

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 37 (1945)
Heft: 11

Artikel: Des rapports entre la déclaration de force obligatoire générale et la législation
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384444>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 25.11.2024

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

R. H.	déhanchement, perte des doigts de la main gauche charbonnier		mécanicien pour ins- truments de précision (doigts artificiels)
B. B.	hémiphlégie	éleveur de chiens	réparations en tous genres
T. L.	hémiphlégie	sans emploi	réparations de mon- tres et réveils

Un institut semblable destiné aux invalides du sexe féminin a été ouvert à Exeter.

*

Nos autorités, en coopération avec la Caisse nationale suisse d'assurance-accidents et les organisations privées, ont l'impérieux devoir de développer systématiquement la rééducation des invalides; nombre d'entre eux pourraient retrouver une occupation normale, ce qui réduirait les dépenses de l'assistance publique. Nous pourrions nous inspirer largement des expériences faites à l'étranger, en Grande-Bretagne notamment. De cette manière, non seulement on réduirait les pertes sèches que l'inadaptation des invalides fait subir à notre économie nationale, mais encore on rendrait à des milliers de nos concitoyens leur confiance en soi. Les tâches de l'après-guerre sont immenses; nous avons besoin de l'apport de tous pour affronter les difficultés de demain.

Des rapports entre la déclaration de force obligatoire générale et la législation.

Le principe de la « déclaration de force obligatoire générale » (D. E. F. O. G.) des contrats collectifs a encore un caractère provisoire; il repose, en effet, sur un arrêté fédéral qui arrivera à expiration à la fin de 1946. Il importera donc, prochainement, d'examiner s'il convient, d'une part, d'ancrer définitivement ce principe dans la législation et, de l'autre, d'apporter certaines modifications à la réglementation actuelle. Un article paru dans la « Nouvelle Gazette de Zurich » (N° 1303, du 28 août 1945) relève la nécessité de corriger le plus rapidement possible les insuffisances de la D. E. F. O. G. A son avis, les rapports entre la D. E. F. O. G. et la législation laissent tout particulièrement à désirer. L'auteur tient pour inadmissible que les contrats collectifs dont l'applicabilité générale a été demandée contiennent des clauses qui rompent le cadre des dispositions minimums fixées par le législateur fédéral en matière de protection du travail. Au moyen de la D. E. F. O. G., les autorités fédérales inaugureront, par le truchement des associations, une nouvelle législation sociale, subsidiaire, distincte de la législation ordinaire et qui modifierait les

bases actuelles de la protection ouvrière, laquelle est le résultat de la coopération entre employeurs et travailleurs. Si cette tendance se généralisait, elle pourrait devenir dangereuse et cette manière de déclarer de force obligatoire générale les conditions de travail finirait par ne plus répondre à l'intérêt général. La « N. Z. Z. » demande donc que force obligatoire générale ne soit prononcée que dans les limites de la législation en vigueur, de manière qu'elle ne contribue plus à créer un droit nouveau.

Cette revendication risque d'ouvrir de telles conséquences que nous ne pouvons la passer sous silence. Les fédérations qui ont demandé la D. E. F. O. G. savent que ce principe soulève de nombreuses oppositions dans l'industrie. Celle-ci s'est notamment dressée contre le versement d'un supplément de plus de 25% pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et du dimanche, comme aussi contre l'intention d'étendre la notion du travail de nuit à une plus longue période que celle qui est admise par la loi fédérale sur le travail dans les fabriques (ce qui aurait augmenté le nombre des heures pour lesquelles des suppléments doivent être payés); les employeurs se sont également refusés à des prestations plus fortes que celles que prévoit la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents. En un mot, les contrats collectifs et la D. E. F. O. G. ne doivent en aucun cas contribuer à modifier la législation en vigueur à l'avantage des travailleurs, et cela également lorsque cette dernière ne fixe que des normes minimums.

Jusqu'à maintenant, le Conseil fédéral n'a pas encore donné suite à cette revendication des associations centrales de l'industrie. Cependant, lors de la réglementation définitive de la D. E. F. O. G., la loi devra préciser que la déclaration de force obligatoire générale doit être prononcée dans les limites de la législation en vigueur.

Aux termes de l'arrêté fédéral (al. 3 de l'art. 2), force obligatoire générale ne sera pas donnée à des clauses d'un contrat collectif de travail qui seraient contraires à des dispositions impératives des lois fédérales ou de celles des cantons intéressés. Cette disposition empêche donc de déclarer d'applicabilité générale les dispositions d'un contrat collectif qui s'écartent ou prévoient de s'écarter d'une disposition impérative de la loi. En revanche, les ententes qui ne sont pas contraires à des dispositions impératives de la loi peuvent, par conséquent, être déclarées de force obligatoire générale. Partant, toute disposition d'un contrat collectif qui est plus favorable pour le travailleur qu'une disposition légale minimum n'enfreint pas le droit impératif, de sorte que, de ce point de vue également, on ne peut rien objecter à la D. E. F. O. G. Si la loi sur le travail dans les fabriques prescrit, par exemple, que la durée normale du travail ne peut être augmentée et le travail de nuit et du dimanche autorisé que si l'employeur paye un supplément de 25%, l'autorisation nécessaire ne peut être refusée que si le patron ne veut pas payer tout ou partie de ce supplément. Mais si le fabricant s'en-

gage à verser un supplément supérieur, il continue de respecter la loi qui prescrit 25%, cette dernière n'interdisant pas d'accorder un taux plus élevé. Un accord de ce genre n'est donc en rien contraire à la loi. Nous ne voyons donc pas pour quelles raisons des dispositions de ce genre ne pourraient être déclarées de force obligatoire générale. Il se peut évidemment que l'on empiète par là sur la législation en matière de protection ouvrière, laquelle, comme le relève la « N. Z. Z. », est le résultat d'une collaboration entre employeurs et travailleurs. Mais cet « empiètement » est alors l'œuvre d'un contrat collectif qui, plus nettement que la loi, est le résultat d'une entente entre patrons et salariés. Plus encore, il s'agit d'une entente directe, laquelle doit — en admettant que la disposition visée doive être déclarée d'applicabilité générale — être approuvée par la majorité des employeurs et des salariés. A notre avis, la différence réside dans le fait que le contrat collectif reflète les conditions réelles du moment, tandis que la législation est souvent en retard sur l'évolution. On peut admettre que la loi sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents, par exemple, a tenté de réaliser un équilibre en prescrivant que les primes doivent être supportées par les patrons et les salariés. Mais plus de trente ans se sont écoulés depuis lors et de nouvelles conceptions se font jour en matière d'assurance sociale. Faut-il donc se cramponner à des dispositions minimums et refuser la déclaration de force obligatoire générale à une disposition — acceptée de plein gré par plus de la moitié des employeurs — imposant à ces derniers de nouvelles prestations en matière d'assurance?

La possibilité de munir de la D. E. F. O. G. des dispositions de ce genre ne constitue pas un danger pour la simple raison que la majorité des employeurs doivent être consentants et que les autres conditions fixées pour l'octroi de la D. E. F. O. G. doivent être préalablement remplies. Comme on le sait, la D. E. F. O. G. est refusée pour les dispositions contraires à l'intérêt général. Il importera donc de préciser dans chaque cas d'espèce si une disposition est conforme ou non à l'intérêt général. D'ailleurs, les autorités conservent la possibilité de refuser la déclaration de force générale obligatoire aux dispositions qui imposent aux employeurs des prestations supérieures aux normes minimums. Néanmoins, le fait d'exclure — comme le demande la « N. Z. Z. » — la possibilité de déclarer de force obligatoire générale des dispositions de ce genre réduirait largement l'intérêt que les organisations ouvrières portent à la déclaration de force obligatoire générale.