

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 40 (1948)
Heft: 2

Artikel: Le contrôle des contrats collectifs dans le canton de Bâle-Ville
Autor: Tschudi, H.-P.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384532>

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: 18.01.2026

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

encore qu'au début d'une action systématique de reconstruction. Les observations de principe que nous avons formulées valent surtout pour l'avenir, pour la politique commerciale de demain. Les peuples doivent s'engager dans des voies nouvelles. Les peuples européens, tout particulièrement, doivent redécouvrir l'Europe. Il y va de leur existence. Mais la charte ne concerne pas seulement l'Europe; son champ d'application, c'est la planète tout entière. Il n'en reste pas moins que les dispositions de la charte revêtent une importance toute spéciale pour les pays européens. En effet, s'il paraît encore très difficile de réaliser l'union politique des nations européennes, une union économique semble moins ardue. Dans les circonstances actuelles, toute organisation rationnelle de l'économie ne peut être qu'internationale; si elle est intelligemment conçue, elle contribuera à l'entente et à la réconciliation sur le plan politique. Evidemment, l'antagonisme qui oppose les Etats-Unis et l'Union des Soviets étend son ombre sur tous les problèmes et avant tout sur ceux que notre continent doit résoudre s'il veut vivre. Les hommes d'Europe peuvent-ils contribuer à atténuer cet antagonisme? Peut-être. Mais à la condition d'agir avec diligence, de comprendre rapidement, d'admettre sans réserve que les pays de notre petit continent sont solidaires les uns des autres, que leur concorde est la condition essentielle de toute reconstruction et que leurs discordes doivent nécessairement provoquer de nouvelles destructions. C'est sous cet angle que doit être considérée la charte mondiale du commerce et de l'emploi: c'est dire qu'elle est autre chose qu'un simple accord portant sur la politique douanière; c'est dire qu'elle pourrait être un instrument de rapprochement entre les peuples et une garantie de paix.

Le contrôle des contrats collectifs dans le canton de Bâle-Ville

Par le Dr H.-P. Tschudi

1. Les tâches de l'Office cantonal de conciliation

L'Office cantonal de conciliation a été créé en 1911 déjà, en vertu de l'article 30 de la loi sur le travail dans les fabriques, qui prescrit que des offices de ce genre doivent être institués dans tous les cantons. L'activité de l'office bâlois n'est pas limitée à l'industrie. Il intervient chaque fois que, dans une branche quelconque, les parties ne parviennent pas à régler un conflit à l'amiable. Cependant, la sentence arbitrale n'est applicable que si les parties acceptent de s'y plier. Nous ne connaissons pas le système de l'arbitrage obligatoire. La loi bâloise précise que l'Office de conci-

liation doit contribuer au développement des contrats collectifs. Bien que cette disposition n'ait aucune valeur pratique puisque seules les associations d'employeurs et de salariés compétentes peuvent signer un contrat collectif, elle n'en montre pas moins que le législateur a considéré très tôt le contrat collectif comme un instrument de la paix du travail. La loi prescrit à l'Office de conciliation de surveiller l'exécution des sentences qu'il a prononcées, c'est-à-dire de veiller à ce que les associations remplissent leurs obligations. Bien que rédigée en termes très généraux, cette disposition n'autorise cependant pas le canton à contrôler l'application de toutes les clauses des contrats collectifs. L'autorité cantonale n'y est pas habilitée, le contrat collectif étant réglé par le Code des obligations. Cette disposition a simplement pour effet d'autoriser l'office à assumer ce contrôle si les associations signataires lui confient cette tâche. A Bâle, l'insertion de la clause du contrôle dans le contrat collectif est facultative. La plupart des contrats collectifs l'ignorent, dans l'industrie en particulier, où un contrôle est beaucoup moins nécessaire que dans l'artisanat. En effet, dans la plupart des grandes entreprises fonctionnent des commissions ouvrières qui surveillent l'application du contrat collectif. Dans les branches où le contrôle a été institué, il n'est pas toujours exercé par l'Office de conciliation. Dans bien des cas, les partenaires désignent à cet effet une commission paritaire. Mentionnons aussi les modalités de contrôle prévues par les conventions nationales applicables à Bâle-Ville.

2. Les accords conclus en 1936 dans l'industrie du bâtiment et dans la métallurgie artisanale

En 1936, au moment où la crise économique atteignait son paroxysme, les organisations professionnelles des branches du bâtiment et de la métallurgie artisanale ont conclu divers accords aux fins de combattre le chômage, en liaison avec l'introduction du régime du centime du travail et la signature de nouveaux contrats collectifs impliquant le contrôle de l'Etat. On sait que la loi sur le centime du travail imposait un prélèvement de 1 % sur le revenu du travail. Le produit de cet impôt était affecté à la création de possibilités de travail. Comme cet impôt n'était pas progressif, il était ressenti d'autant plus lourdement que le revenu était plus bas. En compensation du sacrifice qui était imposé aux travailleurs, les syndicats obtinrent, malgré la crise, de nouveaux contrats collectifs dont l'application devait être contrôlée par l'Etat. La durée de ces contrats collectifs et du régime du centime du travail avait été fixée à dix ans (jusqu'à la fin de 1946).

Les contrats collectifs signés en 1936 dans l'industrie du bâtiment, dans les professions connexes, ainsi que dans la branche des automobiles chargeaient l'Office cantonal de conciliation de con-

trôler à intervalles réguliers, dans les entreprises signataires, l'application des clauses du contrat collectif, ce qui devait assurer une réglementation uniforme des conditions de travail dans l'ensemble de la branche. L'employeur était tenu de fournir aux organes de contrôle tous les documents nécessaires (listes des salaires, du personnel, des vacances, etc.). A la fin de 1946, 1082 entreprises étaient soumises au contrôle officiel. Ce dernier est assumé par deux contrôleurs, sous la surveillance du secrétaire de l'Office de conciliation. Une ordonnance du Conseil d'Etat règle les modalités de contrôle depuis 1940.

Mais à lui seul, un contrôle est insuffisant. Le respect des contrats collectifs doit être également assuré par des sanctions. Les contrats collectifs en vigueur dans l'industrie du bâtiment et dans l'artisanat du métal instituaient des tribunaux arbitraux, lesquels, en cas de violation des clauses des contrats collectifs, étaient habilités à fixer le montant des indemnités qui devaient être versées aux travailleurs lésés. De plus, les tribunaux avaient le droit d'imposer aux employeurs ou aux syndicats fautifs une amende conventionnelle et de mettre les frais de procédure à leur charge. Pour garantir le paiement de ces indemnités et dépenses, les associations patronales et ouvrières devaient déposer de fortes cautions. Les dissidents soumis aux contrats collectifs étaient également tenus de déposer une caution.

Dès le début, le contrôle fut scrupuleusement effectué. Les salaires, les allocations familiales, les indemnités pour vacances, les cotisations à l'assurance-maladie payés au cours des deux années antérieures à l'établissement du contrôle firent l'objet d'une vérification attentive. A Bâle-Ville, les vacances sont réglées par la loi depuis 1931. Dans toutes les entreprises, l'application de la loi est contrôlée par l'Inspectorat de l'industrie et des arts et métiers. Dans les entreprises soumises, en vertu du contrat collectif, au contrôle de l'Office de conciliation, c'est ce dernier qui surveille l'application de la loi sur les vacances.

Les contrôleurs sont tenus de communiquer par écrit les résultats de leur enquête à l'employeur, lequel a ainsi l'occasion de se prononcer. S'il reconnaît les infractions dont il est accusé, il paye les sommes correspondantes à l'office, lequel indemnise les salariés, de sorte que ces derniers ont l'assurance de toucher intégralement ce qui leur est dû. Lorsque l'entreprise n'est pas d'accord avec les constatations des organes de contrôle, elle peut demander l'intervention du Tribunal arbitral. Ce dernier est également appelé à se prononcer lorsque l'office ou les associations estiment qu'il y a lieu d'infliger une amende. Pour que les associations contractantes puissent juger en toute connaissance de cause si une amende se justifie ou non, le rapport des contrôleurs leur est également soumis. Les indemnités ou amendes conventionnelles fixées par le

Tribunal arbitral doivent être payées à l'office. Lorsque l'une ou l'autre des parties estime que ce dernier a commis une grave erreur de procédure, elle peut recourir auprès du Conseil d'Etat.

Aux termes des contrats conclus sous le régime de la loi de 1936 sur le centime du travail, les tribunaux arbitraux jouent un rôle prépondérant. Ils ont la compétence d'interpréter les dispositions contractuelles et de trancher en cas de conflit. Leur jurisprudence est déterminante pour les fonctionnaires du contrôle. Seuls les tribunaux arbitraux sont autorisés à infliger des amendes conventionnelles. Les tribunaux du bâtiment sont composés de trois membres permanents désignés par l'Office de conciliation, d'un représentant patronal et d'un représentant ouvrier. Les représentants de l'Etat ont donc la majorité. En bref, les associations confient le contrôle à un organe officiel et ils lui laissent aussi le soin de prononcer les sanctions; cependant, cette délégation de compétence a lieu non point en vertu d'une loi, mais d'un contrat collectif. Les associations sont représentées au sein du Tribunal arbitral. Elles ont un droit de proposition, mais aucun droit de décision.

3. La réglementation bâloise en matière de soumissions

En liaison avec la procédure de contrôle, il convient de mentionner l'ordonnance du 22 juillet 1937 relative aux soumissions. L'alinéa 1 de l'article 22 a la teneur suivante:

« Lors de la mise en soumission de travaux ou commandes, seules seront prises en considération les entreprises qui ont signé un contrat collectif dont le texte a été publié dans la « Feuille d'Avis officielle » et qui appliquent scrupuleusement les clauses du contrat, que les travaux et commandes soient passés par l'Etat ou par des particuliers. Avant de passer la commande, le service administratif compétent se renseigne auprès de l'Office cantonal de conciliation; il peut demander un supplément d'information aux associations patronales et ouvrières compétentes. »

Cette réglementation n'est pas applicable aux travaux et commandes de l'Etat seulement. Elle vaut aussi pour les travaux entrepris par des particuliers, mais subventionnés par l'Etat (construction de logements, par exemple). On sait que, dans le bâtiment, les commandes de l'Etat et les travaux subventionnés revêtent une importance essentielle. Aujourd'hui, seul un petit artisan exécutant surtout des réparations peut encore se tirer plus ou moins d'affaire sans travaux et commandes de ce genre. Cette réglementation oblige aussi les dissidents à se soumettre aux dispositions du contrat collectif. En outre, les associations patronales et ouvrières qui ont signé les contrats en vigueur dans le bâtiment et l'artisanat du métal promettent de ne rien négliger pour engager toutes les entreprises qui répondent aux conditions requises à signer le contrat

collectif. Ce système produit, pratiquement, les mêmes effets que la déclaration de force obligatoire générale. Il présente même certains avantages par rapport à cette dernière. On sait que la déclaration de force obligatoire générale étend le champ d'application du contrat collectif à toutes les entreprises de la branche. Chacune d'elles devant respecter les clauses contractuelles, cela revient à dire que toutes ont le droit d'exécuter des commandes de l'Etat. Mais les contrats collectifs en vigueur dans les branches du bâtiment et de l'artisanat du métal de Bâle-Ville ne peuvent pas être signés par toutes les entreprises. Les contrats posent certaines conditions très précises. Ne sont admises comme partenaires que les entreprises dont le chef a les qualités professionnelles requises, dont la solvabilité est garantie, dont la gestion économique et le comportement social ne prêtent à aucune critique. Ces conditions ne valent pas seulement pour les dissidents. Les membres des associations qui ne les remplissent pas sont exclus du bénéfice du contrat collectif.

Les employeurs en possession d'un diplôme de maître d'état sont considérés comme suffisamment qualifiés. Ceux qui n'ont pas ce diplôme doivent présenter au moins un certificat de fin d'apprentissage et témoigner de quelques années de pratique. Si le propriétaire de l'entreprise ne remplit pas ces conditions, il doit engager un contremaître ou un gérant qui les remplisse. Quant à la solvabilité, elle peut être attestée par un contrôle du registre des poursuites. Le comportement social est déterminé par l'attitude adoptée antérieurement par l'employeur (respect des clauses du contrat collectif, des dispositions légales relatives à la protection ouvrière, manière de traiter le personnel, etc.). En cas de doute, c'est le Tribunal arbitral qui décide si l'employeur peut être mis au bénéfice des avantages qu'implique le contrat collectif. Les associations avaient donc la possibilité d'exclure un dissident de toute participation aux travaux et commandes de l'Etat. Elles ont cependant remis cette compétence au Tribunal arbitral, lequel est composé en majeure partie de représentants de l'Etat. Cette solution est extrêmement intéressante. Les associations ont pratiquement renoncé au droit d'exclure un dissident qui ne leur convient pas du bénéfice du contrat collectif. Elles ont laissé cette décision à un organisme quasi officiel. Cette décision est logique. En effet, du moment que la loi prescrit que l'Etat ne peut confier des travaux qu'à des employeurs ayant signé un contrat collectif, il doit aussi veiller à ce qu'aucune entreprise qui répond aux conditions requises ne puisse être empêchée de soumissionner. Certes, les associations peuvent avoir d'excellentes raisons d'ordre interne pour mettre tel ou tel employeur à l'index. Mais il est évident que, lorsqu'une entreprise est en mesure de livrer du bon travail, qu'elle remplit ses obligations à l'égard de son personnel, de ses fournisseurs et de

l'Etat, il serait injuste que ce dernier ne l'autorisât pas à participer à l'exécution de ses travaux et commandes.

La large influence qu'exercent aujourd'hui les associations sur la politique de l'Etat, sur les soumissions notamment, a eu pour conséquence de restreindre la liberté des associations professionnelles de conclure ou non un contrat collectif avec telle ou telle entreprise.

Cette réglementation implique un gros avantage pour l'artisanat, en ce sens que, pratiquement, seules les personnes en possession d'un certificat de capacité peuvent ouvrir une entreprise dans l'industrie du bâtiment. On sait que l'Union suisse des arts et métiers demande expressément que seuls les possesseurs d'un tel certificat soient autorisés à ouvrir ou à reprendre une entreprise. Jusqu'à maintenant, cette revendication n'a été admise que pour les professions de cordonnier et de coiffeur. Pour être admis à bénéficier des clauses des contrats collectifs en vigueur à Bâle-Ville, il faut répondre à des exigences plus précises encore (solvabilité, comportement social, etc.).

4. Les expériences faites sous le régime du contrôle officiel

A la fin de 1946, 1082 entreprises occupant 6500 ouvriers étaient soumises au contrôle officiel. En 1947, les conditions de travail ont été contrôlées dans 165 entreprises. Dans trente cas, ces contrôles ont porté sur des employeurs qui avaient demandé d'être soumis au contrat collectif. Les entreprises contrôlées ont été contraintes de verser une somme de 4727 fr. 25 pour arriérés (salaires, allocations de renchérissement, cotisations à la caisse de maladie, etc.) et 6101 fr. à titre d'indemnités pour vacances. Les frais de procédure se sont élevés à 199 fr. 30. A la suite d'infractions graves, les tribunaux arbitraux ont prononcé des amendes pour un montant de 785 fr. Ces chiffres indiquent que les contrôles ne sont pas superflus. Sans eux, les travailleurs perdraient des sommes importantes, des sommes auxquelles les contrats collectifs leur donnent droit. Mais, d'autre part, il faut reconnaître que ces montants, par rapport à la valeur globale des salaires payés, ne sont pas considérables. Il faut aussi considérer que les contrôles sont très minutieux et que nombre de ces infractions sont dues non pas à la mauvaise volonté des employeurs, mais à de simples erreurs d'interprétation des clauses contractuelles ou légales. La même remarque vaut pour les indemnités de vacances. Le contrôle est en vigueur depuis dix ans et les employeurs ont appris qu'ils n'ont aucun avantage à ne pas respecter les dispositions en vigueur. Les tribunaux arbitraux ont été bien inspirés de prononcer dès le début de fortes amendes conventionnelles, tant il est vrai que la crainte est le commencement de la sagesse. En 1937, à l'issue de la première année de contrôle, les

arriérés atteignaient près de 60 000 fr. (près de 5000 fr. en 1947) et les amendes conventionnelles totalisaient une somme de 22 375 fr.

Les expériences faites peuvent être tenues pour satisfaisantes. Le contrôle est efficace et, de plus, objectif. Les fonctionnaires sont liés par le secret professionnel. Les employeurs ont la possibilité de faire valoir leurs arguments aussi bien auprès des contrôleurs que du Tribunal arbitral. Les patrons ne font donc que peu d'opposition à ce contrôle, si « tâtillon » qu'il soit. Ils ont, de plus, l'assurance que leurs concurrents sont aussi étroitement surveillés qu'eux et que toute concurrence déloyale est impossible.

5. La revision des contrats collectifs intervenue en 1947 a renforcé la position des associations

Lorsque la loi sur le centime du travail et les contrats collectifs signés sous son régime sont arrivés à échéance, le contrôle officiel a été maintenu à la demande des associations patronales et ouvrières, ce qui montre bien qu'il a fait ses preuves. Les contrats collectifs qui ont été signés en 1947 contiennent les mêmes dispositions que les précédents au sujet du contrôle. Certes, les militants syndicaux ne cachent pas que ce système implique certains désavantages. En effet, le contrôle officiel rend en grande partie superflu celui qu'exercent normalement les fonctionnaires syndicaux. Selon la pratique judiciaire, un ouvrier non organisé n'a aucune possibilité d'invoquer en sa faveur les dispositions d'un contrat collectif. Mais de même que, sous le régime bâlois, les employeurs doivent adhérer au contrat collectif, ce dernier est applicable aux salariés qui ne sont membres d'aucune association. Les contrats collectifs fixent que tout travailleur doit reconnaître, par écrit, le contrat collectif en tant que contrat de travail. Pour les salariés non organisés, le contrat collectif équivaut donc à un contrat individuel de travail. De leur côté, les employeurs sont obligés de faire bénéficier les dissidents des avantages du contrat collectif, le respect des dispositions contractuelles étant la condition même de la participation aux travaux mis en soumission par l'Etat ou subventionnés par lui. L'Etat agirait de manière antisociale s'il confiait des travaux à un employeur qui occupe des ouvriers non organisés à des conditions inférieures à celles qu'il accorde aux travailleurs organisés. Les organes de contrôle ne se soucient pas de savoir si un salarié est affilié ou non à un syndicat. L'employeur est également tenu de payer au travailleur non organisé les arriérés éventuels si celui-ci a été occupé à des conditions inférieures à celles que fixe le contrat collectif. Sur ce point également, le système bâlois a le même effet que la déclaration de force obligatoire générale. Comme sous le régime de l'applicabilité générale, le salarié peut être tenté de se demander s'il est vraiment nécessaire de se syndiquer du moment

qu'il jouit exactement des mêmes avantages que les travailleurs organisés. Nombre d'ouvriers se posent cette question, tout particulièrement en période de crise. Mais tout donne à penser que les avantages du système de contrôle l'emportent sur ces inconvénients. Néanmoins, les associations tendent de nouveau à renforcer leur propre influence et à réduire d'autant celle de l'Etat. Comme nous l'avons dit, sous le régime des contrats collectifs de 1936, l'Office cantonal de conciliation, au sein duquel les représentants de l'Etat ont la majorité, était l'instance déterminante. Il conserve cette position dans le contrat collectif signé dans la branche automobile le 25 avril 1947 et qui est applicable aux cantons de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne.

En revanche, le contrat collectif de l'artisanat du métal institue une commission paritaire composée de trois représentants permanents des employeurs et d'un nombre égal de représentants ouvriers, auxquels on adjoint un patron et un salarié de la branche dont relèvent les cas qui sont soumis à la commission. Celle-ci, qui ne compte aucun représentant de l'Etat,

- a) interprète les dispositions du contrat collectif;
- b) arbitre les conflits collectifs;
- c) détermine les violations du contrat collectif;
- d) décide de l'assujettissement au contrat collectif;
- e) se prononce sur les adaptations de salaires (lorsque l'indice accuse une fluctuation de 8 points ou lorsque l'on enregistre une modification sensible des conditions de production ou d'existence).

La commission paritaire est présidée alternativement par un représentant patronal et par un représentant ouvrier. Le président reste en fonction pendant un an. Les décisions doivent être prises à la majorité des deux tiers des membres. Le Tribunal arbitral a été maintenu. Il n'intervient cependant que si la commission paritaire ne parvient pas à prendre une décision. En outre, le défendeur peut recourir auprès du Tribunal arbitral contre les décisions de la commission paritaire relatives aux infractions au contrat collectif et l'assujettissement aux clauses contractuelles. Grâce à ce système, les dissidents sont traités sur le même pied que les membres des associations et ces dernières sont dans l'impossibilité d'empêcher arbitrairement une entreprise de soumissionner. Ce régime implique deux avantages: il permet une participation plus étroite des associations au contrôle de l'application des contrats collectifs et, en conférant aux dissidents le droit de recourir auprès du Tribunal arbitral, il leur assure une protection efficace.

Conclusions

Le système de contrôle institué par le canton de Bâle-Ville constitue sans aucun doute une solution originale. Il n'est cependant pas certain qu'elle soit applicable partout. Il est aussi probable qu'elle n'a pas encore trouvé une forme définitive. Le régime des contrats collectifs est d'ailleurs en pleine évolution.

Ce qu'il est essentiel de retenir, c'est que les associations contractantes ont confié à un organe officiel le soin de contrôler jusque dans ses moindres détails l'application des dispositions des contrats collectifs. Cet organe surveillait le contrôle, tranchait en cas de doute, fixait le montant des amendes conventionnelles, décidait de l'assujettissement au contrat collectif et, partant, de la participation aux soumissions. Sous le nouveau régime, ces attributions sont exercées par un organe exclusivement professionnel: la commission paritaire; le Tribunal arbitral n'est plus qu'une instance de recours. Il intervient également lorsque la commission est dans l'incapacité de prendre une décision à la majorité requise des deux tiers.

Ce système, assez complexe, pose divers problèmes d'ordre juridique. Il repose sur les contrats collectifs, lesquels ressortissent au droit privé. Mais, en réalité, ils ont des effets de droit public; l'application de leurs clauses est contrôlée par des fonctionnaires et les infractions sont punies. Dans les cas de doute et lors d'amendes conventionnelles, il y a possibilité de recourir, mais auprès d'une instance composée en majeure partie de représentants de l'Etat. Le respect des dispositions de caractère normatif des contrats collectifs est assuré par les organes de contrôle et par la commission paritaire, éventuellement par le Tribunal arbitral, sans que le salarié ait besoin de déposer une plainte. Les organes de contrôle agissent de leur propre initiative. Le système repose sur la conviction que les associations ont tout autant d'intérêt que l'individu à ce que les clauses contractuelles soient respectées. En effet, les contrats collectifs ne peuvent se développer que s'ils sont respectés et c'est en les respectant qu'on lutte le plus efficacement contre la concurrence déloyale. Dans le cadre du système bâlois, le droit collectif ressortit davantage au droit public qu'au droit privé, bien qu'il repose sur ce dernier.

Les contrats collectifs sont appliqués aux travailleurs non organisés comme aux salariés syndiqués. Les patrons dissidents, s'ils veulent participer aux travaux mis en soumission par l'Etat, doivent signer les contrats collectifs et en appliquer les clauses. Comme nous l'avons dit, ce système a des effets analogues à ceux de la déclaration de force obligatoire générale.

Les associations des branches du bâtiment et de l'artisanat du métal ont mis sur pied une réglementation très complète. Elles exercent une très nette influence sur le régime des soumissions. En

revanche, elles ont dû abandonner à l'Etat, dans le domaine des contrats collectifs, des attributions qui vont assez loin. Le système bâlois assure donc une collaboration tripartite très poussée entre l'Etat, les employeurs et les travailleurs. Il permet d'appliquer de manière très efficace, conformément d'ailleurs aux vœux des participants à l'activité économique, les clauses des contrats collectifs. Mais, bien que cette réglementation permette à l'Etat de dire son mot quant à l'assujettissement des dissidents aux contrats collectifs et à l'application de ces derniers, elle ne touche cependant pas la liberté des associations.

Tels qu'ils se présentent aujourd'hui, les contrats collectifs du bâtiment et de l'artisanat du métal s'écartent très fortement de la réglementation prévue par le C. O. de 1911. Ce hiatus entre le droit et la réalité implique des inconvénients. Une revision du droit qui régit les contrats collectifs s'impose donc. L'Association suisse pour la politique sociale l'étudie et il serait bon que les syndicats se penchent, eux aussi, sur ce problème.

Trente ans de « Coop-Vie »

Par E. Debrunner

Il y a eu trente ans en décembre que les coopératives et les syndicats ont constitué la « Coop-Vie ». Dans le premier conseil d'administration figuraient nombre de syndicalistes et de coopérateurs connus. Il suffit de rappeler les figures du Dr Bernhard Jæggi et du professeur Bohren; ce sont ces deux hommes surtout qui ont marqué la nouvelle institution de leur empreinte. Le premier président du conseil d'administration a été le Dr Kündig. Parmi les autres membres du conseil, mentionnons Johannes Huber, J. Dubach et Karl Dürr.

Cet anniversaire de « Coop-Vie » marque également la trentième année d'activité au sein du conseil d'administration de Charles-Ulysse Perret, Neuchâtel (président depuis 1924), de Fr. Tschamper, Berne, et d'Ernest Jaton, Lausanne. Que ces militants de la première heure trouvent ici l'expression de la reconnaissance du mouvement coopératif et des syndicats.

Mais pourquoi ces pionniers ont-ils pris la responsabilité de créer une assurance coopérative en pleine guerre, à une époque difficile entre toutes? Tout simplement parce qu'ils avaient une foi profonde dans le noble principe de l'entraide coopérative. Et lors des délibérations auxquelles l'assurance-vieillesse et survivants a donné lieu, M. Stampfli, chef du Département fédéral de l'économie publique, ne leur a-t-il pas donné raison?

« L'assurance, a déclaré M. Stampfli, c'est la prévoyance organisée contre les conséquences économiques des accidents qui accompagnent l'existence humaine. Elle plonge ses racines dans l'idée