



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

La loi et les CCT ne s'excluent pas mais se complètent

Nous misons en tant que syndicalistes sur le développement des CCT. Celles-ci permettent de régler de façon optimale les conditions de travail et ont de nombreux avantages

Si les employeurs étaient invités à choisir aujourd'hui, dans un sondage d'opinion, entre la loi et le partenariat social pour réglementer les conditions de travail, ils répondraient sans une seconde d'hésitation: «Le partenariat social!» Les mêmes milieux reprochent aux syndicats de tourner le dos au partenariat social. Or, c'est une contre-vérité flagrante, comme me l'ont appris quatre décennies d'expérience professionnelle.

Par le passé, ce sont la plupart du temps les syndicats qui ont dû convaincre les employeurs de l'utilité d'une convention collective de travail. Les CCT ont souvent été le fruit de durs conflits. Une fois introduites, les protagonistes n'ont plus voulu y renoncer. Et pourtant, bien des patrons se battent encore en Suisse contre les CCT. La moitié d'entre eux ne connaissent que par ouï-dire cette forme contraignante de partenariat social. La NZZ elle-même s'est récemment désolée en constatant une légère augmentation du nombre d'assujettis «en contradiction avec le modèle suisse de marché du travail libéral» (04.10.2014)! On le voit bien: les éloges du partenariat social ne sont que du verbiage et un écran de fumée. Des pans entiers des milieux patronaux ne veulent pas de réglementation sociale, ni au niveau légal, ni dans les CCT.

Parfois, les employeurs eux-mêmes optent pour la voie législative, par exemple dans le dossier des heures d'ouverture des magasins. Les détaillants préconisent ainsi une nouvelle loi fédérale qui autoriserait les commerces à rester ouverts de nuit, dimanche compris. En revanche, les représentants des associations faîtières du commerce de détail sont hostiles à l'introduction de toute limite ou compensation en la matière par le biais de CCT.

De même, le patronat insiste pour légiférer sur les questions de droit civil et, plus généralement, sur les devoirs des travailleurs(euses). Mais dès qu'il s'agit de leurs droits, ce même patronat invoque le «partenariat social» pour s'esquiver.

Nous misons en tant que syndicalistes sur le développement des CCT. Celles-ci permettent de régler de façon optimale les conditions de travail et ont de nombreux avantages. Elles peuvent être taillées sur mesures pour des secteurs spécifiques, elles associent les travailleurs(euses) à la mise au point de leurs conditions de travail, elles mettent sur pied d'égalité la branche entière pour éviter toute concurrence déloyale. Quand elles sont déclarées de force obligatoire, comme dans les métiers de la construction et de l'artisanat, elles permettent d'assurer des conditions minimales à tous les salarié(e)s d'une branche, et s'appliquent aussi aux entreprises étrangères qui travaillent en Suisse. Sans déclaration de force obligatoire, la porte serait grande ouverte au dumping salarial.

Cela ne signifie pas pour autant que toute réglementation légale soit superflue. Il est absolument faux d'opposer la loi et les CCT. La loi fédérale sur le travail a été adoptée pour les plus faibles. Sa mission première est de protéger la santé et l'intégrité des salarié(e)s. Si cette protection n'est pas garantie, non seulement la main-d'œuvre en fait les frais, mais des problèmes sociaux se posent, comme la présence des working poor. Notre initiative sur les salaires minimums y apportait une solution. La loi fixe encore les droits et devoirs fondamentaux des employeurs et des travailleurs(euses), et garantit la sécurité du droit. La loi est également nécessaire pour garantir des conditions de travail minimales à toutes les personnes non soumises à une CCT.

L'exemple des vacances, où elles ont joué un rôle pionnier, montre bien la complémentarité des CCT avec la loi. Dans l'industrie, les premiers congés payés ont été fixés par CCT dans l'entre-deux-guerres. Une fois que près de la moitié des salarié(e)s ont eu droit à des vacances garanties grâce aux CCT, le législateur est intervenu. Aujourd'hui, la loi prescrit au moins quatre semaines de vacances, alors que les CCT en prévoient de quatre à sept, en fonction de l'âge et des années d'ancienneté. Ainsi, la loi ne réduit pas la marge de manœuvre des CCT qui ne remplacent pas non plus la loi.

La loi et les CCT se complètent. Les CCT restent absolument prioritaires pour les syndicats, comme l'a rappelé fin octobre le congrès de l'USS. Les employeurs ne sont hélas pas tous de cet avis. Beaucoup ne pensent qu'à eux et à leur profit à court terme, et négligent de s'affilier aux associations patronales. Or, la représentativité de ces associations est tout aussi nécessaire que la force des syndicats au bon fonctionnement du système conventionnel. Les CCT ne doivent pas rester des tigres de papier mais être mises en application au quotidien, dans les entreprises comme au niveau des branches. C'est essentiel, à l'heure où se multiplient les tentatives de contourner les conditions de travail et de salaire.

Renzo Ambrosetti