

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: - (1976)
Heft: 373

Artikel: Le juridisme de la paix du travail
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1023835>

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: 30.01.2026

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

J.A. 1000 Lausanne 1

Hebdomadaire romand
N° 373 2 septembre 1976
Treizième année

Rédacteur responsable:
Laurent Bonnard

Le numéro: 1 franc
Abonnement
pour une année: 40 francs

Administration, rédaction:
1002 Lausanne, case 2612
1003 Lausanne, Saint-Pierre 1
Tél. 021 / 22 69 10
C.C.P. 10-155 27

Imprimerie Raymond Fawer S.A.

Ont collaboré à ce numéro:
Rudolf Berner
Yvette Montangero
Danielle Yersin

Le juridisme de la paix du travail

Il est possible que, dans l'intervalle qui sépare la rédaction de cet article de sa distribution, le conflit Dubied ait trouvé une solution ou que la situation pourrisse. Intensément, nous souhaitons une issue nette, qui renforce la cohésion des travailleurs et la présence syndicale.

Quoi qu'il en soit, la leçon du conflit devra être tirée, ce qui signifie un réexamen du concept, léthargique, de la paix du travail.

Nous n'en discutons pas le principe. Il est évident que la discussion entre parties, la négociation, le contrat, la convention, le recours à l'arbitrage sont des formes évoluées, il faudrait même écrire civilisées, de règlement des antagonismes.

La société helvétique n'a pas attendu 1937 pour découvrir la supériorité de la paix négociée sur la guerre; mais, en 1937, en pleine crise économique, il a été fait de ce principe général une application judicieuse aux relations capital-travail.

Si la paix du travail institutionnalisée date de 1937, s'est-elle en quarante ans adaptée, affinée? Il faut hélas! répondre non. Elle surmonte mal les épreuves engendrées par la récession. Dubied n'est pas un accident, c'est un signe, un révélateur de l'inadéquation de la convention aux données nouvelles.

Dans le conflit Dubied, il a été fait appel au tribunal arbitral. Quelle est la tâche des juges? Déterminer si le sacrifice salarial exigé des travailleurs par la direction est objectivement justifié compte tenu de la situation financière de l'entreprise, analysée par des fiduciaires à désignation des parties. Ils examinent donc la justification économique; ils offrent la caution de leur neutralité; ils protègent des abus du pouvoir, mais ce pouvoir, patronal, demeure, lui, intact.

Or dans toute situation du type Dubied, le champ de la négociation, les droits des syndicats, les compétences du tribunal arbitral devraient être singulièrement élargis. Sur deux points, notamment. Premièrement, les travailleurs devraient être

associés au plan de redressement de l'entreprise. Comment ose-t-on demander un sacrifice à des collaborateurs tout en leur contestant des droits de coéquipiers? Deuxièmement, la perte imposée aux travailleurs devrait faire l'objet d'une créance sur l'entreprise. En cas de reprise des bénéfices, elle aurait à être honorée prioritairement, avant toute nouvelle distribution de dividendes.

Bref, les négociations en cas de difficultés (et pourquoi en cas de difficultés seulement?) devraient s'inscrire dans d'autres dimensions. Il y a une logique de la participation. Or la « paix du travail » prétend encore éluder cette logique. C'est là son équivoque.

Deuxième point essentiel: la signification de l'arbitrage. L'Association suisse des fabricants de machines, le Parti libéral neuchâtelois prétendent que le non-respect de l'arbitrage serait la fin de la paix du travail.

Mais l'arbitrage des conflits de travail, ce n'est pas l'arbitrage juridique, contraignant, placé sous la garantie des tribunaux civils. C'est une procédure — heureuse — de règlement des conflits.

Mille ouvriers de Dubied se mettent en grève. Spontanément et résolument. Personne n'a osé prétendre qu'ils étaient manipulés.

On se trouve donc devant un échec de la procédure d'arbitrage. Un échec de fait, non un échec par malignité.

Se cramponner comme le patronat a commencé à le faire à la sentence arbitrale, c'est faire du légalisme dans un domaine qui n'est pas celui de la loi, et, plus grave, cela traduit aussi une volonté d'infliger une leçon et une humiliation aux travailleurs.

Or il est contraire à l'esprit de la paix du travail que la solution d'un conflit puisse faire apparaître des perdants ou des humiliés.

Il faudrait retrouver l'esprit de la convention au lieu de l'utiliser comme prétexte à juridisme. Et, ensuite, la réviser sans tarder.