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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 21 (1929)

Heft: 6

Rubrik: Droit ouvrier

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: 11.08.2025

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

Centrales nationales	Pourcentag · des femmes 1er janvier 1927	1er janvier 1928
Belgique	12,4	13,0
Bulgarie	12,0	6,9
Danemark	25,8	25,5
Allemagne (ADGB)	16,5	16,0
Allemagne (AFA)	19,8	21,0
Grande-Bretagne	9,1	10,4
Yougoslavie	8,0	7,6
Lettonie	24,1	23,1
Territoire de Memel	19,0	27,0
Pays-Bas	5,7	6,0
Autriche	22,2	22,6
Palestine	—	27,6
Pologne	11,1	10,9
Roumanie	—	12,8
Suède	9,2	9,3
Suisse	8,6	10,8
Tchécoslovaquie	21,1	21,0
Hongrie	13,8	14,7
Total	13,7	14,3

Nous devons constater, non sans humiliation, que le pourcentage des femmes en Suisse (10,8) est considérablement inférieur à la moyenne des autres pays, bien que la proportion se soit améliorée par rapport à l'année passée.

Les effectifs de l'ensemble des organisations syndicales, c'est-à-dire aussi de celles qui ne sont pas affiliées à la F. S. I., ont aussi été relevés par la statistique de la F. S. I. selon les sources les plus diverses. Cet aperçu sur le *mouvement syndical mondial* d'après les différentes tendances, présente l'image suivante:

Tendances	1er janvier 1922	1er janvier 1925	1er janvier 1928
Fédération syndicale internationale	22,411,826	17,702,431	19,377,448
Organisations communistes	7,069,000	7,333,825	13,670,462
Organisations confessionnelles	3,759,106	2,112,109	2,149,069
Organisations syndicalistes	1,254,217	471,439	285,500
Organisations diverses	11,778,983	8,442,887	10,704,581
Total	46,273,132	36,062,711	46,187,060
Nombre de pays	32	46	62

La plus forte augmentation a été enregistrée par l'Internationale syndicale communiste. Elle est à attribuer pour la plus grande partie à la Russie qui indiquait 10,248,000 syndiqués au commencement de 1928.

Sous la tendance de la F. S. I., il est aussi indiqué les organisations qui n'appartiennent pas formellement à la Fédération syndicale internationale, mais qui collaborent avec elle. Au point de vue de l'effectif, l'Union syndicale américaine vient en tête avec 2,896,000 membres.

Droit ouvrier.

L'obligation de paix dans le contrat collectif.

En publiant mon travail sur l'obligation de paix dans le contrat collectif, je m'attendais à ce qu'il devienne la base d'une discussion. La critique d'Achille Grospierre n'était donc pas inattendue; mais les idées qu'elle contient sont telles que je dois y répondre.

Le travail critiqué n'est pas un simple jeu d'acrobatie juridique. Il a

été suggéré par les discussions dans les syndicats au sujet de la rédaction la plus rationnelle des contrats collectifs. Son but est de servir les desseins du syndicat, savoir: rechercher et défendre les intérêts de la classe ouvrière. Si l'on s'est placé à ce sujet sur le terrain juridique, c'est parce que l'on était arrivé à reconnaître que c'est dans ce domaine que sont contenus les conditions fondamentales et les facteurs péremptoires de la réalité, qui ont une importance toute spéciale aussi pour l'établissement juridique des bases du contrat collectif et dont les rapports avec les intérêts des travailleurs font partie de la tâche des syndicats. Tout ce qui est et tout qui s'est produit dépend des conditions juridiques et a des effets juridiques multiples. Non seulement le juriste de profession, mais aussi ceux qui savent que c'est par une compréhension entière des réalités qu'on peut agir judicieusement, doivent se rendre exactement compte de ces conditions et les prendre en considération en agissant. Même les chefs de syndicats qui ne reconnaissent pas la nécessité et la valeur des recherches juridiques, ne peuvent pas faire autrement que de se former des conceptions juridiques dans lesquelles ils donnent la mesure de leurs connaissances dans ce domaine. Il y en a certains qui possèdent la remarquable faculté de se faire des idées juridiques fausses et préjudiciables pour la classe ouvrière et qui s'y cramponnent avec une opiniâtreté d'autant plus grande que leur jugement est moins troublé par des connaissances juridiques solides.

La conception de l'obligation absolue de paix qu'il avait trouvée dans les milieux syndicaux blessant dans bien des cas son sentiment de la justice dans des cas concrets, l'auteur s'est pris à douter qu'elle soit exacte. M'étant rendu compte de l'importance de ce problème au point de vue du droit de coalition, j'avais adressé antérieurement à la grève générale de 1918 une requête à l'Union syndicale pour que l'on demande à des autorités juridiques de se prononcer sur les diverses questions de droit qui s'y rapportaient. Le but de la requête a été mieux rempli par l'arrêt de principe du 19 novembre 1919 du Tribunal fédéral dans le procès de la S. A. Marti contre la section de Berne de la F. O. M. H., par laquelle il reconnaissait validité légale au principe de l'obligation relative de paix, en conformité de la législation et de la juridiction allemande. Dans les milieux syndicaux, on ne fit pas très attention à cette importante décision, de sorte que les conceptions erronées de l'obligation absolue de paix ne reculèrent pas comme il aurait fallu. Quelques contrats collectifs furent formulés de telle façon que l'obligation absolue de paix devenait contractuelle, augmentant ainsi le danger d'empirer la situation au point de vue juridique. Car le Tribunal fédéral avait déclaré dans l'arrêt précité que l'obligation absolue de paix devait ressortir de la volonté tacite des parties contractantes, si l'on voulait avoir la preuve, ce qui n'était pas le cas, qu'elle était passée à l'état d'usance dans la pratique. Voilà donc que les adversaires bourgeois de l'exercice du droit de coalition des syndicats cherchent à amener une modification de la jurisprudence et à rendre plus mauvaise la situation juridique des syndicats en prétendant pouvoir prouver que le postulatum du Tribunal fédéral est un fait accompli. Il fallait donc pallier à ce danger de voir la situation juridique du droit de coalition aggravée en le signalant aux syndicats et en leur montrant les moyens de défense en leur possession et la nécessité d'y recourir. Les adversaires du mouvement ouvrier cherchent à exploiter la manière des chefs syndicalistes d'établir des contrats; or ces chefs n'ont agi ainsi que par erreur ou ignorance, mais de bonne foi, parce qu'il leur manquait la conception des éventualités possibles, des conditions et facteurs servant de bases juridiques au contrat collectif, et qu'ils n'étaient pas du tout à même de se rendre compte de la portée des diverses rédactions.

Or nous voyons par la réponse du camarade Grospierre que quelques chefs syndicalistes défendent sciemment une opinion contraire à celle que le Tribunal fédéral a adoptée. Nous avons prouvé que la décision dont il a été question concorde avec la pratique, la jurisprudence et la législation du contrat collectif dans les principaux pays où ce tarif s'est développé rationnellement et a fait ses preuves. A l'avis de Grospierre, il doit être créé en Suisse un droit d'exception en ce qui concerne le contrat collectif, et cela pour restreindre le droit de coalition actuellement en vigueur. Son opinion a une grande importance vu sa qualité de chef syndicaliste et politique et vu l'époque où il l'émet, car la question d'élaborer la législation du contrat de travail est à l'ordre du jour en raison du postulat von Arx sur la proposition d'une nouvelle loi sur le règlement des conditions de travail (la loi qui a été repoussée par une consultation populaire le 21 juin 1920 à une majorité de 1946 voix seulement contenait la norme de l'obligation relative de paix) et en raison du postulat Grospierre de faciliter la conclusion de contrats collectifs. En janvier de cette année, le Département de l'économie publique a eu une conférence à ce sujet avec les syndicats patronaux et il doit en avoir une prochainement avec les syndicats ouvriers.

Si nous recherchons les conditions qui ont amené les intéressés à conclure des contrats collectifs, nous constatons qu'elles contiennent l'intention que le contrat collectif s'étende à toutes les conditions de travail. En conséquence toute violation des dites conditions de travail est en même temps violation du contrat collectif et il n'y a dès lors plus de raison pour discuter la question de l'étendue de l'obligation de paix sur les objets non touchés par les stipulations du contrat collectif. Or ce point de départ n'existe pour ainsi dire pas dans la réalité. D'après la seule collection complète de contrats collectifs qui existe en Suisse, celle de l'Office de conciliation du canton de Zurich, on a pu constater que le contrat-type comprenant la clause de l'arbitrage pour tous les litiges découlant des conditions de travail, constitue une rare exception. Dans ces conditions, l'analyse du point de vue de Grospierre est aussi une tâche présente urgente. Cependant on devrait pour cela reprendre le présent problème depuis le commencement, ce qui ne convient pas ici, car il n'en a pas saisi exactement le contenu, pas plus que sa conception et ses conséquences, et il méconnaît totalement les preuves et les faits importants avancés. Il est évident qu'on ne peut déterminer la conception devant servir de base en prenant comme type une exception se présentant rarement, au lieu de faire ressortir ce qu'il y a de commun à tous les cas. Sa principale hypothèse est absolument étrangère à la réalité, sa méthode ne répond pas aux exigences les plus élémentaires de la logique et il ne tient pas le moindre compte des résultats des recherches scientifiques opérées dans ce domaine. Car l'idée de contrat collectif existe, contrairement à sa supposition, alors même que la totalité des conditions de travail ne seraient pas stipulées, et cette existence est démontrée tant au point de vue historique qu'au point de vue juridique. Il est essentiellement considéré comme un contrat sur les conditions de travail, nettement différent du contrat d'engagement, même si le travail est réglé par un contrat collectif. Cette différence généralement reconnue comme exacte a des conséquences importantes: Les conditions du contrat d'engagement et celles du contrat collectif ne sont pas identiques, une dénonciation du contrat d'engagement n'est pas forcément une dénonciation du contrat collectif; ce n'est le cas que si cette dénonciation a pour but de modifier les conditions du contrat collectif.

Aussitôt que nous examinons les contrats collectifs normaux ne comprenant pas toutes les conditions de travail, nous voyons apparaître le problème

qui pour Grospierre n'existe pas. Quelle réglementation de l'obligation de paix est équitable et répond spécialement aux intérêts de la classe ouvrière si un différend s'élève sur un point du domaine non touché par les clauses du contrat collectif? Un cas concret récent montrera nettement l'importance de la question et des deux solutions. Des pourparlers avaient été engagés entre un syndicat patronal et un syndicat ouvrier pour l'établissement d'un contrat collectif. Un contrat fut conclu concernant la durée de la journée de travail, l'indemnisation pour les heures supplémentaires et les conditions des vacances. Les patrons ayant refusé de régler la question des salaires, leur liberté d'action dans cette question est restée pleine et entière et ils peuvent diminuer les salaires sans violer le contrat. Si l'obligation relative de paix telle que l'a acceptée le Tribunal fédéral est la règle, le syndicat pourra entrer en lutte avec tous les moyens à sa disposition pour la défense d'une condition économique importante de l'existence des ouvriers. Si l'obligation est absolue comme le leader Grospierre demande que cela devienne la norme légale, les ouvriers se voient retirer cette arme efficace qui devient une violation de contrat, comportant des dommages-intérêts ou impliquant le versement d'une amende conventionnelle . Faut-il encore s'étonner que les patrons et leurs amis revendiquent l'obligation absolue de paix, si conforme à leurs intérêts!

Les contrats collectifs doivent donner aux ouvriers une garantie de sécurité; voilà d'après Grospierre le motif qui doit amener les ouvriers au contrat collectif. Or il est avéré que la réglementation de l'obligation de paix qu'il propose rétablit le déséquilibre des forces tel qu'il existait avant que la classe ouvrière ne soit devenue une puissance, grâce à son organisation. Ce n'est pas la renonciation demandée par Grospierre, mais bien le droit à la lutte collective uni à l'obligation relative de paix qui peut donner aux ouvriers dans ces cas-là la sécurité dans leurs conditions d'existence.

Et encore, est-ce que Grospierre a bien rendu le sens et la teneur du contrat collectif en disant que le motif de la classe ouvrière de faire des contrats collectifs était le besoin de paix? Au sujet des motifs, le camarade Lotmar, le regretté professeur bernois, avait déjà constaté il y a 29 ans: « Des phénomènes concentrés des masses, généralement considérés comme troubles de la paix sociale, s'unissent à l'essence du contrat collectif. Dans la plupart des cas, le contrat collectif indique le point de départ, le but et le point final de la lutte dans les cas de contestations, lock-outs et mises à l'index. » D'après une conception encore plus répandue, la teneur du contrat collectif est le résultat des manifestations des forces sociales; comment alors la conception de Grospierre pourrait-elle être exacte?

Ce qui pousse la classe ouvrière vers le contrat collectif, c'est la volonté de se faire valoir, de se maintenir, de se défendre et d'obtenir de la sécurité. C'est par ce contrat que l'organisation trouve son expression et sa reconnaissance juridique en tant que force collective. Il contient une modification de la constitution du travail: La structure de sa volonté n'est plus caractérisée par l'autocratie du patronat, la classe ouvrière a droit à la parole et l'idée démocratique commence à pénétrer un nouveau domaine de l'organisation sociale.

C'est en raison de la valeur du contrat collectif que nous avons la volonté de lutter contre le danger que représenterait un droit exceptionnel et de repousser une conception et des intentions que Grospierre partage aussi. Il se réclame de sa qualité de praticien, oubliant que la pratique est aveugle sans la théorie et que sans la pratique, la théorie est impuissante. C'est aussi la tâche de la *Revue syndicale* de donner asile aux deux conceptions et de fixer leurs véritables rapports.

Paul Baumann.