ au projet et non pas le contrat collectif, si nécessaire qu'il puisse paraître de reviser les prescriptions qui le régissent.

Il n'est plus possible de renoncer à la D. E. L'évolution passée démontre de la manière la plus nette que la décision d'extension des contrats collectifs de travail répond à un besoin. Du 1^{er} octobre 1941 au 31 octobre 1950, le Conseil fédéral a prononcé 162 et les cantons 207 décisions d'extension (ou de force obligatoire générale). Dans bien des branches, il serait impossible de conclure des contrats collectifs ou de les appliquer si les entrepreneurs dissidents n'étaient pas contraints d'en respecter les clauses. Les éléments des conditions

de travail réglés par les contrats collectifs représentent une partie appréciable des prix de revient; les dissidents, s'ils n'étaient pas également assujettis aux dispositions contractuelles, auraient un net avantage sur leurs concurrents; n'étant pas grevées des mêmes charges, les entreprises dissidentes pourraient en profiter pour développer leur affaire au préjudice des membres des associations contractantes. De même, la situation des travailleurs liés par un contrat collectif pourrait se trouver compromise par l'attitude de travailleurs dissidents qui s'accommoderaient de conditions d'emploi moins favorables. Ainsi, la nécessité d'établir des conditions de travail acceptables pour tous et d'assurer la paix du travail indique que l'Etat, gardien du bien public, a intérêt, dans certains cas, à étendre les dispositions du contrat collectif aux employeurs et travailleurs qui ne sont pas organisés. Les mesures prises à cet effet par les associations contractantes (déclarations d'assujettissement, carte de travail, etc.) démontrent que la D. E. répond incontestablement à un besoin.

Le projet de loi ne se borne pas à réglementer la déclaration de force obligatoire générale. Le chapitre premier est consacré à la *convention collective de travail*. Pour l'instant, le contrat collectif est réglé par les articles 322 et 323 du C. O. La Suisse est le premier pays d'Europe qui ait légiféré (1911) au sujet du contrat collectif et interdit de déroger à certaines de ses dispositions (Unabdingbarkeit). Il va sans dire qu'au début cette réglementation était rudimentaire, pour la simple raison que l'on n'était encore qu'au commencement de la longue évolution dont nous enregistrons aujourd'hui les bienfaits. Le développement progressif des contrats collectifs, la place toujours plus grande qu'ils ont prise dans les relations du travail ont fait apparaître certaines lacunes dans la conception du droit qui les régit. Divers problèmes donnent lieu à des divergences. Il reste notamment à savoir si des raisons importantes permettent ou non de dénoncer sans délai un contrat collectif. Notons aussi les conflits auxquels peut donner lieu l'assujettissement des dissidents; ces derniers temps, le Tribunal fédéral s'est occupé de deux procès consécutifs à ces différends. Pour éliminer toute insécurité en matière de droit, il est donc souhaitable que la loi règle exactement les questions de ce genre.

Pour les mêmes raisons, il est nécessaire de perfectionner la législation relative aux contrats collectifs, *afin de les rendre plus efficaces*. Le C. O. a conféré au contrat collectif des effets normatifs. 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. Au début, on a tenu cette règle impérative pour suffisamment efficace. Mais la pratique a démontré qu'il arrive assez souvent que certaines clauses des conventions collectives sont enfreintes, ce qui implique des conséquences fâcheuses pour les associations

contractantes et pour les employeurs et les travailleurs soucieux de respecter le contrat. Depuis quelques années, dans de nombreuses branches, les parties contractantes multiplient les efforts pour assurer l'application des contrats collectifs. Elles constituent ce qu'il est convenu d'appeler des « communautés contractuelles » dont l'organe, la commission paritaire, assume l'exécution de la convention. Cette solution nous paraît adéquate. Cependant, la communauté contractuelle n'a pas les pouvoirs nécessaires pour contrôler efficacement l'application du contrat et pour prononcer des peines conventionnelles. Bien que, de manière générale, les décisions des commissions paritaires aient été exécutées jusqu'à maintenant, nous n'avons nulle assurance qu'il continuera d'en aller ainsi en période de dépression économique. De même qu'en 1911 le C. O. a introduit les dispositions de caractère impératif ou normatif dans le contrat collectif, de même la nouvelle loi doit donner à la communauté contractuelle le pouvoir de faire respecter effectivement les dispositions de la convention collective.

Au début, la portée du contrat collectif était limitée aux dispositions généralement contenues dans le contrat individuel de travail. Depuis quelques années, la *collaboration entre les associations* s'est intensifiée, tout en élargissant progressivement son domaine. La convention collective a cessé d'être considérée comme un simple armistice; on voit aujourd'hui en elle une institution durable et l'on s'efforce d'adapter les dispositions du contrat aux circonstances nouvelles. A côté des commissions paritaires déjà mentionnées, les associations ont créé des institutions communes telles que: caisses d'allocations familiales, caisses pour le paiement d'allocations de vacances, bureaux paritaires de placement, etc. Le régime actuel ne permet pas de contraindre les employeurs pris individuellement à verser des contributions à la communauté contractuelle ou à ses institutions. Cet état de choses ne saurait durer. La législation doit être adaptée au resserrement des rapports entre les associations patronales et ouvrières.

II

Le contrat collectif

Le projet commence par *définir la nature et l'objet de la convention collective*. Nous constatons avec plaisir que cette définition est large. Tandis que l'article 322 du C. O. se borne à autoriser l'établissement des règles relatives aux conditions de travail, la nouvelle définition énumère les principales clauses des contrats collectifs modernes. Même un accord se bornant aux dispositions qui figurent dans la convention dite de la paix du travail conclue dans la métallurgie est assimilé à une convention collective. Cela revient

à dire que, même un accord de ce genre ouvre la possibilité d'obliger les employeurs et travailleurs de la branche, qu'ils soient organisés ou non, à se plier à certaines prescriptions (par exemple, à respecter la paix du travail, à verser des contributions à une caisse, etc.). Jusqu'à maintenant, seules les associations sont assujetties à ces clauses; c'est à elles qu'il appartient de veiller à ce que leurs membres les respectent.

En revanche, les experts n'ont pas retenu une disposition initiale du projet relative à la *capacité de contracter*. Il conviendra de réexaminer s'il ne serait pas bon de limiter cette capacité aux associations qui ont la personnalité juridique. Le rapport de l'OFIAMT reconnaît que cela serait indiqué du point de vue de la sécurité juridique. Sous le régime actuel, des groupements de fait (par exemple, le *personnel non organisé* d'une entreprise) ont la faculté de conclure des conventions collectives. Mais ces contrats ne sont pas véritablement paritaires conclus entre des partenaires égaux en droit; ce personnel n'est pas, comme le syndicat, entièrement indépendant à l'égard de l'employeur. Les associations patronales paraissent désirer le maintien de ces accords, encore qu'elles n'ignorent pas que la partie contractante, du fait qu'elle n'est pas solidement organisée et encadrée, n'est guère en mesure de garantir le respect des clauses contractuelles.

Comme sous le régime actuel, la convention collective n'a d'effet que sur les contrats individuels de travail passés entre des personnes liées par la convention. Cette obligation ne s'étend pas aux dissidents. Le projet n'attribue pas à la convention — contrairement à certaines lois étrangères — des *effets indirects* sur les personnes qui ne sont pas liées par elle. Cependant, pour garantir une réglementation uniforme des conditions de travail dans l'entreprise, il serait souhaitable de préciser que le contrat collectif règle également les rapports de service entre le salarié qui n'est pas organisé et l'employeur qui est membre d'une association signataire de la convention collective. Cette disposition ne devrait pas avoir un caractère impératif; elle ne serait applicable que dans les cas où le contrat collectif n'exclut pas expressément les effets indirects et où le contrat individuel de service ne contient pas des clauses s'écartant de celles de la convention. Le projet ne prévoit pas cette solution. Le contrat collectif ne peut être appliqué aux employeurs et travailleurs non organisés que s'ils signent une déclaration d'adhésion.

La réglementation de *l'adhésion individuelle d'employeurs ou de travailleurs au contrat collectif* pose un problème urgent en raison du rôle important joué par la convention collective, comme aussi du fait que, dans le cadre de la législation actuelle, ses effets ne sont pas suffisamment précisés. Cette adhésion devrait avoir un effet normatif et rendre nuls et non avenus les accords qui s'écartent du contrat collectif. Nous ne pouvons que nous rallier à la dispo-

sition du projet qui fixe que les parties contractantes peuvent régler les détails de la participation, mais qu'il leur est interdit de la subordonner à des conditions inéquitables, en particulier au paiement d'une taxe excessive. L'avant-projet proposait de réduire très fortement les contributions des dissidents. La commission d'experts en a heureusement décidé autrement. C'est à la jurisprudence qu'il appartiendra de préciser dans quelles limites une contribution reste « équitable ». Jusqu'à maintenant, les tribunaux ont d'ores et déjà abaissé certaines quotes-parts de solidarité considérées comme trop élevées. Pour l'essentiel, le projet légalise l'état de choses actuel.

En revanche, *l'alinéa 4 de l'article 3 appelle de très sérieuses réserves*. En voici le texte :

Est illicite toute clause destinée ou de nature à provoquer l'affiliation d'employeurs ou de travailleurs à une association contractante. Sont en outre illicites toutes mesures de contrainte destinées à provoquer la participation d'un employeur ou d'un travailleur à la convention collective, si elles exposent celui qu'elles visent à de sérieux inconvénients économiques.

Nous pouvons nous rallier à la première phrase de cet alinéa 3 qui exclut l'affiliation forcée à une association. Jusqu'à maintenant, le Tribunal fédéral a toujours annulé les clauses visant à cet effet. Il estime que, de manière générale, les associations affirment certaines tendances idéologiques, de sorte que la contrainte exercée sur un dissident est assimilable à une infraction aux libertés individuelles. Cependant, il convient de faire une distinction nette *entre l'obligation d'adhérer à une association et l'obligation de se soumettre aux clauses du contrat collectif*. C'est à cette dernière obligation que s'oppose la seconde partie de l'alinéa 3 de l'article 4. Une pression économique exercée à l'effet de faire respecter un contrat collectif, c'est-à-dire un statut librement conclu pour régler les conditions de travail dans le cadre du droit privé, ne saurait être considérée comme illégale ou contraire aux bonnes mœurs, à la condition toutefois que, conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral, les moyens de pression ne soient pas excessifs par rapport au but visé. Jusqu'à maintenant, cette jurisprudence a donné satisfaction. A notre avis, il n'y a donc aucune raison de limiter davantage ce que nous pourrions appeler l'obligation d'adhérer au contrat collectif. Dans le rapport publié par l'OFIAMT, nous lisons : « Ainsi, il sera interdit de prendre des mesures qui placeraient l'employeur dissident dans l'impossibilité d'engager la main-d'œuvre nécessaire au fonctionnement de son entreprise et le travailleur dissident dans l'impossibilité d'obtenir un emploi aussi longtemps qu'ils ne participent pas à la convention collective. » Cette manière de faire aurait pour conséquence de

détruire les statuts professionnels qui ont fait leurs preuves, en particulier ceux des arts graphiques. Ce serait regrettable. Il conviendrait donc de renoncer à la seconde phrase de l'alinéa 3 de l'article 4. Les principes généraux du droit civil assurent aux dissidents une protection suffisante.

En ce qui concerne la *fin de la convention collective*, la clause : « Un jugement rendu à la demande d'une partie contractante peut seul mettre fin à la convention pour de justes motifs » est nouvelle.

Une dénonciation unilatérale avec effet immédiat est illicite parce que la convention collective n'a pas seulement le caractère d'un contrat; elle fixe simultanément les normes de droit qui commandent l'aménagement de multiples rapports de service. Une réglementation précise de ce problème s'impose, avant tout parce qu'à l'avenir les effets de la déclaration de force obligatoire générale expireront en même temps que la convention, et cela automatiquement, sans nécessiter une décision officielle.

Le projet règle de manière très précise *les effets de la convention collective*. Les effets à l'égard des employeurs et des travailleurs liés directement par l'accord (art. 6) sont réglés de la même manière que dans le Code des obligations (art. 323). La question, jusqu'à maintenant litigieuse, du *renoncement par un travailleur individuel aux droits que la convention lui confère envers l'employeur* est tranchée en ce sens qu'un salarié ne peut pas renoncer au bénéfice des clauses impératives avant l'expiration de son contrat individuel de service. On peut avancer en faveur de cette réglementation que l'expiration du contrat de service met fin à l'état de dépendance du travailleur envers l'employeur; la renonciation aux clauses impératives du contrat collectif est alors volontaire. L'Association suisse de politique sociale s'est opposée à cette solution. Elle est d'avis que la renonciation aux clauses normatives est *dans tous les cas* illicite. A son avis, seule cette interprétation peut assumer une protection plus efficace du travailleur, tout en garantissant mieux le respect des normes impératives, ce qui est dans l'intérêt évident des associations contractantes. La réglementation prévue par le projet va moins loin; c'est dire que les moyens de droit dont disposent les parties de faire respecter le contrat doivent être d'autant plus efficaces.

Les effets du contrat collectif à l'égard des parties contractantes, tels qu'ils ressortent de la pratique et des principes juridiques généralement reconnus, sont réglés par l'article 7. Chacune des parties a le devoir de veiller à l'observation de la convention et d'agir sur ses membres afin qu'ils respectent la convention. Chacune s'engage aussi à maintenir la paix du travail et à s'abstenir de tout acte de lutte touchant les points réglés par la convention. L'obligation de respecter la paix du travail peut être absolue si la convention le prévoit expressément ou lorsque, conformément aux règles de la

bonne foi, la nature et l'étendue de la matière réglée l'exigent implicitement.

La grande faiblesse de la législation actuelle sur le contrat collectif réside dans le fait que les moyens d'exécution sont insuffisants. Dans le cas des contrats déclarés de force obligatoire générale par l'autorité — qui endosse de ce fait une certaine responsabilité — la non-exécution de telle ou telle clause est choquante. Le danger que des dissidents ne respectent pas les dispositions contractuelles est particulièrement grand, pour la simple raison que l'association ne peut pas les obliger, comme elle le fait pour ses membres, à se conformer aux clauses conventionnelles. C'est pourquoi on a proposé à maintes reprises que le respect de ces clauses, en particulier de celles qui sont déclarées d'applicabilité générale, soit garanti par des *moyens de droit public*. Ce système serait efficace parce que l'autorité aurait alors le droit de prendre des sanctions. Un spécialiste, M. Gysin, a donné à entendre que le recours à des moyens de droit public pour assurer l'exécution des conventions collectives impliquerait certains dangers politiques. Il craint que si les associations étaient habilitées à édicter des dispositions dont l'Etat devrait assurer le respect, cela ne porte préjudice à l'autonomie des parties contractantes. En effet, l'Etat tentera d'influencer la teneur de ces dispositions et d'exercer un contrôle sur les associations. C'est la raison pour laquelle la commission d'experts a été unanime à se prononcer contre le recours à des moyens de droit public pour assurer l'exécution de la convention collective. Il est peu probable que le Parlement soit d'un autre avis. Ainsi donc, dans notre pays, contrairement à ce que l'on constate dans les Etats voisins, le contrat collectif continuera de relever exclusivement du droit privé.

Mais la décision de renoncer à des moyens de droit public implique l'obligation de rechercher d'autres moyens de droit pour assurer une exécution satisfaisante des clauses contractuelles; en d'autres termes, il faut développer les moyens d'exécution découlant du *droit collectif*. Dès 1911, le législateur a conféré aux associations contractantes la compétence de créer des règles de droit. Le moment est venu de faire un pas de plus et de leur donner le pouvoir de les faire respecter. Cependant, ce pouvoir doit appartenir non pas aux associations en tant que telles, mais à la *communauté contractuelle* qu'elles constituent.

L'institution de la communauté contractuelle en vertu de l'article 2 est une innovation décisive:

Les parties contractantes peuvent, par une clause expresse de la convention, constituer une communauté contractuelle capable, comme telle, d'acquérir des droits, de contracter des obligations et d'ester en justice. La convention doit fixer le siège de la communauté contractuelle.

Cette innovation asseoit la collaboration sur des bases plus solides et donne la possibilité de l'intensifier. Lors de la discussion du projet, d'aucuns ont donné à entendre que les parties contractantes forment automatiquement une communauté contractuelle. Mais une telle définition n'eût pas répondu à la réalité. Dans diverses professions, les rapports entre les associations patronales et ouvrières sont encore très lâches, embryonnaires; les contrats collectifs se bornent à établir quelque dispositions normatives. Il n'y a pas de collaboration effective entre les partenaires. Dès lors, si la loi précisait que le fait de signer un contrat collectif équivaut à créer une communauté contractuelle, elle précéderait l'évolution au lieu de l'entériner. La solution adoptée, aux termes de laquelle les parties ont la *possibilité* de constituer une communauté contractuelle, nous paraît préférable.

Les nouveaux moyens de droit privé destinés à assurer le respect du contrat sont exercés par la communauté contractuelle. Lorsqu'une telle communauté est créée, le contrat collectif peut stipuler que les travailleurs et employés pris isolément sont directement assujettis à la communauté. Celle-ci peut alors contraindre les employeurs et travailleurs soumis au contrat de respecter les engagements qui en découlent.

L'article 8 du projet précise les clauses que la communauté est habilitée à faire respecter par les employeurs et travailleurs liés par le contrat. Ces clauses ont pour objet:

- a) de régler avec effet direct la conclusion, le contenu et la fin des contrats individuels de travail passés entre employeurs et travailleurs liés par la convention;
- b) de prescrire le paiement des cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions touchant aux rapports entre employeurs et travailleurs ou de régler la représentation des travailleurs dans les entreprises;
- c) d'imposer aux travailleurs et aux employeurs liés par la convention l'obligation de maintenir la paix du travail et de s'abstenir en particulier de recourir à tout moyen de combat;
- d) de régler le contrôle à exercer sur l'observation de la convention, d'assurer son exécution et de déterminer les conséquences de son inexécution en prévoyant, par exemple, des garanties et des peines conventionnelles.

Les nouveaux moyens de droit collectif s'appliquent donc aux dispositions contractuelles les plus importantes. La limitation stipulée à l'alinéa 2 de l'article 8, selon laquelle, en cas de violation de la lettre a de l'alinéa 1 de l'article 8 par un employeur ou un travailleur, la communauté contractuelle n'a *qu'une action en constatation*

de droit, mais qu'elle n'a pas en revanche le pouvoir d'intenter une action en exécution du contrat, revêt une grande importance. Le projet va donc moins loin que certains contrats collectifs actuellement en vigueur, lesquels confèrent aux commissions paritaires la faculté d'intenter une action en exécution (paiement de salaires arriérés, etc.). Cependant, ces attributions ne reposent pas sur des bases solides parce que le droit suisse ne connaît pas la stipulation au détriment de tiers, de sorte que les associations ne peuvent prévoir d'obligations à l'égard de tiers, de la communauté contractuelle ou de la commission paritaire. En revanche, la communauté peut intervenir pour faire exécuter des obligations telle que l'obligation de contribuer à une caisse, d'instituer une représentation de travailleurs, de se soumettre à des contrôles, de constituer un dépôt de garantie, de payer une amende conventionnelle, etc. Cette solution part du principe que c'est à l'intéressé lui-même qu'il appartient d'ester en justice pour obtenir le paiement du salaire, des indemnités pour heures supplémentaires, les vacances qui lui sont dues, etc. On estime que les intérêts collectifs des associations sont suffisamment garantis par l'action en constatation de droit prévue par le projet. Il faut cependant reconnaître qu'en renonçant à autoriser la communauté contractuelle à ester en justice pour l'exécution des droits découlant du contrat individuel de service, le législateur s'est abstenu de faire le pas décisif qui serait nécessaire pour garantir une exécution intégrale du contrat collectif par les moyens de droit collectif. Nous ne serions donc pas étonnés si l'on exigeait derechef l'exécution des clauses conventionnelles par des moyens de droit public. Si le projet entre en vigueur, les peines conventionnelles, pour le paiement desquelles la communauté contractuelle pourra ester directement en justice, sont appelées à revêtir une grande importance. Les associations contractantes prévoieront alors régulièrement des peines conventionnelles pour les infractions aux clauses contractuelles commises par l'une des parties au contrat individuel de travail. Pour que les associations aient un intérêt commun au respect du contrat collectif et pour prévenir autant que possible une violation des dispositions de ce dernier, la peine conventionnelle doit être fixée à un niveau aussi élevé que possible. Elle remplira d'autant mieux sa fonction que son montant sera supérieur à celui qui peut être dû au travailleur. Mais cette méthode implique un inconvénient, à savoir qu'après avoir payé la peine conventionnelle — c'est-à-dire après avoir effectué un paiement dans lequel est inclus le salaire dû — l'employeur peut être encore attaqué en justice par le travailleur intéressé.

Pour assurer une pratique uniforme, il est bon que chaque canton soit tenu de charger un tribunal unique de juger les contestations et que le projet précise que le recours au Tribunal fédéral est admis quelle que soit la valeur litigieuse.

III

Extension du champ d'application de la convention collective (déclaration de force obligatoire générale)

La nouvelle loi ne s'écarte pas de manière fondamentale de la réglementation provisoire actuellement en vigueur. Conformément à la pratique présente, l'autorité restera en mesure, mais à titre exceptionnel seulement, de donner force obligatoire générale aux conventions conclues sous réserve d'extension.

La loi définit avec précision les *conditions générales qui sont requises pour la déclaration d'extension* (quorum, respect de la liberté syndicale et de l'égalité devant la loi, respect de l'intérêt général ainsi que des intérêts d'autres branches économiques ou catégories de la population, des intérêts légitimes des minorités, des diversités régionales et de la diversité des entreprises). Le chiffre 7 de l'article 13 indique que l'État ne prononcera qu'avec la plus grande circonspection la déclaration d'extension, assimilée à une intervention étatique dans la réglementation des conditions de travail :

Il faut que l'extension se révèle nécessaire en ce sens que, si elle n'était pas décrétée, il en résulterait de graves inconvénients pour les employeurs et travailleurs liés par la convention.

Le projet innove en fixant que la D. E. ne sera accordée qu'à la condition « que soient admises à adhérer à la convention, à droit égaux et à obligations légales, les tierces associations d'employeurs et de travailleurs qui, par le nombre de leurs membres entrant en ligne de compte, justifient d'un intérêt légitime, et qui offrent des garanties suffisantes pour l'application de la convention ». On ne contraindra pas à adhérer au contrat collectif des milieux dont les associations contractantes ont refusé l'adhésion volontaire. Pour ce qui est des dispositions relatives aux caisses de compensation et au contrôle de l'observation des clauses de la convention, la D. E. ne sera accordée que si la gestion des caisses et l'exécution de ce contrôle donnent toutes les garanties voulues. De plus, en ce qui concerne la déclaration d'extension des clauses relatives au contrôle, le législateur exige que l'égalité de traitement de tous les employeurs et travailleurs soit garantie et que la participation des dissidents aux frais ne soit pas supérieure à celle qui incombe aux employeurs et travailleurs liés par la convention. Les associations qui veulent demander la D. E. doivent se soumettre à ces conditions. Lorsque l'adhésion au contrat est volontaire, la loi se borne à interdire une participation excessive aux frais.

La décision d'extension cesse de porter effet au terme fixé par l'autorité compétente. Les parties conservent cependant ce que l'on

pourrait appeler leur souveraineté sur la convention collective. La D. E. cesse de porter effet si le contrat collectif prend fin avant le terme fixée par l'autorité. La fin de la convention collective entraînant celle de la D. E., les parties contractantes sont tenues d'aviser l'autorité compétente de l'abrogation ou de la dénonciation de la convention, afin que l'annulation de la D. E. puisse être portée à la connaissance des dissidents. Si les associations n'informent pas l'autorité à temps, la convention et la D. E. ne prennent fin qu'au moment de la publication. Cette règle, qui nous paraît heureuse, est nécessaire tant du point de vue de la sécurité juridique que pour sauvegarder les intérêts des dissidents.

L'effet de la D. E. réside dans l'extension des clauses du contrat collectif aux dissidents. Pour le reste, la D. E. n'exerce aucune influence sur le contenu du contrat. Le projet protège très efficacement les droits des dissidents. Ces derniers peuvent refuser de se soumettre au contrôle des organes contractuels s'ils ne les tiennent pas pour suffisamment objectifs. Ils peuvent demander à l'Office cantonal de conciliation, à la condition d'en supporter les frais, de désigner un organe de contrôle indépendant des parties contractantes. Toutefois, dans certains cas, l'Office de conciliation peut mettre, entièrement ou partiellement, ces dépenses à la charge des parties contractantes ou de la communauté contractuelle.

Les règles de procédure concordent avec le droit actuel. Lorsque le champ d'application du contrat pour lequel la D. E. est demandée se limite au territoire d'un canton, la décision d'extension ressortit à l'autorité que le canton aura désignée. Les décisions cantonales d'extension ne sont valables qu'après approbation par le Conseil fédéral.

IV

Conclusions

Comme nous l'avons dit au début, une loi sur les contrats collectifs et sur la décision d'extension répond à une nécessité. Le nouveau projet se limite à l'essentiel. Bien qu'il ne compte que trente articles, il n'en offre pas moins une réglementation complète. Il se borne à établir les dispositions qui sont strictement nécessaires pour assurer la sécurité juridique et l'exécution des contrats, tout en facilitant la coopération entre les associations. Mais la loi se limitant à l'essentiel, il a fallu renoncer à certaines dispositions que l'on peut tenir pour souhaitables; j'ai déjà mentionné la question de la capacité de contracter et celle de l'effet indirect des conventions collectives; je mentionnerai aussi le problème de l'effet posthume, c'est-à-dire le problème posé par la réglementation des rapports de service après abrogation de la D. E. ou dissolution du contrat collectif lorsque les parties au contrat de service n'ont rien spécifié.

La conception du projet est *libérale*. Par sa tendance, il se distingue nettement de certaines législations étrangères sur les conventions collectives et la déclaration de force obligatoire générale. Le contrat collectif reste entièrement soustrait à l'intervention de l'Etat. Le projet tend à accroître les attributions des associations et à mettre à leur disposition de nouveaux moyens de droit, lesquels ne sont pas applicables d'office. La loi accorde simplement aux parties la faculté d'en faire usage selon leur propre appréciation et de la manière qui leur paraît la mieux adaptée aux circonstances. Le projet prévoit autant que possible des dispositions auxquelles les parties puissent déroger si elles le désirent d'un commun accord. La conception de la D. E. est également libérale. Les contrats collectifs déclarés d'applicabilité générale continuent de ressortir au droit privé. Les associations restent libres, en mettant fin au contrat collectif, de provoquer en tout temps l'abrogation de la décision d'extension.

Ce projet a été conçu compte tenu de l'évolution des rapports entre les associations et de celle des principes du droit. L'entrée en vigueur de la nouvelle loi établira le contrat collectif sur des bases juridiques plus solides. Non seulement, les associations conserveront la possibilité de régler en commun les conditions de travail, mais elles disposeront, de plus, des moyens propres à faire respecter leurs règles de droit. En réglant des questions jusqu'à maintenant en suspens, la nouvelle loi préviendra maints conflits.

Comme nous l'avons dit, on pourrait souhaiter que la loi fût encore complétée sur l'un ou l'autre point. Mais comme cela risquerait de susciter des oppositions, il nous paraît préférable de s'en tenir au texte établi par les experts. Il convient donc de laisser à la jurisprudence le soin de trancher les questions encore contestées. Il nous semble cependant nécessaire de renoncer à la disposition relative à l'assujettissement des dissidents à la convention; elle restreint par trop l'action que peuvent entreprendre les associations à cet effet.

En résumé, ce projet mérite notre approbation. Son entrée en vigueur, que nous souhaitons proche, ne laissera pas de faciliter la tâche des syndicats. Et comme elle contribue aussi à asseoir la paix du travail sur des bases plus solides et à promouvoir le progrès social, cette loi est également conforme à l'intérêt général.