Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 30 (1938)
Heft: 3

Artikel: La loi genevoise sur les contrats collectifs devant le Tribunal fédéral
Autor: Berenstein, Alexandre
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384128

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: 09.12.2025

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

30me année | Mars 1938 | No 3

La loi genevoise sur les contrats collectifs devant le Tribunal fédéral.

Par *Alexandre Berenstein*,
avocat, privat-docent à l'Université de Genève.

Le 4 mars dernier, la Section de droit public du Tribunal fédéral a, par 4 voix contre 3, déclaré incompatible avec la Constitution fédérale la loi genevoise du 24 octobre 1936 donnant force légale obligatoire aux contrats collectifs de travail, dite loi Duboule.

Cette décision, prise à la suite d'un recours de droit public formé par la Fédération des ouvriers sur bois et du bâtiment, était généralement attendue. La loi Duboule présente en effet des divergences si profondes avec le droit fédéral qu'il paraissait bien invraisemblable qu'elle pût trouver grâce devant la plus haute autorité judiciaire du pays.

Dans un numéro récent de la « Revue syndicale » [1], Antoine Drocco a excellemment exposé l'historique et les principes de cette loi, ainsi que du règlement d'application édicté par le Conseil d'Etat le 1er mars 1937. Nous y renvoyons donc le lecteur. L'étude de Drocco indique également les divers arguments que l'on a fait valoir dans les milieux syndicaux pour ou contre la loi et les raisons qui ont finalement déterminé l'Union des syndicats de Genève à accepter de faire l'expérience de la loi Duboule tout en demeurant dans l'expectative pour attendre les modalités de son application.

Ainsi, un nombre important de contrats ont été, après des pourparlers quelquefois assez laborieux, déclarés obligatoires avec l'assentiment unanime des ouvriers et des patrons.

Mais divers incidents devaient amener les milieux syndicaux à reconsidérer leur attitude. Parmi ces incidents, le principal fut le conflit de la vitrerie.

---

[1] Voir cette *Revue*, octobre 1937, p. 301—311.

Le conflit de la vitrerie et le recours de la F.O.B.B.

Dans le courant de 1937, une grève avait éclaté dans cette branche, l'accord n'ayant pu se faire entre patrons et ouvriers pour le renouvellement du contrat collectif. Les patrons vitriers avaient cependant fait signer le 29 mai 1937 par le syndicat chrétien et corporatif des ouvriers vitriers, groupant 3 ouvriers, un nouveau contrat, qui n'avait pu être accepté par le syndicat libre (F.O.B.B.) groupant la presque totalité des travailleurs de la profession et avec lequel le précédent contrat avait été conclu. La grève fut totale, mais finit par échouer. C'est alors que le Département du Commerce et de l'Industrie s'employa à faire déclarer obligatoire le contrat conclu avec le syndicat corporatif. Une votation fut organisée, qui donna les résultats suivants: sur 42 ouvriers inscrits, 37 se présentèrent au scrutin; 20 acceptèrent le contrat, 15 le rejetèrent. Or, l'article 3 de la loi Duboule prévoit que, pour pouvoir être déclarés obligatoires, les contrats collectifs doivent avoir recueilli l'adhésion de la majorité des employeurs et de la majorité des employés « de la profession ». La majorité des employés de la profession, soit le chiffre de 22, n'ayant pas été réunie, il semblait bien que le contrat ne pourrait pas être déclaré obligatoire. Le Conseil d'Etat n'en jugea toutefois pas ainsi et prit un arrêté décrétant obligatoire pour l'ensemble de la profession le contrat conclu entre les maîtres vitriers et le syndicat corporatif. C'est contre cette décision que la F.O.B.B. adressa le 15 octobre 1937 un recours au Tribunal fédéral.

Le délai de recours contre la loi Duboule étant expiré depuis longtemps, il n'était plus possible d'attaquer directement cette loi. Mais la F.O.B.B. pouvait, en recourant contre la décision du Conseil d'Etat, arguer que cette décision devait être annulée, parce que rendue en application d'une loi violant des droits garantis par la Constitution fédérale. Elle pouvait ainsi, sans demander formellement l'abrogation de la loi Duboule, faire constater son inconstitutionnalité par le Tribunal fédéral.

C'est ce qu'elle a obtenu: la Cour de droit public a considéré que la loi Duboule était, vu sa contrariété avec le droit fédéral, inopérante et inapplicable. A la date où nous écrivons ces lignes, les considérants de l'arrêt du 4 mars ne sont pas rédigés, et ils ne seront pas rendus publics avant quelque temps encore. Nous devons donc nous borner pour l'instant à émettre quelques réflexions suggérées par les opinions exprimées au cours de la délibération du Tribunal, qui a duré près de six heures de temps. Cette discussion longue et ardue n'a pas manqué d'intérêt. Elle a mis en présence, d'une part, les juges Kirchhofer (Schaffhouse), rapporteur, Python (Fribourg) et Steiner (Schwyz), président, qui se sont prononcés contre le recours, et, de l'autre, les juges Blocher (Bâle), Huber (St-Gall), Naegeli et Hablützel (Zurich), qui ont estimé que la loi devait être annulée. C'est avec un profond

étonnement que partisans comme adversaires de la loi ont pris connaissance de certaines déclarations de juges de la minorité, qui ont délibérément refusé de tenir compte du droit pour émettre des considérations d'ordre purement politique. L'annulation de la loi Duboule est une victoire du droit sur la politique; elle est donc de nature à réjouir et à rassurer tous ceux qui ont à cœur l'idée de l'Etat de droit.

Deux points ont retenu l'attention des membres de la Cour de droit public: une question préliminaire, la recevabilité du recours, et la compatibilité de la loi Duboule avec le droit fédéral. Nous allons examiner tour à tour chacun de ces deux problèmes.

La légitimation active des recourants.

Plusieurs juges (dont le rapporteur) avaient proposé à la Cour de droit public de ne pas entrer en matière sur le recours, soit parce que celui-ci était insuffisamment motivé, soit parce que, selon ces juges, les recourants n'étaient pas légitimés à agir. Cette proposition fut d'ailleurs abandonnée par M. le juge Kirchhofer au cours de la délibération, et l'entrée en matière fut finalement admise à l'unanimité. Nous n'avons pas à examiner ici les problèmes soulevés par la motivation insuffisante du recours, qui sont une question de pure procédure, mais les arguments émis dans la discussion pour nier la légitimation active des recourants nous obligent à examiner ce point, qui présente une importance pratique beaucoup plus grande qu'il ne paraît au premier abord.

Voici en quelques mots ce dont il s'agit: Aux termes de l'article 178 de la loi sur l'organisation judiciaire fédérale, seuls les particuliers ou corporations *lésés* par des décisions ou arrêtés qui les concernent personnellement ou qui sont d'une portée générale peuvent adresser un recours de droit public au Tribunal fédéral. Se basant sur ce texte, quelques juges ont prétendu que les recourants (soit la F.O.B.B. et deux ouvriers vitriers) n'étaient pas lésés par l'arrêté du Conseil d'Etat déclarant obligatoire le contrat de la vitrerie et n'avaient ainsi pas qualité pour agir contre cet arrêté.

La loi Duboule, a-t-on dit, est favorable aux travailleurs. Par conséquent, ni des ouvriers ni des associations ouvrières ne sauraient s'en plaindre. Seuls des patrons seraient fondés à recourir contre elle. C'est là un argument qui ne tient nullement compte des faits et dont on aperçoit immédiatement tout le danger. Il importe donc de l'examiner d'un peu près.

On s'est basé notamment, pour étayer cet argument, sur l'article 4 de la loi Duboule, aux termes duquel toute disposition d'un contrat de travail privé restreignant les avantages conférés à l'ouvrier par le contrat collectif obligatoire est annulée et remplacée par les dispositions correspondantes du contrat collectif. D'où l'on a essayé de déduire que les dispositions du contrat obli-

gatoire étant des dispositions minima, elles ne procuraient que des garanties et ne pouvaient que profiter aux ouvriers; les contrats de travail privés pourraient accorder des avantages supérieurs à ceux du contrat obligatoire, et les ouvriers ne sauraient donc en aucun cas être lésés.

A quoi les juges de la majorité ont répondu à juste titre qu'il était bien improbable qu'une fois le contrat approuvé par le gouvernement et rendu obligatoire par lui, il fût encore possible aux ouvriers d'obtenir dans la pratique des conditions plus favorables. Même lorsque le contrat collectif n'est pas obligatoire pour les tiers, ses stipulations sont non seulement la loi des parties, mais elles déploient aussi des effets en dehors de ces dernières; elles s'appliquent aussi à une grande partie des inorganisés; c'est pour cette raison parmi d'autres qu'on a pu dire que les contrats collectifs n'engendraient pas du droit privé, mais du droit public, ou un droit collectif spécial. C'est même là l'un des arguments qui ont été utilisés, au sein du Tribunal fédéral, pour affirmer que la matière des contrats collectifs devait être régie non par le droit civil fédéral, mais par le droit public cantonal. Si l'on admet cet argument, on doit admettre aussi que les normes posées par les contrats collectifs, et surtout par les contrats collectifs obligatoires, peuvent désavantager les travailleurs. Bien que ce ne soient théoriquement que des normes minima, elles s'imposent en fait à tous les membres de la profession.

Mais, en réalité, l'article 4 de la loi Duboule n'indique d'ailleurs pas d'une manière exhaustive tous les effets de la « force légale obligatoire » des contrats collectifs. Ce n'est autre chose qu'un *cas particulier* de l'application de cette loi. Pour en avoir la preuve, il n'y a qu'à examiner l'un des contrats collectifs déclarés obligatoires et, par exemple, le contrat qui était précisément en cause, celui de la vitrerie.

L'article 8 de ce contrat prévoit que *tous les employeurs sont tenus* de s'affilier à une caisse de compensation chargée de payer les vacances, d'indemniser les ouvriers pour les cours de répétition, la maladie, les allocations familiales. Cet article ajoute:

> « *Les prestations en faveur des ouvriers sont fixées par le contrat ou par les statuts de la caisse établis par l'organisation patronale signataire du présent contrat.* Cette organisation est chargée de la constitution, de l'organisation et de la gestion de la caisse ... L'ouvrier qui sera embauché temporairement par une maison n'occupant pas ou plusieurs ouvriers *(sic)*, devra *sous peine de perdre ses droits à la Caisse de compensation* pour la durée de son séjour (?) informer son patron de l'obligation qu'il a de verser un pour cent des salaires à la Caisse de compensation. »

Quant à l'article 9, il fixe le taux des indemnités que la Caisse de compensation doit allouer aux ouvriers.

Il est évident qu'aucun contrat privé ne peut déroger en faveur des ouvriers aux règles ainsi posées. L'affiliation à la Caisse étant obligatoire pour tous les employeurs, tous les ouvriers de la profession, sans exception, sont soumis aux statuts et conditions de

cette Caisse. Quel que soit, par exemple, le contrat que l'ouvrier temporairement embauché passe avec son patron, il perd ses droits aux prestations de la Caisse de compensation s'il ne satisfait pas aux conditions prévues par l'article 8.

De même, l'article 11 prévoit que les ouvriers ne peuvent travailler que pour le compte d'entrepreneurs régulièrement établis. Ils ne peuvent en aucun cas travailler pour leur propre compte, ni pour celui de particuliers. Et cet article ajoute que tout ouvrier ayant contrevenu aux dispositions du contrat « *perdra tout droit aux avantages de la Caisse de compensation* ».

Comment peut-on venir dire, après cela, que le contrat collectif n'est pas susceptible de léser les intérêts des ouvriers?

Ce n'est d'ailleurs pas tout. Du moment qu'un contrat collectif est déclaré « obligatoire » pour une profession, si même des contrats de travail privés peuvent subsister, il est certain, en tout cas, que le contrat obligatoire sera l'unique contrat collectif dans la profession. Les termes de la loi Duboule ne semblent pas autoriser la conclusion d'un second contrat collectif; mais, si même cela était, l'organisation patronale se trouvant au bénéfice d'un contrat collectif obligatoire et étant liée par lui, n'accepterait évidemment pas de conclure ou de maintenir un autre contrat plus avantageux pour les travailleurs. Et, par là, les droits des ouvriers sont lésés sans contestation possible lorsque le contrat collectif déclaré obligatoire restreint les avantages conférés par un contrat collectif antérieur.

Ainsi, l'organisation avec laquelle les patrons ont conclu le contrat collectif déclaré obligatoire, quelle qu'elle soit, acquiert un *monopole* pour la conclusion du contrat. Les patrons peuvent choisir comme ils l'entendent l'organisation avec laquelle ils veulent contracter, et faire soumettre ensuite le contrat collectif — qui est dès lors le seul contrat collectif existant — au vote des patrons et des ouvriers. N'étant en présence que d'un seul contrat et devant choisir entre ce contrat et rien du tout, les ouvriers, dans bien des cas, se résigneront à voter en faveur du contrat, alors même que l'organisation à laquelle la plupart d'entre eux se rattachent n'a pas été en mesure d'en discuter les clauses. Les patrons peuvent donc conclure le contrat collectif avec une organisation à leur dévotion, en éliminant les représentants autorisés de la classe ouvrière. C'est précisément ce qui s'est produit dans le cas de la vitrerie.

L'application de la loi Duboule est par conséquent de nature à léser les syndicats tout comme les ouvriers individuels. On l'a cependant contesté au Tribunal fédéral, où M. le juge Python a déclaré que, les intérêts des ouvriers individuels n'étant pas affectés par la loi vu son article 4, les syndicats eux non plus ne pouvaient se trouver lésés, car leurs intérêts ne sauraient être distincts de ceux de leurs membres! Malgré tout le respect que l'on doit éprouver à l'égard de notre magistrature suprême, on ne peut

s'empêcher de relever le caractère spécieux de cette argumentation. Le syndicat, en sa qualité de personne morale reconnue par la législation fédérale, poursuit des intérêts idéels, qui sont en même temps ceux de ses membres et qui ont parfaitement droit à la protection légale. Ces intérêts idéels sont d'ailleurs inséparables des intérêts économiques du syndicat et de ses membres, car toute l'action du syndicat a des fins économiques, sinon au sens du Code, du moins au sens de l'économie sociale. La conclusion des contrats collectifs est l'un des buts essentiels des organisations ouvrières, et celles-ci ont un intérêt évident, incontestable, à participer à cette conclusion, à négocier les termes des contrats collectifs. Le fait pour elles d'être écartées de leur discussion lèse gravement leurs intérêts, puisqu'il les empêche de conclure des conventions plus favorables.

Si la conception de M. le juge Python avait été retenue par le Tribunal fédéral, cette décision eût constitué une étape importante vers la création de l'Etat totalitaire. Sa conséquence logique eût été la suppression de toute protection juridique des intérêts idéels, moraux des citoyens. Il n'aurait en effet pas fallu faire un grand pas en avant dans cette même voie pour justifier une interdiction des syndicats et pour dénier en même temps à ceux-ci le droit de recourir contre la décision qui les aurait frappés. Rien ne serait plus simple que de déclarer que les intérêts économiques des ouvriers ne sont pas lésés par la suppression des syndicats, puisqu'ils sont déjà protégés par l'Etat, au moyen de la loi Duboule ou autrement! Et, puisque les ouvriers ne sont pas lésés, les syndicats ne le sont pas non plus, car ils ne sauraient avoir d'intérêts distincts de ceux de leurs membres!

En voilà assez pour démontrer que, dans le cas particulier, la lésion existait aussi bien à l'égard du syndicat que des ouvriers vitriers.

Mais si même cette lésion n'avait pas existé effectivement, si même — comme on l'a affirmé — seuls les patrons pouvaient alléguer une lésion, les ouvriers recourants, à défaut de la F.O.B.B., n'en eussent pas moins été légitimés, en vertu de la jurisprudence du Tribunal fédéral, à déposer un recours. En effet, la décision attaquée ne concernait pas des citoyens personnellement, mais était d'une portée générale; elle concernait la totalité des personnes se trouvant dans une certaine situation professionnelle. Et le Tribunal fédéral a admis pour les arrêtés de portée générale que « c'est seulement lorsque, eu égard à la matière régie par l'arrêté, il apparaît d'emblée comme exclu que le recourant puisse jamais être affecté par la violation alléguée de droits garantis par la Constitution, que l'entrée en matière sur le recours peut être refusée vu le défaut d'intérêt pratique à l'annulation » . (Rec. off. du T.F., 48, I, p. 595, *Meyenberg et consorts contre Zoug.)*

On ne saurait évidemment prétendre qu'il apparaisse « d'emblée comme exclu» que les ouvriers vitriers puissent jamais devenir

des patrons. Certains juges ont émis l'opinion que, si cela n'était pas à vrai dire exclu, c'était pour le moins improbable. En vérité, cela ne peut apparaître comme improbable, si l'on songe que, sur la place de Genève, une bonne partie, sinon même la majorité des entrepreneurs du bâtiment sont d'anciens ouvriers! Et il est intéressant d'ajouter que, sur la quarantaine d'ouvriers admis à voter pour le contrat collectif de la viterie, quatre étaient des fils de patrons et par conséquent de futurs patrons eux-mêmes.

De toute façon, donc, la légitimation active, soit de la F.O.B.B., soit des ouvriers vitriers recourants, ne pouvait laisser l'ombre d'un doute. C'est pourquoi elle a, au terme de la délibération, finalement été admise par l'unanimité des membres de la Cour de droit public, y compris ceux qui s'y étaient opposés avec force au cours de la discussion.

La compatibilité de la législation genevoise sur les contrats collectifs avec le droit fédéral.

Le problème essentiel qui était posé au Tribunal fédéral était de dire si l'arrêté attaqué et la loi Duboule étaient compatibles avec le droit fédéral.

En ce qui concerne tout d'abord l'arrêté du Conseil d'Etat déclarant obligatoire le contrat de la vitrerie, la F. O. B. B. arguait qu'il était arbitraire et par conséquent contraire à l'art. 4 de la Constitution fédérale, le Conseil d'Etat ayant confondu la majorité des ouvriers de la profession, exigée par la loi, avec la majorité des votants. Cette question a été fort peu discutée par le Tribunal fédéral, qui semble avoir admis sur ce point les conclusions de M. le juge Kirchhofer, selon lesquelles l'arrêté incriminé ne saurait être considéré comme arbitraire. Il ne semble pas douteux que, normalement interprété, l'art. 3 de la loi signifie que la majorité absolue des employeurs et celle des employés de la profession doivent être réunies pour que l'obligation puisse être décrétée. Toutefois, en examinant si une décision est arbitraire, le Tribunal fédéral n'a pas à rechercher quelle est l'interprétation qui doit être normalement donnée à un texte, mais seulement si la décision prise n'est pas incompatible avec toute interprétation raisonnable de ce texte. Il a jugé que ce n'était pas le cas en l'espèce, et toute la discussion quant au fond a porté sur la compatibilité de la loi Duboule avec le droit fédéral.

Il s'agissait notamment de trancher la question de savoir si cette loi n'était pas contraire à l'art. 2 des dispositions transitoires de la Constitution fédérale, statuant que le droit fédéral prime le droit cantonal, et à l'art. 31 de la Constitution, proclamant la liberté de commerce et d'industrie.

Or, le droit fédéral réglemente, dans les articles 322 à 324 du Code des obligations, les contrats collectifs et les contrats-types de travail. Aux termes de ces articles, le contrat collectif de travail

lie les ouvriers ou les employeurs qui l'ont conclu, ou les ouvriers et les employeurs adhérant aux organisations professionnelles qui y sont parties. Quant aux contrats-types établis par les autorités publiques, ils ne valent qu'en tant qu'aucune convention contraire n'a été faite par écrit. D'autre part, l'art. 326 du même Code stipule que les conditions du contrat de travail peuvent être fixées librement, pourvu qu'elles ne soient contraires ni à la loi, ni aux mœurs. Ces dispositions sont en contradiction évidente avec la loi Duboule, qui permet d'imposer à des tiers des dispositions d'un contrat collectif auquel ces tiers ne sont ni directement ni indirectement parties et qui permet, en cas de conflit collectif, à un Tribunal du travail de rendre des décisions « sans appel ».

Il est vrai — et c'est ce qu'ont fait valoir les juges de la minorité — que l'art. 6 du Code civil prévoit que les lois civiles de la Confédération laissent subsister les compétences des cantons en matière de droit public; il est vrai aussi que, conformément à cet article et en vertu de leur souveraineté, les cantons ont toujours pu édicter des dispositions impératives en matière de protection du travail. Mais ils n'ont la faculté de le faire que dans une mesure limitée. Laissons d'ailleurs, sur ce point, parler le Tribunal fédéral lui-même, qui a déclaré ce qui suit dans l'arrêt *Rapp-Bührer et consorts contre Bâle-Ville* (« Journal des Tribunaux », 80, p. 602):

> « Le droit public cantonal qui se rapporte à des rapports de droit réglés par le droit civil fédéral, doit se conformer à ce droit dont il ne peut contredire ni le sens, ni l'esprit... La réglementation du droit civil fédéral ne se propose pas uniquement de protéger les intérêts privés; elle tient compte également, et dans une large mesure, de l'intérêt public de la collectivité; dans cette mesure, le droit civil fédéral contient donc du droit public, mais ce droit public, étant donné la place que lui assigne dans le système juridique sa connexité avec le pur droit privé est, dans la règle, traité comme celui-ci ... Par conséquent, en se plaçant au point de vue de l'intérêt public, les cantons ne peuvent réglementer les rapports juridiques des parties à un contrat de droit privé, spécialement à un contrat de travail, que si le droit civil fédéral n'a pas déterminé lui-même si et dans quelle mesure les intérêts publics de la communauté méritent une protection juridique. »

Et dans l'arrêt *Ateliers des Charmilles c. Stücki et consorts*, relatifs à la loi genevoise imposant le payement du salaire pour le jour du 1er juin, déclaré férié, le Tribunal fédéral a précisé (Rec. off., 61, II, p. 355) que les cantons ne peuvent légiférer que dans le domaine de la « police du commerce et de l'industrie », mais ne peuvent s'ingérer dans la réglementation d'une matière de droit privé.

Si l'on examine la loi Duboule à la lumière de ces arrêts, on est bien obligé de constater qu'en vertu même de la jurisprudence antérieure du Tribunal fédéral, elle ne rentre certainement pas dans le cadre de la réglementation autorisée par l'art. 6 du Code civil. Elle n'est pas, comme l'ont dit quelques juges, un simple complément du Code des obligations, elle ne concerne pas des mesures de « police du commerce et de l'industrie », mais elle englobe toute la réglementation des rapports de travail. On ne

saurait soutenir non plus que la méthode des contrats collectifs obligatoires soit licite parce qu'elle n'est pas expressément interdite par le Code des obligations. Elle est implicitement exclue par ce Code parce que contraire à son sens et à son esprit. C'est la solution en faveur de laquelle s'étaient prononcés deux éminents juristes, les professeurs Carry et Giacometti, qui, dans des consultations rédigées à la demande d'organisations patronales, avaient affirmé l'inconstitutionnalité de la loi Duboule. C'est aussi celle à laquelle a abouti le Tribunal fédéral.

C'est à cette solution, d'ailleurs, qu'il devait inéluctablement aboutir s'il voulait demeurer sur le terrain du droit strict. Parmi les juges de la minorité, aussi bien M. Kirchhofer que M. Python ont déclaré ne pouvoir parvenir à une conclusion juridique; tous deux ont reconnu qu'ils s'étaient laissés guider par des considérations d'un autre ordre. M. Python s'est même entièrement écarté du plan juridique; il a déclaré — confession assez étrange dans la bouche d'un juge fédéral — qu'il fallait examiner la question « du point de vue de l'intérêt politique et national ». Selon lui, puisqu'il est question d'établir dans la Confédération et dans plusieurs cantons le système de l'obligation des contrats collectifs, il serait bon d'en faire tout d'abord l'expérience à Genève! Quant à M. le juge Steiner, il ne s'est pas prononcé nettement sur la constitutionnalité de la loi Duboule; il a souligné en effet qu'il ne pouvait, à l'occasion du recours, examiner tous les problèmes posés par la loi, mais seulement ceux que soulevait l'arrêté relatif au contrat des vitriers.

Ajoutons que la loi Duboule est de toute évidence contraire aussi à la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, mais ce problème n'était pas en cause dans le cas soumis au Tribunal fédéral, puisque les ouvriers intéressés n'étaient pas assujettis aux dispositions de cette dernière loi.

La matière régie par la loi genevoise n'est donc pas de la compétence des cantons. Seule la Confédération peut valablement édicter des lois sur les contrats collectifs. C'est d'ailleurs à juste titre que plusieurs juges fédéraux ont insisté sur l'incidence intercantonale de la loi Duboule et sur le chaos et les conflits de compétence qui résulteraient en Suisse de l'adoption par les différents cantons de lois du même genre. Il n'est guère concevable que la solution de ce problème, d'une portée aussi grave, varie d'un canton à l'autre.

Mais une autre question se pose à cet égard: la force obligatoire des contrats collectifs est-elle compatible avec la liberté de commerce et d'industrie garantie par l'art. 31 de la Constitution fédérale? Cette liberté, selon la jurisprudence constante du Tribunal fédéral, ne peut être invoquée qu'en faveur des commerçants et industriels, donc des employeurs, et non en faveur des travailleurs. Malgré les considérations que nous avons exposées plus haut, le Tribunal fédéral ne semble pas avoir admis sur ce point la légitimation active des recourants, vu leur qualité de travailleurs. Il

ne paraît donc pas avoir tranché la question quant au fond. Il est toutefois indéniable que, si l'on s'en rapporte à la jurisprudence antérieure du Tribunal, qui a été confirmée tout récemment encore dans l'arrêt *Epa contre Tribunal de police de Lausanne et Cour de cassation vaudoise* (Rec. off., 63, I, p. 225) et selon laquelle seuls des mobiles de police, d'ordre public peuvent autoriser les cantons à restreindre la liberté de commerce et d'industrie, on doit constater que la loi Duboule est contraire aussi à l'art. 31 de la Constitution.

Certes, sur le plan fédéral, le Conseil fédéral a été autorisé par divers arrêtés à donner force obligatoire générale à des contrats collectifs conclus dans certaines branches économiques. Mais il ne s'est agi là que de mesures extraordinaires, exceptionnelles, et n'affectant que des points particuliers des rapports de travail. Le Conseil fédéraal s'est si bien rendu compte de l'inconstitutionnalité de l'institution d'une obligation générale qu'il a présenté aux Chambres fédérales un projet de revision de l'art. 32 de la Constitution fédérale, qui donnerait à la Confédération le droit, sans être liée par la liberté de commerce et d'industrie, d'édicter des dispositions pour donner force obligatoire générale à des conventions et décisions émanant d'associations professionnelles ou de groupements économiques analogues.

L'avenir des contrats collectifs obligatoires.

Ce n'est cependant pas sur le terrain de la liberté de contrat, ou de la liberté d'industrie, que se sont placés d'une manière générale les syndicats ouvriers. Les contrats collectifs n'ont pas été introduits par la loi Duboule. Ils ont depuis toujours été l'un des objectifs premiers des organisations ouvrières, ils ont été l'enjeu de la plupart de leurs luttes, ils ont même souvent été leur raison d'être. Mais, depuis longtemps déjà, l'insuffisance des contrats collectifs dont l'effet est limité aux seuls membres des organisations professionnelles intéressées, a apparu avec évidence aux syndicats. Tout comme il est nécessaire, sur le plan international, que les lois de protection ouvrière, pour pouvoir être consolidées dans chaque pays, soient introduites dans le plus grand nombre possible d'autres pays, de même il est nécessaire sur le plan national, pour que les contrats collectifs soient pleinement efficaces, qu'ils soient appliqués au plus grand nombre possible d'intéressés. « L'expérience a démontré », disait le 9 septembre 1936 au Grand Conseil de Genève Ch. Rosselet, rapporteur de la minorité de la commission chargée d'examiner la loi Duboule, « qu'il est d'un intérêt évident aussi bien pour la partie ouvrière que pour les patrons, dans un contrat collectif, de voir ce contrat respecté non seulement par ceux qui l'ont signé, mais aussi par ceux qui sont restés en dehors des associations ouvrières ou patronales ». Une législation sur la force obligatoire des contrats collectifs est donc utile pour obliger les récalcitrants à se conformer aux contrats conclus.

Il peut, de prime abord, paraître paradoxal que ce soient précisément les syndicats ouvriers qui aient demandé l'annulation de la loi Duboule. Mais cela s'explique fort bien. C'est que cette loi a voulu méconnaître le rôle que doivent jouer les syndicats dans les contrats collectifs. Un contrat collectif présuppose des contractants; il présuppose par conséquent des syndicats. La conclusion de contrats collectifs est utile à la classe ouvrière parce que et dans la mesure où elle permet aux travailleurs de discuter des conditions du travail sur un pied d'égalité avec les patrons. Ceux-ci, n'ayant plus en face d'eux une poussière d'individus, à qui ils peuvent dicter leurs conditions, mais une organisation puissante, doivent débattre avec elle des clauses du contrat. Si donc l'on veut que les contrats collectifs obligatoires renforcent la protection du travail, il faut qu'ils soient conclus par les organisations les plus puissantes, les plus représentatives. C'est là le système qui a été adopté dans d'autres pays, notamment en France. On a prétendu cependant que la méthode du vote individuel des patrons et des ouvriers était plus démocratique que celle de l'adoption des contrats par les organisations les plus représentatives. Cet argument est purement illusoire: avant qu'il y ait vote, il faut qu'il y ait un contrat, et ce contrat peut, dans le système de la loi genevoise, être conclu avec l'organisation la moins représentative, la plus faible, ou même avec une organisation suscitée par les patrons. Ce mode de faire permet aux patrons, dans certains cas tout au moins, de choisir leurs partenaires à leur gré.

Les contrats collectifs obligatoires sont donc un progrès souhaitable, mais à la condition qu'ils ne soient pas dirigés contre les syndicats. Au moment où l'on discute sur le plan fédéral de la possibilité de donner une force obligatoire générale aux contrats collectifs, il importe que l'on se souvienne de l'expérience de Genève. Contrats collectifs obligatoires, oui! mais contrats collectifs conclus avec la participation des organisations les plus représentatives, telle est la formule qui nous paraît la plus heureuse dans l'intérêt aussi bien de la paix industrielle que de la protection ouvrière.