

Clause de renouvellement dans les conventions collectives

Georges-Michel Giroux

Volume 3, numéro 8, avril 1948

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023615ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023615ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Giroux, G.-M. (1948). Clause de renouvellement dans les conventions collectives. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 3(8), 119–122. <https://doi.org/10.7202/1023615ar>

sion de réalisations sociales d'entreprise de valeur indiscutable.

Conditions de succès

Mais le succès n'a été obtenu et ne sera obtenu dans les comités d'entreprises que par un sens

de compréhension du côté patronal et un sens de responsabilité du côté ouvrier; mais surtout par l'intérêt personnel qu'y mettra le patron, en lui donnant autant d'importance qu'à la partie administrative de son entreprise. Mais avant tout, il faudra viser à une réforme intérieure des individus, gage de la rénovation sociale elle-même.

CLAUSE DE RENOUVELLEMENT DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Georges-Michel GIROUX

L'Etat, par la Loi des relations ouvrières, a réglementé la durée des conventions collectives et le mode de leur renouvellement. Citons la disposition :

« 15. Une convention collective ne peut être conclue pour plus d'un an, mais il peut être convenu qu'elle se renouvellera automatiquement pour une telle période et ainsi de suite au défaut d'une des parties de donner un avis écrit à l'autre partie dans un délai qui ne doit pas être de plus de soixante ni de moins de trente jours avant l'expiration de chaque période. »

Quelle est la portée juridique de la disposition? C'est précisément l'objet de la présente étude.

Au préalable, cependant, il conviendrait de rappeler la situation avant la promulgation de cette loi, et de mettre en lumière les principes qui ont déterminé l'orientation nouvelle.

. . .

En vertu de la Loi des syndicats professionnels, la convention collective de travail devint une entité juridique; on y définit sa nature et on y détermina l'étendue des obligations des personnes qu'elle liait ou assujettissait. Quelques-unes des règles du Code de travail français (a. 31 & s.) furent incorporées dans cette législation, mais les principaux articles donnant à cette institution sa physionomie propre, furent ignorés.

Seule la convention souscrite par un syndicat constitué en corporation eut droit de cité; celle conclue par une union dépourvue de personnalité juridique constituait un « gentlemen's agreement », i.e. un arrangement non avenu en droit civil.

La loi laissait les parties libres d'en déterminer la durée. Notre législateur, contrairement au Code français, n'a pas précisé, que la conven-

tion à terme fixe ne pouvait excéder cinq ans (a. 31 g), que la convention à terme fixe, venue à expiration, se continuait comme convention à durée indéterminée (a. 31h), et que cette dernière cessait sur préavis d'un mois (a. 31m), de s'appliquer à toute personne voulant s'en dégager.

D'après les principes du droit, la durée des conventions collectives avant l'entrée en vigueur du chapitre 162-A, était assujettie aux règles suivantes :

a) la convention conclue pour une entreprise déterminée ou un terme fixe, sans clause de renouvellement, était automatiquement périmée après que l'entreprise fut achevée ou que le terme fut déchu;

b) la convention conclue sans durée déterminée, à moins de stipulation spéciale, était automatiquement périmée au gré d'une personne qui manifestait sa volonté de s'en dégager; on ne pourrait, dans l'espèce, appliquer les règles exceptionnelles de délais-congé de location de maison ou de services.

Mais les parties généralement fixaient, comme dans le cas de location de maison, un terme fixe, ordinairement un an, et prévoyaient le renouvellement de la convention pour un même terme au défaut d'une des parties de s'en dégager par préavis donné dans le délai prévu. Il s'agissait donc de conventions pour un terme précis, se renouvelant de plein droit pour la même durée au défaut d'avis de dégageement.

La règle à rappeler, c'est que les stipulations de la convention collective sur le terme, sa prorogation, le dégageement d'une partie et le préavis de dégageement, étaient du domaine absolu des parties, le législateur n'ayant pas formulé de règles sur cette matière.

. . .

La Loi des relations ouvrières oblige tout employeur à négocier de bonne foi avec l'association ouvrière majoritaire reconnue par la Commission de relations ouvrières. Cette reconnaissance normalement a une durée indéfinie, elle conserve tous ses effets jusqu'à sa révocation (a. 41) ou jusqu'à accréditation d'un autre groupement (a. 16). La substitution d'une nouvelle association à celle déjà certifiée, ne peut s'accomplir que dans un délai rigoureux et déterminé, à savoir : « du soixantième au trentième jour précédant l'expiration d'une convention collective. » (a. 16).

Il résulte de ces dispositions que l'efficacité d'un certificat est fortement influencée par le terme de la convention collective; en un mot, l'incidence de la loi repose sur la durée de la convention. Le législateur, en considérant la convention comme le pivot central des relations ouvrières, dût logiquement s'occuper du terme et des conditions d'un renouvellement automatique possible du contrat. La disposition sur la durée se trouve le corollaire nécessaire du droit de reconnaissance statué à l'article 16 en faveur d'une nouvelle association; sans l'article 15, ce droit de reconnaissance peut être illusoire.

Si le droit de reconnaissance est de sa nature un droit public et statutaire, il a le même caractère pour la nouvelle association qui veut être substituée à celle déjà reconnue, ce qui comporte comme conséquence que la disposition de l'article 15 est une règle de droit public et de caractère universel; les parties ne peuvent donc y déroger sans encourir la nullité absolue de leurs actes (Cf. C.c. a. 13 et 14).

Dans les pays latins, la substitution d'une association reconnue est permise après un délai computé de la date de la certification; dans ces systèmes, les stipulations sur la durée sont à la seule volonté des parties.

. . .

Examinons à ce point de notre étude, les conventions qui peuvent être soumises à la règle de l'article.

A) Les conventions souscrites avant l'entrée en vigueur de cette loi, soit avant le 3 février 1944, sont assujetties, quelles que soient leurs dispositions sur la durée, au terme et à la prescription sur le renouvellement édictés par l'article 15 (a. 53).

B) Celles conclues depuis la promulgation de cette loi par une association non accréditée, ne sont pas soumises à l'article 15, puisque rien dans

la loi n'empêche une association non reconnue de conclure une convention collective (a. 18). Mais n'oublions pas que comme correctif nécessaire et logique, le législateur a prévu un caractère de précarité à une telle convention et la déclare non avenue lorsqu'une nouvelle association est reconnue.

C) L'article 15 ne peut s'appliquer aux décrets-lois émis sous la Loi de la convention collective (S.R.Q., 1941, c. 163).

D) Cette disposition régit les conventions passées par les associations reconnues, ce qui est actuellement le cas normal.

. . .

Quelles sont les conséquences du caractère d'ordre public dont est revêtu l'article 15 ?

A) Alors qu'en vertu de l'article 53, le législateur réduit d'autorité au terme d'un an, avec renouvellement automatique, s'il y a lieu, les conventions en existence lors de l'entrée en vigueur de la loi, au contraire, l'article 15 laisse jouer la volonté des parties, mais limite et détermine minutieusement ce sur quoi elle doit porter. Le domaine des stipulations permises y est précisé, et tout ce qui est en dehors du texte est nul et sans effet.

B) Le contrat collectif naît comme un tout de l'accord des volontés, quoiqu'il comprenne en réalité un ensemble de stipulations ou de conventions individuellement caractérisées et parfois indépendantes les unes des autres v.g. taux de salaires, heures de travail, arbitrage, etc. Mais en interprétant le contrat et en cherchant à préciser la règle qu'il formule, le juriste devra considérer, si possible, comme une unité chaque disposition. Et alors il est logique de soutenir qu'une clause ayant son caractère propre ne puisse être rendue nulle par la nullité dont est atteinte la voisine, à moins qu'elle ne soit un élément essentiel du contrat et des conventions y contenues.

C) Quelle serait la conséquence de la dérogation que comporterait une stipulation dépassant la limite de temps autorisée par la loi ? Entraînera-t-elle la nullité absolue de tout le contrat ou le rendra-t-elle sans effet pour la période de temps excédant celle autorisée par la loi ? Le juriste, entraîné par le droit pur, sera porté à annuler tout le contrat, et sa solution sera parfaitement logique. Les praticiens, quelque peu moralistes, seront plutôt disposés à conclure que la durée d'une convention plus longue que celle autorisée par la loi, doit être réduite à celle permise par le texte; ils soutiendront que la durée d'un contrat-règlementa-

tion est une somme de jours successifs, un élément divisible, et que, il y a bien lieu de le présumer, le consentement des parties n'a pas porté essentiellement sur tout le temps y prévu, mais sur une certaine succession de jours; ils rappelleront que les tribunaux se refusent toujours à appliquer le « *summum jus* ». On peut donc croire que la Commission de relations ouvrières, la principale intéressée à cette disposition, conclura que le contrat stipulé pour plus d'un an, doit être considéré comme un contrat pour une année.

D) Cette question de nullité se présente surtout dans l'application de l'article 16. Si le contrat fait pour plus d'une année est inexistant, toute nouvelle association peut en tout temps demander la reconnaissance; dans le cas de réduction du terme, elle ne peut se présenter qu'entre le trentième et le soixantième jour précédant l'anniversaire du contrat.

E) L'article 15 statue sur deux choses distinctes: la durée et la prorogation. Il peut arriver que la convention soit valide pour la durée, mais que la nullité de la stipulation de prorogation fasse obstacle à son renouvellement. Mais il va de soi que si la clause concernant le terme est nulle, celle sur la prorogation se trouve à l'être également.

. . .

Quelles sont les règles de l'article 15 sur la durée? « Une convention ne peut être conclue pour plus d'un an. »

A) Toute stipulation étendant la convention au delà de 365 ou 366 jours, suivant le cas, sera sans effet.

B) La clause de rétroactivité du contrat doit être minutieusement rédigée pour ne pas prolonger la durée au delà de l'année.

C) Le maintien de la convention après terme et durant les négociations de renouvellement, devient une disposition privée de tout effet légal; c'est une stipulation que ne permet pas l'article 15.

D) La convention peut être consentie pour moins qu'un an v.g. 3 ou 6 mois.

E) Doit-elle être nécessairement pour un terme fixe? C'est ce qui semble résulter du statut. La faculté d'établir un terme moindre d'un an dérive de la règle qui fixe un terme précis computable. Il faut donc que la partie d'année soit computable, comme l'année elle-même. La convention pour une affaire déterminée ou sans terme fixe, serait donc à l'encontre de l'esprit comme du texte même de la loi.

. . .

La clause de prorogation doit donc contenir les éléments suivants :

a) le renouvellement automatique de la convention pour une année;

b) le droit de dégagement d'une partie;

c) un avis écrit de la partie qui veut s'en dégager;

d) le délai de dégagement que ne doit pas être à chaque période « de plus de soixante ni de moins de trente jours avant l'expiration », de la date d'expiration du contrat.

Les parties, pour bénéficier d'un renouvellement automatique, doivent insérer dans le texte du contrat toutes ces conditions; si l'une manque, la stipulation sera caduque puisque nous sommes en présence d'une règle impérative. En conclusion, les parties doivent répéter verbatim dans le contrat la disposition de l'article 15; elles ne sont pas généralement aptes à dire la même chose en d'autres termes.

. . .

Le législateur, à l'article 15, considère le cas normal, i.e. que dans le délai prévu, une partie fasse connaître sa volonté de ne plus être liée par la convention et que, si elle ne dit mot, elle continue de l'être.

Mais il arrive souvent que la partie veut continuer à bénéficier des avantages de la convention mais avec modifications de certaines clauses, elle fait alors une demande de modifications. La demande de modification n'est pas un avis de dégagement, c'est tout le contraire.

Le législateur veut que la règle de l'article 15 soit insérée dans toute convention, il édicte que la convention se renouvellera pour un nouveau terme si elle n'est pas dénoncée. Et comme la partie qui en demande la modification ne la dénonce pas, il faut conclure qu'en un tel cas, la convention est renouvelée telle quelle, malgré la demande de modification.

C'est une solution rigoriste de prétendre que la demande de modification ne fasse pas obstacle au renouvellement sans modifications de la convention. *Dura lex, sed lex*. La conséquence, c'est qu'aux termes de la Loi des relations ouvrières, l'employeur n'est pas tenu de s'occuper d'une demande de modifications ni d'y donner suite.

Les nouvelles rédactions des lois de relations du Travail tiennent compte de cette anomalie; ainsi le bill fédéral no 388 prévoit à l'article 13, que la révision de la convention peut être demandée par une partie dans le délai de dénonciation.

. . .

Notre législateur a donc fait de la durée et du mode de prorogation d'une convention une règle de droit public dont les parties ne peuvent se libérer; il a donné à cette disposition un tel caractère pour assurer la fixation de la période de substitution d'une nouvelle association à celle reconnue. La loi a déterminé cette période en ne se référant qu'au cas d'existence d'une convention, quoique cette dernière ne soit pas obligatoire et que les conditions de travail puissent résulter d'une sentence arbitrale ou encore d'un règlement d'atelier, le texte n'obligeant l'employeur qu'à négocier et non à signer une convention collective.

La loi pourrait fixer suivant un autre mode la période pour substitution d'une association à celle reconnue; elle pourrait accorder cette substitution du 300ième au 340ième jour de la date d'entrée en vigueur de la convention et, à chaque

année subséquente, durant la période entre l'anniversaire de ces dates, cette règle s'appliquant également au cas de sentences arbitrales ou de règlements d'atelier agréés par une association reconnue.

Une telle modification législative rendrait inutile l'article 15; les parties pourraient alors convenir à leur gré, ce qui est la norme, de la durée et du mode de prorogation de leur convention collective, elles ne la verraient pas devenir sans effet pour avoir omis un seul mot dans une clause à rédaction impérative.

Les légistes, pas plus que les justiciables, n'aiment les clauses drastiques et ils sont heureux d'en proposer la suppression lorsque sans elles la vraie physionomie d'une institution juridique, peut être conservée.

IV—METHODS FOR REFORM IN STRUCTURE

PROPOSED SOLUTIONS

Marcel CLÉMENT

In order to make a rapid survey of new structural forms in the enterprise we will start from a particular concrete observation. It often happens in setting up a profit-sharing scheme that certain individuals object, alleging the dangers of paternalism. Such and such a form of sharing has been looked upon with suspicion by quite well informed persons simply because they see in profit-sharing a « dead-end ». (The moral aspect of this problem is treated by M. l'abbé Dion in another connection.) This point of view reminds us of the man who refuses to walk for fear of taking a false step.

Let us admit at once that timidity of this sort presents real dangers. In the very interest of social peace it is *necessary* that the changeover from the liberal structure to the community structure should depend upon the initiative of the employer. A profit-sharing contract that establishes conditions eliminating discretionary powers over the bonus, confers upon its signing, new rights on the worker, when it is signed. But up until this moment the contract depends on the pleasure of the entrepreneur. To say this is in no way to imply an attitude of paternalism. Rather, it is asking the heads of the enterprise to consider the measure of their responsibility at a moment when the initiative still depends on them,

It is by no means certain that this will always be so. Social peace may depend upon the reasoning and good common sense of the workmen. But, it may also depend upon the loyalty and far-sightedness of the employer. To call this loyalty and this far-sightedness paternalism is to confuse those concerned and consequently, to bewilder the better spirits among them. This is why we have insisted so often repeatedly on the necessity of that inner conversion « by which the employer acknowledges his employees as younger brothers for whom he is responsible ». Such a straight-forward outlook could never be mistaken for paternalism or a trading on the confidence of the workman.

In consideration of the above, three rules should govern all structural reform:

1 — In no form of profit-sharing should the question of the salary enter in, whether it be equal to or above the necessary minimum.

2 — The preference given such and such a form of participation should principally depend upon the size and the character of each enterprise even where it appears that such and such other system might be preferable.

3 — Further still, profit-sharing should not be a « ready-made garment » but one « made-to-order ». Thus, modifications or additions can