

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 22 (1930)
Heft: 3

Artikel: Le droit de collaboration dans l'imprimerie suisse
Autor: Schlumpf, J.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-383764>

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: 21.01.2026

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

22^{me} année

MARS 1930

N° 3

Le droit de collaboration dans l'imprimerie suisse.

Par *J. Schlumpf.*

La Fédération suisse des typographes a cherché à s'assurer de tout temps un droit de collaboration et de co-gestion lors de l'élaboration de conditions de salaire et de travail. Inutile de dire qu'au début les maîtres-imprimeurs s'opposèrent à ce droit. Ils estimaient également qu'ils étaient seuls en droit de décider et de commander dans leur branche d'industrie. Mais, le gâchage et la concurrence déloyale augmentant, ils comprirent finalement qu'ils ne parviendraient à assainir une situation critique et à sauver le métier de la ruine, qu'avec l'aide des ouvriers. Pour sortir du marasme et amener les « éleveurs » d'apprentis et les « gâcheurs » à la raison, il fallait leur retirer la main-d'œuvre. Le droit de collaboration ne suffisait pas à cet effet, il fallait la collaboration de l'organisation ouvrière.

La fédération des typographes a toujours voué une grande attention au droit de collaboration, dans la réglementation des apprentissages et, en accord avec l'organisation patronale, elle a établi en 1887 le premier règlement des apprentissages. La fédération ouvrière a triple intérêt à maintenir l'ordre dans le domaine de l'apprentissage: en premier lieu, celui d'obtenir des gens capables, puis, dans l'intérêt de sa caisse de maladie, de ne diriger sur la profession que des jeunes gens sains et forts et finalement de limiter le nombre des apprentis, afin de ne pas encombrer le métier et préserver de cette manière, la caisse de chômage.

L'institution des apprentissages est soumise à l'Office professionnel, composé de trois patrons et de trois ouvriers. Une commission paritaire fonctionne dans chaque cercle; elle ne s'intéresse pas uniquement aux examens des apprentis, mais elle surveille également l'application du règlement des apprentissages et fait appel à l'intervention de l'Office professionnel en cas de litige. La Fédération suisse des typographes a donc l'occasion de faire valoir son droit de collaboration dans la question des appren-

tissages, non seulement à l'Office professionnel, mais dans les commissions régionales. Il va de soi que, pour le faire avec succès, il est indispensable qu'elle choisisse ses représentants parmi les plus capables et les plus actifs de ses membres. A part la surveillance des apprentissages, l'Office professionnel est encore investi des devoirs suivants: *a)* l'entretien des relations entre les parties contractantes; *b)* le contrôle des patrons et ouvriers non organisés; *c)* la surveillance de l'inexécution du contrat, par les patrons et les ouvriers n'ayant pas rempli leurs obligations; *d)* la perception des contributions dues par les patrons et les ouvriers participant au contrat collectif, mais non organisés; *e)* la comptabilité de ses recettes et dépenses; *f)* la représentation des intérêts des contractants vis-à-vis de tiers.

Le premier contrat collectif national fut conclu en 1907 sous l'égide de l'association d'arbitrage. Jusque là, les conditions de travail et de salaire étaient réglementées dans les sections, par des tarifs locaux. Parmi les 25 sections, il y avait plus de 30 tarifs en vigueur. Zurich avait deux tarifs: l'un pour les syndiqués, l'autre pour les non-syndiqués. Cet état de choses durait depuis la grève de 1889, qui porta de graves préjudices aux deux parties, et creusa entre patrons et ouvriers un profond abîme. Toutes les tentatives de rapprochement échouèrent au début, bien que l'industrie s'engagea peu à peu dans une mauvaise passe. Pour la plupart des patrons, la haine envers leurs ouvriers alla jusqu'à la brutalité, et pour les ouvriers, ils perdirent toute leur foi dans le sentiment de justice de leurs patrons. Les plus clairvoyants s'apercevaient bien que la situation ne pouvait se maintenir dans ces conditions, et cependant, tout rapprochement était impossible. Les obstacles provenaient de la liste noire, dressée par les patrons contre les syndiqués, et le syndicat jaune qu'ils avaient créé. La proposition de la société des imprimeurs, concernant la fondation d'une association pour les tribunaux d'arbitrage, dont les attributions seraient de trancher tous les différends professionnels, fut repoussée par les typographes, et l'animosité mutuelle se poursuivit jusqu'en 1904, époque à laquelle l'association, dont il est question plus haut, devint un fait accompli.

L'Association pour tribunaux d'arbitrage, créée pour l'imprimerie suisse, étendait son activité dans tous les cantons ne possédant pas de tribunaux ou d'autorités administratives seuls compétents pour le jugement de litiges entre patrons et ouvriers. Cette association avait pour but de liquider tous les litiges s'élevant entre patrons et ouvriers au sujet des conditions de travail et de salaires, ou à l'occasion d'un changement de leurs droits légaux. Un tribunal d'arbitrage supérieur et des tribunaux inférieurs furent créés; le tribunal supérieur portait le nom de « Office de conciliation ». Toutes les personnes occupées, comme patron ou comme ouvrier, dans l'imprimerie suisse pouvaient faire partie de cette association. Les membres des associations patronales et

ouvrières, qui avaient le caractère d'une société organisée, étaient admis dans l'association sur la présentation d'une déclaration de leur comité central, au nom de leur société, pour autant que les statuts de ces sociétés stipulaient que les statuts de « l'association générale des tribunaux d'arbitrage pour l'imprimerie suisse » engageaient leurs membres vis-à-vis de cette dernière. Les membres de cette association pour tribunaux d'arbitrage devaient reconnaître par écrit les tarifs en vigueur dans leur localité respective. Aucun ouvrier n'osait travailler sous d'autres conditions que celles prévues par le tarif. L'Office de conciliation avait à intervenir contre les patrons qui faisaient infraction au tarif décrété pour eux.

Les services de placement des sociétés, faisant partie de l'association, s'engagèrent à ne fournir du personnel qu'aux maisons ayant reconnu le tarif par écrit. Les sociétés pouvaient démissionner de l'association après une dédite de 1 an; la démission devait toujours avoir lieu le 28 février. On installait des tribunaux d'arbitrage dans toutes les localités comptant au moins 4 imprimeries et 12 ouvriers. Ces tribunaux se composaient de 6 membres ordinaires et de 4 membres-suppléants. Le président sur-arbitre était désigné pour chaque cas. Les membres étaient choisis parmi les membres de toutes les fédérations, c'est-à-dire que les patrons pouvaient choisir 3 juges arbitres et 2 membres-suppléants, dans leurs milieux; il en était de même pour les ouvriers. L'Office de conciliation se composait de 16 membres ordinaires et de 8 membres-suppléants, dont chaque partie avait à choisir la moitié. Le premier et le second président étaient alternativement 1 patron et 1 ouvrier; chaque partie avait à désigner un secrétaire. De même que pour l'Office de conciliation, les membres des tribunaux pour l'arbitrage étaient investis de leur fonction pour une période de 3 ans. Les délibérations étaient publiques et verbales. Lors d'un jugement, la partie perdante avait à rembourser les frais à l'autre partie. En outre, les frais de l'association étaient supportés en partie égale, par les ouvriers et par les patrons. L'Office de conciliation avait à liquider, à titre d'organe intermédiaire, les questions de principe et d'importance générale, faisant l'objet d'un conflit entre patrons et ouvriers, mais ces questions ne devaient pas avoir le caractère d'un différend d'ordre juridique. A titre d'instance juridique unique, l'Office de conciliation avait à juger toute querelle légale, dont la valeur dépassait fr. 300.—, et qui sans cela aurait été liquidée par le tribunal pour l'arbitrage. En qualité de tribunal de deuxième instance, l'Office de conciliation avait également à se prononcer au sujet des pourvois en cassation formulés contre les jugements des tribunaux d'arbitrage inférieurs et, à titre d'instance de réclamation, l'office avait encore à liquider les plaintes concernant les tribunaux d'arbitrage inférieurs.

L'activité de l'Office de conciliation se résumait à trois choses: la propagande, l'intervention et la jurisprudence. La propagande, en tant qu'il s'efforça de gagner les maisons qui se refusaient à

reconnaître le tarif; l'intervention, parce qu'il avait à intervenir au titre d'instance de paix, dans les conflits entre les parties, et à arriver à une entente; jurisprudence, parce qu'il avait à juger dans les principales questions, surtout celles touchant la revision du tarif après une tentative d'intervention restée sans succès.

L'Association pour les tribunaux d'arbitrage fut la première en son genre en Suisse, et bien qu'elle n'ait pas donné aux parties tout ce qu'elles en attendaient, elle a été tout de même très utile et d'une grande ressource. Elle avait donné lieu à la création d'une union, envers laquelle les patrons et les ouvriers prirent l'engagement de travailler solidairement à la création et au maintien de conditions réglementées, touchant la question des salaires. La fondation de l'Office de conciliation donna lieu à une nouvelle tactique pour la réglementation des conditions de travail et de salaire; elle permit la reconnaissance des mêmes droits dans l'intérêt des parties adversaires; elle facilita également la réglementation des questions de tarif, non plus au moyen de luttes amères, mais à l'amiable. C'était aspirer à un noble but, cependant, il ne fallait pas oublier que l'Office de conciliation ne pouvait accomplir son œuvre qu'avec l'appui de fortes associations professionnelles, lesquelles avaient le pouvoir de donner aux décisions prises l'impulsion nécessaire.

Ce n'est finalement pas uniquement à la fondation de l'Association pour les tribunaux d'arbitrage que l'on doit d'avoir pu créer, dans les années suivantes, le tarif pour les compositeurs, valable pour toute la Suisse, tarif qui tout d'abord mit en vigueur la journée de 8 heures et demie, puis la journée de 8 heures et finalement la semaine de 44 heures. Sous l'égide de l'Association pour les tribunaux d'arbitrage, un tarif national fut également établi pour les compositeurs à la main et pour les imprimeurs. La fondation de cette association permit au droit de collaboration des ouvriers de s'étendre encore.

En 1918, l'Association du tribunal arbitral et le tarif unique furent abolis et remplacés par la communauté professionnelle et la convention professionnelle. Cette dernière n'est au fond, qu'un résumé du tarif unique actuel et des statuts du tribunal arbitral.

La principale innovation fut l'obligation des ouvriers à participer à l'exécution des prix du tarif pour la calculation des imprimés, le service de placement paritaire obligatoire et l'instauration d'un office professionnel.

L'article 15 disait ce qui suit au sujet de l'Office professionnel:

1. Les pourparlers entre les parties contractantes seront menés par l'Office professionnel. Chaque partie nommera de temps en temps un certain nombre de représentants, cependant pas plus de 15. Ces pourparlers peuvent également être dirigés par les comités des parties contractantes.
2. Toutes les discussions entre les parties contractantes seront convoquées et dirigées par le Comité de l'Office de conciliation.

La convention professionnelle stipulait les clauses suivantes au sujet des tribunaux pour l'arbitrage:

1. Tous les conflits s'élevant au sujet de la convention professionnelle ou son renouvellement, entre les parties contractantes comme telles, entre certains patrons et ouvriers, ainsi qu'entre les autorités professionnelles et employés entre eux, ou avec certains patrons et ouvriers, doivent être liquidés exclusivement par le tribunal arbitral de la communauté professionnelle. Il en est de même des questions d'importance capitale générale, pour autant qu'elles ne fassent pas l'objet d'une querelle légale.

Finalement, il incombe également aux tribunaux d'arbitrage de s'occuper des plaintes de certains patrons et ouvriers contre des employés ou autorités de la communauté professionnelle, lorsque ceux-ci ont l'impression d'être lésés.

2. A cet effet, on formera des tribunaux d'arbitrage inférieurs et un tribunal arbitral supérieur qui portera le nom de « Office de conciliation ».
3. Chaque localité possédant pour le moins 4 imprimeries avec 12 ouvriers au minimum, devra constituer un tribunal arbitral inférieur. Sur la décision de l'Office de conciliation, plusieurs localités pourront former un tribunal arbitral régional. Pour toute la communauté professionnelle il existera un office de conciliation.
4. Toutes les parties contractantes affiliées à la communauté professionnelle, ainsi que les patrons et ouvriers séparément, peuvent exiger d'être représentés dans les tribunaux d'arbitrage et dans l'Office de conciliation, proportionnellement au nombre de leurs membres. L'Office de conciliation publie chaque fois avant les élections, les décisions plus précises concernant les conditions de représentation, et cela, en fixant le nombre minimum des membres autorisés à représenter leur partie. Les parties contractantes ont le droit d'être représentées à l'Office de conciliation, lorsque l'association des patrons compte pour le moins 50 membres, et celles des ouvriers pour le moins 250 membres.

L'Office de conciliation. 1. Ce dernier se compose de 20 membres ordinaires et de 8 suppléants. 2. L'Office de conciliation réunit chaque année son Comité, composé d'un juge supérieur, de son suppléant, ainsi que de 2 patrons et 2 ouvriers, comme adjoints, dont un de chaque doit être ressortissant de la Suisse romande. Si le président est un patron, son suppléant devra être choisi parmi les ouvriers et vice versa. 3. L'Office de conciliation désigne son siège; les pourparlers spéciaux peuvent avoir lieu dans un autre endroit, pour autant que le cas en vaille la peine.

Tribunaux d'arbitrage inférieurs. Un tribunal arbitral inférieur se compose de 6 membres ordinaires et de 4 suppléants; le juge supérieur de ce tribunal est désigné pour chaque cas. Pour la durée de ses fonctions, le tribunal choisit parmi ses membres et ses suppléants, un secrétaire, ainsi qu'un membre qui sera toujours chargé de s'occuper de l'intervention avec l'aide du secrétaire. Si le secrétaire est un patron, le membre devra être choisi parmi les ouvriers et vice versa.

La convention professionnelle a été sans aucun doute d'une grande utilité et elle a rendu de grands services à l'industrie de l'imprimerie. Les ouvriers organisés ont été à même d'étendre dans une large mesure leur droit de collaboration, tant dans l'Office de conciliation, dans les commissions professionnelles que dans les tribunaux d'arbitrage.

Cet état de choses et le fait que les intérêts des patrons furent entretemps confiés à d'autres mains, déclenchèrent une opposition tout d'abord discrète, puis nettement déclarée dans certains milieux des maîtres-imprimeurs. Cette opposition se dirigea tout d'abord contre les tribunaux d'arbitrage et ensuite contre la seconde orga-

nisation patronale, dont un membre était représentant à l'Office de conciliation et de laquelle on craignait qu'elle ne travaillât dans certains cas, en faveur des ouvriers organisés.

La convention professionnelle ne fut pas non plus mise à contribution par les milieux ouvriers extrémistes, du fait qu'elle entravait la liberté du mouvement de l'organisation et qu'elle affaiblissait leur désir de lutte. Cette convention devait tomber; il en fut décidé ainsi au conseil des patrons réactionnaires et des extrémistes de nos propres rangs.

A l'expiration de la durée de la convention professionnelle, la société des imprimeurs ou, pour mieux dire, sa direction refusa de la renouveler. Elle tarda également à soumettre ses nouvelles propositions et lorsqu'enfin elle les présenta, on s'aperçut qu'il ne s'agissait pas uniquement de l'abolition de la convention, mais bien de réduire les salaires et d'altérer les conditions de salaire et de travail. Il fallut avoir recours au dernier argument pour parer à l'attaque des patrons.

A la grève, les patrons opposèrent le lock-out. Le conflit dura 2 semaines. C'est grâce à l'intervention de la direction de l'Office fédéral du travail que le conflit put être liquidé. Il n'y eut ni vainqueurs ni vaincus. La réduction des salaires n'eut pas lieu, mais la convention professionnelle fut abolie et remplacée par un contrat collectif.

Les non-organisés conclurent un contrat spécial, qui est une copie du contrat collectif de la fédération des typographes.

La commission professionnelle, l'Office de conciliation et les tribunaux d'arbitrage inférieurs n'existent plus dans le nouveau contrat collectif. Le service de placement paritaire a été également aboli. La Fédération suisse des typographes a instauré de nouveau son service de placement. En outre, les ouvriers furent délivrés de l'obligation de participer à l'exécution du règlement des prix pour la calculation des imprimés. Depuis, la fédération des typographes a de nouveau revendiqué ce droit, lequel a été accordé. On peut se convaincre de l'imprévoyance dont on peut faire preuve, en massacrant dans un moment de colère tout le travail élaboré, fruit de nombreuses peines et dont l'utilité est incontestable.

En remplacement de l'Office de conciliation, le nouveau contrat collectif prévoit, en plus de l'Office professionnel, un tribunal arbitral dont les attributions sont contenues dans les clauses suivantes:

Tribunal arbitral. Les litiges surgissant entre les parties contractantes, relativement au présent contrat, seront tranchés définitivement par un tribunal arbitral. — Le Tribunal arbitral jugera également les litiges surgissant entre contractants isolés pour tous les cas d'une valeur supérieure à fr. 100.—; les autres cas de cette nature seront tranchés par le président du tribunal arbitral assisté d'un représentant patronal et d'un représentant ouvrier.

Le Tribunal est composé d'un juriste comme président et de trois représentants de chacune des parties contractantes. Chaque partie nomme également

deux suppléants. Le président désigne le greffier en la personne d'un juriste. — Les plaintes doivent être déposées par écrit par l'intermédiaire des parties contractantes. — Pour le jugement des litiges surgissant entre les deux parties contractantes, celles-ci sont autorisées à déposer verbalement.

Pour le jugement des litiges intéressant des contractants isolés, le jugement se fera sur la base des pièces du dossier; les parties ne seront pas convoquées. Le Tribunal arbitral fixe sa procédure. — Les décisions du Tribunal arbitral sont prises à la majorité simple des voix. En cas d'égalité, le président départage. Tous les jugements sont définitifs et immédiatement exécutoires.

Les frais du Tribunal arbitral sont supportés en parties égales par les parties contractantes. Toutefois, en cas de plaintes abusives, le Tribunal arbitral pourra mettre les frais à la charge de la partie fautive, lorsque celle-ci aura agi avec une légèreté évidente.

Le droit de collaboration est donc également prévu dans le contrat collectif pour ce qui concerne la réglementation des conditions de salaire et de travail, pour l'apprentissage, lors de conflits entre les parties contractantes et dans chaque cas de service particulier. Au début de l'année, la Société suisse des maîtres-imprimeurs et la Fédération suisse des typographes ont fondé en commun à Berne une école de compositeurs. Ce cas présente un nouveau domaine pour le droit de collaboration des ouvriers. La fédération des typographes est reconnue au même titre que la société des maîtres-imprimeurs, et si elle exerce ses droits judiciairement de manière à ce qu'on ne les lui retire pas, ce ne sera pas uniquement dans son propre intérêt, mais dans celui de toute l'industrie de l'imprimerie, dont la prospérité ne peut pas nous laisser indifférents.

Le droit de collaboration du personnel dans les entreprises communales et cantonales.*

Droit de collaboration et droit de co-gestion.

La terminologie syndicale fait une distinction entre le droit de collaboration et le droit de co-gestion dans les entreprises. Par droit de collaboration de la classe ouvrière dans les entreprises, on entend que les ouvriers soumettent des demandes et émettent des préavis pour la direction de l'entreprise. Par co-gestion, on entend la collaboration de la classe ouvrière dans le droit de décision concernant la direction de l'entreprise dans les questions de service. Comme nous l'avons expliqué plus haut, le droit de collaboration existe partout pour ainsi dire, où l'on confère au personnel des entreprises communales et cantonales, le droit de s'occuper des questions de l'entreprise et du service. Les exceptions qui se présentent n'ont pas trait à l'entreprise dans le sens

* Les lignes qui suivent ont été extraites d'un article du Dr H. Oprecht publié dans la « Gewerkschaftliche Rundschau » et complétées par quelques renseignements sur La Chaux-de-Fonds.