Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 32 (1974)

Heft: 4

Artikel: Le régime des garanties contractuelles

Autor: Rossel, Paul

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-137263

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: 13.12.2025

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

Le régime des garanties contractuelles

Paul Rossel,
Groupements patronaux vaudois,
Lausanne

Les gauchistes qui se croient progressistes proclament: « A bas la paix du travail, à bas la bureaucratie syndicale, vive la lutte des classes. »

Certains patrons imbus de théories sur les techniques modernes de gestion des entreprises disent volontiers: « Le syndicat? Je ne connais pas et je ne veux pas connaître; je pratique la direction participative par objectifs... »

Les uns et les autres méconnaissent la vraie nature des conventions collectives de travail et les besoins fondamentaux que le régime des garanties contractuelles a pu satisfaire.

TRENTE-SEPT ANNÉES

Les premières conventions dites de paix du travail furent signées le 15 mai 1937 dans l'horlogerie et le 19 juillet 1937 dans la métallurgie. Sans doute des conventions collectives avaient déjà été conclues précédemment; mais il faut reconnaître que, cette année-là, un style nouveau est apparu, né des conversations engagées par Conrad Ilg, président de la FOMH, avec Ernest Duby, président de l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie. En même temps, René Robert et Emile Giroud, syndicalistes de la FOMH, créaient une atmosphère nouvelle en négociant avec Albert Rais, président de la Chambre suisse de l'horlogerie. Ces personnages se sont comportés en hommes civilisés, capables de concevoir que l'aménagement des conditions de travail pouvait être assuré autrement que par les manifestations violentes de la lutte des classes.

A l'époque, ce comportement avait de quoi surprendre, il n'était pas habituel. Mais l'exemple fut suivi, influençant profondément les mœurs helvétiques. Aujourd'hui, environ 1400 conventions collectives de travail sont en vigueur en Suisse.

PORTÉE DES ENGAGEMENTS

De toute l'année 1973, il n'y eut dans toute la Suisse que deux conflits collectifs, touchant deux entreprises, mais il n'y eut pas un seul jour de grève. En 1972, cinq conflits englobant cinq entreprises et 526 salariés provoquèrent en tout et pour tout 2000 journées de travail perdues. Au cours des trente-sept dernières années, il y eut fort peu d'arrêts du travail. Ce remarquable climat de paix sociale fut profitable aux salariés comme aux employeurs. La Suisse, qui ne dispose d'aucune ressource naturelle, a pour seule richesse son travail; la paix

du travail a permis aux entreprises de rester compétitives par rapport à leurs concurrents étrangers, elle a permis aux salariés d'élever leur niveau de vie.

Mais la durée même de l'expérience a fait naître des illusions. Du côté des employeurs, certains considèrent un peu trop facilement que la paix intérieure, dont la Suisse bénéficie, va de soi; ils n'imaginent même pas qu'elle puisse être troublée. A l'inverse, dans d'autres milieux, on déclare scandaleux que les syndicats de l'économie privée aient renoncé à la grève — ce qui n'est pas vrai — et protestent contre ce prétendu abandon.

En réalité, le droit de grève existe bel et bien, intact. Les syndicats ont pris la bonne habitude, avant l'échéance des conventions, de définir leurs revendications et de les communiquer aux associations patronales, avec invitation à les discuter. Les organisations d'employeurs ont pris la non moins bonne habitude d'accepter l'examen des demandes syndicales, d'entrer en pourparlers avec le « partenaire social », de rechercher avec lui les garanties qui peuvent être données. Si l'accord se réalise, il n'y a bien sûr aucune raison de faire grève.

Les employeurs assurent les garanties convenues, pour une durée déterminée. Il est normal que le syndicat s'abstienne de tout acte d'hostilité, tant que les engagements patronaux sont tenus. Telle est la portée du régime des garanties contractuelles: la paix du travail dépend du respect et de la durée des engagements réciproques.

AUTRES MÉTHODES

En Suisse, il est devenu habituel de discuter d'abord, les moyens de lutte étant gardés en réserve, pour le cas où les pourparlers n'aboutiraient pas. Si les grèves sont peu fréquentes, c'est que les négociations conduisent souvent à un accord satisfaisant pour les deux parties.

Dans d'autres pays, on préfère généralement faire d'abord la grève. Lorsque les pertes éprouvées par les salariés comme par les employeurs créent une situation intolérable, et à ce moment seulement, les pourparlers s'engagent. La situation actuelle de l'Italie et de la Grande-Bretagne ne démontre pas que cette méthode soit meilleure, ni pour la prospérité des entreprises, ni pour le niveau de vie des salariés.

L'arme de la grève existe en Suisse aussi bien qu'ailleurs; grâce au régime des garanties contractuelles, elle est rarement utilisée; il n'est peut-être pas exagéré d'affirmer qu'elle est d'autant plus efficace qu'elle est moins galvaudée.

MENACES

Parce que ses vertus sont trop souvent méconnues, le régime des garanties contractuelles est menacé. Parmi les risques de dégradation, il faut citer les deux plus graves: l'intervention étatique et l'indifférence de vastes secteurs professionnels.

Les conventions collectives de travail règlent toutes les questions relatives aux conditions de travail: salaires, horaires de travail, vacances et congés payés, allocations familiales, assurance-retraite, assurance-maladie et accidents, etc. De plus en plus, elles traitent d'objets nouveaux, relatifs aux congés de formation ou à la sécurité de l'emploi, par exemple. Cette

réglementation a pu se développer grâce aux libertés dont les associations professionnelles ont disposé. La relative autonomie des cantons et celle des organisations syndicales ont permis des réalisations souples, adaptées à la variété des situations particulières. Cette liberté n'existe pas dans les Etats centralisés où toutes les questions sociales sont politisées; et cela explique sans doute la différence des méthodes d'action syndicale.

Mais l'Etat fédéral aussi prétend s'occuper de tout. Les lois fédérales réglementent de plus en plus les relations entre employeurs et salariés et régissent de manière toujours plus impérative tout ce qui touche à la sécurité sociale. Dans ce processus, les questions professionnelles deviennent politiques; les associations privées perdent une partie de leurs moyens d'action et les cantons sont bientôt complètement « hors du jeu », sans compétence, sans influence. La Suisse est fortement tentée par l'illusion de simplicité et d'efficacité que promet la centralisation et l'étatisation. Au terme de l'évolution, le régime des garanties conventionnelles aura disparu.

Une autre menace provient du vide syndical qu'il faut déplorer dans certains secteurs de l'économie. Hormis l'administration et les services publics, le syndicalisme est bien implanté dans la métallurgie, l'horlogerie, les métiers du bâtiment, les arts graphiques, un certain nombre de professions artisanales et commerciales. Mais la plupart des entreprises du secteur dit tertiaire ignorent le syndicat. Là, les salariés n'ont d'autres garanties que légales, d'autres appuis qu'administratifs. Là se trouvent malheureusement le motif et le prétexte de l'intervention étatiste.

CONTREPOIDS NÉCESSAIRE

Les associations patronales et les employeurs qui leur sont affiliés doivent reconnaître la légitimité de l'organisation syndicale. Il est naturel que les salariés se groupent pour veiller ensemble à la sauvegarde de leurs intérêts; il est non moins naturel que les associations d'employeurs admettent le syndicat comme représentant le personnel. On peut aussi concevoir que le syndicat joue objectivement, dans toutes les professions où il existe, le rôle nécessaire de contrepoids au « pouvoir patronal », contribuant à l'établissement d'un équilibre convenable. Et cet équilibre se réalise le mieux par la voie institutionnelle de la négociation débouchant sur une convention collective de travail.

C'est ainsi que le régime des garanties contractuelles permet aux uns et aux autres d'établir des relations naturelles et de « participer » pleinement à l'élaboration du statut professionnel, métier par métier.

En définitive, qu'est-ce qui est désuet, qu'est-ce qui reste actuel: le régime des garanties contractuelles qui a prouvé son efficacité au cours des trente-sept dernières années ou les vieux slogans du marxisme centenaire?

Il convient de reconnaître non seulement la valeur de l'institution des conventions collectives, mais aussi les conditions de sa durée. Pour contracter, il faut être deux; tout dépend de la vitalité à la fois des associations patronales et des organisations syndicales.

Le recours à « la grève d'abord, la discussion ensuite » est une manifestation de faiblesse. Afin de continuer à « négocier d'abord les accords, ensuite les appliquer en assurant les garanties », les groupements de patrons et de salariés doivent être forts et représentatifs.