

La conclusion d'un contrat collectif constitue-t-elle un droit?

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

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **45 (1953)**

Heft 5

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384812>

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.

garantie de leur liberté, plus de bien-être dans plus de justice sociale. Je crois que le Conseil économique français aujourd'hui, le Conseil économique européen demain, peuvent contribuer très efficacement à cette œuvre et hâter la réalisation de cette pensée qui inspira les premiers animateurs du mouvement ouvrier: « Il faut remplacer le gouvernement des hommes par l'administration des choses. » Nous dirions aujourd'hui: « Les travailleurs ont le droit et le devoir de participer à la gestion de l'économie collective. » Nous avons voulu leur en donner les possibilités par la création du Conseil économique. L'avenir dira si nous avons eu raison.

La conclusion d'un contrat collectif constitue-t-elle un droit ?

Par *H.-P. Tschudi*

C'est une question qu'une organisation syndicale est amenée assez souvent à poser. En effet, tout syndicat tient pour rationnelle une réglementation contractuelle des conditions de travail. Mais il se peut qu'un employeur ou une association patronale refuse de signer une convention collective. Certes, cette opposition est moins fréquente qu'hier, parce que l'opinion voit de plus en plus dans le contrat collectif un moyen d'assurer la paix sociale. La plupart des employeurs admettent aujourd'hui que les conditions de travail soient réglées collectivement. Il n'en reste pas moins intéressant de préciser si une partie qui tient pour indispensable la conclusion d'un contrat collectif peut, oui ou non, imposer sa volonté à l'autre.

Lorsque les employeurs se refusent à signer une convention collective, les syndicats ont la possibilité de recourir à la force, et notamment de déclencher une grève. La conclusion des contrats collectifs figure d'ailleurs parmi les causes de conflits. En Suisse, la grève est tolérée tacitement. Aucune disposition constitutionnelle ou légale, comme c'est le cas en France ou en Italie par exemple, ne lui donne officiellement droit de cité. Mais en fait, le droit de grève est égal — à tout le moins dans le secteur de l'économie privée. Le droit de recourir à des moyens de lutte est une conséquence naturelle des libertés civiques, de la liberté de contracter et de la liberté d'association. L'emploi de ces moyens est naturellement limité par les principes généraux du droit. Le recours à des moyens de lutte incompatibles avec les règles en vigueur, préjudiciables aux sauvegardes que ces règles établissent, entraîne des demandes en dommages-intérêts. D'autres méthodes de lutte ressortissent au droit pénal (menace, contrainte, violation du domicile).

Un syndicat ne recourra donc aux moyens de lutte qu'en toute dernière extrémité — lorsque toutes les tentatives d'atteindre pacifiquement son objectif auront échoué. C'est pourquoi il importe de préciser si la conclusion d'un contrat collectif peut être imposée par des moyens juridiques.

A première vue, on est tenté de répondre négativement. En effet, la liberté de contracter constitue l'un des principes fondamentaux du droit suisse. Ce principe signifie que non seulement les parties conviennent librement de la teneur du contrat, mais encore que chacune d'elles est libre de signer un contrat ou de s'y refuser. Cette constatation vaut aussi, semble-t-il, pour la convention collective. Comme son nom l'indique, c'est un contrat régi par le C. O. (art. 322 et 323) au même titre que d'autres contrats (d'achat, de location, de travail, etc.). En conséquence, ni une association ni un syndicat de travailleurs ne peuvent être contraints de conclure une convention collective contre leur volonté.

Mais le contrat collectif ne peut pas être assimilé sans autre à un contrat individuel, qu'il dépasse en importance. Dans le régime économique et social complexe d'aujourd'hui, l'apport de la convention collective à l'aménagement des conditions de travail est indispensable. Sans cet instrument, l'Etat serait contraint d'intervenir dans ce domaine beaucoup plus largement que ce n'est déjà le cas, ce qui ne serait dans l'intérêt ni des travailleurs ni des employeurs. Les nouveaux articles économiques de la Constitution sous-entendent que les conditions de travail seront réglées en partie par des lois et en partie par des réglementations établies de manière autonome par les associations. Il faut considérer aussi que la convention collective est l'un des moyens les plus propres à maintenir la paix du travail. Tout contrat collectif implique tacitement l'obligation relative de respecter la paix du travail. Il est interdit de prendre des dispositions en vue de modifier par la force des conditions de travail réglées par le contrat collectif. En revanche, les parties conservent entière liberté d'action en ce qui concerne les questions qui ne sont pas précisées par la convention. Il est donc évident que plus un contrat collectif est complet, plus il règle de choses et mieux la paix est assurée. Nombre de conventions collectives signées au cours des dernières années stipulent l'obligation absolue de respecter la paix du travail. Tant que le contrat collectif est en vigueur, les parties s'interdisent tout recours à des moyens de lutte.

Le Tribunal fédéral s'est prononcé sur la liberté de contracter en matière de conventions collectives en liaison avec l'arrêt prononcé dans le conflit qui opposait la Fédération suisse des ouvriers de fabrique et du textile et la Société de la Viscose Suisse S. A. (B.G.E. 74, 158 ss.). Le tribunal précise que le principe de la liberté de contracter est applicable aux conventions collectives. « Admettre le

droit subjectif d'une association à collaborer, ce serait admettre aussi que les partenaires — qu'il s'agisse des employeurs ou des travailleurs — ont l'obligation de négocier... Mais cette obligation entraînerait automatiquement l'obligation de contracter. En effet, admettre le droit de l'association à collaborer implique aussi l'obligation de la reconnaître comme partenaire si elle admet les conditions requises par le contrat. Mais tout cela étant nettement incompatible avec la liberté de contracter, il convient dès lors de s'y opposer. »

« Cependant, note le Tribunal fédéral, le principe de la liberté de contracter est limité par les buts même qui justifient légalement l'existence du contrat collectif. Ce dernier doit notamment contribuer à protéger le travailleur, le partenaire le plus faible, et à lui permettre de tirer de son travail un revenu approprié. Le législateur, en conférant à l'organisation ouvrière la qualité de partenaire, entend compenser la supériorité économique de la partie patronale et lui opposer, lors de l'établissement des conditions de travail, un partenaire égal non seulement en droit, mais aussi en fait. Si un employeur ou une association patronale se refusait, sans raison valable, à négocier avec une organisation ouvrière déterminée en vue de conclure un contrat collectif et que ce refus eût simplement pour but d'affaiblir la position des travailleurs et de renforcer d'autant la sienne, ce comportement devrait être réputé illégal et immoral parce qu'il aurait pour effet de priver les travailleurs de la protection voulue par la loi et d'enfreindre ainsi l'une des conceptions mêmes sur lesquelles reposent la convention collective et son développement. »

Le Tribunal fédéral a donc reconnu qu'en matière de contrats collectifs la liberté de contracter ne saurait être aussi grande que pour les contrats individuels. Le Tribunal fédéral n'avait cependant à examiner le problème que sous l'angle du droit civil. Il se présente encore de manière différente si on l'étudie en liaison avec les lois qui régissent la conciliation des conflits de travail.

Comme nous l'avons relevé, les conflits de travail sont licites en droit suisse. Ils entraînent toutefois de lourdes pertes pour l'économie nationale. L'Etat doit donc s'efforcer de les aplanir. A cet effet, la Confédération et les cantons ont créé une législation en matière de conciliation des conflits collectifs de travail. La loi fédérale du 12 février 1949 règle la procédure à suivre dans les conflits qui échappent à la législation cantonale. Aux termes de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, tous les cantons doivent instituer des offices de conciliation, compétents pour les conflits qui éclatent dans les limites du canton. Ces offices ont pour tâche de liquider les conflits qui menacent d'entraîner ou qui ont déjà provoqué une interruption du travail. Les offices de conciliation s'efforcent donc d'encourager la conclusion de contrats collectifs, parce

que ces accords garantissent la paix du travail pour la durée de leur validité. Aux termes de l'article 4 de la loi bâloise qui institue un Office de conciliation cantonal et permanent, ce dernier doit s'appliquer à engager les employeurs et les travailleurs à conclure des conventions collectives de durée limitée. L'Etat encourage donc le développement des relations contractuelles entre les parties. Il y contribue indirectement aussi par le biais du C. O., qui confère au contrat collectif une portée juridique considérable. La législation actuelle présente encore des lacunes; la loi fédérale sur les conventions collectives de travail et l'extension de leur champ d'application (en préparation) doit y remédier.

Les efforts déployés par les offices de conciliation pour inciter les parties à conclure des contrats collectifs sont facilités par le fait que, lors d'un conflit, les deux parties ont l'obligation de comparaître et de négocier. Si seule l'une des deux parties au conflit demande l'intervention de l'Office de conciliation, ce dernier invite la partie adverse à comparaître. Si l'office intervient de son propre chef, ou à la demande du gouvernement cantonal, il convoque les deux parties, ce qui lui permet d'apprécier exactement la situation et de formuler en toute connaissance de cause les propositions de conciliation.

La législation relative à la conciliation des conflits collectifs de travail implique donc, pour les deux parties, l'obligation de négocier devant l'office. Il est difficile de définir la portée juridique de cette obligation. Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral note que l'obligation de contracter découle de l'obligation de négocier. Qui est contraint de traiter avec une association fait d'elle un partenaire contractuel dès qu'une entente intervient au sujet de la teneur du contrat. La législation relative à la conciliation des conflits collectifs de travail, qu'elle soit fédérale ou cantonale, ne contient aucune disposition qui rende obligatoire la conclusion de contrats collectifs. C'est parfaitement normal.

Une obligation légale de contracter serait incompatible avec le mode actuel de réglementation des conditions de travail. Cette obligation suppose qu'il appartiendrait au législateur non seulement de déterminer avec qui un contrat doit être signé, mais encore à quelles conditions. S'il en était autrement, aucun contrat collectif ne serait signé dans bien des cas, parce que les parties ne parviendraient pas à s'entendre. On sait que le législateur suisse se refuse, pour des raisons de principe, à régler des éléments importants des conditions de travail, les salaires en particulier. Ces éléments doivent faire l'objet de réglementations collectives ou individuelles. Il serait donc incompréhensible que l'Etat, par le biais de l'obligation de contracter, règle des éléments matériels alors qu'ils estime que leur aménagement n'est pas de son ressort.

Le législateur se contente de réunir les employeurs et les travailleurs autour de la même table. Pour sauvegarder la paix du travail, il fait en sorte que l'activité des offices de conciliation favorise la conclusion de conventions collectives. Aucune contrainte n'est imposée pour ce qui a trait au partenaire ou à la teneur du contrat collectif. Mais dans la pratique, une association, un syndicat notamment, peut, simplement en menaçant de recourir à la grève, imposer la participation du partenaire à une procédure de conciliation et à des pourparlers en vue de la conclusion d'un contrat collectif. Comme on le voit, il peut donc y avoir une certaine contrainte dans le choix du partenaire contractuel. Bien que l'Etat ne dicte pas le contenu de la convention, l'Office de conciliation soumet aux parties une proposition de conciliation, laquelle ne saurait être repoussée à la légère. La partie qui la rejetterait risquerait, selon les circonstances, d'être désapprouvée par l'opinion publique. Ce n'est donc pas entièrement libre de ses actes qu'elle comparait devant l'Office de conciliation. Ce dernier, par une simple publication, peut dresser une partie de l'opinion contre le partenaire qui refuse la proposition de conciliation, ce qui peut être préjudiciable à ses *public relations*. Bien qu'il n'y ait aucune obligation de contracter, la perspective de cette publication est efficace. Quoi qu'il en soit, il n'y a pas d'obligation de contracter; personne ne peut demander l'intervention d'un tribunal pour contraindre un employeur ou une association à signer un contrat collectif et le refus de signer n'est pas une raison d'ester en justice. Il convient cependant de considérer que le Tribunal fédéral a admis une certaine limitation de la liberté de contracter. Dans tous les cas, l'obligation de comparaître et de négocier, l'éventualité d'une publication en cas d'un refus non motivé de conclure un contrat collectif ne permettent guère, dans la pratique, à une partie de refuser de traiter.

Il est intéressant de noter que le droit américain du travail, malgré une évolution différente, offre une situation analogue. Aux termes du Wagner Act de 1935 et plus encore depuis la loi Taft-Hartley de 1947, l'employeur qui refuse de négocier selon les règles de la bonne foi avec un syndicat les conditions d'une convention collective se rend coupable d'une action déloyale en matière de relations du travail. Ce refus peut être passible de fortes amendes. Mais il est évident que l'on ne peut discuter selon les règles de la bonne foi sans une certaine volonté de s'entendre. Notons aussi que personne ne peut être tenu d'accepter les propositions de la partie adverse.

Dans l'ensemble, on peut dire qu'en Suisse l'évolution est favorable à l'obligation de contracter en matière de conventions collectives; elle va donc dans le sens d'un renforcement de la paix du travail. L'Etat vise davantage à engager les parties à conclure des

contrats collectifs qu'à dicter la teneur de ces accords. Les parties doivent préciser elles-mêmes la réglementation des conditions de travail, ce qui n'enlève cependant pas toute importance aux propositions transactionnelles des offices de conciliation. L'organisation syndicale qui souhaite conclure une convention collective dispose ainsi de certains moyens juridiques pour arriver à ses fins.

Evénements entre d'autres

Par *Claude Roland*

Rejet de la loi sur le service des postes

Par 465 059 voix contre 266 790, le peuple suisse a rejeté, le 19 avril dernier, la modification de la loi sur le service des postes.

Cette décision condamne donc l'Administration fédérale à compenser les déficits du service des postes (particulièrement des paquets et du virement d'argent) par les bénéfices du téléphone. C'est une hérésie économique qui met mal à l'aise les plus grands adversaires du projet rejeté. A tel point que l'un d'eux, M. Pierre Béguin de la *Gazette de Lausanne*, dans ses commentaires de la votation du 20 avril dernier, se payait la fantaisie de jouer au prophète: « Si le Conseil fédéral veut assainir la situation financière de la poste et diminuer du même coup les taxes téléphoniques, tout en mettant un terme aux abus de la franchise postale, il l'emportera, et nous souhaitons vivement qu'il remette son ouvrage sur le métier, en tenant scrupuleusement compte des indications précises qu'il vient de récolter sur la volonté populaire. »

Malheureusement, ces « indications précises » différeront selon les interprétateurs. Si bien que l'on ne voit pas comment arriver à une solution, même en compensant par des réductions de prix dans certains services la hausse nécessaire en d'autres. Ce qu'admet d'ailleurs ce même M. Béguin en tirant encore un autre enseignement du scrutin, c'est qu'aucun projet tendant à augmenter les ressources fiscales de la Confédération n'a de chance de doubler le cap référendaire. D'autres commentateurs de la votation vont d'ailleurs plus loin et constatent que le même échec attend tous les projets fédéraux tendant à augmenter le coût du prix de la vie. Ce qui devrait rendre plus sages les « élites » politiques qui gouvernent la Suisse, même quand ils concernent par exemple le prix des loyers et des fermages!