Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 15 (1923)
Heft: 11

Artikel: Droit de collaboration des ouvriers dans les entreprises
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383467

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.08.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Berne, novembre Quinzième année 1923 — N° 11

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Abonnement: 5 fr. par an
Pour l'Etranger: Port en sus
Abonnem. postal, 20 cent. en sus

Rédaction: Secrétariat de l'Union syndicale suisse, Berne
Téléphone 3168 o **Monbijoustrasse 61** o Compte de chèques N° III 1366
Paraît tous les mois

o Expédition et administration: o
Imprim. de l'Union, Berne
o o o Monbijoustrasse, 61 o o o

SOMMAIRE:

Pages

1. Droit de collaboration des ouvriers dans les entreprises . 97
2. Exécution de la loi sur les fabriques 99
3. Economie publique 101
4. Dans les fédérations syndicales suisses 102
5. Dans les organisations syndicales internationales 103
6. A l'Etranger 104
7. Situation du chômage à fin septembre 1923 104

Droit de collaboration des ouvriers dans les entreprises

Il devint évident pour chacun, au cours de la guerre mondiale, que la guerre n'est au fond qu'une lutte gigantesque des industries des différents pays en cause. Alors que la production rapportait de gros bénéfices et que le travail était très estimé, les cercles bourgeois mêmes ne pouvaient contester que pour la production et la fabrication des marchandises, le travail humain était un facteur tout aussi important que le capital. On reconnut qu'il est injuste que la puissance de travail de l'homme soit mise sur le même pied que le matériel de nettoyage ou autre denrée inerte du compte de profits et pertes. Le Premier anglais, M. Lloyd George, déclara que celui qui livre sa force de travail doit avoir dans l'entreprise le même droit (droit de collaboration) que celui qui apporte son capital et sa science (chef d'exploitation). C'est ainsi que le mouvement en faveur des conseils d'ouvriers trouva aussi des partisans du côté bourgeois.

Mais ce mouvement menaçait les bases, jusqu'ici intactes, du capitalisme privé. Jusqu'à maintenant, celui-ci disposait souverainement de sa propriété. Le détenteur de biens pouvait en disposer à sa guise; personne n'avait un mot à lui dire. Il pouvait s'occuper exclusivement de réaliser des bénéfices sans avoir égard à des lois d'humanité. Il croyait, au contraire, pouvoir exercer son droit de disposition illimité aussi sur les hommes à son service. C'est pourquoi le mouvement en faveur des conseils d'ouvriers lui parut très révolutionnaire, quoique ceux-ci ne poursuivaient aucunement un but analogue à la révolution sociale qui vise à faire passer les moyens de production de la main des particuliers dans celle de la collectivité. Leur but était plutôt de favoriser la production en accordant aux ouvriers le droit de collaboration auquel ils ont droit, comme le prétend même M. Lloyd George. En réalité, le droit de collaboration, dans ses effets, représente une étape d'évolution vers la révolution socialiste, vu qu'il donne aux ouvriers la possibilité de se mettre au courant du mécanisme de l'entreprise.

Dans les années 1919 et 1920, l'Autriche, l'Allemagne et la Tchécoslovaquie, élaborèrent des lois de conseils ouvriers. Mentionnons en passant que le droit de collaboration ne se rapporte, dans la règle, qu'à l'organisation intérieure. Ainsi, dans les fabriques, seuls le mode de fabrication et de perfectionnement, la durée du travail, les questions de salaire, d'apprentissage et autres questions ouvrières, en particulier celles de l'engagement et du congédiement, sont du ressort de la loi. Les ouvriers sont, en outre, représentés dans le conseil d'administration et de surveillance; par contre, ils ne peuvent exercer une influence sur les affaires extérieures (achat des matières premières, écoulement des produits) que dans la mesure où leurs représentants dans le conseil de surveillance ou d'administration peuvent le faire.

Le mouvement en question a pris pied aussi dans d'autres pays, mais sans être réglé *par une loi.* La bourgeoisie oublia aussi, dans la mesure où la réaction augmenta dans tous les pays depuis 1919, ses promesses de réforme sociale. La classe ouvrière ayant d'autres problèmes plus urgents à résoudre, le mouvement en faveur des conseils d'ouvriers est arrivé à un point mort.

Au cours de cette année, l'Association internationale pour la protection légale des ouvriers entreprit une enquête dans le but d'établir à quoi en est actuellement le droit de collaboration dans les différents pays. Les résultats n'ont pas encore été publiés. L'Union syndicale suisse, pour donner suite à cette enquête, s'informa dans les entreprises de la Suisse, et nous donnons plus loin quelques détails y relatifs. Ce qui suit ne se rapporte donc *qu'à la Suisse.*

Il se trouve bien dans le matériel rassemblé des règlements de fabriques et de travail, des statuts d'institutions de bienfaisance, mais seulement 19 statuts ou règlements concernant un droit de collaboration des ouvriers. Il est vrai que dans certaines dispositions, il est fait allusion au droit de collaboration ouvrier (dans certaines entreprises il existe même des commissions ouvrières), cependant, dans certains cas nous n'avons pas pu en obtenir les règlements, dans d'autres, il n'existe même aucune base écrite à ce sujet. On nous signale par exemple de Winterthour, qu'il existe des commissions ouvrières dans la plupart des petites entreprises métallurgiques n'ayant aucune loi particulière, mais suivant l'usage des grandes entreprises.

En Suisse, nous n'avons aucune disposition légale. Tout ce qui existe est dû à la bonne volonté ou à l'entente entre patrons et ouvriers, toutefois sans l'intervention des syndicats. Nulle part il ne peut être question d'un droit de collaboration dans le sens des lois autrichiennes ou allemandes. Ce que nous possédons dans les entreprises privées, ce sont les commissions ouvrières ou de fabriques, préconisées en son temps par Sulzer-Ziegler et adoptées par les fabricants de machines, dans le but de paralyser l'influence croissante des syndicats. Tel, se croyant même très habile, crut, pour augmenter sa sécurité, faire figurer dans le règlement

une disposition interdisant toute négociation avec des personnes étrangères à l'entreprise (secrétaires). Par suite de la situation économique très précaire des ouvriers, et sans doute aussi à cause du développement de la solidarité syndicale chez les ouvriers, le mouvement prit une autre direction. Ces dernières années, un patron raconte qu'ayant créé une commission ouvrière sur le conseil d'industriels de la métallurgie, il éprouva avec celle-ci de cruelles désillusions. Cette commission travaillait la main dans la main avec le syndicat.

Les statuts et règlements

des commissions ouvrières ont été très peu modifiés durant la période de guerre. Ils ont encore le même aspect qu'au moment où Sulzer-Ziegler les a créés. *Comme but* des commissions, il est prévu dans presque tous les règlements, mot pour mot, ce qui suit:

« Développement du travail pacifique en commun, de la confiance mutuelle et de la bonne entente entre patrons et ouvriers. »

Seuls trois font exception. L'un stipule: « représentation des ouvriers », un autre: « aplanissement des différends », et le troisième, probablement le seul à la rédaction duquel le syndicat ait coopéré, dit: « contrôle de l'exécution des tarifs conventionnels et aplanissement de différends ». Il ressort donc déjà dans l'indication du but, que les ouvriers n'ont rien à dire du tout dans l'exploitation.

L'énoncé *des compétences* est libellé aussi de la même manière uniforme:

a) préavis dans les affaires concernant les intérêts des ouvriers, pour autant que la maison soumet celles-ci à la commission;
b) transmission de propositions concernant des questions techniques ou de protection ouvrière;
c) réception, examen et liquidation, éventuellement transmission de désirs, réclamations ou plaintes des ouvriers;
d) acceptation de fonctions dans les institutions de bienfaisance.

Certaines maisons renoncent encore au préavis cité sous lettre *a*. Seules deux firmes acceptent la commission pour la fixation du salaire et le règlement de la durée du travail. Une entreprise (Société de consommation) consulte la commission pour les promotions. La tâche énoncée sous lettre *c* est très commode pour le patron; on abandonne à la commission ouvrière le soin de convaincre les ouvriers que leurs vœux sont irréalisables et on la laisse se débattre avec eux sur les différentes réclamations et plaintes. Celles-ci ne sont transmises à la direction de l'entreprise que lorsque la commission les reconnaît fondées. Il n'est pas question d'autoriser cette commission à prendre connaissance du bilan, du compte d'exploitation ou du compte des profits et pertes. La représentation dans le conseil de surveillance ou d'exploitation est également exclue (excepté dans une société de consommation). Aucune commission ne peut faire entendre sa voix lors de l'engagement ou du congédiement d'ouvriers, quoique précisément dans ce domaine, déjà avant l'existence des commissions Sulzer-Ziegler, lors d'un conflit, une commission instituée *ad. hoc* joua un rôle des plus heureux. Les questions d'apprentissage ne sont également pas du ressort des commissions; dans un cas, il leur est même expressément défendu d'intervenir.

Les employés sont dans la règle exclus de la représentation; il est prévu dans un seul cas, pour eux, une commission spéciale qui est subordonnée à la commission ouvrière. Les patrons veillent à l'entretien de l'esprit de caste et à empêcher un rapprochement ou une solidarisation avec les ouvriers.

Pour *l'éligibilité* des ouvriers, il est exigé un âge minimum et une certaine durée de service dans la maison. La première limite varie entre 18 et 25 ans, la deuxième entre six mois et cinq ans. Ces grandes différences proviennent de ce qu'elles se rapportent à du personnel de divers métiers. Dans les entreprises où la main-d'œuvre est soumise à de fréquentes mutations, il ne peut naturellement pas être question d'une durée d'engagement de cinq ans.

La plupart du temps, la commission est *nommée par les ouvriers*. Dans quelques maisons seulement, une partie est nommée par la direction. Dans deux firmes, la commission est nommée de moitié par les ouvriers et par les patrons; l'une se réserve, en outre, l'approbation des décisions prises. Cette dernière est donc prudente à l'extrême, de façon à ce que la commission ne puisse pas devenir gênante pour elle.

La *durée de fonctions* est de un à trois ans. Une maison interdit même la révocation pendant ce temps, sauf dans le cas où elle donne son assentiment.

Dans la plupart des règlements, il est prévu que la nomination doit avoir lieu *au bulletin secret*. C'est bien, mais les patrons ne sont pas toujours pour le vote secret des ouvriers quand il s'agit de leur entreprise. Dans le cas particulier, ils croyaient toutefois que « leurs » ouvriers, dans un vote secret, ne donneraient pas leur voix aux « agitateurs » du syndicat. Ils croyaient ainsi diminuer l'influence du syndicat et de ses hommes de confiance et pouvoir éloigner des commissions les éléments révolutionnaires. Le moyen employé est le même que celui auquel les communistes eurent l'intention de recourir pour un but opposé. Il est avéré que ceux-ci voulurent récemment, en excluant totalement les syndicats et leurs chefs, faire nommer dans les conseils d'ouvriers des éléments révolutionnaires aptes à contrecarrer *l'action trop lente des chefs de syndicats*.

Au sujet de l'organisation des *rapports entre la direction d'entreprise et la commission*, il est prévu dans la plupart des cas, que la première peut se faire représenter aux séances de la commission avec voix délibérative. Dans la règle, la présidence est confiée à un représentant de la maison. Dans quelques exploitations sont prévues des séances communes avec la direction de l'entreprise, à intervalles réguliers ou suivant les besoins. Dans trois maisons, la direction s'est réservé l'approbation des décisions. Dans un seul cas, il est déclaré que les décisions prises en assemblée régulière et sous la présidence d'un représentant de la firme sont à considérer comme valables, autant pour la maison elle-même que pour les ouvriers. (En dehors du travail, la commission peut avoir autant de réunions qu'elle désire sans la présence de la direction d'entreprise; toutefois, ces séances n'ont qu'un caractère d'information.)

Les membres ne doivent être soumis à aucune *réduction de salaire*. Pour les séances avec la direction de l'entreprise et pour les autres travaux exécutés pendant la durée de travail aucune déduction de salaire ne peut être opérée. Dans plusieurs maisons, ces travaux (examen de plaintes et de vœux des ouvriers) doivent être exécutés en dehors de la durée du travail. Il est accordé à cet effet une petite indemnité.

Les frais sont supportés par l'entreprise; dans quelques cas, les ouvriers doivent aussi en supporter une partie sous la forme d'une déduction de salaire d'une heure une ou deux fois par an.

Voilà les principales dispositions des règlements d'entreprises privées. En les parcourant, nous remarquons qu'ils sont presque tous identiques, à quelques modifications près, tenant compte de circonstances locales, notamment en ce qui concerne l'éligibilité. Les ouvriers n'ont pas contribué pour une grande part à

leur élaboration. Toutefois, là où le syndicat est puissant et où les ouvriers soutiennent la commission, celle-ci a pu rendre de grands services. En conséquence, le syndicat ne voudrait pas la voir disparaître. Par contre, dans maintes entreprises, l'activité principale de la commission consiste dans la gestion des institutions de bienfaisance.

Des *services publics*, seuls trois ont des commissions du personnel; les employés et fonctionnaires ont là également leurs représentants. Ce sont les C. F. F. et les communes de Berne et Winterthour. Ici, la tendance n'est pas d'éliminer le syndicat; dans la section du personnel des C. F. F., au contraire, le comité des fédérations du personnel est représenté officiellement par deux membres. A Berne et Winterthour, les représentants du personnel ont collaboré à l'établissement du règlement. Leur influence pour la nomination et les fonctions des commissions est incontestable. Si leurs attributions ne sont guère plus étendues que celles des entreprises privées, elles sont toutefois plus libres et visent surtout à la défense des intérêts du personnel.

Exécution de la loi sur les fabriques

La nouvelle loi sur les fabriques, entrée en vigueur le 1er janvier 1920, a subi, comparée au projet, au cours des laborieuses délibérations des différentes instances, de profondes modifications. Les principales concernent la réglementation de la durée du travail. L'ordonnance d'exécution a aussi été modifiée dans le sens d'une extension. Tandis que la loi a 96 articles, l'ordonnance a atteint le chiffre de 221.

Malgré cette abondance de détails, l'exécution de la loi eut de la peine à satisfaire aux différentes exigences de la pratique. La technique soumise à un développement continuel, avec les conditions de travail sur lesquelles elle a sa répercussion, exigeaient — le législateur ne pouvant prévoir chaque cas particulier — une certaine élasticité dans l'application de la loi. Cette application avait à s'en tenir à un texte de loi très clair, mais visant la généralité des cas pouvant se produire. C'est ainsi que le Conseil fédéral a déjà eu l'occasion de modifier la dite ordonnance d'exécution qui n'a pas même trois ans d'existence. L'ordonnance revisée est déjà entrée en vigueur le 1er octobre 1923. A cette date entrait également en vigueur la « loi fédérale concernant l'occupation des jeunes gens et des femmes dans l'industrie ». Ces deux lois ont entre elles plusieurs points de contact.

Lors de la revision, on a demandé l'avis des offices fédéraux intéressés (y compris l'Inspectorat fédéral des fabriques), des syndicats professionnels patronaux et ouvriers et de la Commission fédérale des fabriques. Par contre, les instances cantonales supérieures d'exécution, dont la collaboration eût été particulièrement désirable, furent ignorées. Pourtant ce sont elles qui, les premières dans l'exercice de leurs fonctions, devaient remarquer certaines difficultés d'exécution, et par suite de leurs relations étroites avec les entreprises, étaient en mesure de faire les plus précieuses propositions d'amélioration. Cette omission volontaire est d'autant plus étrange, du fait que lors de l'examen des requêtes pour l'autorisation de la semaine de 52 heures, la consultation prévue des cantons fut éliminée. La Confédération qui charge les cantons de l'exécution de la loi, ne devrait, à l'avenir, plus renoncer à entendre l'avis des organes cantonaux supérieurs, lorsqu'elle est appelée à prendre des décisions fondamentales sur l'application de la dite loi.

On peut dire que les modifications adoptées, à quelques exceptions près, se tiennent dans le cadre du texte de la loi. Celles qui, à vrai dire, eussent exigé d'abord une mise au point des dispositions respectives de la loi, sont de telle nature, qu'elles répondent aux intérêts des patrons aussi bien que des ouvriers. Donc, personne ne trouvera beaucoup à critiquer à cette manière d'interpréter la loi.

L'importance de la question pour les ouvriers, pour les fonctionnaires de syndicats et les secrétaires ouvriers ayant à donner des renseignements, nous engage à exposer brièvement les principales modifications. La plus grande partie de celles-ci ne présente de l'intérêt, il est vrai, que pour les pouvoirs chargés de l'exécution de la loi.

Non-application de la loi aux travaux du bâtiment. Il s'agit ici de la portée de la loi. Vu que pour la soumission à la loi, c'est le nombre des ouvriers qui est déterminant et que le contôle de la durée du travail pour les ouvriers occupés encore assez souvent au dehors à l'accord individuel ou par groupe est déjà difficile pour les patrons, ceux-ci étaient déjà sous le régime de l'ancienne loi, adversaires de la soumission de cette partie de leurs ouvriers à la loi. La question d'assimiler les ouvriers occupés à la construction d'une fabrique, aux ouvriers de cette entreprise, fut envisagée de différentes manières. La solution intervenue classe ces deux sortes d'ouvriers dans des catégories distinctes. Cela peut être admis, parce qu'entre temps, l'industrie du bâtiment, comme l'exploitation des fabriques, a été soumise à l'assurance obligatoire contre les accidents. Les ouvriers occupés à la construction d'une fabrique sont donc, à cet égard, traités sur le même pied que les ouvriers de la fabrique même. Il a été ainsi intercalé dans l'article 7 de l'ordonnance un nouveau paragraphe. Celui-ci prévoit que les travaux de constructions auxquels sont occupés des ouvriers d'une fabrique en dehors du territoire de celle-ci, ne sont pas à considérer comme parties industrielles de l'entreprise.*

Prescriptions pour les constructions. L'ordonnance contient des prescriptions spéciales au sujet des plans de nouvelles constructions de fabriques, lesquels sont à soumettre à l'approbation des gouvernements cantonaux. Suivant la superficie des locaux, il est prescrit une certaine hauteur minimum. Les architectes de la Suisse occidentale s'opposèrent à ces dispositions de la nouvelle loi sur les fabriques immédiatement après son entrée en vigueur. D'après eux, on allait trop loin, cela renchérissait les constructions dont le coût était déjà très élevé par suite de la guerre. Si on continuait dans cette voie, il ne serait plus possible de bâtir Un nouveau paragraphe de l'article 54 autorise maintenant pour des locaux de plus de 200 m² de superficie, à certaines conditions, une hauteur de 3,50 m ou — pour plus de 250 m² — 3,75 m, tandis que précédemment, il était exigé 3,75 m, respectivement 4 mètres. Cette modification était superflue, vu que l'article 90 de l'ordonnance renferme une disposition donnant le droit aux cantons d'autoriser des exceptions aux prescriptions de bâtisses, lorsqu'une requête motivée leur est présentée. Il eût été plus raisonnable de ne pas s'attarder après des paragraphes de loi, mais plutôt de se demander dans chaque cas, de quelle sorte d'entreprise il s'agit, quel nombre d'ouvriers est occupé dans un local, quelles sont les conditions d'éclairage et d'aération, etc., et enfin de compte, si on peut se

* Les motifs invoqués pour ne pas soumettre ces ouvriers à la loi ne résistent pas, d'après nous, à une critique sérieuse, cela représente seulement une concession en faveur des patrons. *La réd.*