

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 65 (1973)
Heft: 3

Artikel: Le contrat de travail en droit suisse
Autor: Berenstein, Alexandre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385690>

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>

Le contrat de travail en droit suisse

*Par Alexandre Berenstein, juge au Tribunal fédéral,
professeur honoraire de l'Université de Genève*

Les dispositions du Code suisse des obligations relatives au contrat de travail viennent de subir une refonte intégrale. En effet, par la loi du 25 juin 1971, les titres X et X bis du Code des obligations de 1911, qui concernent le contrat de travail et le contrat d'apprentissage, ont été abrogés et remplacés par des dispositions nouvelles modifiant substantiellement la situation juridique dans le domaine des relations de travail¹.

Le moment paraît donc propice pour faire le point sur la notion du contrat de travail en droit suisse et pour examiner quelles sont à cet égard les innovations qui caractérisent les dispositions légales nouvelles.

Il sied de relever tout d'abord que le législateur suisse n'a pas suivi l'exemple des pays qui ont considéré que la place du contrat de travail ne se trouvait pas dans le cadre du droit civil et que les rapports juridiques qu'il réglemente entrent dans le cadre d'une autre discipline juridique, le droit du travail. Le législateur a au contraire suivi la conception traditionnelle qui tend à faire du contrat de travail un contrat du droit des obligations, aux côtés des autres contrats tels que la vente, le prêt, le bail ou l'entreprise. Le contrat de travail demeure ainsi enserré dans le cadre du Code des obligations, à la place qu'il y occupait jusqu'ici.

Mais le législateur – et cela est vrai d'ailleurs, mais dans une moindre mesure, du droit ancien comme du droit nouveau – n'a pu faire autrement que de tirer les conséquences inéluctables des caractéristiques spéciales du contrat de travail en dérogeant sur des points essentiels aux règles générales qui régissent les autres contrats et qui figurent dans la « partie générale » du Code des obligations.

I.

La formation du contrat

L'une des principales caractéristiques qui distinguent le contrat de travail des contrats de droit civil réside dans les règles relatives à la formation de ce contrat.

Selon l'article premier du Code des obligations (CO), relatif à la formation des contrats en général, le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, mani-

¹ *Recueil des lois fédérales*, 1971, p. 1461.

festé leur volonté. L'article 2 précise que si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels, le contrat est réputé conclu, lors même que des points secondaires ont été réservés, ces points secondaires étant, sauf accord entre les parties, réglés par le juge. En d'autres termes, d'une façon générale, pour qu'un contrat soit valablement conclu, il faut que les parties aient, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté sur les points essentiels dudit contrat. Le contrat n'est pas conclu lorsqu'il n'y a pas eu accord des parties sur l'un quelconque de ces points essentiels. Le juge ne saurait suppléer la volonté exprimée par les parties sur un tel point, sur l'un des *essentialia negotii*.

Cette règle, applicable à tous les contrats, ne l'est pas au contrat de travail. Selon l'article 320, alinéa 2, CO, le contrat individuel de travail est «réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire» (ce texte de l'article 320 nouveau ne diffère guère de l'ancien, sauf quelques modifications purement rédactionnelles)².

La présomption résultant de cette disposition est une présomption irréfragable, qui ne peut être renversée par la preuve contraire. Dès qu'il y a relation de travail et que certaines circonstances objectives sont réunies, l'existence de cette relation entraîne la naissance d'un «contrat individuel de travail».

Il peut y avoir ainsi contrat de travail alors même que les parties n'avaient pas l'intention de conclure un tel contrat, mais que les conditions objectives de leurs rapports permettent d'admettre son existence, notamment parce que la rémunération apparaît être le but du travail. Comme le disent la doctrine et la jurisprudence, «dès que les conditions de l'article 320, alinéa 2, CO, sont réunies, la cause du travail fourni est présumée être le contrat de travail et non un autre rapport de droit. La volonté intime des parties n'est pas déterminante»³.

Si, d'après la définition légale de l'article 319 CO, il n'y a pas contrat de travail sans obligation pour l'employeur de payer un salaire, et que par conséquent cette obligation constitue l'un des *essentialia negotii* de ce contrat, le contrat de travail peut donc, en dépit de l'article 2

² Avant le code de 1911, le premier code fédéral, celui de 1881, prévoyait, dans son article 338, que «même à défaut de stipulation expresse, une rémunération est due par celui qui s'est fait promettre les services lorsque, eu égard aux circonstances, il ne pouvait les supposer gratuits»; c'est une disposition semblable que l'on trouve dans le § 612 du *BGB* allemand de 1896. Le code suisse de 1911 et la révision de 1971 vont plus loin en modifiant expressément, pour le contrat de travail, les conditions légales de la formation du contrat.

³ *Recueil officiel des arrêts du Tribunal fédéral (ATF)*, 1969, II, 131, arrêt Spreuer, 13 mai 1969.

du Code, être conclu sans que les parties se soient mises d'accord sur ce «point essentiel». En cas de litige, il appartiendra au juge de déterminer le montant du salaire que l'employeur devra payer au travailleur ainsi qualifié de salarié, tout comme si le montant du salaire constituait un point secondaire.

Ainsi, avant même que fût développée la théorie de la relation de travail, le législateur suisse avait pris conscience du fait qu'en matière de contrat de travail, il n'est pas possible de se fonder sur des critères formalistes pour la formation du contrat. La solution qu'il a adoptée consiste à dire que, dans certains cas, l'existence d'une relation de travail entraîne la formation d'un contrat.

C'est avant tout dans le domaine des rapports familiaux que la disposition a trouvé application. La femme qui travaille dans l'entreprise de son mari est-elle liée à celui-ci par un contrat de travail? Et *quid* du mari qui travaille dans l'entreprise de son épouse? A la lumière de l'article 320, les tribunaux examinent si les rapports entre les parties sont basés avant tout sur le droit de la famille ou si leurs obligations réciproques résultent de l'existence d'un contrat de travail⁴.

II.

La nullité du contrat

Dans le même ordre d'idées, il convient de se pencher quelques instants sur les dispositions nouvelles du Code des obligations relatives à la nullité du contrat de travail. A vrai dire, la loi ne contient pas, en ce qui concerne ce contrat, des dispositions spéciales sur la nullité en elle-même, qui demeure régie par les dispositions générales du Code, soit par l'article 20, aux termes duquel :

«Le contrat est nul s'il a pour objet une chose impossible, illicite ou contraire aux mœurs. Si le contrat n'est vicié que dans certaines de ses clauses, ces clauses sont seules frappées de nullité, à moins qu'il n'y ait lieu d'admettre que le contrat n'aurait pas été conclu sans elles.»

Mais la loi régit d'une façon spéciale les *conséquences* de la nullité dans le domaine du contrat de travail. Si le contrat est radicalement nul du fait, par exemple, d'une interdiction d'emploi s'appliquant au travailleur ou du fait que l'une des parties au contrat n'a pas l'exercice des droits civils, ou du fait encore de vices du consentement, quelles en seront les conséquences sur les droits des parties? Le travailleur ne pouvant réclamer le salaire, il en était réduit, sous le régime de l'ancienne loi, à réclamer devant les tribunaux la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité pour enrichis-

⁴ Voir notamment ATF, 1940, II, 232; 1948, II, 208; 1956, II, 95; 1969, II, 131.

sement illégitime. Le législateur a tenu compte du caractère particulier du contrat de travail pour admettre que, même en cas de nullité du contrat, le salaire demeure dû au travailleur aussi longtemps, d'une part, que ce travailleur est de bonne foi et, d'autre part, qu'aucune des parties ne se prévaut de la nullité du contrat.

Autrement dit, il suffit qu'il existe une «relation de travail» pour qu'elle entraîne pour les parties des droits et obligations qui sont identiques à ceux qui existeraient s'il y avait de véritables rapports contractuels. Ces droits et obligations prennent naissance avec la «relation de travail», c'est-à-dire avec le commencement du travail. Ils prennent fin dès que l'une des parties se prévaut de la nullité du contrat.

L'article 320, alinéa 3, nouveau a dès lors la teneur suivante:

«Si le travailleur fournit de bonne foi un travail pour l'employeur en vertu d'un contrat qui se révèle nul par la suite, tous deux sont tenus de s'acquitter des obligations découlant des rapports de travail, comme s'il s'agissait d'un contrat valable, jusqu'à ce que l'un ou l'autre mettent fin aux rapports de travail en raison de l'invalidité du contrat.»

III.

Droit public et droit civil

Le législateur et la pratique suisses font une distinction très nette entre les règles légales relevant du droit public et celles qui relèvent du droit civil. En principe, les règles de droit public se trouvent inscrites dans des lois spéciales, notamment, dans le domaine du droit du travail, dans la loi sur le travail de 1964, qui codifie les règles de protection des travailleurs dans la plupart des branches de la vie économique (industrie, commerce, artisanat). Quant aux règles du droit civil, elles sont inscrites dans leur quasi-totalité dans le Code des obligations.

Mais la distinction entre droit public et droit civil joue un rôle tout particulier dans la délimitation des compétences entre la Confédération et les cantons. Les cantons ont conservé, en matière de droit public, des compétences – compétences qui à l'heure actuelle sont, il est vrai, très restreintes – mais qu'ils ont presque totalement perdues en matière de droit civil. C'est ainsi que la protection des travailleurs agricoles, n'ayant pas été réglementée par la Confédération, demeure du ressort des cantons, tandis que les règles sur le contrat de travail des travailleurs agricoles ne peuvent être édictées que par la Confédération. La doctrine a depuis longtemps discuté des effets de l'application des règles de droit public cantonal ou

fédéral sur les rapports de droit civil entre employeurs et travailleurs. Le problème n'avait jusqu'ici pas été résolu par la loi. Il l'avait été de façon diverse par la jurisprudence. Celle-ci, après avoir hésité, a fini par admettre que les règles de droit public, même cantonales, peuvent avoir une incidence sur les rapports de droit civil liant l'employeur au travailleur. C'est la position qui a été notamment admise par le Tribunal fédéral dans un arrêt de 1947, où il a statué qu'il serait « excessif d'empêcher un canton qui, pour le bien commun, introduit une réforme sociale en harmonie avec le droit privé fédéral, d'en accroître l'efficacité par un moyen de droit civil. Lorsqu'une institution cantonale se concilie avec le droit privé fédéral, la légitimité des moyens mis en œuvre ne doit pas s'apprécier selon des critères purement formels »⁵.

La nouvelle loi dispose expressément que « si des dispositions de la Confédération ou des cantons sur le travail et la formation professionnelle imposent à l'employeur ou au travailleur une obligation de droit public susceptible d'être l'objet d'un contrat individuel de travail, l'autre partie peut agir civilement en vue d'obtenir l'exécution de cette obligation » (art. 342, al. 2, CO).

Cette disposition offre un très grand intérêt, car le rapprochement, qui avait été esquissé par la jurisprudence, entre le droit public et le droit civil, se trouve ainsi définitivement consacré par la loi. Les règles de droit public n'entraînent pas seulement des effets de droit public, mais aussi, en tout cas dans le domaine du droit du travail, des effets de droit privé. C'est en ce qui concerne l'application des règles du droit public cantonal que, jusqu'ici, le problème était le plus discuté: certains auteurs, en effet, pensaient que le droit public cantonal ne saurait avoir d'effet direct sur les rapports de droit civil, ceux-ci étant régis par le droit fédéral auquel le droit cantonal doit céder la primauté. On a cependant admis, avec la nouvelle disposition, que, puisque le droit fédéral autorisait les cantons à légiférer en matière de droit public, et, bien entendu, dans cette mesure seulement, il y avait lieu d'en tirer les conséquences et de dire que les effets de cette législation s'appliqueraient aux rapports individuels de travail tout comme les règles de droit civil. Ainsi se trouve colmaté le fossé qui, en cette matière, séparait le droit public du droit civil. Cette règle, certes, ne s'applique qu'au droit du travail et n'a pas d'effet, direct en tout cas, sur les autres contrats du droit civil. Mais il n'est pas impossible que, dans certains cas, la jurisprudence ne puisse s'inspirer de l'article 342 pour appliquer des principes analogues dans des cas où l'analogie de la situation appellerait une solution de même nature.

⁵ *Semaine judiciaire*, 1947, p. 585, arrêt Association suisse des maîtres-relieurs, 25 septembre 1947.

IV.

La définition du contrat

Ayant vu quels sont les principes généraux qui s'appliquent au contrat de travail, il nous faut maintenant en arriver à la définition de ce contrat.

D'après le droit nouveau, il y a «contrat individuel de travail» lorsque «le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni» (art. 319, al. 1, CO).

Cette définition diffère de l'ancienne, qui voyait dans le contrat de travail la convention par laquelle une personne (l'employé) promet à une autre (l'employeur) son travail, pour un temps déterminé ou indéterminé, contre paiement d'un salaire. Au lieu de «promettre son travail», le travailleur «s'engage à travailler au service de l'employeur». Cette différence de formulation correspond-elle à une différence de fond?

Oui, d'après le message présenté par le Conseil fédéral à l'appui du projet de loi. Le gouvernement entendait, en employant cette formule, exclure en principe du domaine du contrat de travail les rapports juridiques entre les membres des professions libérales et leurs employeurs. Dans le Code de 1911, il était expressément prévu que les dispositions légales relatives au contrat de travail s'appliquaient également «aux contrats portant sur des travaux qui supposent une culture scientifique ou artistique spéciale et qui s'exécutent contre paiement d'honoraires, quand ces conventions présentent d'ailleurs les éléments constitutifs du contrat de travail» (art. 361). Les derniers mots de cette disposition démontraient bien, cependant, que l'on n'entendait pas, par là, créer un régime spécial pour les membres des professions libérales liés par un contrat de travail, mais seulement exclure tout doute quant à l'applicabilité à leur égard des dispositions relatives à ce contrat. C'est bien ainsi, d'ailleurs, que l'entendait la doctrine unanime.

Or le gouvernement, tout en écartant dans le projet de loi la disposition de l'article 361 ancien, indiquait qu'il s'agissait de soumettre dorénavant aux dispositions du contrat de mandat ou d'entreprise les rapports juridiques liant, par exemple, avec son employeur, «un médecin ou un avocat travaillant comme employé»⁶ – ce qui aurait réduit la protection que la loi accorde aux travailleurs des professions libérales. Avec l'expression «s'engage à travailler au service de l'employeur», on entendait placer en dehors du cadre du contrat de travail les membres des professions libérales qui, d'après le

⁶ *Feuille fédérale*, 1967, vol. II, p. 285.

message du Conseil fédéral, accomplissent leur travail d'une façon indépendante⁷. Finalement, cependant, le Conseil fédéral a renoncé à la conception ainsi exprimée dans son message et admis que la nouvelle formulation ne modifiait pas la nature du contrat individuel de travail⁸.

Dès lors, on ne peut, semble-t-il, en définitive, tirer aucune conclusion de la différence de formulation entre l'ancienne et la nouvelle définition légale du contrat de travail.

V.

La réglementation du contrat

En modifiant la réglementation du contrat de travail après soixante années d'application du Code des obligations révisé en 1911, il s'agissait naturellement d'améliorer la protection accordée par ce code au travailleur – protection qui était devenue insuffisante – et d'adapter le droit à l'évolution sociale qui était survenue depuis lors. C'est ainsi que le Code supprime toute distinction entre les différentes catégories de travailleurs – ouvriers, employés et domestiques – et réglemente d'une façon générale la situation juridique du «travailleur», ce terme englobant l'ensemble des catégories que l'on distinguait autrefois, notamment en ce qui concerne les périodes de paiement du salaire et les délais de congé. Pour tous les travailleurs, le salaire doit être payé en principe à la fin de chaque mois (art. 323) et le délai de congé légal est fixé, pour tous, à un mois au cours de la première année d'emploi, à deux mois de la deuxième à la neuvième année et à trois mois dès la dixième année (art. 336 a et 336 b).

Cette suppression de la discrimination entre les différentes catégories de travailleurs est bienvenue. Cependant, elle subsiste toujours dans la législation protectrice des travailleurs, notamment en ce qui concerne la limitation de la durée du travail (art. 9 de la loi sur le travail). La situation qui en résulte est assez curieuse, car la distinction dont il s'agit est tirée du droit civil; elle a été transportée dans le droit public, mais vient d'être supprimée dans le droit civil tout en étant maintenue dans le droit public!

Il convient d'autre part de mentionner, parmi les améliorations

⁷ Le Conseil fédéral s'inspirait ainsi de la distinction que fait la doctrine allemande entre le *Dienstvertrag* et l'*Arbeitsvertrag*, ce dernier seul créant un lien de dépendance particulier entre l'employeur et le travailleur. Mais le droit allemand, contrairement à ce que prévoyait le message du gouvernement suisse, fait bénéficier les membres des professions libérales liés par un *Dienstvertrag* des dispositions du *BGB* relatives à ce contrat.

⁸ *Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale*, Conseil national, 1969, p. 428.

apportées à la situation du travailleur, celles qui concernent la situation du travailleur malade: la résiliation du contrat est interdite pendant les quatre premières semaines de la maladie au cours de la première année d'emploi, et pendant les huit premières semaines au cours de la deuxième année (art. 336 e), ainsi qu'au cours des huit semaines qui précèdent ou suivent l'accouchement d'une travailleuse.

Jusqu'ici, le problème de la quittance pour solde de compte n'était réglé que partiellement. Il l'était quant aux effets de cette quittance sur les obligations résultant pour l'employeur d'une convention collective. Toute renonciation du travailleur à ses droits était inefficace lorsque, par cette renonciation, il abandonnait un droit qu'il tirait d'une convention collective. Il était anormal que la même réglementation ne s'appliquât pas aux droits que le travailleur tire d'une disposition impérative de la loi. Cette lacune se trouve actuellement comblée par l'article 341 du Code, aux termes duquel «le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective».

Certaines des dispositions du Code instituent des règles absolument impératives, c'est-à-dire auxquelles il n'est pas possible de déroger de quelque façon que ce soit, d'autres instituent des règles relativement impératives, c'est-à-dire auxquelles on ne peut pas déroger au détriment d'une des parties (normalement, de la partie la plus faible). Mais, d'une manière générale, la jurisprudence a admis que le caractère impératif d'une disposition n'empêchait pas la partie qui en tirait un droit de renoncer à ce droit au moment de l'échéance de la prestation. C'est, en principe, la renonciation anticipée seule qui était prohibée. C'est ainsi qu'à l'échéance d'une prestation de salaire, rien n'interdisait au travailleur de renoncer à tout ou partie de sa créance, alors même que l'existence de celle-ci résultait d'une disposition impérative de la loi. A moins de rapporter la preuve de la présence d'un vice de la volonté, une telle renonciation était parfaitement valable. Avec la nouvelle disposition légale, dans le domaine du contrat de travail, les dispositions impératives – qu'elles soient absolument ou relativement impératives – sont en même temps des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé au détriment du travailleur, même au moment de l'échéance. Cette règle renforce dans une mesure importante la protection que le droit civil accorde au travailleur. Il en résulte que toute renonciation intervenue pendant les périodes prévues par l'article 341 sera inefficace et que le travailleur pourra continuer à se prévaloir de la disposition à laquelle il aurait déclaré renoncer.

Mais une autre caractéristique essentielle de la nouvelle réglementation consiste dans la protection que, pour la première fois, la loi a entendu accorder à l'employeur. Alors que, jusqu'ici, le législateur

s'était préoccupé avant tout de protéger le travailleur et que les dispositions impératives de la loi étaient destinées à cette fin, le Conseil fédéral, suivi par le Parlement, a estimé que l'employeur avait, lui aussi, besoin de la protection légale. Dans son message, le Conseil fédéral s'exprimait dans les termes suivants :

«En période de plein emploi et de suremplei, la situation économique des travailleurs s'est complètement modifiée. Leur état de dépendance a cessé, de telle sorte que ce n'est plus le salarié qui doit s'efforcer de trouver une place, mais l'employeur qui est contraint de rechercher de la main-d'œuvre. Dans les conditions actuelles, la dépendance à l'égard de l'employeur n'existe également plus dans la grande majorité des cas, même si elle n'a pas complètement disparu pour certaines catégories de travailleurs, la main-d'œuvre à domicile par exemple. Sans doute le législateur ne doit-il pas se fonder uniquement sur les conditions de l'heure, mais régler également les rapports de travail compte tenu des fluctuations de l'économie et du marché du travail. Comme le plein emploi restera, selon toute probabilité, un but reconnu de la politique économique de l'Etat, le travailleur ne retombera plus, à l'avenir, dans l'état de dépendance où il se trouvait autrefois...

«Il est clair que le droit en matière de contrat de travail doit garantir et protéger les intérêts légitimes des salariés, étant donné que les rapports de travail exigent que le travailleur mette en œuvre ses forces et que l'organisation de sa vie s'en trouve largement influencée. Mais il importe également que ce droit sauvegarde les intérêts légitimes des employeurs, puisqu'il doit créer un régime répondant équitablement aux intérêts des deux parties⁹.»

C'est dans cette perspective que le législateur a entendu améliorer sur certains points la situation de l'employeur. Ainsi, en cas d'«abandon injustifié de l'emploi» par le travailleur, l'employeur a droit en principe à une indemnité forfaitaire égale au quart du salaire mensuel, à laquelle doit s'ajouter la réparation du dommage supplémentaire (art. 337 d). L'employeur ne sera donc plus tenu, en pareil cas, de prouver son dommage pour obtenir une indemnité, ce qu'il devait, en principe, faire jusqu'ici (il n'était libéré de cette obligation qu'à l'égard des ouvriers des entreprises industrielles, mais l'indemnité à laquelle il avait droit dans ce cas ne s'élevait qu'à trois jours de salaire). En rapportant la preuve, il pourra recevoir une indemnisation complète.

D'autre part, toute une série de dispositions légales ont été déclarées de caractère *absolument* impératif et ne peuvent donc faire l'objet d'une dérogation «ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur» (art. 361). Il en est ainsi, par exemple, de la

⁹ *Feuille fédérale*, 1967, vol. II, pp. 282-284.

réglementation des heures de travail supplémentaires, ou encore du salaire afférent aux vacances. C'est ainsi que, si la loi est appliquée à la lettre, la validité d'une réglementation des heures supplémentaires par convention collective pourra être mise en doute, de même que les dispositions conventionnelles prévoyant le paiement d'un pécule de vacances pourront être considérées comme nulles. Sur ce plan, la loi nouvelle, qui limite la réglementation des conditions du travail par convention collective, s'inscrit certainement en recul par rapport à la législation antérieure.

* * *

Progressiste sur certains points, la loi nouvelle apparaît ainsi rétrograde sur d'autres. Il ne serait pas surprenant que, d'ici peu de temps, elle nécessite certaines retouches. Mais les imperfections qu'elle révèle ne doivent pas faire oublier les innovations heureuses que, par ailleurs, elle apporte.

Les travailleurs et l'Europe

Par Heinz Oskar Vetter, président de la Confédération des syndicats allemands (DGB)

Le nombre des critiques émises par l'ensemble du salariat à l'égard de la conception de l'Europe basée sur le Traité de Rome n'a pas diminué. Il est certes indéniable que l'intensification des échanges de marchandises au sein de la CEE a contribué d'une manière essentielle au relèvement général du niveau de vie. Les succès économiques des communautés européennes sont incontestables et ont conduit finalement aussi à la décision de la Grande-Bretagne, de l'Irlande, et du Danemark, d'adhérer à ces Communautés. Nul ne tiendra à nier que l'adhésion des pays candidats est le triomphe d'une conception qui a également été approuvée quant à son principe par la Confédération des syndicats allemands. Cette attitude au fond positive a une nouvelle fois été confirmée lors du récent Congrès fédéral du DGB, à Berlin-Ouest, par une multitude de résolutions.

Ceci n'exclut pas que les syndicats allemands ont eux aussi des raisons très sérieuses de se livrer à une considération critique d'une évolution caractérisée également par des négligences, et qui, pour cette raison, doit être corrigée quant à ses bases essentielles.