L'obligation de paix dans le contrat collectif

Autor(en): **Baumann, Paul**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **21 (1929)**

Heft 3

PDF erstellt am: **27.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-383722

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

21me année | MARS 1929 | No 3

L'obligation de paix dans le contrat collectif.

Par *Paul Baumann*, Berne.

En recherchant comment s'est développée la conception de l'importance juridique du contrat collectif, nous faisons la bizarre constatation que sa nature très complexe a donné lieu aux interprétations les plus diverses. Tantôt on prenait un de ses points caractéristiques comme base et tantôt un autre, et les divergences d'opinions qui en résultaient, étaient l'objet de grandes discussions. Après que toutes les possibilités de sa définition eurent été épuisées, des résultats ont été obtenus qui résistaient à toute critique. Ce processus dans la définition de l'essence même du contrat et dans l'interprétation adéquate de ses effets juridiques, a donné maintenant un résultat définitif et la jurisprudence a accepté ces résultats sûrs et éprouvés comme base pour les jugements, et dans plusieurs Etats la législation a créé un droit du contrat collectif.

Mais les questions soulevées et les décisions prises n'ont pas évincé tout litige. La complexité des différents points de vue donne naissance à d'autres interprétations qui prétendent à une validité juridique, et ces interprétations sont surtout le résultat des différences de conditions sociales et de l'idéologie des classes auxquelles appartiennent les parties contractantes. La lutte pour l'obtention de conditions d'existence meilleures entre ces classes sociales donne naissance à une lutte pour que la forme du contrat collectif et du droit de tarif corresponde au mieux avec les intérêts des dites classes, et cette lutte ne s'arrête pas devant n'importe quelle situation existante.

Par conséquent, la fin de la discussion sur le terrain scientifique et de la législation qui en dépend, ne saurait signifier en même temps l'abandon de la lutte pour le droit du contrat collectif.

Cet état de choses existe chez nous, en Suisse, spécialement en ce qui concerne une question litigieuse, au contraire des autres pays connaissant le contrat collectif. Notre Tribunal fédéral en

conformité de la pratique du contrat collectif, de la jurisprudence et de la juridiction dans ces pays, a résolu la question litigieuse de l'étendue de l'obligation de paix résultant du droit coutumier en matière de contrat collectif d'après le principe de l'obligation relative de paix. La justesse de ce jugement est toujours remise en cause, de sorte que son existence est menacée par ces attaques. La lutte pour le droit de l'obligation de paix résultant du contrat collectif est donc entrée dans une nouvelle phase. En raison de cette situation, la classe laborieuse a le devoir de se rendre compte de son importance, pour maintenir ou combattre la position conquise en se basant sur un examen clair des choses. Pour lui permettre de prendre position, il faut d'abord répondre aux questions suivantes: En quoi consiste la réglementation contestée du devoir de paix et jusqu'à quel point les intérêts de la classe ouvrière en sont-ils touchés?

Pour pouvoir répondre à la première question, il nous faut d'abord connaître les différences de conception entre le devoir *absolu* et le devoir *relatif* de paix, qui est exprimé et reconnu dans la science du contrat collectif. Au moyen de ces conceptions techniques, les questions litigieuses peuvent s'exprimer de la façon la plus simple et elles conviennent comme loi de développement pour l'étendue du devoir de paix. Ce sont deux sortes de conceptions de la conception collective du devoir de paix dans lesquelles est comprise l'obligation d'éviter toute perturbation du travail et toute mesure de combat pendant la durée du contrat. Or, il y a deux façons de concevoir cette obligation. Les partisans du devoir absolu de paix prétendent qu'il ressort de l'essence du contrat collectif dans tous les genres qu'il peut avoir, même sans une stipulation spéciale du contrat à ce sujet, qu'il y a obligation absolue, et en toute circonstance, de s'abstenir de toute perturbation et de toute mesure de combat. Ils disent que c'est le devoir principal qui ressort du contrat collectif pour les parties contractantes et que tout manquement constitue une violation de contrat au sujet d'une des principales obligations, de sorte que, conformément aux principes juridiques en vigueur sur les contrats synallagmatiques, la partie adverse a le droit de résilier le contrat, elle peut élever des prétentions à des dommages-intérêts et éventuellement au payement de l'amende conventionnelle prévue. Les partisans de l'obligation relative de paix sont au contraire d'avis qu'il ressort de l'essence du contrat collectif, même sans qu'elle soit expressément formulée dans le contrat, une obligation relative de paix obligeant les parties contractantes du contrat collectif à s'abstenir de toute mesure de combat qui serait dirigée *contre l'existence du contrat ou contre certaines de ses stipulations.* Cette école reconnaît donc aussi un devoir de paix à observer et légalement protégé, mais uniquement en ce qui concerne les points ayant été réglés par le contrat.

L'importance des différences entre les deux conceptions sur l'étendue des obligations contractuelles en ce qui touche les intérêts de la classe ouvrière, apparaît quand nous en considérons les effets. La différence dans les effets se rapporte à la possibilité d'action juridique en cas de conflit sur des points non réglés par les stipulations du contrat. Ces points peuvent être de deux sortes: points litigieux concernant les conditions de travail et points litigieux pour des raisons et dans des buts ne les concernant pas. Pour ce qui est des premiers, il faut mentionner les circonstances suivantes: Bien que dans l'établissement d'un contrat collectif, une sphère de paix ait été créée, il n'est pas dit que toute possibilité de conflit ait été écartée. On constate bien dans les contrats collectifs, surtout dans l'imprimerie, la tendance à englober les conditions de travail dans leur totalité et à les mettre dans une situation de paix. Mais dans les cas concrets, il faut distinguer entre la tendance et le fait. Le droit actuel ne reconnaît que le fait pour décider de l'existence vis-à-vis du droit et pour qu'un contrat collectif soit valable il n'est pas nécessaire que toutes les conditions de travail soient déterminées puisqu'il suffit qu'il y ait accord sur un point quelconque des conditions de travail. On voit donc quelle peut être dans certains cas l'étendue du domaine qui n'est pas touché par le contrat.

Comment sont défendus les intérêts des travailleurs lorsque le patron aggrave les conditions de travail dans les domaines non touchés par le contrat, qu'il réduit par exemple les prix dans le travail aux pièces parce qu'ils ne sont pas réglés par le contrat collectif, qu'il congédie les hommes de confiance du syndicat parce qu'ils ont opposé de la résistance au sujet des prix des pièces, ou lorsqu'il y a conflit à propos de l'établissement du nombre et de la durée des heures supplémentaires ou à propos de chefs ou d'ouvriers incapables ou méchants ou encore par suite de refus d'exécuter du travail provenant de maisons touchées par une grève? Il n'y a que dans les contrats prévoyant l'arbitrage, non seulement sur les questions d'interprétation, mais pour tous les litiges découlant du contrat de travail, où cette institution présente une garantie contre l'arbitraire; cette garantie manque dans les autres contrats. Ces cas de litige montrent que malgré le contrat collectif il y a possibilité pour le patron d'exclure le droit de participation des ouvriers, de transformer les conditions prévues au contrat en un véritable autoritarisme et de prendre des mesures de combat mettant en danger l'existence du syndicat et *lésant considérablement les intérêts des travailleurs.* Il semble alors assez étrange qu'on puisse se demander si les ouvriers ont le droit de prendre des mesures de défense contre les mesures de combat du patronat. Les patrons ne se sentent pas empêchés de prendre leurs mesures par le contrat collectif; si on leur fait des objections, ils répondent qu'on leur montre les stipulations

du contrat qu'ils ont violées. Tandis que les ouvriers doivent être empêchés par le contrat collectif d'employer leur puissance syndicale pour se défendre; *pour les patrons: liberté d'action totale et pour les travailleurs: interdiction totale d'action,* voilà ce qui doit devenir le droit, voilà ce qui doit devenir légal, voilà ce qui doit résulter du contrat collectif, alors que ce n'en est que le schéma puisqu'il est destiné à assurer aux travailleurs le droit de discussion sur ce qui concerne les conditions de travail et l'égalité des parties contractantes!

C'est en supposant que le contrat collectif implique l'obligation absolue de paix quel que soit le genre de ce contrat qu'on arrive à de telles monstruosités. Mais ce ne sont pas encore là toutes les conséquences. Il est très important de se rendre compte de ce qui résulte quand il s'agit de litiges au sujet de raisons ou de buts ne concernant pas les conditions de travail. Ces raisons ou ces buts proviennent de la situation de membre de chacun des syndicats dans le mouvement ouvrier local, national et international d'où découlent des quantités d'exigences et de devoirs qui entrent souvent en collision avec les devoirs concrets du contrat de travail. Toute collision a pour résultat un dérangement des conditions de travail et comme les partisans du devoir absolu de paix l'identifient avec une violation du contrat collectif, il s'ensuit que l'acceptation de ce principe correspond à la renonciation à faire partie du mouvement ouvrier moderne, à la participation aux actions générales de la classe ouvrière, ainsi qu'aux protestations politiques, syndicales, démonstrations de sympathie ou de solidarité.

Si les ouvriers ainsi régis par le contrat collectif participent au mouvement malgré leur devoir d'abstention ainsi créé, leurs adversaires en profitent pour les dénigrer aux yeux de l'opinion publique, disant que leur violation du contrat prouve qu'il est inutile et indigne de conclure des contrats avec eux puisqu'ils ne sont même pas capables de les respecter. De plus ils les citent devant le juge, afin que celui-ci leur inflige des dommages-intérêts et le payement de l'amende conventionnelle. Voilà donc une puissante arme de combat contre la classe ouvrière dans la lutte de classe, pour l'empêcher d'user de son droit de coalition et si cela ne réussit pas, pour l'humilier et lui faire payer des amendes. Le contraste avec les conséquences du devoir relatif de paix est visiblement très grand. En cas de conflit au sujet de questions non réglées par le contrat, les ouvriers ont le droit de recourir à la force syndicale pour faire triompher leurs revendications. En cas de conflit pour des raisons ou buts étrangers aux conditions de travail, ses conséquences paraissent évidentes dans un cas concret comme celui qui a motivé la décision du Tribunal fédéral dont il a été question au début. La maison *Marti, S. A.,* de Berne, a attaqué la section bernoise de la Fédération suisse

des ouvriers sur métaux parce que ses ouvriers avaient participé à la grève générale de novembre 1918 sous l'inculpation de double violation de contrat, en demandant le payement du double de l'amende conventionnelle prévue dans le contrat collectif. Le Tribunal fédéral a fait un long exposé sur les deux principes en présence dans les attendus de son jugement et après les avoir consciencieusement examinés, il conclut qu'on doit supposer que la volonté des parties a été l'obligation relative de paix dès l'instant que rien d'autre n'était stipulé dans le contrat. Il a donc été répondu négativement à l'inculpation de violation de contrat et la plainte a été repoussée. (Cette décision a été publiée dans le tome 45 II, pages 555 et ss. de la collection officielle.)

Cette comparaison des conséquences des deux principes montre quel est leur rapport et jusqu'à quel point ils s'opposent aux buts de la classe ouvrière. L'assertion suivante trouvera certainement une approbation unanime dans les milieux ouvriers: il n'y a que l'obligation relative de paix qui concorde avec les intérêts, les conditions d'existence et l'activité effective des syndicats de la classe ouvrière. On comprend donc que l'importance de ce principe l'ait fait prendre place parmi les revendications, le programme et les directives de l'activité des syndicats et que la réglementation juridique des contrats collectifs, leur rédaction, leur interprétation et leur législation *soient basées sur le principe de l'obligation relative de paix.* Dans tous les stades et pour tous les facteurs contribuant à la formation du droit, il faut que notre attention soit en éveil pour trouver et utiliser les occasions d'exercer notre influence. La solution légale apportée par le Tribunal fédéral a rendu un service appréciable à l'accomplissement de ce devoir et il faut insister pour qu'elle reste définitivement en vigueur, car elle contient tout ce que nous pouvons obtenir au point de vue légal. De semblables décisions du Tribunal fédéral ont pour ainsi dire la même valeur que des lois, mais elles ne sont pas si sûres quant à la durée de leur validité. Si les juristes et d'autres représentants importants de l'opinion publique les repoussent constamment comme étant fausses, le jugement peut finir par changer. Or, nous avons vu au début que ces attaques ont commencé et comme leur but est de servir les intérêts de classe de la bourgeoisie, il n'est pas impossible qu'elles deviennent plus intenses et plus nombreuses. *

---

* Littérature: La première attaque fut introduite par M. Roman Fröhlich, juge à la Cour suprême du canton de Berne, dans une brochure intitulée: *Dix ans d'office de conciliation.* Berne 1920. Elle fut approuvée dans une dissertation de M. Lucien Clerc: *Essai sur le contrat collectif de travail.* Lausanne 1922. Par contre, elle fut repoussée dans une dissertation de M. Louis Depnoz: *Le contrat collectif selon le droit suisse.* Zurich 1926. Nous trouvons une analyse plus approfondie de cette question litigieuse dans le rapport sur les délibérations du tribunal d'arbitrage de l'industrie de la menuiserie de Zurich; elle a été publiée dans le rapport annuel pour 1926 du cartel syndical de Zurich.

Si nous recherchons quels sont les facteurs principaux qui contribuent à la formation du droit et les conditions dans lesquelles il se développe, nous voyons qu'il nous est utile de fixer les limites qu'atteint la décision du Tribunal fédéral. La règle juridique d'après laquelle on ne peut conclure du contrat que l'obligation relative de paix, a pour conséquence que, dans les cas douteux, quand l'étendue de l'obligation de paix ne ressort pas du texte du contrat, il n'y a qu'obligation relative. Les parties n'en demeurent pas moins libres de se mettre d'accord sur l'étendue de la liberté et par conséquent de contracter l'obligation absolue de paix. Cette liberté ressort de la liberté de contrat, et il serait vain de la combattre. Cette décision est de grande valeur, et par elle nous avons fait un grand pas dans la voie de la législation du contrat collectif. Mais le facteur le plus important est l'attitude des parties dans la pratique concernant le contrat collectif.

La question se pose maintenant de savoir s'il est bon de laisser cette pratique livrée à elle-même ou s'il faut intervenir pour apporter de l'ordre et de l'orientation. La première solution serait plus rationnelle, si cette liberté avait montré une tendance à se développer avantageusement et à donner de bons résultats; on peut se rendre compte de ce qui en est par l'attitude de combat prise vis-à-vis de la décision du Tribunal fédéral. L'argumentation contre sa manière de voir s'appuie en grande partie sur l'attitude de deux fédérations syndicales. (Voir le rapport annuel de 1926 du Cartel syndical de Zurich, page 48.) On dit que dans la pratique ils acceptent clairement l'obligation absolue de paix et on se base là-dessus pour prétendre qu'il existe en Suisse un usage établi et qu'on reconnaît ici l'obligation absolue de paix. On ajoute qu'une généralisation de cette pratique constituerait un recul sur le terrain juridique et que la pratique juridique n'est plus en harmonie avec l'état de choses actuel. Si, par exemple, la fédération des ouvriers métallurgistes arrive à conclure plus de contrats collectifs pour ses membres qu'elle n'en avait jusque là et si dans la conclusion des contrats elle s'inspire du principe de l'obligation absolue de paix, ce danger grandira. Il y a donc de plus grands dangers pour l'évolution future de la juridiction que ceux qui sont contenus dans les attaques de nos adversaires. Ceux-ci ne donnent guère prise sur eux, mais leur activité serait influencée par un changement dans l'attitude des syndicats en question. Le danger peut exister dans nos propres rangs, mais il est au pouvoir de la classe ouvrière de l'écarter, si elle a conscience de la situation exacte de ses intérêts et si elle dispose d'organes puissants, profitant de toutes les possibilités de sauvegarder ses intérêts.

L'application du principe «laisser faire, laisser passer» dans le domaine des contrats, a conduit à un chaos, à un abaissement du niveau social où on peut distinguer une tendance à l'empirement. Le moyen de sortir de ce pénible état de choses réside dans la

forme du contrat collectif lui-même. Les intéressés n'y arriveront que s'ils opèrent d'un commun accord, et s'ils se représentent comment doit être rationnellement le droit du contrat collectif, ils constitueront alors une force dans ce domaine. C'est le seul moyen pour établir de l'ordre dans ce chaos et remplacer l'arbitraire par une réglementation rationnelle.

Si de cette façon la pratique possède le maximum de valeur dans l'application du contrat et si on reconnaît la nécessité de lui donner des directives, il est recommandable d'éviter les dangers que nous avons mentionnés et en général de laisser régner la plus grande liberté pour que le contrat s'adapte aux circonstances et besoins particuliers. Au moment de l'établissement d'une norme, il sera donc nécessaire de tenir compte des deux facteurs de danger que nous avons signalés. L'un de ces facteurs est que l'obligation de paix soit étendue à des sujets concernant le travail, mais n'ayant pas reçu leur solution dans le contrat. L'autre est que l'obligation absolue de paix n'est pas compatible avec la participation au mouvement ouvrier, auquel on ne peut pas renoncer. On peut éviter les deux en instituant la règle de l'obligation relative de paix dans la rédaction des contrats. Cette règle ne devrait pas empêcher de prévoir le plus exactement possible toutes les conditions de travail dans le contrat collectif. La parité des parties est alors assurée et les engagements contractuels concernent aussi bien une partie que l'autre et empêchent que les conditions de travail soient rendues plus mauvaises. Or il n'est possible de régler la totalité des conditions de travail que moyennant un tribunal d'arbitrage ayant la compétence de régler non seulement les questions de droit, mais ayant compétence pour connaître de tous les litiges concernant les conditions de travail. Il ne doit pas y avoir d'inconvénient à l'établissement et à la reconnaissance de cette institution. Il faut simplement remarquer que cette sorte d'arbitrage représente un principe indépendant de celui du contrat collectif et qu'il suppose des renonciations et des sujétions qui dépassent celles du contrat collectif.

Encore quelques mots pour justifier que lors de l'établissement des obligations contractuelles les entraves aux conditions de travail pour des raisons et dans des buts qui en sont indépendants, ne constituent pas une violation du contrat. Nous devons empêcher par là que le fait de conclure un contrat collectif entraîne l'obligation de renoncer à participer au mouvement ouvrier. On se rend au mieux compte des difficultés qu'il y aurait à ce que nous acceptions la renonciation aux actions générales lorsque nous formulons la condition à laquelle cette renonciation serait possible: ce serait que la contre-partie nous donne la garantie que ce qu'on appelle la question sociale n'existe plus, ni pour nous ni pour d'autres. Cette condition irréalisable met en relief qu'il y a des circonstances et des conjonctures qui se trouvent hors du domaine des contractants, quelle que soit leur bonne volonté. Comment pour-

raient-ils se placer au-dessus de cette participation au mouvement ouvrier, qui ne dépend pas des décisions de réunions syndicales, mais qui existe dans les sentiments, dans la conscience et dans la volonté de chacun. C'est des conditions d'existence des ouvriers dans l'organisation capitaliste qu'est né le mouvement social, qui exerce une plus grande influence sur les gens qu'un contrat entre personnes ayant des intérêts opposés.

C'est ce que montrent les expériences faites au cours de la grève de novembre 1918 et les actions locales de Bâle et de Zurich. Les syndicats qui ont consenti à renoncer à participer au mouvement ouvrier se sont illusionnés sur les motifs qui ont déterminé les membres à renoncer ou à participer. Ce sont des choses qu'on ne peut pas déduire par la simple réflexion, ni déterminer à l'avance. Ce n'est que quand l'individu est placé par les circonstances devant l'alternative de faire l'un ou l'autre qu'il se rend compte de la force des motifs qui s'opposent et que se révèle ce qui correspond le plus fortement au sentiment vital, aux besoins, aux intérêts et aux aspirations. Nous basant sur ces faits, nous pouvons déclarer qu'un renoncement à une participation dépasse non seulement le cadre du contrat collectif, mais encore celui du syndicat lui-même. Qui prétend nous amener à un engagement dont nous savons par avance qu'il est au-dessus de nos forces de le tenir, qui est objectivement injustifiable et qui est contraire à l'esprit du contrat collectif? Car si le contrat collectif n'est pas capable de faire disparaître les effets défavorables des conditions de travail, il ne doit pas servir non plus à empêcher l'expression des extériorisations vitales causées par ces circonstances. Si ces conséquences sont liées au contrat collectif, on obtiendra le contraire de ce qu'on attendait de lui, et d'un instrument destiné à assurer le droit de discussion aux ouvriers, on en fera un outil de sujétion à la partie opposée.

Reste la question de savoir si en repoussant l'obligation absolue de paix nous ne détruisons pas une des conditions essentielles d'existence du contrat collectif comme méthode de règlement des conditions de travail, ainsi que l'a soutenu dernièrement un de nos chefs syndicalistes. Nous pouvons répondre à cette question en examinant quelle est en Suisse la base du contrat collectif et quelle a été son évolution dans les pays qui l'ont adopté. Pour notre territoire, nous citerons les points suivants établis par un tribunal d'arbitrage en 1926.

> « Il ressort du règlement des contrats existants que l'obligation absolue de paix n'est ni d'un usage local, ni d'un usage territorial. La plupart des contrats rassemblés par l'office cantonal de conciliation, tous valables dans le canton de Zurich, s'expriment d'une façon très imprécise à ce sujet. Par contre ce cas se présente très fréquemment aux tribunaux d'arbitrage et aux offices de conciliation lors de conflits et d'amendes conventionnelles. Cependant il n'est soumis aux tribunaux d'ar-

bitrage et aux offices de conciliation que les conflits découlant de l'interprétation même du contrat, de même que le payement d'une amende conventionnelle n'est prévue que pour le cas de violation d'une des stipulations du contrat. »

La reconnaissance de l'obligation relative de paix est donc clairement exprimée ici et ce résultat constaté dans la région la plus industrielle peut selon toute vraisemblance servir de base pour toute la Suisse.

Les pays où le contract collectif s'est généralisé nous offrent un terrain d'étude encore plus étendu. Ce sont surtout l'Allemagne et la Scandinavie, sur lesquels nous pouvons encore mieux nous renseigner que sur ce qui se passe dans notre propre pays. Notre pays est bien le premier qui a muni le contrat collectif d'une juridiction spéciale, mais tant dans l'étendue de l'application que dans l'étude scientifique de cette institution au point de vue de son usage dans la pratique et de sa réglementation légale, nous sommes restés fort en arrière. C'est surtout en Allemagne qu'il a pris une grande importance et la législation, les tribunaux et la jurisprudence s'en sont activement occupés. Ce qui nous intéresse pour le moment, c'est leur conception de l'obligation de paix. Malgré une législation spéciale sur le contrat collectif, la question de l'obligation de paix en est au même point que chez nous. Elle n'est pas mentionnée dans les lois; elle est déterminée par des principes de droit généraux, qui ne diffèrent pas de ceux de notre pays. Il est ressorti de l'application de ces états de fait un usage général dans les tribunaux, et la pratique du Tribunal de l'Empire donne dans trois conflits typiques les meilleurs renseignements.

Dans le premier cas (jugement du Tribunal de l'Empire du 20 janvier 1910), il s'agissait de trancher la question de savoir si la participation aux fêtes du 1er mai et l'abandon du travail par les ouvriers qui en avait été la conséquence, constituait une violation du contrat collectif. Dans le deuxième cas (jugement du Tribunal de l'Empire du 29 janvier 1915), il s'agissait de savoir si une grève de sympathie entrait en violation avec le contrat collectif et dans le troisième (jugement du Tribunal de l'Empire du 30 mars 1926), il fallait déterminer si dans un conflit sur un point des conditions de travail non réglé par le contrat collectif, l'emploi d'armes économiques constituait une violation du contrat collectif. Les attendus de la dernière décision montrent quelle a été la conception juridique du Tribunal de l'Empire dans ces conflits.

« L'obligation de paix des parties d'un contrat collectif, à moins que l'obligation absolue ait été expressément convenue, est régulièrement une obligation relative. Il n'y a que le contenu du contrat qui doive être défendu et il faut aussi empêcher la tentative que soient modifiées en temps inopportun par l'emploi d'armes économiques, les normes de travail établies par le contrat

collectif. Par contre, il n'est régulièrement pas interdit aux syndicats pendant la durée d'un contrat collectif de se servir de ces armes pour amener le règlement de points litigieux non compris dans le contrat collectif. On ne peut pas présumer que le syndicat renonce de prime abord à toute lutte économique et qu'il abandonne son droit de recourir en cas de besoin à des armes économiques pour la défense des intérêts de ses membres. Il faudrait qu'une pareille renonciation soit exprimée d'une façon claire et précise. » (Décision du Tribunal de l'Empire, tome 113, page 199).

Dans le projet de loi sur le contrat collectif élaboré par la commission du travail pour l'unification de la législation concernant le travail, l'obligation relative de paix est proposée au § 18:

« Le contrat collectif oblige les parties contractantes et leurs successeurs légaux à ne prendre aucune mesure de combat dirigée contre l'état de choses établi par le contrat collectif ou contre certaines de ses stipulations.»

La conception qui est exprimée ici et qui est en usage dans les tribunaux est si généralement approuvée que la question de l'étendue de l'obligation de paix ne semble plus discutable. On voit qu'il y a déjà eu une évolution des esprits en ce sens rien qu'au fait que dans la troisième édition du traité de sciences politiques l'auteur Zimmermann indique la question comme étant litigieuse et qu'il ne la porte plus comme telle dans la quatrième édition.

Il est encore important de connaître la marche suivie dans la pratique des contrats au point de vue de la possibilité de concilier l'obligation absolue de paix avec les devoirs contractuels. Consultons la bibliographie traitant du contrat collectif. Nous y trouvons des expressions qui circonscrivent exactement l'état de choses. Par exemple la précieuse publication de la célèbre communauté de travail pour la législation ouvrière à l'université de Berlin: « Coalitions et armes des coalitions » où Hermann Kandeler (p. 103) constate ceci: « Pour ce qui est de l'étendue de l'obligation de paix, les opinions sont unanimes à reconnaître que les parties contractantes peuvent décider que toute mesure de combat doit cesser pendant toute la durée du contrat collectif. Cette obligation absolue de paix doit avoir été expressément convenue et elle se présente rarement dans la pratique. » Les deux spécialistes du droit du contrat collectif, Hugo Sinzheimer dans son « Contrat normal de travail » II, p. 151, et Alfred Hueck, dans son « Manuel du droit ouvrier », tomme III, le contrat collectif, p. 92, déclarent unanimement: « Une obligation aussi étendue n'est pas dans l'usage. » La bibliographie ne contient aucune objection à ces constatations.

Nous devons faire précéder d'une brève remarque de justification les renseignements que nous allons puiser dans les pays scandinaves sur le sujet qui nous intéresse ici. Il est vrai que ces

pays sont loin de nous, mais cependant les règles et les normes qui se sont établies là-bas par la pratique sont intéressantes pour nous aussi. Par leur évolution, ils sont plus près de nous que l'Allemagne, leur développement s'est effectué harmonieusement, de sorte que les conséquences qui découlent de la nature des choses et des liaisons les plus fortes, s'y sont constituées de la façon relativement la plus pure. Ils sont en avance sur nous en ce sens que les créateurs du contrat collectif, les syndicats, ont atteint depuis longtemps un stade plus élevé que chez nous. Ils ont réussi de bonne heure à devenir une puissance capable de collaborer au règlement des conditions de travail, ce qui s'est répercuté dans un développement du contrat collectif, qui est devenu la forme normale et générale des engagements de travail. L'évolution de ces fortes organisations a abouti tant chez les patrons que chez les ouvriers à des puissantes fédérations centrales, de sorte que la partie importante du mouvement et le centre d'élaboration s'est beaucoup plus que chez nous concentré dans ces groupements.

Cette concentration des forces a provoqué la nécessité de chercher un arrangement permettant d'une part de conserver la force entière de l'organisation pour les besoins de la défense et par ailleurs de ne pas violer les engagements résultant des contrats collectifs en vigueur. Après quelque temps d'hésitation, on est arrivé à ce compromis entre les nécessités auxquelles on ne pouvait renoncer et l'établissement du principe de l'obligation relative de paix résultant des contrats collectifs. C'est ainsi qu'en 1908 la clause suivante a été insérée dans le contrat de l'industrie métallurgique suédoise:

> « On ne considérera comme violation du contrat ni un lock-out décidé par les organisations patronales, ni une grève ou une mise à l'index approuvée par le syndicat. Toutefois, ces lock-outs, grèves et mises à l'index ne doivent pas avoir pour but de modifier les contrats ou annexes existants et ne doivent pas comporter de résolutions visant à ces buts. »

W. Kulemann nous rapporte dans son histoire des sociétés corporatives que des stipulations de genre se sont vite généralisées. Au cours de ces dernières années, on a assisté partout à une réglementation légale des contrats collectifs et l'obligation relative de paix, parce qu'elle paraît la plus rationnelle pour les deux parties et qu'elle s'est avérée comme tenant compte des forces sociales et des conjonctures. On peut avoir le maximum de documentation sur ce sujet en compulsant le recueil de lois publié par le Bureau international du travail ainsi que l'excellent exposé du droit de coalition dans les différents Etats qui se trouve dans l'ouvrage « Le droit de l'association professionnelle », tome III. Citons de cet ouvrage le passage suivant sur les conséquences légales de cette réglementation dans la partie concernant la Finlande (p. 423) et qui est typique aussi pour la Suède et la Norvège:

« La loi ne limite le droit de grève et de lock-out que s'ils concernent un contrat collectif dans l'ensemble ou dans certaines de ses parties. La loi autorise donc la grève et le lock-out s'ils visent d'autres buts. C'est ainsi que si un contrat collectif ne s'occupe que de la question des salaires, une grève peut bien se déclarer au sujet des heures de travail, pour autant que les conventions ne la rendent pas impossible. Les grèves et les lock-outs de sympathie ne tombent pas sous le coup de la loi sur les contrats collectifs. »

Résumé et conclusion:

En examinant l'usage établi dans les contrats collectifs, dans les jugements de tribunaux et dans la législation des pays où le contrat collectif est de règle, nous avons vu qu'il a évolué dans le sens de *l'obligation relative de paix.* Nous sommes donc encore plus convaincus qu'il est nécessaire que ce principe soit placé à la base de la législation suisse du contrat collectif. Nous constatons que sa réalisation présente des lacunes et même qu'il y a danger que la situation empire si la classe ouvrière n'y prend pas garde. Il est en son pouvoir de le faire et ses syndicats sont responsables de la sauvegarde de ses intérêts; nous pourrons voir là s'ils sont capables de soutenir avec assez de force et de persévérence la lutte pour la bonne cause.

L'assurance-vieillesse et l'assurance-survivants.

Par *Charles Schürch.*

Un pas important vers la réalisation de l'assurance-vieillesse et l'assurance-survivants vient d'être franchi en Suisse. Le Département fédéral de l'économie publique, après avoir publié le texte d'un avant-projet de loi, a réuni à Zurich du 29 janvier au 1er février les représentants des organisations économiques et des partis politiques, un certain nombre de parlementaires, ainsi que des spécialistes en matière d'assurance et des délégués des gouvernements cantonaux.

On se rappelle que le peuple suisse adopta le 6 décembre 1925 par 410,988 voix contre 217,483 et par 15 cantons et 3 demi-cantons contre 4 cantons et 3 demi-cantons un article constitutionnel 34*quater* ainsi conçu:

« La Confédération instituera par voie législative l'assurance en cas de vieillesse et l'assurance des survivants: elle pourra introduire ultérieurement l'assurance en cas d'invalidité.

Elle pourra déclarer ces assurances obligatoires en général ou pour certaines catégories de citoyens.

Les assurances seront réalisées avec le concours des cantons; il pourra être fait appel au concours de caisses d'assurance publiques ou privées.

Les deux premières branches d'assurance seront introduites simultanément.