



Aide-mémoire pour l'information paritaire aux apprentis

élaborée par la Commission de formation professionnelle UAPG-CGAS

I Associations professionnelles

Au cours du XIXe siècle, grâce à bien des découvertes scientifiques le mode de production des biens et des services s'est fortement industrialisé. La division croissance du travail en une multitude de professions et de spécialisation remplaça les anciennes formes de fabrication mises en oeuvre par les maîtres et compagnons, ainsi que les artisans.

Les travailleurs ressentirent la nécessité de se grouper en associations pour défendre leurs intérêts professionnels. Il s'agissait d'abord de porter secours à ceux qui avaient perdu leur emploi, aux malades ou accidentés; mais aussi d'obtenir des conditions salariales plus avantageuses ou une formation professionnelle solide, complète et reconnue. Depuis lors, les syndicats – tant de travailleurs que d'employeurs – se sont développés dans la plupart des activités économiques et sociales.

Au niveau suisse, on connaît deux grandes organisations syndicales faîtières : l'Union syndicale suisse qui regroupe au travers de 14 fédérations près de 350'000 affilié-e-s, et Travail.Suisse qui représente 165'000 affilié-e-s au sein d'une structure interprofessionnelle. Ces organisations recouvrent des tendances et des orientations différentes: la première a été créée par les socialistes du XIXe siècle dans la foulée de la Première Association internationale des travailleurs, et la seconde s'est constituée au début du XXe siècle avec le développement dans le pays des chrétiens-sociaux – qui entendaient soustraire à l'influence des communistes une partie du mouvement syndical.

A Genève, l'ensemble des syndicats se sont regroupés au sein de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS – voir liste ci-après). Ce faisant, ces syndicats mettent en commun leur réflexion et coordonnent leurs efforts; avec la CGAS ils se dotent d'une structure représentative pour traiter des problèmes généraux intéressant leurs membres, par exemple en lançant une initiative ou en soutenant un référendum. Son secrétariat est à même de renseigner quiconque et peut directement orienter les demandes auprès de l'organisation concernée.

Les organisations patronales sont groupées en Suisse au sein de l'Union centrale des associations patronales suisses (UCAPS), l'Union suisse du commerce et de l'industrie (Vorort) et l'Union suisses des arts et métiers (USAM), sans oublier l'Union suisse des paysans.

A Genève, l'Union des associations patronales genevoises (UAPG) regroupe les principales fédérations: Union industrielle genevoise (UIG), Association des industries chimiques genevoises, Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV), Fédération genevoise des métiers du bâtiment (FMB), Fédération des syndicats patronaux (FSP), Fédération patronale genevoise du textile et de l'habillement (FTH). La Fédération genevoise des sociétés de détaillants regroupe le petit commerce, principalement dans le domaine alimentaire.

II Conventions collectives

Ces diverses organisations d'employeurs et de travailleurs ont été amenées à se rencontrer dans le cadre de leurs métiers ou industries respectifs afin de convenir de règles uniformes: le personnel concerné jouit alors – quelque soit l'emprise du secteur– de conditions de travail identiques, et les employeurs s'appliquant à les respecter se prémunissent entre eux contre une concurrence déloyale.

Les conventions collectives préconisent l'octroi de prestations qui vont généralement au-delà des minima prévus par la loi. Cette dernière confère aux partenaires sociaux – que sont les organisations patronales et les syndicats de travailleurs – la faculté de légiférer dans leur domaine respectif; ainsi furent créés des institutions paritaires, dont l'exemple le plus fréquent sont les caisses de prévoyance professionnelle. Mais ces prérogatives leur ont également permis de se doter d'instruments paritaires, comme par exemple des Tribunaux arbitraux de secteurs, des commissions professionnelles paritaires, etc.

Par la conclusion de conventions collectives, les partenaires sociaux fixent les conditions de travail auxquelles sont soumis les travailleurs et les employeurs. Ces conventions traitent notamment de la durée du travail et des heures supplémentaires, des salaires et des vacances, des prestations en cas de maladie, d'accident ou de maternité, des compensations pour celles et ceux qui sont astreints au service militaire.

A Genève, on compte plus de 120 conventions collectives dont le champ d'application peut être cantonal ou national; elles forment un des cadres régulateurs des conditions de travail les plus denses du pays.

III Législation sur le travail

A côté des conventions collectives, il existe tant sur le plan suisse que genevois, plusieurs lois traitant des relations du travail:

- a) Le titre dixième du Code des obligations est, sur le plan fédéral, le texte juridique de base qui précise les limites dans lesquelles doit s'inscrire un contrat individuel de travail (y compris le contrat d'apprentissage). Ces limites représentent un minimum au-dessous duquel il n'est généralement pas admis d'aller. Ainsi, concernant les vacances, jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, l'apprenti-e a droit à au moins cinq semaines, respectivement quatre s'il a atteint l'âge de 20 ans.
- b) La loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce veille à préserver la santé physique et psychique des salarié-e-s, traite de la prévention des accidents, fixe la durée maximale du travail, ou encore prescrit les protections spéciales en faveur des jeunes gens et des femmes.
- c) La loi fédérale sur la formation professionnelle, la loi cantonale sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens – et son règlement d'application – fixent les règles générales qui régissent l'apprentissage et le travail des jeunes non apprentis.
- d) La loi cantonale sur les jours fériés détermine quels sont à Genève les jours fériés officiels: 1er janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Jeûne genevois, Noël et 31 Décembre. Le 1er Août a été déclaré férié par un arrêté du Conseil fédéral.

III Conflits

Les conflits individuels de travail se liquident souvent directement entre partenaires sociaux, c'est-à-dire entre les représentants de travailleurs et d'employeurs. Lorsque cela n'est pas le cas, ou lorsqu'il n'y a pas d'organisations patronales et syndicales représentatives et suffisamment fortes pour conclure, la Juridiction des prud'hommes peut être saisie. Elle est composée du côté travailleur comme du côté patronal, par des juges élus connaissant la profession des justiciables, et qui sont donc particulièrement au courant des conditions de travail et des usages qui y règnent. Cette juridiction est gratuite et c'est devant ses tribunaux qu'il convient de porter les litiges découlant d'un contrat de travail.

Lorsque survient un conflit collectif, il est possible solliciter l'Office cantonal de conciliation. C'est lui qui a la compétence de formuler des recommandations aux parties en conflit. Cet organe peut également être érigé en Tribunal arbitral s'il se trouve que le conflit se déroule dans un secteur n'ayant pas de convention collective, ou dont celle-ci ne dispose pas d'instrument juridique équivalent. Cet Office est présidé par un juge de carrière secondé par deux assesseurs travailleurs et deux assesseurs employeurs désignés au sein du collège des juges prud'hommes.

Pour ce qui concerne les conflits individuels ou collectifs survenant dans des secteurs soumis au droit public (administration cantonale, communale, etc.), c'est le Tribunal administratif qui est compétent.

Annexe indiquant les coordonnées des organisations syndicales et patronales du canton de Genève, ainsi que les adresses du Tribunal des prud'hommes, Office cantonal de conciliation, Tribunal administratif.