

Zeitschrift:	Les intérêts du Jura : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts du Jura
Herausgeber:	Association pour la défense des intérêts du Jura
Band:	30 (1959)
Heft:	1
Artikel:	La convention collective de travail, son extension et ses effets pratiques
Autor:	Laissue, A.
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-824839

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: 16.01.2026

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

LES INTÉRÊTS DU JURA

Bulletin de l'Association pour la défense des intérêts du Jura
CHAMBRE D'ÉCONOMIE ET D'UTILITÉ PUBLIQUE DU JURA BERNOIS

XXXe ANNÉE

Paraît une fois par mois

No 1. Janvier 1959

SOMMAIRE

La convention collective de travail, son extension
et ses effets pratiques

Liste des fermes du Jura bernois dont l'alimentation en eau
est basée uniquement sur les citerne
Chronique économique

La convention collective de travail, son extension et ses effets pratiques

I. Préambule

On sait que la convention collective de travail est un instrument juridique destiné à établir ou à maintenir la paix du travail — dite aussi paix sociale — en réglant les conditions de travail.¹ Nous en examinerons le régime légal et les effets, mais il importe, auparavant, de la situer dans son cadre juridique.

La législation sociale, fruit de la politique sociale, a pour objet spécifique d'éliminer, au profit de la population en général et des travailleurs en particulier, les causes les plus fréquentes de détresse. Ses moyens consistent : sur le plan économique, à faire en sorte que le revenu national soit réparti aussi équitablement que possible ; sur le plan moral, à garantir le respect de la personne, notamment de son travail. Somme toute, elle vise à rehausser la dignité de l'homme, de la société. Elle embrasse les assurances sociales et le droit du travail, qui lui-même se divise en trois branches :

1° le droit privé du travail, qui régit le contrat individuel de travail ;

¹ La convention collective offre à l'employeur la certitude que les concurrents liés par cette convention et, partant, obligés d'appliquer les mêmes conditions de travail que lui, se trouveront placés sur le même pied en ce qui concerne les frais de production afférents à la main-d'œuvre. Elle exerce donc, indirectement, une influence sur les prix de revient. Autrement dit, elle équilibre dans une certaine mesure les conditions de concurrence. Mais cette influence est un moyen, non pas un but. Preuve en soit que les clauses dont le caractère relève exclusivement de l'économie politique, notamment celles qui fixent des prix, ne sont pas considérées comme objet de la convention collective de travail. Cf. Message du Conseil fédéral du 29 janvier 1954 à l'appui d'un projet de loi sur la convention collective de travail et l'extension de son champ d'application (appelé ci-après « Message »), pp 2, 21 et 32.

Si la convention collective permet de lutter contre une concurrence déloyale fondée sur le « dumping social », ce serait en abuser et même la dénaturer que d'y recourir pour éliminer une concurrence peut-être gênante, mais légitime. Cf. avis de droit de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT), du 8 février 1955, paru dans « Droit du Travail et Assurance-Chômage » (DTA), 1955, p. 10, No 10.

- 2° le droit collectif du travail, qui porte sur la convention collective et son extension ;²
- 3° le droit public du travail, qui règle en particulier : sur le plan fédéral, le travail dans les fabriques, le repos hebdomadaire, l'âge minimum des travailleurs et l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers ; sur le plan cantonal, les vacances, les allocations familiales et même, parfois, le travail dans le commerce et les arts et métiers. En outre, cantons et Confédération ont édicté des lois de droit public pour fixer le statut de leurs fonctionnaires.

Sans doute est-il superflu de rappeler que le droit privé régit les relations d'individu à individu, tandis que le droit public règle les rapports entre l'individu et l'Etat.³

II. La convention collective

1. Avant 1912

Le code fédéral des obligations de 1881 et les lois cantonales antérieures ignoraient la convention collective de travail. Pourtant, la jurisprudence l'a reconnue. Mais cette convention ne créait alors des obligations que pour les parties contractantes — des associations, en général — et non point pour leurs membres. Ceux-ci étaient tenus, il est vrai, de l'observer, mais seulement dans la limite des obligations que leur imposait leur qualité de sociétaire. Il en résultait que les contrats de travail dérogeant à la convention étaient valables. Une association voulait-elle prendre des sanctions contre un récalcitrant, elle ne pouvait agir qu'en vertu de ses statuts ou exclure ce sociétaire. Quant aux membres des groupements de fait, ils pouvaient violer la convention impunément. Par conséquent, la situation laissait beaucoup à désirer.

2. De 1912 à 1956

Le code des obligations de 1911, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1912, a institué définitivement la convention collective — qu'il appelait contrat collectif de travail⁴ — en lui consacrant ses articles 322 et 323. Il permettait que des employeurs et des associations patronales passent, avec des groupements ou des associations d'ouvriers, des con-

² En droit suisse, la convention collective relève du droit privé, même après son extension (cf. Message, pp 24 et 25).

³ Le Tribunal fédéral dit notamment à ce propos que « le critère objectif de la distinction entre droit public et droit privé réside en ce que ce dernier droit régit les rapports juridiques entre des sujets de droit de même nature (gleichartig), de même ordre (gleichwertig) et égaux en droit (gleichberechtigt), tandis que le droit public règne la subordination du citoyen à l'autorité de l'Etat » (ATF 54 II 120 ss; Journal des Tribunaux, 1928 I 392).

La conséquence pratique de cette distinction est qu'en matière de droit privé (par exemple droit de la famille, droit commercial), le juge n'intervient qu'à la requête d'un intéressé, tandis que dans le domaine du droit public (par exemple en matière pénale ou fiscale), l'Etat intervient d'office.

⁴ L'appellation « convention collective de travail » a rigoureusement le même sens que « contrat collectif de travail », mais elle a pour avantage de concorder avec la terminologie adoptée par le Bureau international du Travail et par toutes les législations

trats sur « des règles relatives aux conditions de travail ». Il statuait d'autre part que le contrat de travail conclu entre un employeur et un travailleur liés par la convention collective était nul en tant qu'il dérogeait à celle-ci, et que les clauses nulles étaient remplacées par celles de la convention. Ainsi le législateur conférait aux parties contractantes le pouvoir de fixer, avec effet direct et impératif, des conditions de travail uniformes et applicables dans tout une profession ou tout une entreprise, ou, autrement dit, d'établir des clauses normatives.⁵ C'était une innovation audacieuse dont on ne pouvait prévoir, à l'époque, toute la portée.

De 1912 à 1956, la pratique et la jurisprudence ont résolu, dans le domaine du droit collectif, quantité de questions dont le législateur de 1911 leur avait abandonné le soin. C'était le cas, par exemple, pour le contenu et les effets de la convention. Malheureusement, il était souvent très difficile, pour les praticiens et même pour les juristes, de se mettre au courant de la matière.⁶ Nombre de règles importantes avaient leur source dans une abondante jurisprudence que les intéressés ne pouvaient pas tous se procurer. D'autre part la doctrine, qui certes n'était pas toujours unanime, compliquait parfois les relations du travail, bien que son but fût de les simplifier.

L'exécution de la convention collective posait un problème particulièrement épineux : les associations professionnelles ouvrières se plaignaient de ne disposer d'aucun moyen juridique leur permettant d'amener à récipiscence les récalcitrants. Elles réclamaient ce moyen d'autant plus opiniâtrement que, parmi les travailleurs qui auraient pu actionner leur employeur en vertu d'une convention collective, beaucoup s'abstenaient de le faire car ils redoutaient — chat échaudé craint l'eau froide — des représailles.

Dans ces conditions, le législateur devait intervenir. Une triple tâche s'imposait à lui. Elle consistait :

1° à consacrer les solutions admises par la jurisprudence dominante ;

étrangères de langue française. De plus elle est très pratique car elle prévient la confusion dans les textes où le terme « contrat », utilisé seul, désigne tantôt le contrat collectif tantôt le contrat individuel de travail.

La convention collective est parfois appelée « contrat tarifaire ». Cette dernière expression est une traduction malheureuse de « Tarifvertrag », terme employé couramment en Allemagne, quelquefois en Suisse, et qui doit son origine au fait que les premières conventions collectives, qui se bornaient à régler les salaires, « tarifiaient » le travail de l'ouvrier. Les premiers « tarifs contractuels » de notre pays furent établis à Genève, en 1857, entre les maîtres et ouvriers menuisiers du canton. La Bibliothèque publique et universitaire de la ville de Genève en a conservé un exemplaire qui s'intitule « Tarif des prix de façon des ouvrages en menuiserie arrêté entre les maîtres et ouvriers du canton de Genève en 1857 » (voir fac-similé dans l'Histoire de la Fédération suisse des ouvriers sur bois et du bâtiment, 1873 à 1953, vol. I, p. 128).

⁵ Le droit de créer des normes juridiques en passant une convention collective ne résulte donc pas *eo ipso* de la capacité juridique des personnes physiques (employeurs) et des associations professionnelles : il repose — on l'oublie parfois — sur les pouvoirs que confèrent les dispositions légales régissant la convention collective.

⁶ Se mettre au courant de la matière était chose particulièrement ardue pour les secrétaires des petites associations professionnelles et pour les fonctionnaires des cantons peu industriels ou peu populeux, les affaires de droit collectif y étant assez rares.

- 2° à faire un tri, parmi les solutions que les praticiens de la convention collective avaient instaurées, pour retenir celles qui étaient justes et nécessaires ;
- 3° à régler — le législateur étant seul à pouvoir le faire — l'exécution de la convention par les associations contractantes.

3. Depuis le 1^{er} janvier 1957

Les lacunes que nous venons de signaler ont été comblées grâce à la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, loi dont l'article 19 a abrogé les articles 322 et 323 du code des obligations pour les remplacer par sept nouveaux articles (322 à 323 quater).⁷

Les nouvelles dispositions innovent sur trois points :

- a) L'habilité à contracter est reconnue aux employeurs individuellement et à leurs associations, de même qu'aux syndicats de travailleurs, mais elle est supprimée en ce qui concerne les « groupements de fait », c'est-à-dire les groupes occasionnels formés d'ouvriers ou d'employés et dépourvus de la personnalité juridique. Ces groupements comprenaient en général le personnel d'une entreprise. Par conséquent, ils étaient instables⁸ et, chose plus grave, n'avaient pas d'organes et souvent même pas de mandataire valablement constitués, de sorte que rien ne garantissait la bonne exécution de la convention. Aussi la non-reconnaissance desdits groupements a-t-elle renforcé la sécurité juridique.
- b) De plus, la loi frappe expressément de nullité les clauses qui tendent à contraindre les membres d'une tierce association à se soumettre à la convention ou bien qui, directement ou indirectement, contraindraient des employeurs ou des travailleurs à s'affilier à une association contractante. Il saute aux yeux que les dispositions en la matière visent à rendre inopérantes les tentatives de porter atteinte à la liberté de s'associer ou de ne pas le faire. A vrai dire, l'article 27 du code civil, qui entache de nullité la renonciation, même partielle, à la jouissance ou à l'exercice des droits civils, et qui ne permet ni d'aliéner sa liberté ni de s'en interdire l'usage contrairement aux lois ou aux mœurs, constituerait à lui seul une garantie suffisante. Néanmoins, le législateur a tenu en quelque sorte à en donner une interprétation spéciale et authentique.
- c) L'innovation la plus importante, celle qui a suscité au parlement les plus vifs débats, porte sur l'exécution de la convention. Elle per-

⁷ Le titre de cette loi est fâcheux car il ne sous-entend même pas que celle-ci a revisé entièrement les dispositions du code des obligations régissant la convention collective. C'est à cause de cela que, pour bon nombre d'intéressés, l'art. 19 de cette loi a passé inaperçu, du moins pendant un certain temps.

⁸ Pendant la période de « haute conjoncture », certaines entreprises ont renouvelé chaque année une forte proportion de leur personnel, car les ouvriers et les employés partaient pour un oui, pour un non, sûrs qu'ils étaient de trouver facilement un autre emploi. De plus, une bonne partie du personnel est toujours instable, voire itinérante, dans quelques branches économiques telles que l'industrie du bâtiment et l'industrie hôtelière. Il est vrai que les groupements de fait ayant conclu une convention collective appartenaient en majeure partie à l'industrie textile.

met aux associations contractantes de stipuler qu'elles pourront, en commun, exiger que les employeurs et les travailleurs observent la convention. Elle leur donne comme arme une action en exécution par rapport aux clauses qui prescrivent de verser des cotisations à des institutions telle qu'une caisse de compensation ou qui prévoient des amendes conventionnelles ; elle la leur confère également en tant qu'il s'agit d'opérer des contrôles ou de déposer des cautions. En revanche, elle ne leur attribue qu'une action en constatation de droit contre l'employeur ou le travailleur qui n'a pas respecté la convention collective à l'égard de son cocontractant. Sur ce point, la restriction mise au privilège des associations les empêche en particulier d'actionner en exécution, contre la volonté ou sans le consentement du lésé, l'employeur à qui la lésion est imputable. Le législateur a estimé qu'il restreindrait à l'excès la liberté individuelle s'il permettait que la communauté contractuelle, de son propre chef et sans se soucier de la volonté de l'intéressé direct, se substitue à lui pour ouvrir une action en exécution.⁹

Pour le surplus, les nouvelles dispositions du code des obligations ne font guère que sanctionner des règles et des principes inspirés par la jurisprudence ou la pratique. Apparemment, c'est peu de chose, mais tous ceux qui s'occupent quotidiennement de conventions collectives reconnaissent que la codification de ces règles et principes répondait à un besoin pressant. En voici un aperçu :

- a) Il importe en premier lieu de savoir ce que l'on peut insérer dans la convention collective. L'ancienne législation parlait simplement de « règles relatives aux conditions de travail », c'est-à-dire de règles régissant les modalités de la conclusion et de la résiliation du contrat de travail, ainsi que son contenu (stipulations sur le salaire, la durée du travail, les vacances, les jours fériés payés, etc.). Il s'agissait uniquement, en somme, de clauses normatives. Mais ni la pratique ni la doctrine n'ont pu se contenter d'une réglementation aussi sommaire.

On s'est mis à insérer dans la convention collective des clauses constitutives d'obligations, appelées ainsi parce qu'elles fixent les droits et obligations réciproques des associations contractantes. Ce sont par exemple les articles sur le contrôle et l'observation des clauses normatives, sur les garanties d'exécution, sur les peines conventionnelles, sur la création d'institutions spéciales (commissions paritaires, caisses de compensation, tribunaux arbitraux), et aussi sur la durée, la reconduction et la résiliation de la convention.

Enfin, on s'est aperçu que clauses normatives et clauses constitu-

⁹ Le Message dit à ce propos (p. 43) : « Est-il justifié de limiter ainsi le droit d'action de la communauté contractuelle ? C'est un point controversé. La protection rigoureuse de l'intérêt collectif commanderait d'admettre l'action en exécution. Mais la liberté individuelle, grâce à laquelle chacun peut faire valoir ses droits ou y renoncer, serait restreinte à l'excès si la communauté contractuelle pouvait, de son propre chef et sans se préoccuper de la volonté de l'intéressé, se substituer à lui pour ouvrir une action en exécution. Il est vrai que l'action en constatation de droit devrait suffire, dans la plupart des cas, pour sauvegarder raisonnablement l'intérêt collectif, d'autant plus que les associations contractantes ont toute latitude de prévoir dans la convention des peines qui frapperait dûment les contrevenants. »

tives d'obligations ne suffisent pas. En effet, il est souvent indispensable d'établir au moyen de la convention collective des clauses qui, sans régler directement les conditions de travail, s'y rapportent et soumettent les employeurs et travailleurs à une obligation de faire ou de s'abstenir. Telles sont, en particulier, celles qui ont trait à la paix du travail¹⁰, qui prescrivent de verser des cotisations à une caisse de compensation (d'allocations familiales, d'indemnités de vacances, de jours fériés ou d'absences, etc.), ou bien d'organiser la représentation des travailleurs dans l'entreprise (commissions ouvrières).

Eh bien, aujourd'hui, la loi reconnaît non seulement les clauses normatives, mais encore les clauses semi-normatives et les clauses constitutives d'obligations.

- b) Il va de soi que, moyennant l'assentiment des parties contractantes, de tierces associations peuvent adhérer à la convention collective. Mais les parties contractantes ont-elles la faculté de n'accorder aux associations adhérentes que des droits restreints et, d'autre part, d'aggraver leurs obligations ? Le législateur a résolu la question par la négative.¹¹
- c) L'incertitude a régné longtemps quant à la valeur des « déclarations de soumission » que signaient des employeurs et des travailleurs non affiliés à une association contractante. Heureusement, le code des obligations a statué sur ce point. Il dispose en substance que la convention lie les employeurs et les travailleurs indépendants qui signent une déclaration de participation.¹²
- d) L'effet direct et impératif des clauses normatives est confirmé. Le principe de la clause la plus favorable est définitivement établi. De plus, l'obligation d'observer la paix du travail quant aux matières réglées par la convention est devenue indiscutable, et la paix absolue peut être stipulée valablement.

Voilà les lacunes principales que la Confédération a comblées en revisant les articles 322 et 323 du code des obligations.

III. L'extension du champ d'application

Etendre le champ d'application de la convention signifie rendre celle-ci obligatoire pour tous les membres d'une branche économique ou d'une profession. C'est donc imposer la convention aux indépendants¹³, c'est-à-dire aux employeurs et travailleurs qui ne sont pas

¹⁰ Les clauses sur la paix du travail sont constitutives d'obligations quand elles imposent cette paix aux associations contractantes. En revanche, elles ont caractère semi-normatif lorsqu'elles prescrivent aux employeurs et aux travailleurs de respecter individuellement la paix, car elles ordonnent alors à ceux-ci de s'abstenir de certains actes.

¹¹ Il est loisible aux associations contractantes d'admettre un employeur comme adhérent, c'est-à-dire en qualité de partie contractante, mais elles ne sont pas tenues de l'accepter à droits égaux et obligations égales. Cf. Message, p. 49.

¹² Qu'il soit employeur ou travailleur, le « participant » n'est jamais partie contractante.

¹³ On les appelle souvent « dissidents » ou bien « outsiders » (en allemand, « Aussen-seiter »).

affiliés à une association contractante et n'ont pas signé une déclaration de participation.

On recourt à ce moyen lorsque les indépendants, par leur persistance à appliquer des conditions de travail insuffisantes, compromettent ou compromettraient la bonne exécution, le succès ou même l'existence de la convention.

La décision d'étendre le champ d'application d'une convention collective bicorporative¹⁴, appelée décision d'extension, ne peut être prononcée que par l'Etat. Peu avant la seconde guerre mondiale, les cantons de Genève, Neuchâtel et Fribourg ont tenté de l'instituer, mais en vain, car d'après la jurisprudence du Tribunal fédéral, le pouvoir de légiférer en la matière est un privilège de la Confédération.¹⁵

Pourtant, l'extension répond depuis longtemps à un besoin. Les Chambres fédérales l'ont reconnu en édictant, le 1er octobre 1941, un arrêté urgent qui permettait — selon l'ancienne terminologie — de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail. Puis elles substituèrent à cet arrêté celui du 23 juin 1943, mieux conçu, dont la validité, d'abord limitée à trois ans, fut prorogée en quatre fois jusqu'au 31 décembre 1956, soit jusqu'à la veille du jour où la loi du 28 septembre 1956 est entrée en vigueur pour instaurer à titre définitif le régime de l'extension.

Du point de vue territorial, le champ d'application est ordinairement local, cantonal ou national. Cela dépend en général du territoire où se recrutent les membres des associations.

La décision d'extension peut avoir pour objet des clauses normatives et des clauses semi-normatives¹⁶, à l'exception de celles qui soumettent à des tribunaux arbitraux le règlement des litiges. Le législateur a voulu cette restriction pour respecter le principe constitutionnel en vertu duquel nul ne peut être soustrait à son juge naturel.

L'extension est subordonnée à plusieurs conditions générales, dont voici les principales :¹⁷

- a) Elle doit être nécessaire, en ce sens que si elle n'était pas décrétée, les employeurs et travailleurs liés par la convention risqueraient de subir de graves inconvénients.
C'est là ce qu'on appelle la clause du besoin. Il s'agit d'un besoin objectif et actuel, en ce sens que l'extension doit être tenue pour nécessaire lorsque, si elle n'était pas prononcée, la convention serait totalement ou partiellement inexécutable, ou bien se révélerait économiquement insupportable pour les employeurs et travailleurs qu'elle lie.
- b) Elle doit ne pas être contraire à l'intérêt général, ne pas léser les intérêts légitimes de tiers. La loi n'exige pas que la convention soit

¹⁴ La convention bicorporative est conclue uniquement entre associations. La convention passée entre une association de travailleurs et un employeur est dite monocorporative.

¹⁵ Le Tribunal fédéral a établi à ce propos une jurisprudence très instructive (ATF 64 I 16 et 65 I 248).

¹⁶ Ce serait un non-sens que d'étendre des clauses constitutives d'obligation, puisqu'elles ne lient mutuellement et ne peuvent lier que les associations contractantes.

¹⁷ Cf. Message, pp 47 à 49.

conforme à l'intérêt général pour la bonne et simple raison que la sauvegarde de celui-ci incombe à l'Etat et non pas aux associations professionnelles.

On admet notamment que la décision d'extension nuirait à l'intérêt général si elle troubrait la formation des salaires et des prix. Comme l'extension des clauses sur les salaires déroge au principe de la libre fixation des salaires, elle constitue un risque particulièrement grand de troubler la formation des salaires et des prix, et, partant, de porter atteinte à l'intérêt général. En outre, les clauses destinées à être étendues doivent rester à peu près dans les limites de la pratique observée en matière de conventions collectives et ne pas trop anticiper sur l'évolution sociale.

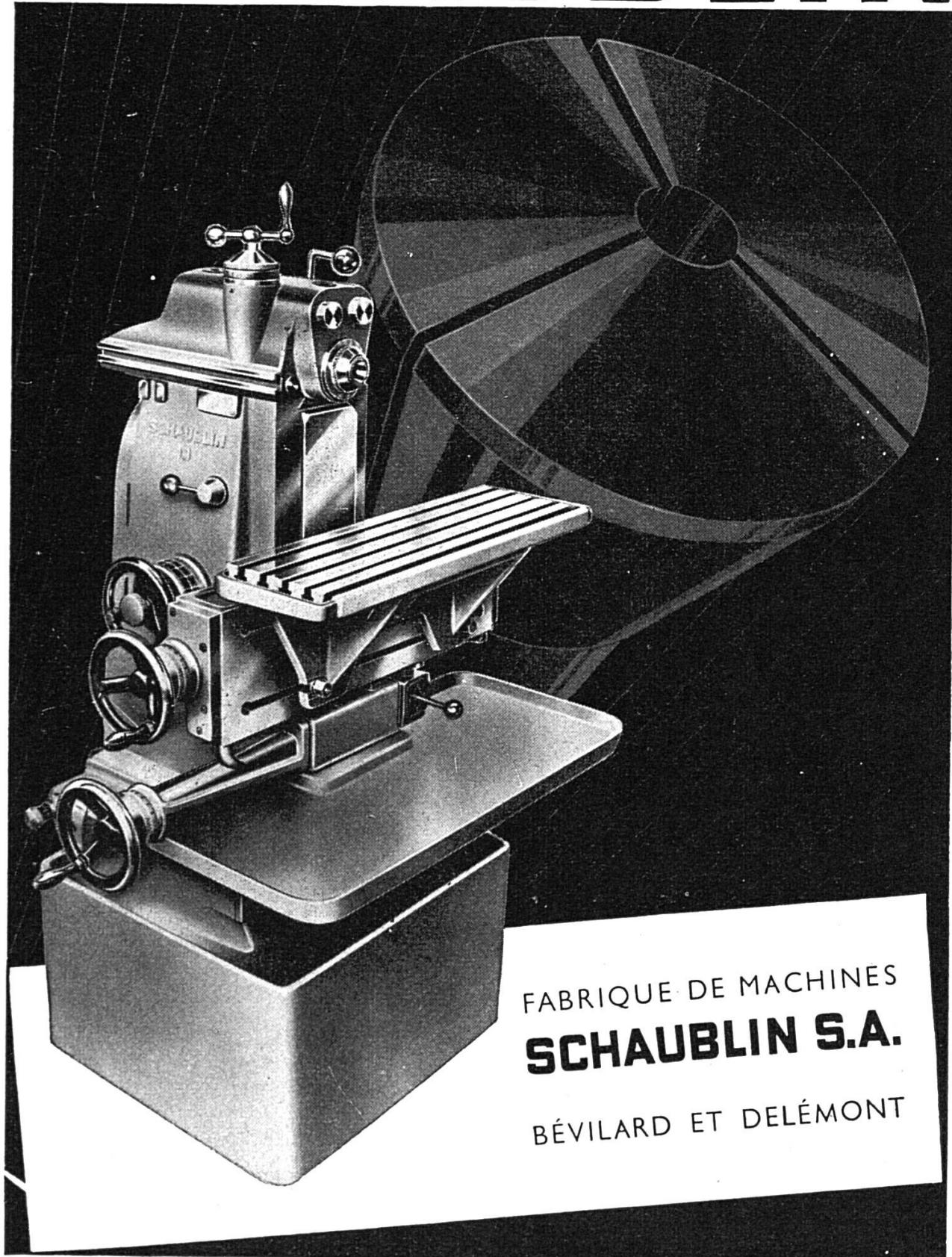
- c) Il faut au surplus que le quorum légal soit donné, c'est-à-dire que les employeurs et les travailleurs liés par la convention soient respectivement plus nombreux que les indépendants, et en outre que lesdits employeurs occupent la majorité des travailleurs de leur branche ou profession. Cette précaution, d'esprit foncièrement démocratique, empêche qu'une majorité doive plier devant une minorité agissante.

Lorsque des circonstances particulières le justifient, la règle concernant la majorité des travailleurs liés par la convention souffre une exception, ce qui n'est jamais le cas relativement aux employeurs. De telles circonstances existent en particulier dans les professions où la plupart des travailleurs n'exercent leur activité que par intermittence, raison pour laquelle ils s'abstiennent, en général, de s'affilier à une association professionnelle. Il en est ainsi dans l'industrie hôtelière, par exemple.

- d) La convention doit ne pas violer l'égalité devant la loi.
L'article 34 ter, 2^e alinéa, de la constitution fédérale dit déjà que les clauses à étendre aux indépendants doivent respecter l'égalité devant la loi. Cela signifie que la décision d'extension ne peut traiter inégalement les personnes qu'elle vise. Celles-ci doivent toutes, à situation égale, être soumises aux mêmes dispositions. Une différence de traitement ne se justifie que si elle est indispensable en raison de la diversité des circonstances.
- e) Elle doit ne pas porter atteinte à la liberté d'association ni, en particulier, au droit de s'affilier à une association ou de ne pas le faire.
La liberté d'association suppose non seulement la liberté individuelle de former des associations, mais aussi la liberté qu'ont les associations de déployer l'activité qui leur convient. Elle implique, au surplus, le droit de se tenir à l'écart d'une association. Voilà la règle que la loi consacre sous sa forme positive et négative.¹⁸
- f) Il faut que les tierces associations puissent adhérer à la convention lorsqu'elles justifient d'un intérêt légitime, et que d'autre part

¹⁸ L'art. 56 de la constitution fédérale, qui prévoit « le droit de former des associations », ne garantit cette liberté au citoyen qu'à l'égard de l'Etat, non pas à l'égard des tiers (employeurs, associations professionnelles). C'est pourquoi cette liberté a fait l'objet d'une disposition spéciale dans la loi du 28 septembre 1956.

SCHAUBLIN

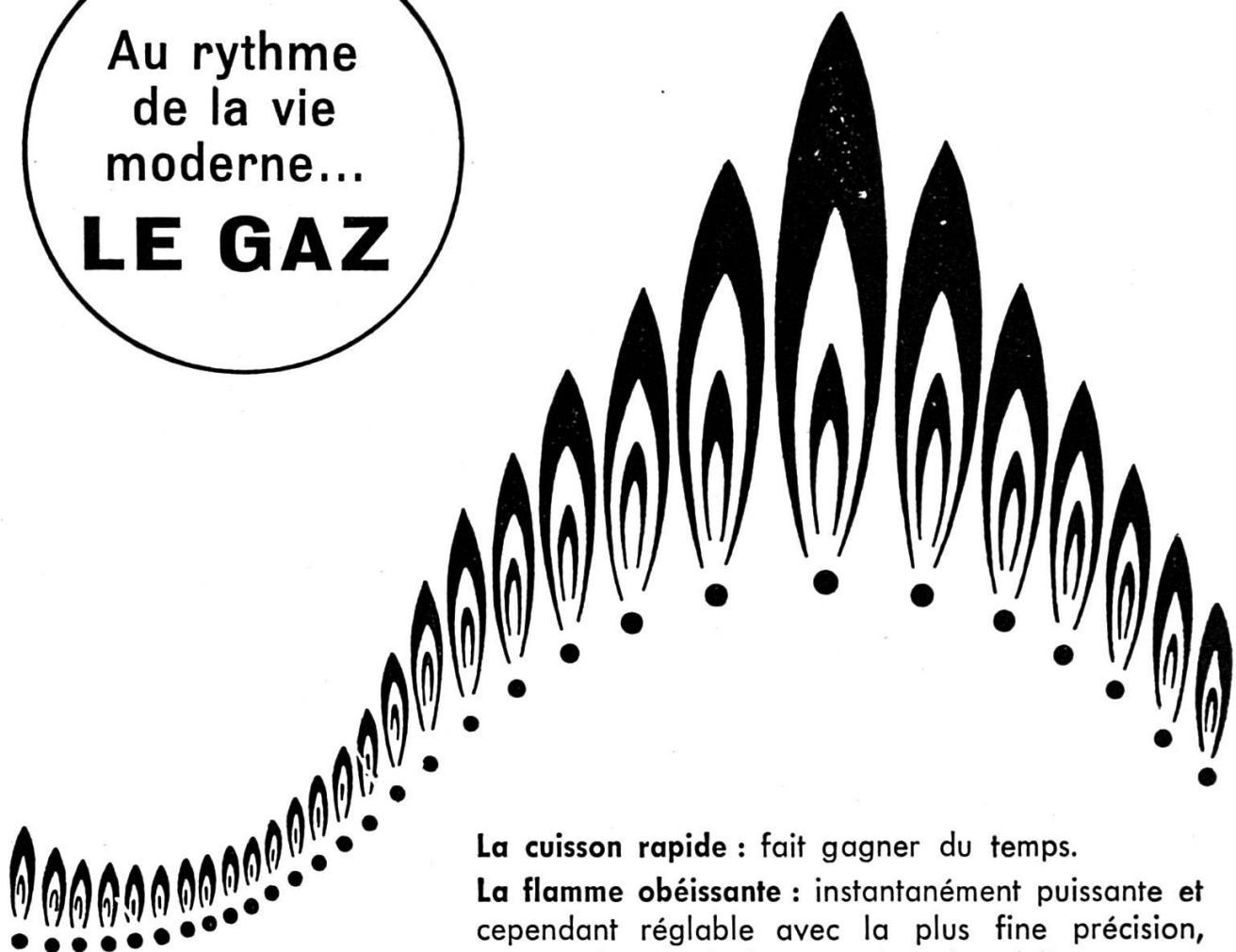


FABRIQUE DE MACHINES
SCHAUBLIN S.A.

BÉVILARD ET DELÉMONT

**Au rythme
de la vie
moderne...**

LE GAZ



La cuisson rapide : fait gagner du temps.

La flamme obéissante : instantanément puissante et cependant réglable avec la plus fine précision, permet de réussir les mets les plus délicats.

Les usines à gaz jurassiennes de

Biènne

Delémont

Granges

Moutier

Porrentruy

Saint-Imier

Tavannes

les employeurs et travailleurs indépendants puissent s'affilier à une association contractante ou participer à la convention.

C'est logique : il serait injuste et inconciliable avec le principe de la liberté d'association d'étendre le champ d'application de la convention, soit de soumettre obligatoirement les indépendants à la convention par une décision administrative, si les associations contractantes n'admettaient pas l'adhésion et la participation ou si elles les subordonnaient à des conditions inéquitables.

La loi pose aussi quelques conditions particulières en ce qui concerne les clauses relatives à des caisses de compensation ou à des institutions analogues touchant aux rapports entre employeurs et travailleurs (clauses semi-normatives). Il faut que ces caisses et institutions soient bien organisées et fonctionnent normalement. Cela ne signifie pas nécessairement qu'elles doivent être administrées selon le système paritaire, quoique ce soit souvent le mieux approprié.

La décision d'extension ressortit au gouvernement cantonal — sous réserve de l'approbation du Conseil fédéral — lorsque le champ d'application ne déborde pas les limites d'un canton.¹⁹ Dans les autres cas, c'est l'affaire du Conseil fédéral.

Elle ne peut être prononcée qu'à la demande des associations contractantes. La requête doit être publiée, de même que les clauses à étendre, et tout intéressé peut y faire opposition. Enfin, décision et clauses étendues font encore l'objet d'une publication.

Chose curieuse et typiquement suisse, la convention étendue, quoi qu'elle ressemble beaucoup à une ordonnance législative, garde son caractère de droit privé. Il s'ensuit que l'Etat ne peut pas se mêler de son exécution, laquelle relève exclusivement des associations contractantes. Toutefois, ces dernières sont tenues de traiter sur pied d'égalité leurs membres et les indépendants.

IV. Effets pratiques de la convention collective

Le travailleur isolé, c'est notoire, est généralement incapable de défendre ses intérêts avec assez de vigueur et de persuasion pour que l'employeur parcimonieux lui accorde un salaire équitable et, pour le surplus, des conditions de travail répondant aux conceptions sociales modernes. Dans la conclusion du contrat de travail, il est, dit-on parfois, l'égal de l'employeur. C'est vrai en droit, donc en théorie. Mais en réalité le travailleur est la partie contractante la plus faible, et il est condamné à le rester non seulement pour des raisons économiques, mais surtout à cause de sa subordination à l'employeur. Ses conditions de travail en pâtissent. Aussi faut-il qu'un organisme puissant prenne sa défense. A cet effet, le travailleur peut s'adresser à l'Etat ou bien accomplir l'effort de s'entendre avec ses collègues pour fonder une

¹⁹ Les décisions cantonales touchent parfois à des intérêts nationaux. D'autre part, une certaine unité de jurisprudence entre décisions cantonales et fédérales est indispensable. Voilà pourquoi la loi veut que les décisions cantonales soient soumises au Conseil fédéral à fin d'approbation.

Le refus par un gouvernement cantonal de prononcer une décision d'extension peut faire l'objet d'un recours au Conseil fédéral (v. l'art. 125, 1er al. litt. b, de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943).

association professionnelle, un syndicat, qui représentera ceux-ci et discutera d'égal à égal avec l'employeur ou une association patronale.

Quand l'Etat réglemente collectivement des conditions de travail, il le fait en légiférant. La réglementation étatique est nécessairement l'œuvre d'hommes politiques. La plupart d'entre eux, partiellement ignorants de la vie des salariés et de la capacité financière du patronat, se montrent mesquins ou font preuve d'une générosité exagérée. Les esprits justes et bien renseignés ne forment souvent qu'une minorité impuissante. La loi souffre de cet état de choses. Même bien faite, d'ailleurs, elle est trop nivellatrice, ne tient pas compte — ou pas assez — des particularités régionales ni des branches économiques relativement pauvres. Elle est rigide : une fois en vigueur, il est difficile de l'amender car la procédure législative est longue et laborieuse. Enfin, elle est coûteuse parce qu'il faut, pour la faire observer, de nombreux fonctionnaires. Leur intervention ne fait d'ailleurs pas toujours le bonheur des administrés. Elle présente un caractère policier qui aiguise l'esprit de résistance.

Au contraire, quand la réglementation collective se fait contractuellement, elle est établie par les intéressés eux-mêmes, qui agissent à titre autonome. Les associations de travailleurs savent parfaitement ce qu'il leur faut et les associations patronales connaissent exactement la limite des ressources financières dont disposent les employeurs. Si elles concluent une convention collective, celle-ci fixe donc des conditions de travail plus justes qu'une loi. Elle est modelée d'après les besoins et les prestations des uns et les ressources des autres. Ordinairement, elle tient compte des intérêts des minorités, quand ces intérêts sont en fonction de la diversité des conditions régionales et des entreprises. Deux ou plusieurs régions sont-elles trop différentes pour être régies par la même convention, on y remédie en concluant deux ou plusieurs conventions. Sa durée de validité étant relativement brève, la convention peut être revisée assez souvent pour qu'elle réponde constamment à la situation économique et aux conceptions sociales dominantes. Elle est peu onéreuse, comparativement à la loi. Enfin, ceux qui en surveillent l'observation appartiennent tous à la même branche économique ou au même métier, ils se connaissent tous et toutes les portes leur sont ouvertes aux fins d'enquête. L'efficacité de l'institution s'en trouve rehaussée.

Si la convention collective procure au travailleur des avantages qu'il ne pourrait obtenir seul, elle a pour effet indirect — répétons-le — d'offrir à l'employeur la certitude que les concurrents qu'elle lie sont obligés de respecter les mêmes conditions de travail que lui et, partant, se trouvent placés sur le même pied en ce qui concerne les frais de production afférents à la main-d'œuvre.

Dans la plupart des Etats étrangers, les conditions de travail se règlent davantage par des prescriptions de droit public que par des conventions collectives. C'est le cas en France, notamment.²⁰ Or en

²⁰ D'après la législation française, l'inobservation d'une convention collective expose son auteur non seulement à des sanctions civiles, mais encore à des sanctions pénales. L'omission d'afficher une convention collective ou un arrêté d'extension, ainsi que la violation d'une clause sur les salaires, sont passibles d'une peine de simple police. Une atteinte

1956, à Paris, le congrès d'un grand syndicat s'est occupé de la question. Il s'est félicité des progrès obtenus sur le terrain législatif et il a demandé la mise en route d'un nouveau train gouvernemental de réformes sociales. Mais le syndicalisme, tout en marquant sa satisfaction des progrès acquis par la voie législative, a commencé à s'interroger avec un peu d'appréhension sur cette méthode. Il s'est aperçu qu'une bonne partie de ce que règle la loi est soustrait à la négociation des conventions collectives et freine le développement de ces dernières. En outre, l'action syndicale perd ainsi de son attrait pour les syndicalistes au profit des partis politiques.

Les craintes qu'expriment des syndicalistes français doivent être interprétées sinon comme une preuve, du moins comme un sérieux indice que nous avons raison de donner la préférence à la réglementation contractuelle.²¹

Mais ce n'est pas tout. Puisque la réglementation collective, qu'elle soit législative ou contractuelle, vise à faire régner la paix du travail, il importe de savoir si c'est la loi ou la convention collective qui permet le mieux d'atteindre à ce résultat.

Dans un Etat vraiment démocratique, la loi n'impose pas la paix du travail. Il s'ensuit que son efficacité est toujours, quand à son ampleur et sa durée, fort aléatoire. La paix du travail due à l'introduction d'une loi risque d'être troublée dès que la loi ne satisfait plus un certain nombre de travailleurs ou dès que les démagogues en critiquent les défauts outre mesure et incitent les travailleurs à se régimber. En d'autres termes, la paix est compromise — et généralement sur le plan national — dès que les esprits s'inquiètent ou s'échauffent, que ce soit à tort ou à raison.

Pour ce qui est de la convention collective, il en va tout autrement. Tant qu'elle dure, la matière qu'elle règle ne peut donner lieu à un conflit, étant donné que les normes qu'elle établit expriment la volonté concordante des parties. Elle assure donc, pour le moins, la paix relative du travail. Mais elle permet d'obtenir un résultat encore meilleur puisque les parties peuvent s'engager valablement, pour elles et leurs membres, à respecter la paix absolue, soit, en d'autres termes, à s'abstenir réciproquement de tout acte d'hostilité, fût-ce à propos des conditions de travail non réglées dans la convention.

Les considérations qui précèdent résument, grossso modo, les raisons qui ont amené la Confédération à édicter la loi du 28 septembre 1956. Reste à savoir si le législateur a choisi un régime judicieux.

à la liberté syndicale peut être réprimée, en cas de récidive, par une peine correctionnelle. Voir le Rapport national (sur le contenu, les effets juridiques, l'application et l'exécution de la convention collective de travail) présenté par G. Levasseur au IIe Congrès de droit international du travail, Genève 1957.

²¹ Citons quatre brèves publications propres à faire ressortir la valeur de la réglementation contractuelle : Rapport du Conseil fédéral du 13 décembre 1957 sur l'initiative populaire pour la semaine de 44 heures ; Rapport de la commission du Conseil national du 11 mars 1958 présenté au sujet de ladite initiative (reproduit dans « La Lutte syndicale » du 9 avril 1958 sous le titre « Réduction du temps de travail et initiative des indépendants ») ; « La durée du travail », communication du 18 mars 1958 des Groupements patronaux vaudois, Service d'information, Lausanne ; la « Correspondance syndicale suisse », 1958, No 42.

Chose évidente, la convention collective, comme n'importe quel autre contrat, vaut ce que valent la bonne foi et la maturité d'esprit des contractants. Lorsque les partenaires qui signent une convention collective font des restrictions mentales ou ne sont pas à même de fixer des conditions de travail de manière à procurer aux salariés de légitimes satisfactions, et de façon à ne pas grever les employeurs de charges trop onéreuses, la convention risque de ne pas être observée consciencieusement. Or, pour savoir si les associations professionnelles de notre pays possèdent les qualités morales et les connaissances indispensables afin de conclure des conventions collectives efficaces, nous allons examiner quelques traits essentiels et le succès ou l'insuccès de ces conventions.

D'une manière générale, les associations professionnelles suisses ont, depuis deux décennies environ, le bon sens et la bonne foi de reconnaître, explicitement ou implicitement, que si les employeurs et les travailleurs ont des intérêts opposés, ils ont surtout des intérêts convergents ou communs. Chaque secteur économique, chaque profession fait vivre ceux qui lui consacrent leur activité, patrons et salariés. Donc, l'employeur et le travailleur se nourrissent de la même substance. S'ils unissent leurs efforts, la substance augmente. Elle tarit dès qu'ils se font la guerre. Ils forment une symbiose : aucun d'eux ne saurait subsister sans l'autre, car leurs prestations réciproques leur sont mutuellement vitales. Tous deux sont assis sur la même branche. Que chacun cherche à améliorer sa place, c'est humain. Mais l'un et l'autre ont un avantage évident à maintenir la branche saine et vigoureuse plutôt qu'à la scier. Depuis que nos associations professionnelles ont admis ce fait indéniable, elles en ont tiré la conclusion logique et elles ont agi en conséquence : elles ont reconnu que les conflits collectifs ouverts, mises à l'interdit, grèves et lock-out, sont pernicieux pour toute la communauté, et elles ont conclu, pour les restreindre ou les éliminer, des conventions collectives établissant la paix relative ou la paix absolue du travail. Le signal a été donné, voilà vingt ans, par la signature de la convention de paix de l'industrie métallurgique.²² Cette convention, qui vise à bannir sous toutes ses formes la guerre du travail, a exercé tout de suite un effet exemplaire qui ne cesse de croître. Mais les contractants ne se sont pas contentés de cela : ils se sont promis d'aplanir eux-mêmes leurs différends, soit au sein de l'entreprise, soit devant une commission contractuelle de conciliation, soit, au besoin, par arbitrage.

Pour déterminer l'importance et l'influence des conventions collectives, jetons un coup d'œil rétrospectif.

En 1929, on comptait 300 conventions liant 9000 employeurs et 65 000 travailleurs. En 1944, 600 conventions s'appliquaient à l'égard de 45 000 employeurs et de 260 000 travailleurs. Sept ans plus tard, soit en 1951, 1400 conventions embrassaient dans leur champ d'application 100 000 employeurs et 800 000 travailleurs. Ces chiffres ont encore augmenté depuis lors, le nombre des conventions étant actuellement de 1600.

²² Cf. David Lasserre « A propos de la paix du travail de 1957 », dans « La Revue économique et sociale », janvier 1958, pp 18 à 32.

On a enregistré, en outre, le nombre des grèves et lock-out qui ont éclaté et le nombre de journées de travail que ces conflits ont fait perdre au cours des trois dernières décennies. De 1928 à 1937, une moyenne annuelle de 33 conflits ont privé l'économie suisse de 97 000 journées de travail, ce qui représente une moyenne annuelle. De 1938 à 1947, le nombre moyen des conflits est tombé à 22, et celui des journées perdues à 39 000.²³ Enfin, de 1948 à 1957, 9 conflits par an ont entraîné une perte moyenne de 22 000 journées. Notons encore, pour mieux marquer la différence intervenue, qu'en 1956 et 1957 il y eut respectivement 5 et 2 conflits, le nombre des journées perdues étant alors tombé de 1440 à 740.

Ces données démontrent, d'une part, que de 1929 à 1951 le nombre des conventions s'est multiplié par 4,7 et qu'en 1951 le nombre des employeurs et celui des travailleurs liés par ces conventions étaient respectivement 11 et 12 fois plus grands qu'en 1929. D'autre part, elles prouvent qu'entre la décennie de 1928 à 1937 et celle de 1948 à 1957, le nombre annuel moyen des conflits ouverts et celui des journées perdues ont dégringolé respectivement de 73 pour cent et de 78 pour cent. En 1957, et par rapport aux moyennes de la première décennie, le nombre des conflits ouverts a diminué de plus de 93 pour cent, et celui des journées perdues de plus de 99 pour cent.²⁴

²³ Il est indiqué de faire surtout des comparaisons entre la période de 1928 à 1937 et celle de 1948 à 1957, car la période intermédiaire fut économiquement et socialement anormale du fait qu'elle englobait la durée de la seconde guerre mondiale.

²⁴ **Dénombrement des conventions collectives de travail et des employeurs et travailleurs qu'elles lient** (d'après « La Vie économique », 1944, p. 275, et 1952, p. 264, et le message du Conseil fédéral du 29 janvier 1954 à l'appui du projet de loi sur la convention collective de travail et l'extension de son champ d'application)

Année	CCT	Employeurs	Travailleurs
1929	303	9 388	64 786
1944	632	44 399	258 345
1951 (avril)	1 367	102 666	774 703
1951 (déc.)	1 407	—	—
1958 (avril)	1 600 env.	—	—

Conflits collectifs du travail ayant entraîné une cessation du travail
(d'après « La Vie économique », 1958, p. 34)

Période	Nombre annuel moyen des conflits	Nombre moyen (max.) de travailleurs en cause	Nombre annuel moyen de journées perdues
1928-1937	32,8	4 235	96 840
1938-1947	22	3 128	39 378
1948-1957	8,5	1 357	21 287
1956	5	286	1 439
1957	2	71	740

A la lecture de ces chiffres, il saute aux yeux que le nombre des conflits ouverts et l'ampleur des dommages qu'ils causent sont en raison inverse du nombre des conventions collectives et du nombre des employeurs et travailleurs qu'elles lient.

Les comparaisons qui précèdent sont éloquentes, mais elles frappent bien davantage encore l'imagination si l'on pense que la première décennie envisagée fut parsemée de crises économiques, alors que la troisième décennie était une de ces périodes de haute prospérité où la main-d'œuvre indigène ne suffisait pas et que les organisations de travailleurs choisissent de préférence pour déclencher des mouvements de salaire, une de ces périodes où les syndicats pourraient, sans grand risque, se montrer exigeants à l'excès, menaçants et même belliqueux.²⁵

La preuve est ainsi faite que la convention collective a instauré presque complètement la paix du travail, qui est son but. Devant ce résultat, il s'impose de reconnaître que notre législation sur la convention collective — bien que perfectible, comme toute œuvre humaine — est bienfaisante, judicieuse.

A part les avantages décrits plus haut, le régime suisse a des vertus appréciables. En effet, la négociation des conventions collectives est une école de volonté : ce que les travailleurs en tirent, ils le méritent et doivent le mériter d'avance par leur persévérance à s'organiser, à étudier les conditions de travail, à justifier leurs revendications devant le patronat ; quant aux employeurs, ils doivent gagner la paix du travail par de justes concessions. D'autre part, la convention collective favorise économiquement le fédéralisme²⁶, pourvu que les employeurs et travailleurs de nos villes et de nos cantons veuillent bien s'entendre et se soucier de fixer eux-mêmes les normes qui leur conviennent. Mais s'ils se désintéressent de la chose, leurs rapports de travail ne seront pas réglés collectivement ou bien le seront par des conven-

²⁵ Cf. « Histoire de la Fédération suisse des ouvriers sur bois et du bâtiment, 1873 à 153 », IIIe vol., Zurich 1956, qui contient un chapitre fort édifiant sur « Les procédés appliqués dans les mouvements de salaires et les grèves » (pp 138 ss). On y lit notamment :

« Avant d'entreprendre un mouvement de salaires, on examine sans passion et avec objectivité la situation, les conditions du marché du travail et celles des entreprises ou de l'industrie à considérer. S'il y a beaucoup de chômage ou si les entreprises ou les industries traversent une crise, on ajourne l'affaire à des temps meilleurs. En revanche, si les conditions sont bonnes ou du moins normales, on agit au moment le plus propice. » (p. 139).

« La justification (des revendications) est relativement facile lorsqu'il s'agit d'ouvriers parmi les plus mal traités, si l'on entend démontrer qu'ils ont besoin d'être mieux traités, et même qu'ils y ont droit. Mais la chose est plus malaisée quand on veut établir que telle industrie, telle branche artisanale ou tel métier directement intéressé est à même de supporter les charges qu'entraînerait la reconnaissance des revendications, et cela sans qu'il faille augmenter les prix des produits et sans causer de graves difficultés aux entreprises. Pour arriver à ce résultat, il est indispensable d'avoir des connaissances vastes et approfondies sur la matière, sur les processus et moyen de production adoptés par les employeurs et ceux auxquels il faudrait recourir pour prévenir une augmentation du coût de la production et pour accroître la productivité ; il faut savoir apprécier dûment le facteur concurrence sur le plan international et national. » (p. 140).

²⁶ Cf. B. Zanetti, « Il concetto svizzero di Stato e le associazioni professionali », chap. 5 (Le associazioni professionali e il federalismo economico), paru dans « La Suisse », annuaire national 1955, Berne, édité par la Nouvelle Société helvétique.

tions nationales. Or celle-ci, inspirées par le plus grand nombre, ne seront jamais guère, pour les gens de la Suisse latine en particulier, que des cottes mal taillées.²⁷

A. LAISSUE, avocat
2^e adjoint à l'Office fédéral de l'industrie,
des arts et métiers et du travail

Liste des fermes du Jura bernois dont l'alimentation en eau est basée uniquement sur des citernes

Communes	Nom de la ferme	Propriétaire ou fermier
1. District de Courtelary		
Corgémont	La Bise de Corgémont	Bourgeoisie
	Le Jeanfaivre	Edgar Gautier, ind., Cortébert
	Le Beuchat	Bethly Kläy
	Le Jeanbrenin	Charles Reinhardt, aubergiste
	Le Jeanbrenin	Isaac-Samuel Zürcher
	Le Jeanbrenin	David Zingg
	Chez Nicod	Christian Zingg
	La Tanne	Christian Geiser
	La Neuve	Otto Lerch
	La Haute	Vve Christian Lerch
	Le Chateau	Isaac Zürcher
	La Tute	Hans Müller-Schnegg

²⁷ Quoiqu'une convention collective bien conçue soit un instrument pratique et bénéfique, sa conclusion et son efficacité sont évidemment subordonnées à une première condition de fait : il faut au moins, pour passer une convention collective régissant une entreprise, que les travailleurs au service de cette dernière forment une association ; et pour conclure une convention sur le plan local ou régional, par exemple, il faut à la fois que le patronat et le salariat intéressés soient constitués en associations relativement puissantes en nombre et jouissant d'un minimum d'autorité morale. C'est dire que les employeurs, considérés individuellement ou collectivement, sont dans l'impossibilité absolue de s'assurer contractuellement la paix du travail s'ils n'ont pas, en face d'eux, des travailleurs syndiqués, des organisations syndicales avec lesquelles conclure cette paix.

Certains employeurs qui se refusent à signer des conventions collectives, qui se tiennent à l'écart des associations et qui — peut-être inspirés par un paternalisme démodé — n'acceptent pas d'engager des travailleurs syndiqués, prétendront peut-être que c'est là une utopie, qu'eux-mêmes ont toujours eu la paix chez eux parce qu'ils traitent équitablement leur personnel. Ils se leurreront, car ce ne sont pas eux qui ont établi la paix dont ils profitent : ils bénéficient simplement d'une paix que d'autres ont créée, ils ne la maintiennent qu'en stipulant des conditions de travail dont ils veillent soigneusement à ce qu'elles soient toujours équivalentes ou un peu supérieures à celles que fixent les conventions collectives de leur branche. Ils ne sont donc pas à la tête, mais bien à la queue du mouvement social. Bien entendu, nous ne faisons qu'émettre une appréciation de principe. Loin de nous l'intention de jeter la suspicion sur la bonne foi des employeurs en question. Nous pourrions d'ailleurs poursuivre notre exposé en rappelant des abus imputables à des syndicats trop puissants, c'est-à-dire en montrant le revers de la médaille. Mais nous sortirions alors de notre sujet.