

La collaboration entre les employeurs et les travailleurs suisses

Autor(en): **Bigler, F.-W.**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **53 (1961)**

Heft 4

PDF erstellt am: **25.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385186>

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

Supplément trimestriel: «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

53^e année

Avril 1961

N° 4

La collaboration entre les employeurs et les travailleurs suisses

Par *F.-W. Bigler*, docteur ès sciences

Transformations fondamentales

Les oppositions inhérentes aux rapports entre employeurs et travailleurs sont apparues de plus en plus nettement, surtout vers le milieu du XIX^e siècle, avec les progrès de l'industrialisation. Au début de l'évolution industrielle, les travailleurs se trouvaient, comme on le sait, dans une situation peu enviable. Il n'était pas question qu'ils traitent d'égal à égal avec l'employeur. A moins qu'il n'existât des relations personnelles particulières entre l'employeur et son personnel, par exemple dans les petites entreprises, les travailleurs étaient considérés avant tout comme un moyen de production indispensable intervenant à côté des biens matériels.

L'évolution des relations entre employeurs et travailleurs, où l'on accentuait de plus en plus les oppositions possibles, se dessina tout d'abord, à l'époque préindustrielle, au cours de la décadence du statut professionnel de l'individu, alors que l'employeur et le travailleur formaient une unité naturelle. Dans la mesure où le lien entre l'employeur et le travailleur se relâchait, l'union entre employeurs, d'une part, et surtout entre travailleurs, d'autre part, se fit plus étroite. Bien qu'en principe le statut professionnel ignore toute différence de classe, on vit se créer une séparation entre la classe des employeurs et celle des travailleurs. Dès le milieu du XIX^e siècle, les manifestations de la lutte des classes prirent petit à petit une importance primordiale, et leurs buts, qui à l'origine étaient économiques et sociaux, se combinèrent à des buts politiques.

Aussitôt que l'évolution des rapports entre employeurs et travailleurs se dessina avec quelque netteté, certains se mirent à déployer des efforts en sens opposé pour neutraliser l'opposition, devenue effective, entre employeurs et travailleurs. Une tendance à réagir

se fit sentir dès le début, notamment en Suisse. Employeurs et travailleurs se rendirent compte qu'ils faisaient nécessairement partie d'un tout et qu'ils devaient donc chercher à collaborer. Au surplus, à mesure que l'évolution sociale avançait et que la sensibilité aux arguments sociaux s'affinait, l'idée s'imposa toujours davantage que, même dans les relations économiques, la valeur de la personne humaine devait jouer un rôle déterminant.

Ces transformations fondamentales, dont les traits généraux apparaissaient partout, se firent remarquer en Suisse du fait que les relations entre employeurs et travailleurs, au lieu de conduire à la lutte des classes comme ce fut souvent le cas ailleurs, n'ont pas abouti, jusqu'à présent, à des oppositions aiguës. Cela est dû en majeure partie à une traditionnelle politique de liberté, au caractère foncièrement démocratique de la population et à ce que les sociétés sont extrêmement développées. Les employeurs et les travailleurs ne se bornent pas à participer en commun aux organisations politiques: ils appartiennent souvent aux mêmes sociétés.

D'autre part, la vie commune à l'école primaire et l'obligation générale de faire du service militaire – où chaque citoyen peut aussi aspirer à un grade – méritent également d'être mentionnées.

Une autre circonstance qui a contribué à l'évolution constatée consiste en ce que les moyennes et petites entreprises, où les relations entre l'employeur et son personnel sont souvent étroites, sont bien plus nombreuses que les grandes. Quant à l'industrie suisse, elle est fortement décentralisée; beaucoup de grandes entreprises existent depuis longtemps et sont enracinées à la fois dans une région et dans la population. La Suisse n'a pas de grands centres industriels fermés et l'on n'y trouve pas le prolétariat que connaissent d'autres pays industriels. Ces circonstances ont favorisé de façon continue le rapprochement mutuel des classes. Elles n'ont pas, il est vrai, supprimé entièrement les différences sociales, mais elles en ont atténué la manifestation.

La naissance des associations professionnelles

Les associations professionnelles suisses ne sont pas nées des cendres des anciennes corporations, disparues peu à peu lors de l'effondrement de l'ancienne Confédération. Tandis que le libéralisme s'imposait, pendant la première moitié du XIX^e siècle et les premières années après 1848, il se fit un vide dans l'organisation de l'économie en groupes. Alors qu'il était prépondérant, le libéralisme des débuts laissa à l'économie un régime de liberté totale: rien ne l'entravait, ni l'intervention de l'Etat ni les conventions ou autres liens à caractère privé. Aussi n'est-il pas étonnant que rares soient les associations actuelles dont l'histoire remonte plus haut que jusqu'au milieu du siècle dernier.

Les sociétés suisses ont commencé à se développer énormément pendant la seconde moitié du XIX^e siècle. Leur développement s'est poursuivi jusqu'à nos jours, à tel point que l'économie suisse est couverte d'un réseau très serré d'associations professionnelles de tout genre. C'est d'abord les travailleurs que l'aperception de la question sociale a poussés à former des sociétés. Les fondateurs visaient à un but de défense syndicale, mais ils pensaient obtenir une amélioration de l'aide sociale et politique de l'Etat, à laquelle la Constitution révisée de 1874 ouvrait un large champ d'activité. La politique sociale de l'Etat et d'autres interventions étatiques postérieures à 1874 donnèrent aussi une impulsion, du côté patronal, à la formation d'associations, car les employeurs se trouvaient dans la nécessité, par suite du développement de la législation économique et sociale, de sauvegarder leurs intérêts.

Cela explique pourquoi les syndicats suisses ont pris naissance relativement tard, comparativement à ce qui s'est passé dans d'autres pays industrialisés. Il est vrai que, dans les années 1830 déjà, des organisations locales furent fondées, mais la plupart ne touchaient que de rares professions, dont, notamment, celle des typographes¹. C'est après 1864, et par suite de la fondation à Londres de l'Association ouvrière internationale – laquelle ouvrit à Genève un secrétariat spécial pour les territoires de langue allemande – que la création d'institutions syndicales devint intense. Mais aucune des institutions érigées à l'époque ne vécut longtemps. L'Union syndicale suisse, qui date de 1880, traça une nouvelle voie, mais elle ne prit une certaine importance que vers le tournant du siècle.

L'apparition tardive des syndicats en Suisse, pays depuis longtemps industriel, peut sembler surprenante au premier abord, d'autant plus que le droit de coalition n'a jamais été discuté depuis 1848, année de la fondation de l'Etat fédéral, de sorte que les travailleurs n'ont pas eu à combattre, comme dans d'autres pays, pour obtenir ce droit. La chose s'explique par des particularités propres à la Suisse. Relevons en premier lieu qu'en Suisse le travail à domicile constituait, plus sans doute que nulle part ailleurs, la forme principale de l'activité industrielle. D'autre part, l'industrie suisse moderne – celle des fabriques – s'est engagée dans des voies bien différentes de celles qu'ont suivies les industries étrangères. Aucun grand centre industriel fermé n'a surgi sur notre sol. Au contraire, les fabriques se sont répandues dans tout le pays, car elles ont dû, faute de charbon, utiliser l'énergie des cours d'eau. Leur vaste dispersion, qui aujourd'hui encore caractérise la Suisse, a eu pour effet

¹ Il faut noter cependant que la Fédération suisse des typographes a été fondée en 1858. Elle a poursuivi son activité bienfaisante jusqu'à nos jours sans interruption. (*Réd.*)

d'isoler considérablement les ouvriers, phénomène qui a rendu difficile la formation de syndicats.

La collaboration s'amorce

Pendant la période de dépression des années 1880, des intéressés proposent de créer des coopératives professionnelles d'employeurs et de travailleurs qui devraient, sous la surveillance de l'Etat, établir des dispositions sur leur organisation et délibérer au sujet de leurs intérêts communs. La suggestion éveille un écho, surtout dans l'artisanat; du côté des travailleurs, on se livre à des tentatives dans le même sens. L'affaire est mise en discussion devant les Chambres fédérales, mais elle échoue.

Vers le tournant du siècle, la préparation du Code civil, la revision du Code des obligations et celle de la loi sur les fabriques passent au premier plan des préoccupations. Ces lois sont appelées à jouer un rôle important, et de plusieurs façons, en matière de collaboration. Ainsi, le Code civil règle en détail le droit des associations, qui constituera la base juridique de nombreuses organisations.

L'innovation la plus importante est constituée par les articles relatifs à la convention collective de travail, insérés dans le Code des obligations lors de la revision de 1911. Il est vrai qu'il existait déjà des conventions collectives avant 1911 (la première fut conclue, en 1861, par les typographes), mais si ce contrat conférait des droits et imposait des obligations aux parties contractantes, il n'avait pas le même effet à l'égard des parties au contrat individuel de travail. C'est seulement après sa consécration par le Code des obligations qu'il déploiera un effet impératif analogue à celui de la loi. L'initiative du législateur suisse fut fort remarquée à l'étranger, d'autant que la loi de 1914/1919 sur le travail dans les fabriques, dont la revision avait été entreprise avant la première guerre mondiale, prévoyait l'institution de la Commission fédérale des fabriques et de la Commission des ateliers fédéraux, et que de ce fait elle était la première à créer des organes paritaires composés d'employeurs et de travailleurs.

La crise économique des années 1930 a entravé de part et d'autre les tentatives de collaboration. Cependant, de nouvelles idéologies corporatives, apparues à l'étranger, trouvèrent des adeptes en Suisse. En Suisse romande, où le mouvement prit une extension qui n'était point négligeable, se fondèrent des corporations éphémères devant servir d'essais pratiques. Mais on vit surgir alors les problèmes délicats que pose, dans un Etat démocratique et libéral, l'introduction d'une organisation corporative.

Pendant et après la seconde guerre mondiale, la situation se prêtait évidemment, et d'une manière particulièrement favorable, à poursuivre l'étude des problèmes concernant la collaboration entre

employeurs et travailleurs. Celle-ci fut d'ailleurs l'objet de discussions animées au sein de nombreuses organisations et associations. Mais on ne se borna pas à discuter des problèmes. Au contraire, on réalisa de grands progrès, en la matière, sur le plan concret.

Mesures concrètes prises en commun

Sous notre régime économique libéral, qui laisse aux intéressés le soin de régler à leur gré les conditions de travail, notamment les salaires, la collaboration entre employeurs et travailleurs peut s'exercer sur un vaste champ. L'Etat fait parfois sentir son influence sur la formation des salaires, mais seulement à titre exceptionnel, lorsque l'intérêt du public réclame la fixation d'une rémunération équitable pour les ouvriers à domicile. Cependant, ces exceptions mises à part, les salaires et autres conditions de travail s'établissent surtout au moyen de conventions collectives, dont les clauses reflètent la collaboration entre employeurs et travailleurs.

Après la seconde guerre mondiale, le nombre des conventions collectives a augmenté considérablement. Alors qu'il y en avait seulement 300 en 1929, leur nombre a passé à environ 1000 à la fin de la guerre et il est aujourd'hui de 1650, en chiffre rond. Ces conventions collectives lient approximativement 100 000 employeurs et 900 000 travailleurs, soit, respectivement, à peu près 40% des entreprises et 60% des salariés (sans agriculture). Cette évolution numérique a marché de pair avec une évolution du contenu des conventions collectives. En effet, les clauses de ces conventions – qui, elles aussi, expriment les progrès réalisés en matière de collaboration – sont beaucoup plus riches et diverses qu'autrefois.

Il vaut la peine de mentionner particulièrement, à ce propos, la convention de paix de l'industrie des machines et des métaux, conclue en 1937 et toujours renouvelée depuis lors. Les parties contractantes s'y imposent la paix absolue du travail. Mais, ce faisant, elles ne se bornent pas à se donner mutuellement des assurances juridiques: elles en appellent au principe de la bonne foi. Elles expriment la volonté de faire consciencieusement tout ce qu'il faut pour prévenir les conflits du travail dans l'industrie des machines et des métaux ou pour aplanir les différends. Aux termes de la convention, différends et conflits seront tout d'abord examinés et, si possible, résolus dans l'entreprise même. Les litiges qui n'ont pas pu être vidés à l'amiable au sein de l'entreprise doivent être portés pour conciliation devant les « instances » des associations. Faute d'un arrangement devant ces organes, les affaires sont soumises à une commission de conciliation. Si la conciliation ne peut se faire, c'est-à-dire si l'une des parties repousse la proposition d'arrangement de la commission, cette dernière est habilitée à rendre une

sentence arbitrale dans le cadre de la convention, lorsque les parties déclarent au préalable qu'elles se soumettront à la sentence.

Les commissions ouvrières sont aussi une émanation de la collaboration. Il s'agit là d'organes consultatifs chargés de discuter avec l'employeur des questions concernant les rapports de travail. Il n'est pas obligatoire d'en instituer. La législation ne les mentionne qu'incidemment. Depuis quelques années, soit depuis que la convention collective s'est multipliée, les commissions ouvrières se sont fortement répandues. Elles n'étaient pas particulièrement nombreuses avant la première guerre mondiale, quoique la plus ancienne institution de ce genre, la « Commission de confiance des ouvriers » de la teinturerie Neftenbach, dans le canton de Zurich, ait été fondée en 1872 et ait donné satisfaction aux intéressés, semble-t-il. Des enquêtes ont établi qu'il existait seulement cinq commissions ouvrières en 1900, tandis qu'en 1944 il y en avait 600 qui, toutes, avaient été instituées en vertu de conventions collectives. Leur nombre a passé à 2500 en 1952 et il a probablement encore augmenté depuis lors. Cette consécration des commissions ouvrières par les conventions collectives représente un progrès significatif; c'est également un signe des changements intervenus, au cours de ces dernières années, dans les relations entre employeurs et travailleurs. En effet, la plupart des commissions ouvrières d'autrefois avaient été fondées sur une décision unilatérale et révocable de l'employeur.

Les mesures et institutions citées représentent des résultats patents de la collaboration entre employeurs et travailleurs. Elles garantissent la paix du travail et protègent les partenaires au marché du travail contre des inconvénients économiques. La paix du travail revêt aussi de l'importance par rapport à la politique de l'Etat: elle a aidé la Suisse à maintenir sa neutralité durant la seconde guerre mondiale. Cette paix intérieure renforçait la volonté populaire de résister jusqu'au bout. Le nombre des journées de travail perdues par suite de grèves était alors et est encore insignifiant. Il ne représente plus qu'une fraction minime de ce qu'il était encore dans les années 1930. En Suisse, les conflits collectifs du travail ont atteint leur point culminant pour la première fois en 1868, après la fondation de l'Association ouvrière internationale, et, pour la seconde fois, entre le tournant du siècle et la fin de la première guerre mondiale. On n'a pas encore oublié les années de lutte de 1918 à 1920, notamment la grève générale de 1918 et le conflit de 1920, relatif à la semaine de quarante-huit heures. Les conflits des trois années en question firent perdre environ un million et quart de journées de travail, tandis que le nombre des journées perdues au cours de la dernière décennie n'a jamais atteint 100 000 en un an, et qu'il est même tombé à environ 1000 en 1960. Comparativement aux circonstances que l'on observe dans plusieurs pays étrangers, on peut dire

de la Suisse que c'est une oasis de paix même en ce qui concerne les relations du travail.

L'encouragement de la collaboration par l'Etat

La Constitution fédérale elle-même contient des dispositions de nature à susciter la collaboration entre employeurs et travailleurs. Son article 32, 3^e alinéa, dispose que les groupements économiques intéressés seront consultés lors de l'élaboration des lois portant exécution des articles économiques et pourront être appelés à coopérer à l'application des prescriptions d'exécution. Pour leur part, les autorités administratives chargées des travaux préparatoires en matière de législation sociale consultent, en commun, et autant que possible, les associations des employeurs et celles des travailleurs. S'il y a de part et d'autre plusieurs associations intéressées, toutes sont mises en situation de collaborer, autant que faire se peut. Ajoutons que les autorités administratives, lorsqu'elles instituent des commissions consultatives en vue de discuter des affaires revêtant un caractère de politique sociale, accordent souvent aux associations des employeurs et des travailleurs la faculté de désigner une délégation paritaire dans laquelle les minorités sont équitablement représentées.

Plusieurs lois actuellement en vigueur instituent des commissions consultatives appelées à s'occuper de l'exécution et, ainsi, favorisent la collaboration entre employeurs et travailleurs. Citons à titre d'exemple la loi sur les fabriques: elle prévoit une commission, dite « des fabriques », qui doit comprendre des hommes de science et des représentants, en nombre égal, des fabricants et des ouvriers. Quant à la loi sur le service de l'emploi, elle statue que les questions de principe touchant la politique générale à suivre relativement au marché de l'emploi seront examinées par une commission consultative comprenant, outre les délégués cantonaux et des hommes de science, un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Relevons enfin qu'employeurs et travailleurs sont représentés au sein du Conseil d'administration de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, organe érigé en vertu de la loi sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents.

L'Etat encourage les efforts que font les associations pour régler les conditions de travail au moyen de conventions collectives. A cet effet, les dispositions sur la soumission de travaux prévoient que les autorités compétentes pour adjuger les commandes ont non seulement la faculté mais encore l'obligation de prendre exclusivement en considération les soumissionnaires qui traitent leur personnel conformément aux conventions collectives, là où il en existe. Les décisions qui étendent le champ d'application de conventions collectives visent au même but. On peut favoriser effi-

cacement, dans le cadre des prescriptions et des conditions régissant la décision d'extension et en certaines circonstances, les efforts ayant pour but d'améliorer et d'intensifier la collaboration, et ce en étendant à tous les membres d'une profession le champ d'application de la convention collective.

En cas de conflits collectifs du travail, l'Office fédéral et les offices cantonaux de conciliation peuvent aussi exercer une influence en aiguillant les employeurs et les travailleurs vers la collaboration. Compte tenu du principe de la subsidiarité, les offices publics de conciliation ne peuvent fonctionner, en règle générale, que si les tentatives de concilier les parties par des pourparlers directs ont échoué, et seulement s'il n'existe pas d'office contractuel paritaire de conciliation, ou bien si l'intervention d'un tel office a été vaine. Contrairement à ce qui se passe dans certains pays, les parties ne sont jamais obligées d'accepter la proposition de conciliation. Elles sont uniquement tenues de comparaître devant l'office et de participer aux débats.

Considérations finales

Dans la collaboration entre employeurs et travailleurs, les éléments purement économiques jouent, encore aujourd'hui, un rôle important. Les travailleurs suisses doivent certainement leur position actuelle, dans une large mesure, au fait qu'ils se sont mis à discuter avec le patronat, procédé qui constitue une excellente façon de collaborer. En Suisse, les intéressés tiennent compte de tendances visant à faire admettre une nouvelle conception des relations entre employeurs et travailleurs. Cette tendance s'inspire de l'idée qu'employeurs et travailleurs appartiennent à un tout et qu'ensemble, dans le cadre de ce tout, les partenaires doivent pouvoir régler leurs affaires en hommes discutant sur pied d'égalité. Aussi peut-on dire qu'en Suisse l'évolution a conduit à une large humanisation des relations entre employeurs et travailleurs.

Pour désirable que soit la collaboration entre employeurs et travailleurs, elle présente le risque – non négligeable – que ceux-ci et ceux-là, en cultivant d'un commun accord les intérêts de leurs groupements, en arrivent à les faire prévaloir sur l'intérêt général. Si le fait se produit, la bonne entente entre employeurs et travailleurs, quoique louable en soi, ne procurera aucun avantage au pays. En fin de compte, il faut que les conceptions éthiques et sociales des groupements cèdent la primauté aux conceptions éthiques et sociales qui ont un caractère général et valent pour l'économie ainsi que pour la vie sociale du peuple tout entier. Or, nous constatons que cette subordination a été respectée, en Suisse, dans le domaine de la collaboration entre employeurs et travailleurs.