

La loi genevoise donnant force légale obligatoire aux contrats collectifs de travail

Autor(en): **Drocco, Antoine**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **29 (1937)**

Heft 10

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384111>

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.

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

29^{me} année

Octobre 1937

N° 10

La loi genevoise donnant force légale obligatoire aux contrats collectifs de travail.

Par *Antoine Drocco*,
secrétaire de l'Union des syndicats du canton de Genève.

On a beaucoup commenté, partout en Suisse, la loi donnant force légale obligatoire aux contrats collectifs de travail, votée en octobre 1936 par le Grand Conseil de Genève. Les uns se sont félicités de l'« exemple » fourni par les Genevois, tandis que d'autres déploraient que le referendum n'ait pas été demandé par l'Union des syndicats. Sans les éléments d'appréciation nécessaires et une perception nette de l'ambiance dans laquelle ont eu lieu les discussions, on ne peut juger sainement, impartialement et, partant, se faire une idée exacte de la portée et des répercussions possibles de la loi. Cet ensemble de considérations a engagé la rédaction de la *Revue syndicale suisse* à me demander la présente étude. J'ai accepté cette tâche dans l'espoir d'éclairer quelque peu mes lecteurs, mais je dois par avance m'excuser de la longueur qu'elle revêtira; il faut, en effet, pour être complet et bien situer le problème, le diviser en trois parties: une première partie historique, une seconde partie qui sera un exposé juridique suivi de commentaires appropriés, enfin la troisième partie consacrée aux conclusions.

Historique.

J'ai dit plus haut que, pour apprécier exactement la situation créée par l'adoption et l'entrée en vigueur de la loi donnant force légale obligatoire aux contrats collectifs de travail, appelée communément *loi Duboule*, du nom du député qui l'a présentée pour le Parti radical, il importait de connaître l'ambiance dans laquelle ont eu lieu les discussions, tant au Grand Conseil que devant le peuple. Cela m'oblige à faire une incursion dans le maquis de la politique genevoise et à rappeler que, préalablement au projet Duboule, d'autres projets nettement corporatifs avaient été soumis au Grand Conseil; l'un était l'œuvre de M. le député Balmer,

du Parti national-démocratique (parti de droite), l'autre de M. Chamay, député de l'Union nationale (parti d'extrême-droite dont le chef est Georges Oltramare). Le premier était un projet de loi constitutionnelle, le second un projet de loi organique « sur l'organisation corporative ». Les projets de M. Chamay et de M. Balmer, déposés en septembre 1933 et novembre 1934, dormirent dans les cartons du Grand Conseil jusqu'en 1935, époque à laquelle, lors du tour de préconsultation, fut alors annoncé, par M. Charles Duboule, l'éventuel dépôt d'un troisième projet. Cette sollicitude était venue aux différents partis après l'échec, devant le peuple, d'une loi concernant la protection légale du travail, dont le but était d'élaborer un statut pour les salariés non couverts par la loi fédérale sur le travail dans les fabriques.

Une seule et même commission parlementaire s'occupa des trois projets. On pouvait donc espérer que des majorités diverses se formeraient pour les rejeter tous, au cas où le projet Duboule ne tiendrait pas compte des vœux de nos organisations. Nous considérons qu'une réglementation visant à généraliser obligatoirement les contrats collectifs, première étape d'une économie dirigée destinée à remplacer l'anarchie économique cause d'une bonne partie de nos maux, était désirable. Aussi avons-nous tenté de rencontrer M. Duboule, avec lequel il semblait qu'une entente fût possible. Mais nous avons compté sans les vicissitudes de la politique et, surtout, sans les élections de 1936: Grand Conseil comptant 45 % de députés socialistes et Conseil d'Etat à majorité socialiste arrivaient à échéance et les partis ou plutôt les blocs de partis cherchaient leurs plates-formes.

Les projets Balmer et Chamay furent écartés, selon nos prévisions. Quant au projet Duboule, au premier article duquel nous nous étions ralliés et qui, primitivement, fut admis à l'exclusion des autres, il donna lieu à une jonglerie inspirée par les nécessités électorales.

Pour éliminer les socialistes du pouvoir, un bloc allant de l'extrême-droite catholique et de l'Union nationale à la gauche radicale fut constitué. Et pour cimenter ce bloc, les partis opposés au Parti socialiste genevois durent forcément élaborer un programme commun. Ce programme comprit un chapitre dénommé « Organisation professionnelle » où les radicaux, adversaires comme nous de la Corporation à la mode chrétienne-sociale, firent des concessions aux partis de droite. Cela nous permit d'admirer la souplesse de manœuvre des politiciens lorsque les intérêts électoraux les font mouvoir. La commission s'était prononcée à la majorité pour l'article unique? Bah! qu'importait? On trouva le moyen de s'entendre comme larrons en foire et l'on proposa un nouveau projet « rectifié », cousin du premier, que le Grand Conseil discuta et adopta tambour battant.

Celui-ci admis par le corps législatif, quelle attitude devait prendre l'Union des syndicats du canton de Genève pour la meil-

leur sauvegarde des intérêts ouvriers? Batailler au moyen de la loi nouvelle ou lancer le referendum? D'aucuns — chez nos amis comme chez nos adversaires — estimaient la deuxième solution plus probable. Chacun s'attendait à nous la voir adopter: les uns la préféraient parce qu'ils ne voyaient qu'une grosse bataille à conduire, les autres n'auraient peut-être pas été fâchés d'être débarrassés de cette loi par nos soins. Ce fut en tout cas le vœu de certaines grosses associations patronales n'ayant pas esquissé un seul geste pour retenir leurs amis politiques; elles espéraient que nous mettrions tout en œuvre pour faire échouer la loi, les débarrasser des obligations qu'elle leur impose et, de surcroît, — ce peut être de bonne guerre, mais ce n'est pas très loyal, — apparaître aux yeux du grand public comme des adversaires des contrats collectifs.

Cependant, après mûre réflexion, l'Union des syndicats décida, sur la proposition de son comité, de ne pas lancer de referendum, mais d'entreprendre plutôt une campagne de réalisation de contrats collectifs ou d'amélioration des contrats existants. Cette position, plus difficile, avait le grand avantage de renverser les rôles. Elle plaçait en outre le patronat et les auteurs de la loi dans l'alternative, ou d'accorder quelques avantages aux salariés, ou de faire la démonstration de leur duplicité. Utime moyen de défense, il restait toujours — et il reste encore — la possibilité de soumettre tel contrat qui nous serait imposé à l'appréciation du Tribunal fédéral* ou de lancer une demande d'initiative populaire tendant à l'abrogation de la loi.

Exposé juridique.

Pour commenter fructueusement la loi et le règlement d'application élaborés subséquemment par le Conseil d'Etat, il importe de transcrire au moins la loi tout au long. La voici:

Loi donnant force légale obligatoire aux contrats collectifs de travail
du 24 octobre 1936.

Article premier. — Le Conseil d'Etat décrétera obligatoires pour l'ensemble d'une profession ou d'un métier les contrats collectifs acceptés par la majorité des patrons et la majorité des ouvriers de cette profession et qui satisfont à l'intérêt général.

Art. 2. — Ces contrats collectifs devront contenir notamment des dispositions réglant sans équivoque les matières suivantes:

- a) droits et obligations principales des parties contractantes;
- b) montant du salaire, y compris les heures supplémentaires et autres prestations;
- c) durée horaire du travail, vacances, service militaire, maladie, etc.;
- d) durée minimum de l'engagement et temps d'essai;
- e) conditions et délais de résiliation individuelle;
- f) clauses d'arbitrage en cas de conflits individuels et collectifs;
- g) clauses relatives à la procédure de renouvellement du contrat collectif.

* C'est aujourd'hui chose faite pour le contrat de la vitrerie, le Conseil d'Etat l'ayant déclaré obligatoire bien qu'il n'eût pas obtenu l'adhésion de la majorité des ouvriers et qu'il fût le fruit des louches machinations des patrons et des chrétiens-sociaux.

Aucune disposition contraire à la liberté d'association ne pourra figurer dans un contrat collectif.

Art. 3. — Pour pouvoir être soumis au Conseil d'Etat, aux fins d'être déclarés obligatoires, les contrats collectifs proposés devront avoir recueilli l'adhésion de la majorité des employeurs et de la majorité des employés de la profession.

Art. 4. — Toute disposition d'un contrat de travail privé qui restreindrait les avantages ou garanties conférés à l'ouvrier ou à l'employé par le contrat collectif obligatoire applicable au même rapport de travail sera réputée nulle de plein droit et remplacée par les dispositions correspondantes du contrat collectif obligatoire.

Art. 5. — Si dans un délai de 18 mois dès l'entrée en vigueur de la présente loi, les membres d'une profession (employeurs et salariés) n'ont pas conclu entre eux un contrat collectif de travail, le Conseil d'Etat devra promulguer pour cette profession un contrat-type obligatoire si l'intérêt général le justifie. Ce contrat-type devra être préalablement approuvé par une cour arbitrale présidée par un juge à la Cour de justice, assisté de trois représentants des employeurs et de trois représentants des employés ou ouvriers de la profession en cause.

Les dispositions de l'article 5 ne s'appliquent pas à l'agriculture.

Art. 6. — Tout conflit collectif qui n'aurait pas été liquidé par les voies de conciliation et d'arbitrage selon les lois fédérales et cantonales en la matière, ou exceptionnellement convenues par les parties en vue de la liquidation d'un conflit déterminé, dans un délai de deux mois au maximum dès la dénonciation du litige, sera porté par la partie la plus diligente ou, à défaut, par le Conseil d'Etat, devant un tribunal constitué par un juge à la Cour de justice, assisté de deux juges patronaux et de deux juges ouvriers. Un patron et un ouvrier, ainsi qu'un suppléant pour chacun d'eux, étant désignés de façon permanente par le Conseil d'Etat. Les deux autres juges seraient désignés par chacune des parties en litige. Ce tribunal devra prendre sa décision, qui sera sans appel, dans un délai de trois mois au maximum.

Au cas où la durée normale du contrat collectif expirerait en cours de procédure, les anciennes conditions continueront à être valables jusqu'à droit jugé.

Art. 7. — Dans les trois mois qui suivront la promulgation de la présente loi, le Conseil d'Etat édictera le ou les règlements nécessaires à son application.

L'article premier appelle peu de commentaires. Tout en formulant d'expresses réserves sur le droit, pour les cantons, de légiférer en matière de contrat de travail, domaine réservé à la Confédération, on peut admettre le principe de l'application généralisée des contrats collectifs. Ce principe correspond bien à un besoin. De nos jours, il semble juste de soumettre l'ensemble d'un métier, d'une profession, à des conditions minimales uniformes en ce qui concerne notamment les salaires, la durée du travail et certaines prescriptions d'ordre général ou social. La seule objection sur laquelle nous avons insisté réside en ce que nous désirions rendre obligatoires les contrats collectifs conclus *par les organisations professionnelles les plus représentatives*. La formule de l'acceptation des contrats collectifs *par la majorité des patrons et la majorité des ouvriers* de la profession considérée nous paraissait moins heureuse, car elle peut susciter des situations paradoxales. Il est, en effet, des professions où la majorité des ouvriers sont occupés par une minorité de patrons. De ce fait, des contrats

collectifs conclus par des organisations patronales comprenant une minorité de grandes entreprises — représentant la presque totalité de l'influence économique d'une profession — et des organisations ouvrières comptant la majorité des ouvriers pourraient ne pas être déclarés obligatoires par suite de l'opposition d'une majorité de petits patrons occupant peu ou pas d'ouvriers.

L'article 2 stipule les matières que doit contenir notamment le contrat collectif. Je passe sans autre, de même que sur l'article 3, répétition ou complément du premier.

Par l'article 4, on semble donner aux contrats collectifs une garantie que leur assure déjà l'article 323 du Code fédéral des obligations. La loi genevoise se distingue sur ce point du Code fédéral des obligations uniquement par sa lourdeur. Il suffit, pour s'en convaincre, de comparer les deux textes :

Loi Duboule: « Art. 4. — Toute disposition d'un contrat de travail privé qui restreindrait les avantages ou garanties conférés à l'ouvrier ou à l'employé par le contrat collectif obligatoire applicable au même rapport de travail sera réputée nulle de plein droit et remplacée par les dispositions correspondantes du contrat collectif obligatoire. »

Code fédéral des obligations: « Art. 323. — Le contrat de travail que passent des ouvriers et des employeurs liés par un contrat collectif est nul dans la mesure où il déroge à celui-ci. Les clauses nulles sont remplacées par celles du contrat collectif. »

L'article 5 est une véritable hérésie juridique, car la notion du contrat-type, définie par l'article 324 du Code fédéral des obligations, exclut toute possibilité de rendre obligatoire un contrat de ce genre, sa caractéristique étant justement de n'être valable que s'il n'existe pas de « convention contraire » individuelle. Le Conseil d'Etat pourrait-il déclarer obligatoires et imposer les clauses d'un contrat-type en annulant les clauses contraires d'un contrat individuel? La notion du droit fédéral primant, de toute évidence, la notion de la loi genevoise, il n'est pas un juriste soucieux de sa réputation qui oserait soutenir une thèse inverse devant le Tribunal fédéral. Il s'en est cependant trouvé une dizaine, au Grand Conseil, pour voter cet article sans sourciller!

L'agriculture fut exclue des dispositions de l'article 5. Selon les explications fournies aux ouvriers agricoles de la Corporation de la terre par M. Berra, député et secrétaire chrétien-social, on craignit que, jointes à celles des socialistes, les voix des députés agriculteurs fissent rejeter la loi par le Grand Conseil.

L'article 6 portait, indéniablement, la marque corporative. Il visait à la restriction du droit de grève et à l'instauration de l'arbitrage obligatoire. Mais, par suite des éclaircissements que l'auteur de la loi dut formuler au Parlement et du fait qu'aucune sanction n'y est prévue, le droit de grève fut sauvegardé.

Un des risques de cet article réside dans la composition éventuelle du tribunal. Le Conseil d'Etat pourrait très bien éliminer du collège des trois juges permanents le juge proposé par l'Union des syndicats du canton de Genève pour le remplacer par un can-

didat d'autres milieux ouvriers: corporation chrétienne-sociale ou syndicats « autonomes », d'obédience radicale. Nous verrons toutefois plus loin le crédit qu'il sied de lui accorder. Pour l'instant, il reste à relever brièvement les principales anomalies du règlement d'application élaboré par le Conseil d'Etat en vertu des dispositions de l'article 7. Je ne puis le citer, faute de place.

La première chose qui frappe à la lecture du règlement d'application est la note explicative du début. Rien dans la loi, ni dans les délibérations du Grand Conseil, ne permettait de la prévoir. Que l'on précise la portée de certains termes, personne n'y trouve à redire, bien au contraire. Mais qu'à la faveur de cette note on tente de restreindre le champ d'application de la loi dépasse les bornes de l'entendement. Je m'explique. La loi précise, en son article premier, que « le Conseil d'Etat décrètera obligatoires, *pour l'ensemble d'une profession ou d'un métier*, les contrats collectifs acceptés par la majorité des patrons et la majorité des ouvriers de cette profession et qui satisfont à l'intérêt général »; de même, les discussions au Grand Conseil ne laissent aucun doute à cet égard: l'ensemble des diverses professions ou métiers, c'est-à-dire tous ceux qui les pratiquent, sans en exclure quiconque, devait être soumis aux prescriptions des contrats collectifs. Or, le chiffre 2 et le chiffre 3, dernier alinéa, de la note explicative ne tendent à rien moins qu'à libérer les petits patrons des obligations découlant de la loi! Ils sont ainsi conçus:

- « 2. Le terme « patron » désigne les employeurs de toutes catégories assujettis à la loi;
3. Le terme « employé » désigne toute personne, employé proprement dit ou ouvrier, assujettie à la loi, qui cède son travail moyennant salaire, calculé à l'heure, aux pièces, etc. Les apprentis, soumis au régime légal de l'apprentissage, ne sont pas des employés au sens du présent règlement. »

Cette tentative risque bien d'être une sérieuse pierre d'achoppement, car, ni nos associations ouvrières, ni les associations patronales, ne l'admettent. Si l'on veut l'ordre dans les métiers, il est urgent de soumettre toutes les entreprises à certaines prescriptions uniformes, qu'elles occupent ou non du personnel. J'en relève une seule: la durée du travail. Dès le moment où les petites entreprises seraient soustraites à une réglementation de la durée du travail, l'ordre dans le métier disparaîtrait pour faire à nouveau place au désordre ancien, en raison de la concurrence déloyale qu'elles peuvent faire aux moyennes et grandes entreprises.

On objectera peut-être que la notion du patron « employeur » existe déjà dans l'arrêté instituant l'Office cantonal de conciliation *. Cet arrêté, qui s'applique aux rapports ou différends collectifs entre « employeurs » et « employés », est antérieur à la loi Duboule; il ne pouvait, par conséquent, prévoir la situation juridique innovée par elle.

* Arrêté du 11 octobre 1918, modifié par arrêtés du 6 décembre 1919 et 11 mars 1936.

Les articles 9 et 10 du règlement d'application méritent aussi une mention spéciale. Ils stipulent, l'un et l'autre, les qualités que doivent posséder les votants appelés à se prononcer conformément à l'article 3 de la loi. Pour jouir du droit de vote, patrons et employés doivent résider à Genève depuis trois années au moins. De plus, les premiers doivent être établis depuis trois ans et toutes les entreprises, quelle que soit leur forme et le nombre d'employés qu'elles occupent, disposent d'une seule voix. Les lecteurs apprécieront l'équité de ces conditions, notamment lorsqu'il s'agit de sociétés à succursales multiples. Mais les employés sont encore plus mal lotis, car ils doivent en outre être occupés (art. 10), « au moment de la présentation du contrat collectif, par un patron de la profession au sens de l'article 9 ». En d'autres termes, l'employé chômant occasionnellement, au moment de la votation, n'a pas le droit de vote, pas plus que celui travaillant chez un employeur établi depuis moins de trois ans, même s'il pratique le métier depuis vingt, trente ou quarante années. C'est à tout le moins paradoxal!

*

Avant de clore cette partie de mon exposé et de passer aux conclusions, je crois utile de récapituler, en résumant, les instances appelées à connaître des contrats ou des différends collectifs. Les voici dans l'ordre:

Premier échelon: L'Office des contrats collectifs, dirigé par M. Duboule, l'auteur de la loi, de député devenu fonctionnaire. Ses attributions sont précisées aux articles 14 et 15 du règlement d'application.

Deuxième échelon: L'Office cantonal de conciliation dont la tâche est principalement conciliatrice, mais qui peut, sur la base de l'article 14 de l'arrêté le concernant, rendre des sentences arbitrales quand les parties le décident spécialement.

Troisième échelon: La Cour arbitrale devant approuver, selon l'article 5 de la loi Duboule, les contrats-types avant que le Conseil d'Etat ne puisse les déclarer obligatoires.

Quatrième échelon: Le Tribunal prévu par l'article 6 de la loi et dont une première sentence a été rendue, dernièrement, mettant fin à la grève des plâtriers-peintres.

Conclusions.

J'ai déjà exposé, à la fin de la première partie, les motifs qui ont déterminé la prise de position de l'Union des syndicats envers la loi Duboule; je n'y reviens donc pas. Il reste, par contre, à examiner les objections et les critiques formulées. Elles sont de deux ordres: les unes raisonnables, fondées; les autres démagogiques et provenant plutôt de gens qui ne peuvent concevoir l'examen d'un problème qu'à travers l'écran de la politique parti-

sane. « Mais vous justifiez entièrement nos critiques », s'exclameront ces derniers à la lecture de la présente étude, « puisque aussi bien vous avez surtout relevé les erreurs et les anomalies de la loi Duboule! » Cela peut paraître exact à tout esprit superficiel. Cependant, il suffira de rappeler que le principe même de la loi — l'application généralisée des contrats collectifs aux *patrons et ouvriers, véritables parasites, ayant l'habitude de vivre en marge de ceux-ci* — a eu, dès l'abord, notre assentiment. Nous avons fait des efforts considérables pour la débarrasser des erreurs qu'elle comportait, nous en avons réduit les risques au minimum, tout en dégagant notre responsabilité quant à sa constitutionnalité. Cela étant, devions-nous encore, pour la simple satisfaction de notre amour-propre ou des intérêts d'autrui, tout mettre en œuvre pour la faire échouer?

Forcés que nous sommes de conduire le mouvement syndical à ses fins et de voir plus loin que le bout de notre nez, nous avons estimé plus sage de profiter de l'ambiance favorable à la conclusion des contrats collectifs pour obliger les associations patronales, complices des auteurs de la loi, à lâcher du lest ou à se découvrir. Cette tactique, plus difficultueuse, je le répète, moins dynamique — pour employer un terme à la mode — que le lancement du referendum, a réussi. Certes, à côté de succès, nous avons enregistré quelques échecs, dus à des circonstances particulières. N'en avons-nous pas subi dans le passé? L'histoire de notre mouvement ne fourmille-t-elle pas d'exemples semblables? Il convient alors d'établir le bilan et d'opposer le passif à l'actif. Or, l'actif — et c'est là l'essentiel — dépasse de beaucoup le passif. Que l'on cite donc des contrats collectifs, ailleurs en Suisse, comportant entre autres: 1° le paiement de vacances sur la base de l'emploi, *non dans une maison, mais dans la profession*, permettant ainsi aux ouvriers chômant pendant la période des vacances d'en bénéficier par le truchement d'une caisse de compensation; 2° le paiement du 50 % de la cotisation mensuelle à une caisse de maladie; 3° le paiement partiel du service militaire! Ils ne sont pas nombreux et nous pouvons, sans forfanterie, nous glorifier d'avoir manœuvré dans l'intérêt bien compris des syndiqués en particulier et des salariés en général.

Dans certains milieux politiques d'« extrême-gauche » (est-ce bien sûr?) et dans certains milieux de services publics, en s'est préoccupé du Tribunal créé par l'article 6 de la loi. Laissons de côté les premiers pour répondre aux seconds. Nul mieux que les syndiqués de l'industrie privée n'est à même d'apprécier la portée de cet article. Bien que l'intention première des protagonistes de la loi eût été de restreindre leurs possibilités de défense par des obstacles au déclenchement des grèves, les explications fournies au Grand Conseil, ainsi que l'absence de toute sanction, ont ramené ce risque à ses justes proportions. Le principal grief fondé est

qu'il allonge la procédure consacrée depuis longtemps par l'arrêté instituant l'Office cantonal de conciliation.

Le Tribunal du travail vaudra ce que vaudront les hommes qui le composeront et surtout son président. Cela est déjà le cas pour l'Office cantonal de conciliation, ce sera le cas pour cet organisme aussi. A nous de nous démener en vue d'obtenir l'influence qui nous revient légitimement.

Une première expérience fut d'ailleurs faite récemment, à l'occasion de la grève des plâtriers-peintres, de juin/juillet derniers. Aucune solution n'intervenant directement, malgré les objurgations des autorités et les manœuvres des chrétiens-sociaux, le Conseil d'Etat nomma provisoirement — commettant, là encore, une illégalité qui aurait permis aux mauvais coucheurs d'en appeler au Tribunal fédéral, car la loi prévoit cette nomination pour une durée de trois ans! — un collège de juges chargés de trancher le différend. Le Tribunal rendit une sentence dont on peut dire qu'elle donna plus de satisfaction aux ouvriers qu'aux patrons. Comme elle constitue un événement important de l'histoire du travail, il est utile de donner un aperçu de ses clauses principales:

Sentence

du Tribunal institué par la loi du 24 octobre 1936, donnant force obligatoire aux contrats collectifs du travail.

Exposé des faits.

1^o Par arrêté du 2 juillet 1937, le Conseil d'Etat de Genève a constitué le Tribunal prévu par les articles 6 de la loi Duboule, 20 et 21 du règlement d'application du 1^{er} mars 1937 de ladite loi.

.....

4^o Le mardi 6 juillet, le Tribunal a tenu une séance de débat contradictoire. Après avoir contrôlé les qualités des personnes présentes et réduit à trois membres la représentation de chacune des associations ouvrières et patronales, le Tribunal a proposé aux parties de reprendre provisoirement le travail, tous les droits et moyens des parties restant intégralement réservés.

Cette suggestion n'ayant pas été agréée par les associations ouvrières, le Tribunal a abordé le fond.

.....

Le Tribunal s'est ensuite ajourné au jeudi 8 juillet pour permettre au groupement patronal de convoquer, le 7 juillet, une assemblée des patrons et de présenter éventuellement des propositions ouvrant la porte à une solution amiable du conflit.

5^o A la séance du 8 juillet, le groupement patronal a déclaré n'avoir pas de proposition à présenter, l'assemblée patronale du 7 juillet ayant décidé de s'en tenir au point de vue antérieur.

.....

6^o Il résulte des débats que les questions à trancher par le Tribunal pour permettre l'établissement d'un contrat collectif sont:

A. La question des salaires.

Les ouvriers réclament une augmentation de tous les salaires de fr. —.06 de l'heure, les salaires minima étant fixés à fr. 1.91 pour les plâtriers et à fr. 1.66 pour les peintres.

.....

Les patrons demandent le maintien des salaires actuels . . .

.....

B. Augmentation des salaires consécutive à une hausse de l'index du coût de la vie.

Les ouvriers réclament une augmentation de 4 ct. dès que l'index aurait atteint 141 en faisant remarquer qu'ils ont résilié la convention en vigueur à fin septembre 1936, alors que l'index était à 130.

Les patrons articulent le chiffre de 147 en objectant qu'il faut prendre comme point de départ le taux de l'index à l'époque de la signature de la nouvelle convention.

.....

E. Durée du contrat collectif à intervenir.

Les ouvriers demandent deux ans et demi pour les clauses dérivant de la loi Duboule et un an pour toutes les autres clauses.

Les patrons demandent deux ans et demi pour l'ensemble de la convention.

Exposé des motifs.

A. Salaires.

Le Tribunal constate, sur le vu des documents et des explications des parties, que l'index du coût de la vie, qui était de 130 à fin septembre 1936, a atteint 137 en juin 1937.

Les statistiques officielles révèlent que pour les postes: nourriture, chauffage, éclairage et vêtements, qui sont importants dans un budget d'ouvriers, il s'est produit dans les cinq premiers mois de 1937 une hausse appréciable sur les chiffres moyens de 1936.

Tenant compte du fait que les répercussions de l'augmentation du coût de la vie sont plus sensibles aux salaires les plus bas . . .

.....

B. Rajustement des salaires en cas de hausse de l'index du coût de la vie.

Considérant la nécessité d'une certaine stabilité des prix de revient et que la modification actuelle des salaires intervient après une hausse de l'index de 7 points environ, le Tribunal juge équitable de prévoir un rajustement des salaires . . .

.....

PAR CES MOTIFS:

Le Tribunal, statuant en dernier ressort, décide:

1^o Que les salaires minima sont fixés comme suit:

peintres: fr. 1.66
plâtriers: » 1.91

Les salaires actuels sont augmentés de fr. —.06 de fr. 1.60 à 1.70, et de fr. —.04 à partir de fr. 1.71 pour les *peintres*; de fr. —.06 de fr. 1.85 à 1.90, et de fr. —.04 à partir de fr. 1.91 pour les *plâtriers*.

2^o Que l'index de rajustement des salaires est fixé à 144.

3^o Que la durée du contrat est fixée au 31 mars 1940 pour tout ce qui concerne les prestations de la loi Duboule et au 30 juin 1938 pour les autres clauses.

Le Tribunal invite en conséquence les parties à signer le contrat collectif et à reprendre le travail.

Genève, le 12 juillet 1937.

D'un autre point de vue, n'est-il pas étrange que des critiques relatives au tribunal naissent là précisément où l'on revendique, quand ils n'existent pas encore, la création de Tribunaux administratifs chargés de connaître des conflits survenant entre l'Etat-employeur (Confédération, cantons ou communes) et le personnel, là où toutes les conditions de travail se discutent sur le terrain de la procédure pure, soit au sein des conseils législatifs, soit en celui des instances judiciaires bastantes. La grève n'est pas plus un but en soi pour les salariés de l'industrie privée que pour ceux des entreprises publiques, mais un moyen, et nous aspirons tous à ce qu'un jour, les travailleurs jouissant des conditions d'existence digne auxquelles ils ont droit, la justice sociale permette de la reléguer dans l'armoire aux souvenirs.

Enfin, dernier argument d'ordre général, parmi tant d'autres qui mériteraient d'être soulignés, toute œuvre humaine est perfectible, la loi Duboule comme les autres. Le feu des passions partisans éteint, ou tout au moins atténué, il sera possible, nous en avons l'espoir, de modifier ce qui doit être modifié et d'améliorer ce qui peut être amélioré. L'essentiel est de ne pas jeter le manche après la cognée, de ne jamais se laisser décourager et d'accomplir jour par jour l'action propre à conduire au but que nous poursuivons: l'instauration d'une société rénovée où la grande misère des uns ne soit plus le révoltant pendant de l'excessive richesse des autres.

En lisant les rapports des inspecteurs de fabriques.

Par *M. Meister.*

Le rapport de 1936 des inspecteurs de fabriques édité par le Département fédéral de l'économie publique ne laisse pas de donner maints renseignements intéressants sur l'application de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. Le rapport est d'ailleurs complété par un bref extrait des rapports des gouvernements cantonaux pour les années 1935 et 1936, rapports qui donnent encore plus de poids à certaines constatations faites par les inspecteurs. En outre, l'Inspectorat de l'arrondissement II publie une étude détaillée sur les analyses chimiques et les examens