

*Les 100 ans de la CCT*

# La convention collective de travail – un modèle pour l’avenir

L’importance de la convention collective de travail pour le partenariat social a été au centre d’une rencontre qui s’est tenue à Berne à l’occasion du centenaire de cet instrument en Suisse. Le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, M. Thomas Daum (Union patronale suisse) et Paul Rechsteiner (Union syndicale suisse) ont formulé des appréciations très largement concordantes sur ces acquis. Les divergences ont surtout porté sur les perspectives d’avenir. **Par Daniela Baumann**

Les représentants des employeurs et des travailleurs ont exprimé un avis unanime: la convention collective de travail (CCT) ancrée il y a cent ans dans le Code des obligations a fait ses preuves. Le conseiller fédéral Schneider-Ammann a dit le plus grand bien, lui aussi, de cet instrument de réglementation des conditions de travail dans les branches ou entreprises: «Je suis intimement convaincu que nous ne nous porterions pas aussi bien sans un partenariat social efficace. La CCT est à la fois l’expression et l’instrument de ce partenariat.»

A l’occasion de cette journée organisée à l’enseigne des 100 ans des CCT par l’Union patronale suisse (UPS), l’Union syndicale suisse (USS) et Travail.Suisse, le ministre de l’économie a loué l’engagement tant des employeurs que des travailleurs en faveur des CCT. C’est la «voie royale» et la «recette du succès de notre marché du travail libéral». Le conseiller fédéral voit dans la paix sociale et l’adaptabilité des clauses des CCT à de nouvelles exigences un plus pour l’économie suisse en comparaison internationale.

## Le partenariat social s’impose à plusieurs titres

M. Thomas Daum, directeur de l’Union patronale suisse, d’accord avec M. Schneider-Ammann, a affirmé que les CCT doivent pouvoir être aménagées en fonction de la situation qui règne dans les branches et entreprises ainsi que sur le marché du travail. Il n’est pas possible d’y parvenir par la fixation de prétentions juridiques strictes. C’est pourquoi une réglementation globale par le lé-



*Thomas Daum, directeur de l’Union patronale suisse, lors de la journée commémorative de la CCT à Berne.*

gislateur doit venir au second plan par rapport aux conventions collectives contractuelles, a poursuivi M. Daum.

D’un point de vue patronal, divers arguments militent en faveur du partenariat social et de la convention collective de travail. Des relations constructives entre employeurs et travailleurs se substituant aux conflits du travail archaïques ont eu au fil du temps une influence positive sur la productivité et la capacité d’innovation des entreprises, a souligné M. Daum. La valeur de la paix du travail dans notre pays se mesure à l’image du «Swissness», à la fiabilité et à la qualité de notre industrie d’exportation. Cette réputation nous offre toujours un important avantage comparatif. En fin de compte, le taux d’activité élevé de la Suisse en comparaison internationale, son faible taux de chômage, ses hauts niveaux de salaires

et ses prestations sociales de qualité bénéficient aux deux parties: «Ce qui est bénéfique aux entreprises l’est aussi pour leurs employés», a conclu le directeur de l’UPS.

Paul Rechsteiner, président de l’Union syndicale suisse, a relevé que les CCT étaient un succès surtout en raison de l’influence positive qu’elles exercent sur l’équité salariale: «Les conventions collectives de travail sont une réussite parce qu’elles garantissent aux salarié(e)s une participation bien plus grande et plus équitable au résultat économique de leur branche.» De plus, la Suisse doit ses progrès décisifs en matière de politique sociale aux conventions collectives. Et M. Rechsteiner de mentionner par exemple les réglementations sur les vacances et la prévoyance-vieillesse obtenues via les caisses de pension: «Sans les acquis du passé au chapitre des con-

ventions collectives, il n'aurait pas été imaginable de formuler des prétentions juridiques dans ces domaines.»

### **Pour des syndicats forts et «intelligents»**

Bien que les relations entre partenaires sociaux ne soient pas fondées sur une «attirance mutuelle», comme l'a indiqué le président de l'USS, elles sont nécessaires aux deux parties et doivent être empreintes de respect et de reconnaissance. «Nous avons besoin de syndicats forts, mais aussi intelligents», a déclaré M. Daum. Paul Rechsteiner pour sa part a décrit la situation ainsi: «Le pire qui puisse arriver à un syndicat, c'est de ne pas avoir d'interlocuteur du côté des employeurs.»

Pour autant, il n'y a pas toujours unanimité des points de vue sur l'expression concrète du «fair play» dans les relations entre partenaires sociaux. M. Rechsteiner estime que renforcer la protection contre les licenciements au profit des

membres des comités d'entreprise et des représentants syndicaux dans les entreprises est une question de respect. Pour M. Daum, il est inacceptable qu'une partie contractante mette en jeu la paix du travail par des journées «d'action», voire des grèves d'avertissement, ou qu'elle cherche la confrontation par la voie des médias plutôt que le dialogue avec le partenaire social. Le directeur de l'UPS a également mis en garde contre la «juridisation» de secteurs qui dès l'origine étaient laissés en apanage aux partenaires sociaux, citant par exemple l'actuelle exigence syndicale d'un salaire minimum légal.

### **Nouvelles exigences dans un environnement mondialisé**

Aux yeux des employeurs, un des impératifs majeurs des partenaires sociaux doit consister à préserver les conditions de compétitivité de la place économique suisse, compte tenu surtout du problème actuel du franc fort. Thomas

Daum a dès lors plaidé pour la liberté d'action dans les conventions collectives, afin que les entreprises puissent réagir adéquatement à l'évolution du climat concurrentiel.

De leur côté, les syndicats accordent une haute priorité à la déclaration de force obligatoire (DFO) des conventions

*«Ce qui est bénéfique aux entreprises l'est aussi pour leurs employés»*

collectives. Dans un marché du travail européen ouvert, il est d'autant plus important, disent-ils, de veiller à ce que les employeurs n'offrent pas, hors CCT, des salaires inférieurs aux salaires habituels pratiqués dans la branche. «La déclaration de force obligatoire est garante du bon ordre de la branche», déclare Paul Rechsteiner, qui réclame dès lors davantage de ressources pour les autorités responsables afin de leur permettre à l'avenir de mettre en œuvre plus rapidement et plus efficacement des DFO. Les syndicats tablent en outre sur de nouvelles solutions de branche, axées notamment sur la retraite anticipée.

Paul Rechsteiner prédit un «grand avenir» à la CCT si les deux parties reconnaissent qu'il est dans leur intérêt d'associer tous les employés d'une branche à son développement. Thomas Daum conclut en rappelant plus sobrement l'adhésion sans faille de l'Union patronale au partenariat social. Il se dit «convaincu par l'instrument de la convention collective de travail, tout en restant vigilant quant à l'aménagement de son contenu». ■

### **La CCT en Suisse: une histoire mouvementée**

La Suisse connaît ici et là des conventions collectives de travail – parfois sous des appellations différentes – comme contrat collectif ou convention tarifaire – au 19<sup>ème</sup> siècle déjà. Au début de 1912, la CCT a été introduite dans le CO révisé, et avec elle la base légale des réglementations contractuelles entre employeurs et travailleurs. L'application pratique a toutefois suivi avec retard: vers la fin des années 1920, moins de 10 pour cent des personnes actives pouvaient être potentiellement au bénéfice d'une CCT, ou contrat collectif. La percée eut lieu juste avant et vers la fin de la seconde guerre mondiale, grâce à des branches pionnières comme l'horlogerie, l'industrie des métaux et l'industrie du bois. En 1951, une bonne moitié des travailleurs étaient couverts par une CCT.

Après un fléchissement observé dans les années 90, l'évolution fit place à une reprise fulgurante au cours de cette dernière décennie. Aujourd'hui, 1,7 million de personnes et la moitié environ des actifs concernés sont soumis à une CCT. A l'avenir, le contenu des conventions collectives devrait porter de plus en plus sur les thématiques de l'égalité hommes-femmes, de la compatibilité famille-travail ou encore de la formation initiale et continue. ■

[www.employeur.ch](http://www.employeur.ch)