

L'USS et l'accord de paix du travail

Autor(en): **Hardmeier, Benno**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **79 (1987)**

Heft 6

PDF erstellt am: **23.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386291>

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.

L'USS et l'accord de paix du travail

par Benno Hardmeier*

Les syndicats mènent une action offensive et défensive tout à la fois. Ils assument la défense des intérêts des travailleurs dans une situation sociale et économique donnée (salaires, temps de travail, protection juridique, sécurité de l'emploi, etc.). D'autre part, les syndicats veulent aussi transformer et améliorer cette situation donnée: en faire un système économique humain et solidaire, gage de qualité de la vie et du travail, et comprenant des droits de participation étendus et une protection sociale généreuse. Aux yeux des syndicats, la législation et les conventions collectives de travail sont des moyens qui ont la même valeur pour atteindre leurs objectifs.

Le programme d'action de l'USS pour les années quatre-vingts contient la formule suivante: «*Les syndicats visent avant tout à régler les conflits par la négociation.*» Il faut prendre cette directive à la lettre. Le règlement pacifique des conflits prévaut; mais les mesures de lutte, qui viennent au second rang – et la grève en dernière extrémité –, ne sont pas par principe exclues. Il s'agit là d'une option fondée sur les traditions helvétiques et l'expérience syndicale. Cette option n'est rien de plus qu'une déclaration d'intention pour l'organisation centrale, même si elle la lie. Cela tient à la distribution des tâches et des prérogatives entre l'Union syndicale suisse et les 15 syndicats qui lui sont affiliés.

La délimitation des compétences

Les *syndicats*, qui accomplissent le gros du travail syndical, négocient avec les employeurs et signent les conventions collectives de travail. Ce sont eux qui ont, le cas échéant, à arrêter des mesures de lutte et à les mettre en œuvre. Le travail quotidien et routinier à la base incombe aux syndicats ainsi qu'aux secrétariats et sections locales et régionales: ils défendent les droits des travailleurs et travailleuses envers les employeurs; recrutent les membres, les conseillent et les forment; assistent les chômeurs et élaborent les plans sociaux en cas de fermeture d'entreprises; aident à remplir les déclarations d'impôts, etc. Les syndicats entretiennent en outre des contacts étroits avec les commissions d'entreprise.

L'*Union syndicale suisse* déploie son activité sur le plan fédéral. La politique économique et sociale est l'une de ses tâches principales. L'USS représente les intérêts des travailleurs à l'égard des tiers et des autorités

* secrétaire de l'USS

fédérales. Elle donne son avis sur presque tous les projets législatifs et constitutionnels qui sont mis en consultation. Ses représentants siègent dans les commissions fédérales. L'Union syndicale suisse a le pouvoir de décider le lancement d'une initiative populaire constitutionnelle ou du référendum contre un projet de loi. Elle formule des recommandations de vote lors des scrutins fédéraux. Les unions syndicales cantonales jouent au plan des cantons le rôle que joue l'Union syndicale suisse au plan fédéral.

Comme l'Union syndicale n'en a de toute façon pas la compétence, elle n'a jamais signé d'accord de paix du travail, ni pu ni voulu en signer un. La *résolution de principe relative aux discussions entre partenaires sociaux* adoptée en 1968 par l'USS et l'Union centrale des associations patronales suisses n'est pas comparable avec l'accord de paix du travail, pas plus dans sa teneur que dans ses conséquences – et elle est du reste tombée dans l'oubli depuis longtemps. Les deux organisations se bornent à déclarer vouloir entamer des pourparlers à la demande d'une des parties. La résolution cite en particulier, au nombre des thèmes de discussion à aborder pour information mutuelle, l'évolution économique, sociale et technique. Les pourparlers entre partenaires sociaux sont jugés souhaitables au niveau des organisations faïtières – même lorsqu'aucune entente et aucun rapprochement des positions ne sont à prévoir. Dans le contexte qui nous occupe, une phrase a une importance particulière, qui précise de manière laconique qu'en entend par *discussions authentiques entre partenaires sociaux* des *pourparlers qui ont lieu sans la participation des autorités*. Il y a donc un certain parallèle à tirer avec l'accord de paix du travail conclu 30 ans auparavant, dans la mesure où l'une des raisons principales ayant poussé à la signature de l'accord de 1937 résidait dans la menace d'une conciliation obligatoire imposée par l'Etat. Les parties signataires de l'industrie des machines entendaient délimiter et défendre leur autonomie réciproque face au pouvoir politique en même temps que leur marge de manœuvre et leur pouvoir de négociations.

Pour l'organisation faïtière qu'est l'Union syndicale suisse, les cinquante ans de la convention passée dans l'industrie des machines sont une réalité. Ce document qualifié couramment d'accord de paix du travail a représenté à l'époque un jalon et il constitue aujourd'hui un témoignage de la *continuité des relations sociales en Suisse*.

L'accord de paix du travail est une convention collective d'un genre particulier, car il ne contient précisément pas ce qui caractérise habituellement une CCT: les dispositions sur les salaires. Dans l'industrie des machines, les salaires et les augmentations sont négociés dans les entreprises elles-mêmes entre la direction et la commission d'entreprise. Au fil des années, l'accord de paix du travail a sans doute été complété par des accords portant notamment sur la collaboration des travailleurs dans l'entreprise, ou la création d'un fonds de participation. Mais la pierre

angulaire de la convention est toujours la procédure relative à l'examen des conflits, liée à l'obligation de paix absolue.

La lettre et l'esprit

C'est cette obligation de paix absolue qui a fait école, et non le mécanisme de règlement par degrés des litiges ni le droit des commissions d'entreprise de négocier les questions salariales. (Cette obligation de paix absolue implique que, pendant toute la durée de la convention, toute mesure de combat telle que la grève ou le lock-out est interdite; en revanche, sous le régime de la paix du travail relative, des mesures de lutte sont possibles lorsque les différends portent sur des questions qui ne sont pas réglées dans la convention.) De nos jours, la plupart des conventions collectives de travail du pays prévoient la paix absolue du travail (voir les exemples qui suivent). Il arrive bien que certains syndicalistes remettent en cause la nécessité et l'adéquation d'une disposition aussi contraignante. L'auteur de ces lignes ne connaît cependant pas d'exemple récent de substitution de la paix absolue par la paix relative du travail.

Il convient de faire *deux observations* à propos de l'obligation de paix qui est de temps à autre remise en question. Premièrement, même si les conventions collectives de travail prescrivent l'obligation de paix tant aux parties contractantes signataires qu'aux travailleurs et employeurs pris individuellement, ces clauses absolues ne prémunissent pas contre les grèves «sauvages». Deuxièmement, l'esprit qui préside aux conventions importe presque plus que la lettre. C'est dans les situations conflictuelles et à ce moment seulement que les principes de la bonne foi, qui sont à la base de chaque convention, subissent avec succès ou non l'épreuve du feu. Ni les organisations centrales des travailleurs et des employeurs, ni les autorités politiques ne devraient s'ingérer dans le domaine régi par les règles contractuelles adoptées par les associations professionnelles responsables. *Mais la paix du travail ne doit pas non plus laisser les organisations centrales indifférentes.* A cet égard, on peut se poser la question de principe de savoir si la paix du travail a une valeur en soi. La réponse sera sans aucun doute affirmative. A condition d'ajouter tout de suite qu'elle n'a *pas de valeur absolue*, car elle se rapporte à la méthode et non à la finalité. Elle n'est pas en but en soi. Et elle n'est pas donnée à titre gracieux. Dans l'optique des syndicats, sa valeur est dans la *contrepartie*: améliorer constamment les conditions de travail et d'existence des travailleurs et travailleuses, aussi bien sur le plan quantitatif que qualitatif.

Les discussions qui portent aux nues la paix du travail engendrent un *certain sentiment de malaise*, parce que cette notion, qui dit quelque chose d'essentiel, est par trop souvent reprise dans des argumentations opportunistes. La paix du travail est invoquée à la légère quand il y va de tout autre

chose, à savoir d'intérêts fort tangibles par exemple ou d'arrière-pensées politiques. Johan Galtung, le spécialiste norvégien des études sur la paix, a dit un jour que le mot «paix» avait une si forte connotation affective qu'il serait bête de ne pas se servir du terme à des fins politiques. On peut en dire autant de la paix du travail. C'est là qu'est le danger. Il ne faut pas en minimiser l'importance pour l'avenir de nos relations sociales, de leur substance et de leur forme. Car il n'y a pas loin de l'usage à l'abus. La paix du travail ne devrait pas servir de ballon que l'on se jette à la tête ni d'objet d'échange.

Annexes

Quelques clauses de paix inscrites dans des CCT de fédérations affiliées à l'USS

FTMH – Accord sur la paix du travail dans l'industrie des machines.

Art. 2 Obligation de paix et solution des conflits

Les parties contractantes s'engagent à observer, pendant toute la durée de la Convention, la paix intégrale du travail et à la faire respecter par leurs membres.

En foi de quoi, toute mesure de combat, telle que la mise à l'interdit, la grève ou le lock-out, est exclue, même à l'égard de tous autres différends éventuels relatifs à des questions non spécifiées dans la présente Convention.

Cette obligation de respecter la paix intégrale du travail est également valable individuellement pour les employeurs et les travailleurs.

Les divergences d'opinions et les conflits doivent être réglés conformément à la procédure fixée à l'article 6.

USL (Industrie graphique) – Convention professionnelle (CP)

Portée de l'obligation de maintenir la paix

Art. 8 Les associations contractantes se soumettent à l'obligation absolue de maintenir la paix pendant toute la durée de la CP.

Art. 9 ¹ Les associations contractantes sont responsables de la stricte observation, au sein de leurs organisations, de la CP et des autres accords

conclus entre elles. Les organes et fonctionnaires des associations contractantes sont notamment tenus d'empêcher par tous les moyens légaux les infractions à la CP.

² Les infractions à la convention autorisent la partie lésée à demander au Tribunal arbitral de l'industrie graphique de condamner la partie fautive au paiement d'une amende conventionnelle ou, dans des cas particulièrement graves, la résiliation immédiate de cette CP pour motifs importants.

³ Les associations contractantes sont mutuellement responsables de leurs groupements professionnels ou de leurs sections, qui, par rapport à la CP, ne sont pas des organisations autonomes, mais dépendent entièrement de l'association à laquelle ils appartiennent.

FVCE – Industrie de la chaussure

Art. 23 Observation du contrat et obligation absolue de respecter la paix sociale

23.1 Les parties prennent l'engagement, pour elles-mêmes et leurs membres, de veiller à une application et une observation loyales des dispositions du présent contrat.

23.2 Toutes les entreprises, toutes les organisations syndicales et tous les travailleurs liés par les dispositions du présent contrat s'engagent

- a) à maintenir en toutes circonstances la paix du travail pendant toute la durée du contrat et à n'appuyer sous aucune forme des troubles tels que menées hostiles, mises à l'interdit, grèves ou lock-outs.
- b) A prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir toute atteinte à la paix du travail.

23.3 L'obligation de maintenir la paix doit également être observée en cas de différends éventuels concernant des questions touchant aux conditions de travail qui ne sont pas réglées par le présent contrat.

FVCE – Industrie des articles de voyage et du cuir

Obligation de paix

Art. 30 ¹ Les parties contractantes prennent l'engagement d'observer la paix intégrale du travail pendant toute la durée du contrat. Cette obligation de respecter la paix du travail est également valable pour les divergences d'opinion en matière de rapports de travail n'étant pas réglées par le présent contrat.

² Sont contraires au présent contrat toutes les dispositions partielles ou

totales prises unilatéralement et qui vont à l'encontre du contenu ou de l'application de ce contrat, voire d'éventuels accords.

³ Les parties contractantes se chargent de faire respecter ce contrat collectif de travail au sein de leurs organisations respectives. En particulier, les organes et les fonctionnaires des parties signataires s'engagent à prévenir ou à annuler toute atteinte faite à ce contrat.

FOBB – Convention nationale de la maçonnerie

Paix du travail

Art. 5 Pour sauvegarder la paix du travail, profitable à l'économie suisse tout entière, les parties contractantes cherchent à élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels, et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions mentionnées ci-dessous. Pour toute la durée de la CN, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter la paix absolue du travail au sens du Code des obligations (CO). En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.

Remarques complémentaires

En ce qui concerne *l'obligation de paix absolue usuelle*, il suffirait de la stipuler comme suit: l'obligation de paix absolue s'étend à la durée de la convention. Toutefois, les conventions ne se limitent pas, la plupart du temps, à cette définition, mais comportent diverses spécifications supplémentaires (p.ex. déterminations conventionnelles des responsabilités, peines conventionnelles) ou des explications et des précisions. Si elle n'est pas pertinente sur le plan du contenu des conventions, la diversité des formulations utilisées dénote clairement l'absence d'un texte standard. Au lieu de: «obligation de paix absolue» ou «paix du travail absolue», on trouve aussi les expressions: obligation de paix (paix du travail) inconditionnelle ou illimitée, ou encore intégrale.

- La CCT de l'industrie bâloise de la chimie inscrit l'obligation de paix absolue au chapitre «devoirs des employés», ce qui pourrait être compris comme une interprétation à sens unique. Il devrait pourtant être clair que cette clause «paix du travail», qui s'applique *et* à la grève *et* au lock-out, concerne les deux parties contractantes, à savoir employés et employeurs.
- La CCT de l'industrie des articles de voyage et du cuir prévoit l'obliga-

tion de paix absolue qu'elle précise en ces termes: «L'obligation de paix est également valable pour les divergences d'opinion en matière de rapports de travail n'étant pas réglées par le présent contrat.»

– On trouve fréquemment des dispositions supplémentaires prévoyant que les organes et les permanents des parties contractantes sont tenus d'empêcher par tous les moyens légaux que la convention ne soit violée (CCT de l'industrie du papier, convention professionnelle de l'USL). Ou: toute fédération contractante est tenue de ne pas provoquer ou soutenir des troubles (dans les relations de travail) (CCT de l'industrie de la menuiserie, CCT de l'industrie de la chaussure).

– L'accord sur la paix du travail dans l'industrie des machines mentionne explicitement que l'obligation de paix inconditionnelle s'étend à chaque travailleur et à chaque employeur.

– La convention nationale de la maçonnerie ne comporte pas uniquement la mention de paix du travail illimitée pour les parties contractantes. Il y figure aussi que le maintien de la paix du travail est «profitable à l'économie suisse toute entière». (Dans le cadre du renouvellement de cette convention, la FOBB a critiqué la clause de paix absolue.)

– La formulation de la CCT dans l'industrie du meuble comporte une curieuse description de l'obligation de paix. Dans la première phrase, il est clairement question d'obligation de paix relative. Or, la phrase suivante crée une certaine confusion en spécifiant que «toute perturbation des rapports de travail» et «toute mesure de lutte» sont exclues, ce qui pourrait être interprété comme une obligation de paix absolue.

– Les conventions avec la Coop présentent en termes classiques *l'obligation de paix relative*. «L'obligation de paix est garantie pendant la durée de la convention, dans la mesure où il s'agit d'objets réglés par la CCT.» Sans pour autant vouloir minimiser la différence fondamentale entre obligation de paix relative et obligation de paix absolue, il faut encore relever ceci: plus les conventions sont détaillées, c'est-à-dire plus la CCT règle d'objets, plus la différence entre obligation de paix relative et obligation de paix absolue s'estompe dans la pratique!