

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

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 46 (1988)

Heft: 1-2

Artikel: Réflexions, questions et suggestions (inédites?)

Autor: Portner, François

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-139703>

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: 01.02.2026

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

Réflexions, questions et suggestions (inédites?)

François Portner, vice-président central de la FOBB
(Syndicat du bâtiment et du bois)

Quelques définitions

Y a-t-il tout d'abord lieu de différencier «paix du travail» et «paix sociale»? Certains le pensent, arguant notamment que la seconde, consensus plus large, peut fort bien exister sans la première, qui n'en est qu'une composante... Dans ce texte pourtant, les deux expressions seront quasiment synonymes.

Par contre, il paraît nécessaire de tenter de se mettre d'accord sur les paix du travail «absolue», «relative» et «conditionnelle», dernière-née de la FOBB (Syndicat du bâtiment et du bois), voire sur la paix du travail «à la carte».

La paix du travail «absolue» exige des parties signataires qu'elles s'engagent, pour toute la durée de la convention collective de travail et quel que soit l'objet du litige, à ne pas troubler le déroulement du travail.

La paix du travail «relative», elle, donne la possibilité aux travailleurs de troubler le déroulement normal du travail, par exemple en déclenchant une grève, sur des questions non réglées par la convention.

La paix du travail «conditionnelle» permet également aux travailleurs de se mettre en grève, d'avertissement au moins, lorsque les principes de la bonne foi sont violés tant durant les négociations qu'au moment d'appliquer les accords stipulés dans la convention. Là se pose évidemment la question de savoir qui décide si les principes de la bonne foi ont été bafoués... A défaut d'arbitrage, c'est le rapport des forces et des enjeux en présence qui décide, à moins que la violation ne soit vraiment par trop évidente.

Enfin, on a aussi parfois entendu parler de la paix du travail «à la carte». Cette forme n'en est toutefois qu'à ses premiers balbutiements. Elle est surtout destinée à des secteurs professionnels tels que la maçonnerie qui connaissent une convention collective de travail nationale et des conventions complémentaires cantonales; la paix du travail ne devrait alors pas figurer dans la convention nationale, mais seulement dans les conventions complémentaires cantonales à la fin de l'ensemble des pourparlers; et ce sont donc les parties contractantes cantonales qui choisirraient le type de paix du travail (absolue, relative ou conditionnelle) convenant le mieux à la globalité des résultats obtenus ou des accords réalisés.

Un malaise certain

Il serait hypocrite de se le cacher: à quelques brassées de la fin du XXe siècle, la paix sociale ou du travail helvétique ne fait plus l'unanimité!

La FTCP (Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier) a exprimé son sentiment dans un tract dont voici quelques titres et extraits:

50 ans de «paix du travail» – 50 ans de frein social!

En 1937, face au nazisme et au fascisme, des hommes de valeur ont conclu des accords pour souder la population suisse contre la menace d'écrasement militaire de notre pays. Après la guerre, la bourgeoisie a «oublié» les sacrifices de la classe ouvrière et a depuis utilisé la «paix du travail» comme un étouffoir des revendications syndicales...

Depuis 50 ans... la paix du travail est imposée par le patronat lors de la conclusion de conventions collectives.

... Les employeurs ont systématiquement violé et violent encore la «paix du travail», sans payer d'amendes, en licenciant sans justification, sans congé parfois, ou en représailles pour activité syndicale, etc... Ils manipulent les salaires, même en cours de convention, ils attaquent les droits acquis par les salariés, ils compensent les améliorations concédées par des augmentations insensées des cadences de travail, ils refusent d'investir dans la protection de la santé des travailleurs.

... Sous sa forme actuelle, on ne fête pas la «paix du travail», on la combat!

De son côté, la FOBB, qui est devenue le plus grand syndicat de travailleurs en Suisse en 1987, a dû traiter, lors de son 25e Congrès ordinaire à Davos, les propositions suivantes:

La FOBB ne signe plus de convention collective prévoyant la paix absolue du travail. (Proposition de la section de Genève.)

La FOBB doit renoncer à signer des conventions collectives de travail (CCT) avec la paix absolue du travail, ainsi que tout article comprenant des sanctions pour le syndicat qui ne respecterait pas la paix du travail. (Proposition de la section de La Côte.)

La paix du travail au sens de l'article 357 CO (Code des obligations, article non impératif) n'est plus stipulée dans les CCT dont la FOBB s'occupe, étant devenue profitable aux patrons seulement. (Proposition de la section de Lausanne.)

La FOBB n'est pas liée par la paix du travail dans les cas où les principes de la bonne foi sont violés par le patronat dans le cadre des négociations ou de l'application des conventions collectives, ce en interprétation du 2e al., art. 357 CO qui n'est pas impératif. (Contre-proposition de l'Assemblée nationale des délégués à la proposition de la section de Lausanne.)

Enfin, les sections de Zurich du SLP (Syndicat du livre et du papier) ainsi que de la FTCP et de la FOBB précitées ont quêté signatures et oboles dans d'autres sections de fédérations ou syndicats affiliés à l'USS (Union syndicale suisse), en vue de publier une annonce d'une page dans quatre ou cinq journaux de Suisse alémanique sous le slogan:

50 ans de paix du travail, c'est assez!

Certes, les arguments utilisés sont parfois diffus et les formulations confuses. Mais le courant est assez impétueux et assiège les bastions syndicaux les plus réformistes. Le malaise est aussi certain que... l'avenir est incertain.

Démythification nécessaire

Cependant, nombreux sont encore ceux qui ne paniquent pas et s'efforcent de mettre un peu d'ordre dans les idées: la paix sociale ou du travail n'est pas un mythe, une vache sacrée, une divinité des temps industriels modernes!

La paix sociale n'est que l'une des multiples composantes d'une convention collective de travail.

La paix du travail n'est pas éternelle non plus. Elle dure ce que dure la convention collective de travail. A l'échéance de cette dernière, chaque partie contractante reprend son entière liberté.

La paix sociale est aussi une «monnaie d'échange», le «prix à payer» en contrepartie des conditions de travail offertes et garanties par la convention collective de travail. Or, là aussi, il s'agit sérieusement de démythifier! Contrairement à ce que l'on entend trop souvent de la part des employeurs, les syndicats estiment que les travailleurs ne donnent pas que la paix du travail en échange de salaires, vacances, jours fériés payés, assurances sociales, etc.; les travailleurs donnent d'abord – et c'est le plus important! – leur travail, c'est-à-dire leur force, leur bonne volonté, leur intelligence; les travailleurs donnent également le respect de toutes les autres obligations que leur prescrit la convention collective de travail (diligence, ponctualité, participation au maintien de l'ordre, de l'hygiène et de la sécurité... par exemple), tous éléments qui sont quasi généralement oubliés ou ignorés!

A la rigueur, ne pourrait-on donc pas se passer d'une clause de paix sociale ou du travail dans la convention collective de travail? Celle-ci est en effet un contrat comme un autre. Et lorsque l'on signe un contrat, c'est en principe avec l'intention de le respecter.

Le règlement des différends

Compte tenu de ce qui précède, la manière de régler les conflits qui pourraient résulter d'une application incorrecte de la convention collective de travail n'est-elle pas alors plus importante, finalement, que la paix sociale ou du travail elle-même? Cette question est naturellement d'autant plus pertinente en régime de paix absolue ou illimitée du travail, où chaque partie s'abstient de tout moyen de combat, aussi lors de différends sur des matières non réglées par la convention collective de travail.

Dans ce domaine, il y a encore beaucoup à faire. Si, pour certaines communautés professionnelles, l'arbitrage obligatoire des conflits par un juge neutre paraît être le corollaire logique de la paix absolue du travail, les employeurs d'autres secteurs industriels ne veulent pas en entendre parler. A cet égard, l'attitude du patronat suisse de la maçonnerie en bâtiment et en génie civil – qui, bon an mal an, occupe près de 150 000 travailleurs et participe pour environ 15% au produit social brut du pays – semble probablement être malheureusement le meilleur des mauvais exemples... Et cela même si le syndicat des travailleurs de la branche compte parmi ses membres des militants ne voulant pas non plus d'arbitrage obligatoire, en prétenant – à raison ou à tort? – premièrement que, dans une constellation politique aux

trois quarts «bourgeoise», trois jugements sur quatre seraient favorables aux employeurs et deuxièmement que l'ingérence de tiers dans les affaires paritaires n'est pas souhaitable.

De la «bonne foi» et de l'«esprit» de la convention collective de travail

A ce stade de la réflexion, on se permet encore de proposer une halte aux pays de la «bonne foi», cette «qualité de celui qui parle, agit avec une intention droite, avec la conviction d'obéir à sa conscience, d'être fidèle à ses obligations», d'une part, et de l'«esprit», ce «sens profond d'un texte: l'essentiel de la pensée d'un auteur», d'autre part.

Ces notions sont-elles surannées, sujettes à caution ou simplement sans consensus des parties contractantes de la convention collective de travail?

Car, finalement, tout est question d'interprétation. Dans le rush de la négociation, comment cerner avec précisions et détails le degré de conviction du partenaire, le tissu de sa conscience, le sens exact qu'il donne à chaque phrase ou à chaque mot? Comment prévoir sa réaction face à des événements futurs inconnus? Comment exclure et condamner a priori et définitivement ses réflexes de bon aloi? En d'autres termes, cela paraît aussi absolument impossible que... la paix absolue du travail!

Les illustrations ne manquent pas. Un cas met le péril en évidence. Fin 1986, les travailleurs du bâtiment et du génie civil font valoir le préambule de leur convention collective de travail nationale pour demander une revalorisation générale des salaires que la conjoncture sectorielle permet incontestablement. Le syndicat se réclame notamment de l'esprit des dispositions conventionnelles qui prévoient que «les parties contractantes s'engagent à promouvoir les intérêts des organisations professionnelles signataires, pour le bien commun des employeurs et des travailleurs. Leurs accords sont soumis au principe de la bonne foi...». Les employeurs refusent presque autant la discussion que surtout la recherche d'un compromis intermédiaire. L'association patronale est en plein débat sur la flexibilité dont devraient faire preuve les travailleurs et, plus encore peut-être, les avantages des réglementations individuelles par rapport aux solutions collectives. Il n'y a pas d'arbitrage obligatoire, dans la convention collective de travail, pour les salaires. Chacun reste fermement campé sur ses positions. Que faire en pareil cas, typique d'interprétations divergentes d'un même texte relatif à la bonne foi et d'un même esprit de base?

Bien sûr, il y a les dispositions légales, fédérales et cantonales, sur la conciliation et l'arbitrage, dernières barrières avant la lutte. Ces chicanes n'obligent pourtant pas à «porter son chien à la chasse». Le syndicat les considère plutôt comme un obstacle supplémentaire mis en place par un pouvoir qui est ce qu'il est... pour ne pas dire autre chose!

Aux yeux du syndicat, le constat est par conséquent globalement amer...

Une fois de plus donc, là aussi, la tâche est immense. Elle demande l'investissement moral de chacune des parties contractantes d'une convention collective de travail, sans fard ni opportunisme. Est-ce vraiment si difficile d'«appeler un chat: un chat»?

Bref credo (futuriste)?

Oui, il y a un avenir pour les associations professionnelles et la négociation collective!

Mais ce futur n'est pas gratuit.

Les travailleurs estiment que les employeurs et leurs associations ont davantage d'efforts à accomplir et de buts à atteindre.

Certaines remises en question fondamentales sont absolument nécessaires. Si elles ne veulent pas tomber en panne, les relations sociales ont aujourd'hui besoin de quelques réparations. Les négociateurs auraient par conséquent avantage à se pencher sérieusement et rapidement sur quelques problèmes, parmi lesquels les suivants:

- Des formules nouvelles telles que la paix du travail «conditionnelle» ou «à la carte» sont dignes d'être discutées.
- La paix sociale ou du travail absolue ne doit plus être considérée comme une condition sine qua non de la négociation collective et de la conclusion d'une convention collective de travail.
- Le règlement des différends mérite d'être revu et amélioré dans certaines branches.
- La bonne foi et l'esprit de la convention collective de travail impliquent une interprétation commune et reconnue des textes des accords.
- Un langage plus simple, accessible et dépouillé est souhaité.
- Les travailleurs revendiquent également le bannissement de tout juridisme excessif dans l'application de la convention collective de travail.
- Et, par dessus tout, la paix du travail ne peut que difficilement être garantie par les travailleurs s'il n'existe pas une véritable contrepartie de la part des employeurs dans la convention.

Si ces simples conditions ne peuvent pas être acceptées par le patronat, la durée de validité de la convention collective de travail devrait être réduite à une année ou deux.

Enfin, une meilleure formation économique, sociale et culturelle dissiperait sans doute bien des malentendus et résoudrait bon nombre de problèmes. Les employeurs sont-ils disposés à s'astreindre à un tel perfectionnement? De leur côté, en bénéficiant du congé de formation payé, les travailleurs contribueraient certainement davantage encore à l'évolution positive du processus des relations sociales.

C'est le prix de chartes du travail modernes et d'avenir, ainsi que de la paix bâtie sur la justice sociale chère à l'OIT (Organisation internationale du travail).

N.B. Ce texte a été rédigé après discussion avec des représentants romands de plusieurs syndicats affiliés à l'USS (Union syndicale suisse).