

ETUDE DE MM^{ES} SCHWARTZ, SCHULTHESS, WICKY

AVOCATS AU BARREAU DE GENÈVE

MARTIN SCHWARTZ
Dr en Droit, Prof. associé
C.C.P. 12-17572

MARIE-FLORE DESSIMOZ
Collaboratrice
C.C.P. 12-33183

7. BOULEVARD JAKES-DALCROZE
1204 GENÈVE

OLIVIER SCHULTHESS
C.C.P. 12-14491

JEAN-JACQUES WICKY
C.C.P. 12-8322

ADRIEN DECOSTERD
Principal Clerc
C.C.P. 12-35768

PAR PORTEUR

Genève, le 17 novembre 1980 /MS/rp

SECTION GENEVOISE DU SYNDICAT
DU LIVRE ET DU PAPIER

Messieurs,

Vous m'avez consulté notamment au sujet des communications qui ont été faites au sujet de l'ordre de grève lancé au niveau national par votre syndicat, notamment par la SA de la TRIBUNE DE GENEVE (information de la Direction du Personnel Ouvrier, du 12 novembre 1980) et SPRINT (lettre individuelle aux travailleurs, du 13 novembre 1980).

Ces communications, ainsi que d'autres informations patronales du même type, affirment que :

- la participation à la grève est une violation du contrat individuel de travail.
- la participation à la grève violerait la paix absolue du travail, consacrée par l'art. 3 de l'ancienne convention collective de travail qui liait la FST (actuellement SLP) et la SSMI (aujourd'hui ASAG).

Je réponds comme suit à ces deux assertions principales.

En droit suisse, le droit de grève est admis. Il n'est pas expressément ancré dans la constitution suisse mais est admis notamment au titre de droit individuel au sens de l'art. 27 du Code Civil Suisse, qui, par sa portée générale, a une valeur quasi constitutionnelle. Il s'agit d'un moyen de combat collectif qui n'est limité que dans le cadre strict de l'art. 2 alinéa 2 du Code Civil Suisse. Il s'agit là d'un point

./.

Tél. : 35 66 75 de 9 h. à 12 h. et de 14 h. à 16 h.

En ce qui concerne les affaires traitées par M. Adrien Decosterd, prière de s'adresser à l'annexe de l'Etude,
3, avenue de Miremont, tél. : 47 70 40.

Pour faciliter le travail de l'Etude, veuillez de préférence écrire plutôt que téléphoner.

Me Martin SCHWARTZ à la Section Genevoise du Syndicat du 17 novembre 1980

./.

de vue unanimement admis par la doctrine, notamment par Manfred REHBINDER, qui fait autorité en la matière.

L'exercice, toujours dans le respect de l'art. 2 al. 2 CCS, du droit de grève ne constitue dès lors pas une violation du contrat individuel ou collectif de travail mais une simple suspension des prestations de part et d'autre pendant la durée de la grève. La grève ne saurait donc en aucun cas justifier des mesures de rétorsions, de quelque espèce qu'elles soient, de la part de l'employeur telles que notamment, résiliation du contrat (avec effet immédiat ou dans les délais légaux) etc. Bien entendu, les prestations sociales, de par leur nature de droit public, ne sont donc pas touchées par la grève. De surcroît, l'employeur n'a pas le droit, sous prétexte de grève, de ne pas respecter les engagements liés expressément ou tacitement au contrat individuel de travail. Ainsi, lorsque la SA de la Tribune de Genève dit que "l'entreprise ne serait plus tenue de respecter les autres dispositions de l'ancienne convention collective de travail comme elle l'a fait jusqu'à maintenant" commet une erreur de droit : le respect de ces dispositions fait partie intégrante, par référence tacite, du contrat de travail individuel. Vous m'avez notamment signalé que certains employeurs envisageaient de supprimer certaines prestations appliquées antérieurement telles que notamment le renchérissement, les primes pour le travail en équipe ou le travail de nuit, le 13ème salaire, etc.. Comme ces prestations ont toujours été considérées comme partie intégrante, certes implicites ou tacites dans la majeure partie des cas, du contrat individuel, elles doivent être maintenues nonobstant la grève, cette dernière, je le répète, ne constitue qu'une suspension provisoire des prestations des contrats de travail mais non pas une violation de ce dernier, toujours dans le cadre du respect de l'art. 2 al. 2 CCS.

Vous m'avez demandé, concrètement, ce qui pouvait constituer une violation du contrat de travail, justifiant, cas échéant, de la part de l'employeur, les mesures auxquelles j'ai fait allusion plus haut. En fait, il s'agit des violations que l'on connaît également dans d'autres secteurs de l'activité du travailleur, à savoir, à part des actes de négligence personnelle, des actes individuels malveillants, tels que, par exemple, acte de sabotage, refus de publier un article dont le contenu est désapprouvé par le travailleur, etc...

./.

Martin SCHWARTZ à la Section Genevoise du Syndicat du 17 novembre 1980

./.

Toujours en reprenant la thèse de Manfred REHBINDER, une grève à contenu purement politique, étrangère à toute revendication ayant trait au statut du travailleur, n'est pas admise. Malgré ma formulation très restrictive, la doctrine admet cependant la licéité de la grève de solidarité, qui n'est pas assimilée à une grève politique. La doctrine estime en effet que la grève de solidarité est de nature à exercer une pression sur l'employeur qui, de son côté, dispose généralement des moyens nécessaires à agir contre l'autre employeur qui est à l'origine de la grève dont les travailleurs se déclarent solidaires. Je ne cite cet exemple qu'à titre illustratif, puisqu'il ne s'applique pas présentement, mais à seul fin de décrire combien, d'après la doctrine unanime, le droit de grève est étendu.

En ce qui concerne la garantie absolue de la paix du travail (art. 3 de l'ancienne convention collective), il s'agit d'une clause qui ne concerne que les partenaires collectifs en tant que tels. En d'autres termes, elle oblige chacun des partenaires à une convention collective à veiller à ce que ses sections ou membres individuels renoncent au moyen de combat avant d'avoir recherché une solution amiable par voie arbitrale. Il ne s'agit pas d'une disposition qui peut être intégrée par référence tacite dans un contrat de travail individuel même si les autres dispositions d'une convention collective, devenue caduque, sont effectivement appliquées par les parties. En d'autres termes, la garantie de la paix du travail, comme, par analogie, la procédure arbitrale, etc..., ne concerne pas le travailleur individuellement dès la caducité de la convention collective de travail, mais uniquement les parties à une telle convention, qui en sont actuellement libérées. Votre syndicat, comme tel, n'y est donc plus tenu ni, à plus forte raison, les travailleurs pris individuellement.

C'est la raison pour laquelle, même si je formule quelques réserves quant à la démarche juridique contenue dans votre tract intitulé "menaces illégales", je dois en approuver les conclusions. Je vous invite dès lors à informer les travailleurs de ce qui précède et d'attirer leur attention sur le fait que

- toute nouvelle grève décidée par votre syndicat à la suite d'un éventuel échec de pourparlers est légale, dans la mesure bien entendu où elle

./.

ne serait pas contraire à l'art.2 al. 2 CCS

- que les travailleurs, individuellement, qui suivraient l'ordre de grève, ne violent pas le contrat de travail mais s'exposent simplement à une suspension provisoire des prestations découlant du contrat de travail
- que le respect de l'ordre de grève ne saurait en aucun cas justifier une péjoration de leurs conditions de travail actuelles.

J'espère avoir ainsi répondu à vos questions et vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.


Me Martin SCHWARTZ