

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 31 (1939)
Heft: 3

Artikel: La Suède, terre d'expérience
Autor: Bondas, J.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384177>

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: 15.01.2026

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

de fixer son cours d'après l'évolution des monnaies jouant un rôle essentiel sur le marché mondial, et avant tout de la livre sterling. Nous croyons effectivement que ce serait pour la Suisse une opération avantageuse que de ramener la livre au cours de 1937. Il va sans dire qu'une liaison rigide au cours de la livre n'entre pas en question; quoi qu'il en soit, il n'en est pas moins vrai qu'une nouvelle surévaluation du franc suisse ne laisserait pas d'être désastreuse pour notre économie nationale.

La Suède, terre d'expérience.

Par *Jos. Bondas*.

Notre ami Bondas a fait récemment un voyage d'étude en Suède avec quelques-uns de ses collègues de la Centrale syndicale de Belgique, voyage dû à l'initiative du gouvernement de son pays. Aux côtés des ouvriers figurait également une délégation patronale. C'est le résultat de ses observations que nous reproduisons ci-dessous du «Mouvement syndical belge». Nous sommes certains que chacun les lira avec grand intérêt.

Il y a des pays dont on parle beaucoup pour le mal considérable qu'ils font ou qu'ils menacent constamment de faire. C'est le cas de l'Allemagne et de l'Italie, totalement asservies à la volonté de deux hommes qui vivent de façon permanente dans le cliquétisme des armes et qui ne rêvent que plaies et bosses, panache et impérialisme!

Il y en a d'autres dont on parle également beaucoup depuis quelque temps, mais c'est pour louer leur sagesse et leur prospérité. C'est le cas des pays scandinaves — Danemark, Suède et Norvège — qui sont, notons-le en passant, tous les trois dirigés par un gouvernement socialiste.

Dans chacun de ces pays, mais peut-être plus particulièrement en Suède, il se poursuit des expériences politiques et sociales qui sont suivies et étudiées avec le plus vif intérêt, aussi bien par les hommes d'Etat que par les patrons et les travailleurs des autres nations.

Evidemment, la sagesse d'un peuple et la prospérité d'un pays, ce n'est pas quelque chose qui tombe du ciel. L'une et l'autre ne peuvent être que le résultat d'une volonté tenace et éclairée et d'un effort continu de production appropriée.

Sans doute, la Suède est un pays extraordinairement favorisé par la nature. Le sol et le sous-sol sont d'une très grande richesse. Le territoire a une superficie de 41 millions d'hectares dont plus de la moitié sont couverts de forêts. Il n'y a guère de charbon, mais le captage d'innombrables chutes d'eau permet de produire l'électricité à très bon compte. Enfin, elle possède des gisements de minerais d'une valeur exceptionnelle.

Il fallait exploiter toutes ces richesses, et la Suède qui était encore, il y a moins d'un siècle, un pays essentiellement agricole,

est aujourd’hui un des pays du continent les mieux outillés industriellement et techniquement dont les fabrications les plus compliquées sont répandues dans le monde entier.

La rationalisation et la mécanisation y ont atteint un niveau très élevé et c'est ainsi que, si nous exprimons par 100 les différents indices pour 1913, l'indice des ouvriers occupés en 1935 était de 130, celui du volume de production de 190 et celui de la force motrice utilisée de 240!

Il est du reste assez remarquable que la Suède a déployé depuis très longtemps de gros efforts pour instruire sa population, que le pays a une solide tradition culturelle et démocratique et ces paroles prononcées en 1868 par le grand homme du libéralisme suédois, Adolf Hedin, montrent l'importance qu'on attachait déjà à cette époque au problème de l'éducation des masses: « A ceux qui se plaignent et s'effrayent des dangers de la démocratie, écrivait Hedin, nous pouvons leur donner le moyen de détourner ces dangers, un moyen qui ne trompe pas et dont la formule est: Eduquez le peuple! »

Pour les Suédois, ce ne fut pas qu'un slogan passager et la même année où Hedin donnait ce conseil, on fondait des universités populaires et à l'heure actuelle les diverses œuvres d'éducation réunissent annuellement de 100,000 à 200,000 personnes de tout âge pour l'étude en commun de questions sociales, économiques et culturelles.

Les bibliothèques populaires sont également très nombreuses. On estime qu'un huitième de toute la population suédoise fait un usage suivi de ces bibliothèques et que le nombre de volumes prêtés pour la lecture au foyer est de 12 par an et par lecteur*.

*

Cependant, comme dans la plupart des autres pays, l'organisation ouvrière eut des débuts assez difficiles. Les premières organisations virent le jour vers 1860, mais elles tâtonnèrent pendant très longtemps et ce ne fut guère qu'une trentaine d'années plus tard qu'elles trouvèrent leur voie.

L'Union syndicale suédoise fut créée en 1898 et si elle se mit en route avec un effectif plutôt modeste de quelques milliers de membres, elle a pris assez rapidement un sérieux développement. Quatre ans après sa fondation, elle comptait 40,000 membres, plus de 80,000 en 1904, 144,000 en 1906 et 186,000 en 1907.

En 1909, les syndicats ouvriers répondirent par la grève générale au lock-out proclamé par l'Union patronale dans diverses industries.

Le mouvement qui engloba à certain moment plus de 300,000 grévistes fut plutôt désastreux et après une lutte épuisante, les ouvriers rentrèrent dans les usines aux conditions posées par les patrons.

* *La Suède, sa vie sociale et économique*, par Mauritz Bonow.

Les syndicats perdirent une partie de leurs effectifs et, en 1910, la Centrale nationale ne comptait plus que 85,000 membres et 80,000 en 1911. La régression s'arrêta là et en 1917, les effectifs atteignaient l'ancien niveau maximum de 186,000. Ils montèrent à 222,000 en 1918, 385,000 en 1925, 725,000 en 1937 et près de 900,000, exactement 890,034 au 31 octobre 1938!

Ce chiffre représente en regard de la population totale, qui est d'un peu plus de 6 millions d'habitants, une proportion qui n'est atteinte nulle part ailleurs et ce qui ne gâte rien, au contraire, c'est que, si on excepte l'ancienne centrale de tendance plus ou moins libertaire qui groupe de 20,000 à 30,000 membres pour tout le pays et qui est pratiquement sans influence, le mouvement syndical suédois n'est pas divisé comme chez nous en de multiples groupements d'opinions politiques et philosophiques différents. C'est une des raisons de la puissance de manœuvre et d'action de nos camarades de ce pays.

Ce qui ne signifie pas qu'ils obtiennent tout ce que certains pourraient désirer, car les employeurs, eux aussi, sont puissamment organisés et leur esprit de lutte n'est pas moins développé que celui des salariés.

L'Union patronale a été fondée en 1902*, mais elle comprit très vite qu'elle ne pouvait logiquement et honnêtement contester aux ouvriers un droit dont elle usait, et dès 1906 elle consacrait le droit d'association par un article de ses statuts dont on retrouve les clauses encore aujourd'hui dans tous les contrats collectifs.

Au cours des années qui suivirent, les intérêts se heurtèrent violemment à de nombreuses reprises, les lock-outs succédant aux grèves ou vice versa. Tous ces conflits entraînaient des dommages sensibles pour les organisations des deux côtés et risquaient même de mettre en péril l'économie du pays. Mais de l'excès du mal, le bien peut naître et ainsi que l'a souligné le président de l'Union patronale, M. Gustaf Söderlund, dans une note datée de février 1937: « Les luttes sévères qui les mettaient aux prises, apprirent aux organisations à se connaître et à s'estimer mutuellement », et ainsi naquit l'idée d'organiser les rapports entre employeurs et travailleurs, c'est-à-dire entre organisations patronales et ouvrières.

On n'y arriva évidemment pas du premier coup et les tentatives faites par les législateurs dans ce domaine n'eurent guère plus de succès du côté ouvrier que du côté patronal et, comme l'écrit Mauritz Bonow, dans l'ouvrage cité plus haut: « Les grandes fédérations professionnelles s'efforcèrent, de leur propre initiative, de limiter et de policer les méthodes de combat, ainsi que d'inculquer aux deux parties le respect des formes pour les négociations et autres méthodes destinées à la solution des litiges... »

Il semble bien qu'on y soit parvenu sans que ni les patrons,

* Au 1^{er} octobre 1938, l'Union patronale groupait 4916 employeurs occupant 380,323 travailleurs.

ni les ouvriers aient abandonné ou renié la raison d'être de leur organisation respective et dans la note signalée ci-dessus, M. Söderlund écrit:

« La situation actuelle a, dans l'ensemble, pour caractéristique, une pleine confiance entre l'Union patronale suédoise (S.A.F.) et l'Union syndicale suédoise (L.O.), qui n'exclut pas, des deux côtés, la claire conscience des oppositions d'intérêts qui existent entre elles. Cette opposition est d'une nature telle que l'on doit pouvoir la surmonter en général sans avoir besoin d'entrer en lutte pour chercher à se nuire, de même qu'il faut dans d'autres domaines de la vie économique parer aux oppositions au moyen d'arrangements. Mais, afin de sauvegarder ses intérêts de principe ou dominants à d'autres égards, on tient à conserver la faculté de recourir, en cas de besoin, aux mesures de force, la lutte étant considérée alors comme un moyen assurément déplaisant mais inévitable d'arriver à un arrangement... »

Ce langage de la part du principal dirigeant d'une puissante organisation patronale étonnera peut-être certains de nos lecteurs, mais lorsqu'on étudie le mouvement ouvrier suédois, lorsqu'on sait que les conditions de travail sont depuis très longtemps arrêtées et régies par les contrats collectifs*, lorsqu'on connaît l'esprit qui anime les gens de ce pays particulièrement privilégié, on comprend que tout ait été mis en œuvre, de part et d'autre, pour aboutir à une entente qui paraît devoir donner des résultats satisfaisants pour la collectivité.

Nous reproduisons plus loin la convention qui a été signée à Stockholm le 20 décembre 1938 par les représentants de l'Union patronale et l'Union syndicale suédoises, ainsi que l'exposé des motifs à la lecture desquels on pourra se rendre exactement compte des buts poursuivis, écrit notre ami Bondas dans le «Mouvement syndical belge», dont nous avons tiré les lignes ci-dessus.

Il y a lieu de remarquer, en prenant connaissance des termes de la convention publiée ci-dessous, qu'en Suède, les négociations sont conduites par l'Union patronale et l'Union syndicale suédoises et non pas comme chez nous, où chaque fédération affiliée dirige elle-même les négociations avec la fédération patronale directement intéressée.

Convention arrêtée entre l'Union Patronale Suédoise et l'Union syndicale de Suède.

L'exposé des motifs.

Depuis que l'Union patronale et l'Union syndicale suédoises ont, au printemps 1936, désigné leurs représentants pour étudier en commun certains problèmes d'une importance générale touchant le marché du travail, ces délégations

* On a signalé récemment qu'il y avait en vigueur 10,000 contrats collectifs engageant 28,000 patrons et 730,000 travailleurs, soit 83 pour cent des syndiqués.

gués, dont la réunion s'est appelée comité du marché du travail, ont fait en commun l'inventaire des questions qui pouvaient se présenter pour mettre sur pied une réglementation organisée. Bien que le comité ne soit pas parvenu à traiter l'ensemble des questions contenues dans l'inventaire, il a cependant jugé opportun de soumettre aux organisations les résultats sur lesquels l'unité de points de vue était parvenue à se réaliser. Le comité propose, sous la forme d'un contrat général entre l'Union patronale et l'Union syndicale, l'adoption de certaines règles concernant:

1^o L'institution d'un organisme permanent de négociations entre les organisations.

2^o Une réglementation uniforme de négociation pour les conflits se rapportant aux conditions de travail.

3^o Une procédure pour les congédiements et les licenciements.

4^o La suppression de certaines mesures offensives d'ordre économique.

5^o Le traitement des conflits qui touchent aux fonctions vitales de la communauté.

En raison de la nature et de l'envergure des oppositions qui se présentent sur le marché du travail, la solution des problèmes traités prend une importance essentielle non seulement pour les parties immédiatement intéressées, mais pour les autres groupements sociaux. Cette importance grandit elle-même avec l'extension prise par le caractère des contrats et des organisations professionnelles, et se mesure à l'attention que se sont attirée ces temps derniers les conflits ouverts sur le marché du travail, de même qu'à la revendication de mesures étatiques qui, dans différents milieux et dans différentes circonstances, ont été présentées pour limiter les conflits du travail et réglementer leur contrôle.

Cette exigence a été spécialement motivée par l'influence défavorable des grands conflits du travail sur la vie économique du pays. On a fait ressortir que certains de ces conflits étaient de nature à entraver le fonctionnement de services publics indispensables. On a fait enfin valoir qu'au cours de la lutte syndicale on employait des méthodes qui, dans certains cas, provoquaient une atteinte injuste à la liberté personnelle des citoyens ou qui s'étaient révélées, pour le moins, imprropres.

Les organisations centrales du marché du travail se rendent compte que les conflits d'intérêt doivent, dans la plus grande mesure possible, trouver une solution sans donner lieu à des conflits ouverts. La marche sans interruption du travail est en premier lieu d'un grand intérêt pour tous ceux qui puisent directement leurs ressources dans le bon fonctionnement de la vie économique. Les pertes subies par les conflits ouverts les atteignent essentiellement. Leurs organisations respectives devraient, pour ces raisons, considérer comme de leur devoir naturel, de chercher à utiliser tous les moyens pour résoudre les conflits par la voie pacifique. Des deux côtés, on s'est aussi aperçu, par l'expérience, que le résultat engendré par un conflit ouvert entraînait des conséquences souvent hors de proportion avec les frais et les divers sacrifices occasionnés par ce conflit. Le développement des rapports entre les deux parties, tel qu'il a été observé sur le marché du travail en Suède, durant ces dernières années, n'a fait que fortifier la conscience prise par les organisations de la responsabilité qui leur incombaît lors de l'utilisation des moyens syndicaux de lutte. L'importance pour la vie économique du pays que l'on a attribuée au maintien de la paix du travail est devenue le motif essentiel que les deux parties ont pris en considération.

Bien que les organisations recherchent conscientieusement des solutions paisibles, on ne peut éviter qu'elles ne soient souvent en désaccord. Les dégâts

économiques qui suivent les luttes provoquées par de telles situations, sont en eux-mêmes et pour eux-mêmes déplorables, mais ne peuvent être considérés d'une importance suffisante pour motiver la substitution, à la liberté actuelle, des rapports et des contrats d'un règlement étatique imposé aux oppositions d'intérêt. On ne saurait non plus admettre que l'Etat — en dehors du domaine de la législation appliquée à la protection sociale — contraigne les employeurs et ouvriers à un règlement des conditions de travail, que ce soit en général ou dans des cas particuliers. Aussi longtemps que les organisations du marché du travail seront prêtes à tenir compte des intérêts publics en général qui sont liés à leurs activités, les mesures qui peuvent être invoquées régulièrement eu égard à la paix du travail doivent naturellement et en toute justice incomber aux organisations elles-mêmes.

En parlant des considérations ainsi définies, le comité s'est efforcé de préparer le terrain pour favoriser les solutions paisibles des conflits d'intérêts et pour chercher à prévenir les mesures de combat nuisibles aux tiers ou à la vie publique. Le comité a pensé qu'il était urgent, en premier lieu, de rendre effectives les formes actuellement en vigueur pour régler les rapports entre les parties en même temps que de favoriser une détente générale de ces rapports.

Certaines des questions réglées dans l'accord sont d'une nature telle que leur examen prend presque le caractère d'opportunité ou d'équité là où les décisions doivent essentiellement dépendre d'une confrontation des intérêts en présence. Tel est le cas dans les questions de résiliation de contrats de travail et de licenciements, ainsi que pour le traitement des conflits touchant les fonctions publiques vitales. La mise en cause des intérêts qui, selon l'accord, apparaîtront dans de telles questions, n'est pas de nature à exiger le rejet devant la justice. Mais, même en ce qui concerne certaines questions de droit proprement dites, on a considéré moins approprié de s'en référer à la justice pour l'interprétation et l'application de l'accord. On a eu ici en vue des conflits qui touchent à la limitation, régie dans l'accord, des mesures offensives d'ordre économique.

Pour l'examen des questions visées, l'accord prévoit l'institution d'un organe central, le comité du marché du travail avec une représentation paritaire pour les deux parties (chapitre I). Le comité s'est assigné la fonction de traiter les questions de portée générale ou importantes pour le marché du travail. Le besoin d'un organe de négociations central s'est fait de plus en plus sentir avec le développement de l'organisation du marché du travail.

Par les prescriptions concernant l'organisation des négociations (chapitre II), on a eu principalement en vue de rendre effective la procédure lors du traitement des conflits ordinaires relatifs à l'application des conditions de travail. Pour faciliter la solution paisible de ces conflits, on a proposé une procédure uniforme comportant la négociation locale et centrale aussi bien pour les conflits de droit que pour les conflits d'intérêt. A cette procédure se sont ajoutées certaines dispositions de prescription ayant en vue d'éviter que la solution de conflits ouverts ne soit indûment retardée et que ne s'élèvent entre les parties des prétentions qui s'en réfèrent à un passé lointain et pour lesquelles il est très difficile souvent de donner des preuves. Enfin, il est prescrit que les participants à des conflits ouverts devront s'en référer à des organisations centrales.

Parmi les questions relatives au marché du travail, pour lesquelles il a paru particulièrement important au comité de favoriser une détente, on remarque, en premier lieu, les formes et les conditions de congédiement et de licenciement des ouvriers (chapitre III). En ce qui concerne cette question,

il a été convenu de rendre obligatoire un préavis et d'adopter une procédure de négociations ainsi que certains principes généraux pour les décisions à intervenir, en tenant compte d'une part, des exigences justifiées des ouvriers quant à la sécurité de leur emploi, et d'autre part, du fait que la production dépend de la qualité et de la capacité d'une main-d'œuvre appropriée.

Dans l'activité poursuivie au cours de la période d'évolution écoulée par les organisations syndicales pour défendre leurs intérêts, des méthodes ont été quelquefois employées qui ne paraissent pas justifiées de la part d'un mouvement syndical aussi sainement et fortement constitué que le mouvement syndical suédois. En vue de supprimer de pareilles méthodes, le comité proposa certaines dispositions (chapitre IV) comportant interdiction de mesures de combat à l'égard de tiers, mesures qui n'ont pas exclusivement le caractère de pures manifestations de sympathie en relation avec les négociations de contrats collectifs. Sont également interdits, les procédés de combat d'un caractère peu recommandable comportant des persécutions pour raisons religieuses, politiques ou autres, des attaques contre des personnes individuelles à la suite de leur attitude comme partie, fondé de pouvoir ou témoin devant un tribunal ou autre autorité publique ou parce qu'elles donnent assistance à un fonctionnaire, des représailles pour avoir participé à un conflit de travail terminé, des attaques contre entreprises de famille, attaques contre un employeur pour l'amener à renoncer à participer au travail de sa propre entreprise, ainsi que des procédés tendant à des profits illégitimes. Les dispositions y afférentes ont été élaborées essentiellement sur le modèle de celles contenues dans un ancien projet de loi concernant une législation sur les procédés de combat économiques.

Lors de l'examen de la question des conflits constituant un danger pour la vie publique, le comité s'est efforcé d'apprécier la nécessité de mesures spéciales pour protéger toute activité essentielle à la vie de la population, aux soins sociaux, etc. Dans la discussion publique, les avis ont été très partagés quant à savoir comment il faut définir et limiter les domaines d'activité qui, en raison de leur importance vitale pour la communauté, doivent être protégés contre les conflits de travail. Le comité est d'avis qu'il est pratiquement impossible d'arriver à une délimitation satisfaisante tant soit peu objective et générale. Rien que le fait que l'intérêt de la communauté dépend de l'envergure du conflit rend impossible une délimitation préalable. Une certaine activité est en soi très rarement essentielle pour la communauté au point qu'elle doive être protégée contre tous les conflits. D'autre part, un conflit qui, en soi, n'est aucunement dirigé contre les fonctions vitales de la communauté, peut, dans ses manifestations, dans une certaine mesure, rendre difficile ou impossible une activité indispensable pour assurer à la population la sécurité de sa vie et de sa santé.

Comme la nécessité d'éviter ou de limiter un conflit dépend des circonstances prévalant dans chaque cas, il n'y a pas d'autre solution que de mesurer les intérêts en présence dans chaque conflit, en tenant compte de l'intérêt public. Quand on passe en revue les conflits qui au cours des temps passés se sont produits en Suède, il ressort de cet examen qu'on ne peut pas à bon droit adresser aux parties sur le marché du travail le reproche d'avoir manqué d'égards, dans leurs conflits, aux intérêts vitaux de la communauté. Des deux côtés, les organisations ont, au contraire, essayé d'éviter que les conflits empiètent sur ces intérêts. Afin de créer des conditions plus favorables pour ces tendances, le comité propose toutefois une procédure plus concrète pour l'examen des questions qui peuvent se poser quant aux mesures à prendre pour éviter que des fonctions vitales de la communauté soient trou-

blées, et estime que le comité du marché du travail est l'instance la mieux qualifiée pour un pareil examen (chapitre V).

*

Par la convention suivante, arrêtée entre l'Union patronale et l'Union syndicale suédoises, ces organisations s'engagent à exercer leur activité et tout ce qui en dépend au sein du comité du marché du travail, dans l'étendue déterminée par la convention, ainsi qu'à agir en sorte que celle-ci soit adoptée par libre agrément comme contrat collectif par leurs fédérations respectives. Dans la mesure où ceci sera réalisé, la convention aura en outre force légale pour l'Union patronale et l'Union syndicale suédoises en vertu de la loi sur les contrats collectifs.

Chapitre I.

Comité du marché du travail.

§ 1. — Les questions d'importance générale ou de grande portée pour le marché du travail seront traitées par un comité du marché du travail, créé en commun par l'Union patronale et l'Union syndicale.

Le comité du marché du travail se composera de trois membres ainsi que de suppléants, nommés en nombre égal par chaque organisation.

Les membres et les suppléants seront nommés pour un terme de trois ans.

§ 2. — Selon cette convention, le comité aura pour mission particulière de traiter certaines questions relatives à la dénonciation des contrats et aux licenciements (chapitre III) ainsi qu'aux conflits touchant les fonctions sociales importantes (chapitre V).

Lorsqu'on traitera les questions concernant la dénonciation ou le licenciement, un représentant des fédérations intéressées participera à titre de membre aux délibérations. Ce représentant ainsi que son suppléant seront nommés par chacune des fédérations pour un terme de trois ans.

Si une question de ce genre intéresse plus d'une association appartenant à la même partie et si cette question n'est pas susceptible d'être traitée par chaque association séparément, celles-ci devront s'efforcer de nommer un représentant commun; sinon, il sera nommé d'un commun accord par l'Union patronale et l'Union syndicale.

§ 3. — Le comité devra, en outre, à titre d'arbitre, traiter et décider des litiges concernant la validité ou l'interprétation des stipulations faites au chapitre IV, en ce qui touche la limitation des mesures offensives d'ordre économique; il devra également juger sur des cas d'infraction prétendue à ces stipulations ainsi que de leur poursuite.

L'Union patronale et l'Union syndicale nommeront d'un commun accord, et pour un terme de trois ans, un président impartial qui sera appelé, dans les cas prévus au § 4, à participer au traitement des questions citées au premier alinéa.

§ 4. — Le comité ne pourra prendre décision qu'au complet.

La décision du comité sera conforme à l'opinion exprimée par la majorité de ses membres. Si, dans une question prévue au § 3, la majorité n'a pas pu être atteinte, le président impartial sera appelé à participer au traitement et à la décision de la question.

Au traitement d'une question se rattachant aux chapitres III et IV, n'aura pas droit de participation un membre nommé par l'Union patronale ou l'Union syndicale, s'il est directement intéressé par cette question ou s'il est membre gouvernant ou fonctionnaire de l'organisme subordonné intéressé.

§ 5. — Au traitement d'une question concernant particulièrement un ou plusieurs domaines professionnels, le comité pourra inviter un représentant de la fédération intéressée à participer au traitement de la question au sein du comité, mais non à sa décision; il pourra également citer soit l'employeur, soit l'ouvrier, soit encore leurs représentants, à comparaître devant le comité à titre consultatif.

§ 6. — L'Union patronale ainsi que l'Union syndicale nommeront chacune un secrétaire au sein du comité.

Le comité devra veiller à ce que les questions qui lui seront soumises soient traitées et décidées dans le délai le plus court possible.

Les délibérations du comité seront consignées dans un procès-verbal qui sera soumis à la vérification des deux parties.

Chapitre II.

Ordre de délibération.

§ 1. — S'il surgissait un litige en ce qui concerne les conditions de travail ou les rapports entre les parties, ceci ne devra pas donner sujet aux mesures citées aux §§ 7 et 8 avant que la partie lésée ne se soit efforcée d'obtenir un accord par voie de négociation avec l'autre partie, de la manière désignée ci-après. Sur la demande d'une partie, l'autre sera tenue d'entrer en négociation avec elle.

Même si la négociation n'a pas eu lieu, une partie sera néanmoins considérée comme ayant satisfait à l'obligation qui lui incombe selon le premier alinéa, si les obstacles s'opposant à la délibération ont été en dehors de sa compétence ou si l'autre partie a eu recours à des mesures offensives pour résoudre le conflit, sans avoir observé au préalable l'obligation de négocier.

A l'exception du § 8, alinéa 4, les stipulations de ce chapitre n'ont pas rapport à l'établissement, ou à la prolongation des contrats collectifs, ni à la mise en vigueur des mesures de sympathie, ni au recouvrement d'un salaire ou autre rémunération indiscutablement acquise et échue.

Un ordre de délibération spécial pour certains litiges est prévu aux chapitres I, III et V.

Remarque. Les stipulations du chapitre II n'entreront pas en vigueur dans la mesure où les contrats collectifs prescrivent un autre ordre de délibération pour certaines questions, telles que le règlement du travail à la pièce, etc.

§ 2. — Dans le cas où une partie revendiquerait à l'autre, pour une raison déterminée, soit des salaires, soit des dommages-intérêts, soit une autre compensation et si la négociation était nécessaire pour résoudre le litige, la demande à cet effet devra se faire sans retard injustifié.

Si, et dans la mesure où les circonstances sur lesquelles se base la revendication ont été connues, du côté employeur par celui-ci ou son organisation, du côté ouvrier par la fédération ou l'organisme local intéressé, durant quatre mois sans que la négociation ait été demandée, selon les stipulations du chapitre présent, la partie lésée aura perdu le droit d'avoir recours à la négociation pour sa revendication. Indépendamment de cette connaissance, le droit de négocier sera déchu si et dans la mesure où les circonstances datent de plus de deux années.

Remarques. 1^o Les stipulations du premier alinéa n'ont pas pour but de délimiter l'application de négociations directes entre les employeurs et ouvriers intéressés en vue d'égaliser les litiges.

2^o En ce qui concerne la déchéance du droit de négociation quant au travail à la pièce, sera considéré comme «circonstances sur lesquelles se base la revendication», le paiement définitif du travail en question.

§ 3. — Les négociations selon les stipulations de ce chapitre seront menées tout d'abord par les parties au lieu du travail, touchées par la question et avec la collaboration d'un organisme local là où il existe (négociation locale).

La négociation locale devra être entamée aussitôt que possible et au plus tard deux semaines à partir du jour où elle aura été demandée, à moins que les parties n'aient convenu d'un ajournement.

Quand la nature de la question ou d'autres circonstances le réclament, les négociations pourront être menées directement entre les fédérations sur la demande de l'une d'entre elles, comme il est indiqué au § 5.

Remarque. Par organisme local, on entend un organisme par rapport auquel la fédération constitue, par statut ou convention, l'instance de délibération immédiatement supérieure (section locale d'une fédération, club d'usine, etc.).

§ 4. — Si une entente n'a pu être atteinte à la suite de la négociation locale, la partie désireuse de poursuivre la question pourra en remettre la décision à une négociation menée entre les fédérations elles-mêmes (négociation centrale). La demande d'une telle négociation devra être faite par la fédération dont la partie est membre auprès de la fédération compétente de l'autre partie, au plus tard deux mois à partir du jour où doit être considérée close la négociation locale, selon le § 9.

§ 5. — La négociation centrale doit être entamée aussitôt que possible et au plus tard trois mois à partir du jour où elle aura été demandée, à moins que les parties n'aient convenu d'un ajournement.

§ 6. — Les négociations devront être poursuivies avec la diligence requise et consignées dans un procès-verbal qui sera soumis à la vérification des deux parties.

§ 7. — Une partie n'aura pas le droit de demander une décision quant à l'interprétation ou l'application d'un contrat collectif ou quant à un autre litige, qui soit de nature telle à être soumis selon la loi du Tribunal du travail, § 11, au jugement du tribunal ou de l'arbitre, sans avoir satisfait au préalable à l'obligation de négociations qui lui incombe.

Si, après négociation, une certaine partie désire soumettre une question, citée au premier alinéa du § 2, au jugement du Tribunal du travail ou de l'arbitre, elle devra soumettre plainte au tribunal ou demander arbitrage au plus tard trois mois à partir du jour où doit être considérée close la négociation, selon le § 9. En cas de négligence sur ce point, la partie perdra son droit de recours.

Ce qui vient d'être dit quant à la perte de recours vaut également pour la partie qui, selon le § 2, a perdu son droit de négociation.

§ 8. — La grève, la mise à l'index, le boycottage et autres mesures offensives comparables ne devront pas être intentées en raison d'un litige — même si elles sont admises par la loi des contrats collectifs:

1^o Par la partie qui aurait perdu son droit de négociation pour ce litige.

2^o Par la partie qui n'aurait pas satisfait à l'obligation de négociation qui lui incombe.

3^o Si, après négociation, un avertissement par écrit, signifiant la mesure offensive projetée, n'avait pas été remis à la fédération compétente de l'autre partie, au plus tard trois mois à partir du jour où doit être considérée close la négociation, selon le § 9.

4^o Si la mesure n'a pas été décidée ou admise par la fédération compétente.

§ 9. — Par jour de clôture de la négociation s'entend le jour où les

parties, selon le procès-verbal des négociations ou d'autres circonstances, auront convenu de considérer close la négociation, ou, en cas de désaccord à ce sujet, quand une partie aura signifié à l'autre, par écrit, son intention de considérer close la négociation.

Chapitre III.

Dénonciation des contrats et licenciement.

§ 1. — Le droit dévolu aux parties d'un contrat de travail pour une durée indéterminée, quant à effectuer la résiliation du contrat après sa dénonciation, doit être exercé suivant les règles ci-après pour ce qui concerne les rapports entre employeurs et ouvriers appartenant à des fédérations ayant adopté en commun la présente convention.

§ 2. — Quand un ouvrier sera congédié d'un emploi après une durée d'au moins un an, ainsi qu'en cas de licenciement d'un ouvrier ayant un tel emploi, l'employeur devra notifier la mesure au représentant de l'association ouvrière au lieu du travail, au moins une semaine avant le congédiement ou la communication de licenciement (avis de congédiement ou avis de licenciement). En cas de circonstances nécessitant une réduction de l'effectif ouvrier dans un délai plus court que le délai d'avis stipulé, et si ces circonstances n'ont pas pu être prévues par l'employeur, l'avis devra être signifié aussi vite que possible.

Sur demande de l'employeur ou du représentant de l'association ouvrière, des délibérations devront être immédiatement entamées entre eux au sujet de la mesure projetée.

Ce qui vient d'être stipulé n'aura pas d'application:

1^o Pour un ouvrier embauché soit pour un temps déterminé, soit pour le temps exigé pour terminer un certain travail.

2^o Quand le congédiement aura lieu par suite d'une action de l'ouvrier autorisant l'employeur à résilier immédiatement le contrat.

3^o En cas de licenciement causé par une altération du volume du travail en cours, elle-même impliquée par la nature saisonnière ou discontinue du travail.

4^o En cas d'autre mode de licenciement, qui aura été notifié pour un certain terme ne dépassant pas trois semaines, ou quand il ressortira des circonstances, que le licenciement ne continuera pas au delà de ce terme.

Quand les ouvriers auront nommé un représentant, comme il est supposé au premier alinéa, l'employeur devra en être avisé immédiatement.

Remarques. 1^o Le licenciement tel qu'il est défini dans le premier alinéa du § 2 ne pourra pas comprendre une diminution continue des heures de travail.

2^o Si un ouvrier, comme il est stipulé au point 1 du troisième alinéa du § 2, est retenu dans son emploi pour un temps indéterminé après l'échéance de la durée d'emploi convenue, ce temps devra être pris en considération pour l'application de ce qui est stipulé au premier alinéa.

3^o Les fédérations individuelles seront libres d'indiquer, à l'adoption du contrat principal, sous quelles conditions un ouvrier occupé de la manière indiquée au point 3 du troisième alinéa du § 2, doit être considéré comme embauché de manière continue et dans quelle mesure les arrêts susceptibles de se produire dans un travail sont à considérer comme un licenciement, tel qu'il est mentionné dans le point précité.

4^o Si le temps de licenciement a été prolongé après un licenciement, tel qu'il est stipulé au point 4 du troisième alinéa du § 2, il faudra, en vue de l'application du § 2, considérer la durée totale du licenciement.

5^e Les stipulations du § 2 n'impliquent aucune restriction au droit de négociation actuellement reconnu en ce qui concerne les congédiements et les licenciements d'ouvriers ayant servi durant une durée d'emploi inférieure à un an.

§ 3. — Si le congédiement ou le licenciement ont eu lieu dans les cas prévus par le § 2, et si la partie ouvrière désirait négocier en raison de la mesure prise, il lui faudra, s'il n'est pas question d'une infraction au droit d'association ou si la mesure n'enfreint pas la loi ou les contrats collectifs, en saisir le conseil d'administration de la fédération ouvrière, qui pourra soumettre, si elle le juge bon, la question aux délibérations du comité du marché du travail, de la manière stipulée ci-après.

Ceci sera valable également dans les cas où le congédiement est basé sur une action autorisant l'employeur à résilier immédiatement le contrat.

§ 4. — Par un examen minutieux des questions qui lui sont soumises, le comité devra s'efforcer d'obtenir une opinion correcte et équitable de toutes les circonstances parmi lesquelles ont été prises les mesures poursuivies. Lors du jugement devront être considérés, tant l'influence sur la production de la main-d'œuvre, sa capacité et la manière selon laquelle elle s'acquitte de son travail, que les intérêts légitimes des ouvriers quant à la sécurité de leur emploi. Dans le même ordre d'idées, il faudra prendre en considération, tant la nécessité pour l'entreprise d'avoir un accès convenable à des ouvriers experts et convenant à son activité, que la durée d'emploi de ceux-ci et leurs obligations familiales, ceci dans le cas où l'employeur se trouverait, par suite de manque de travail, dans la nécessité de congédier ou de licencier, et dans le cas où il lui faudrait choisir entre des ouvriers de qualité égale.

Le comité devra s'efforcer d'arriver à une opinion unanime au cours du jugement des questions qui lui sont soumises et de trouver des issues pour résoudre les différends entre les parties. La décision embrassée par la majorité des membres du comité sera notifiée aux fédérations compétentes, auxquelles il incombera ensuite de prendre les mesures pouvant être exigées par la décision, en collaboration avec l'Union patronale et l'Union syndicale.

Remarque. Les parties sont d'accord pour qu'il incombe en dernier lieu à la fédération compétente la tâche de décider de l'étendue et du choix des mesures susceptibles d'être prises en vue de la solution du litige, et en raison de la décision prise par le comité du marché du travail.

§ 5. — Si les ouvriers résiliaient leur emploi dans une proportion telle et d'une manière telle que l'employeur se trouvât dans l'embarras d'obtenir la main-d'œuvre nécessaire, il pourra, quand il n'est pas question d'une mesure offensive masquée, notifier les circonstances à sa fédération, dont le conseil d'administration pourra soumettre la question aux délibérations du comité du marché du travail.

Ce qui est stipulé au deuxième alinéa du § 4 trouvera son application, également, pour les questions qui sont mentionnées ici.

Chapitre IV.

Limitation des mesures offensives d'ordre économique.

§ 1. — Une mesure offensive, qu'elle soit ouverte ou secrète, ne devra être prise par aucune partie dans les cas ou sous les conditions indiqués dans le chapitre présent; il incombera, en outre, aux organisations liées par la présente convention, de s'efforcer d'empêcher leurs organisations respectives et leurs membres individuels de prendre de telles mesures, ainsi que de s'efforcer de les en faire se désister dans le cas où les mesures auraient déjà été prises.

Par *mesure offensive* s'entend, d'une part, la grève, la mise à l'index, le boycottage ou autre mesure comparable; d'autre part, la résiliation du contrat effectuée dans un but de contrainte ou de dommage.

Par *mesure offensive contre partie* s'entend une mesure offensive dirigée contre partie au litige dans le but d'en obtenir la solution, ou qui est dirigée contre une autre partie dans un but direct.

Par *mesure offensive contre tiers* s'entend une mesure offensive qui est dirigée au cours d'un conflit contre quelqu'un qui n'est pas partie au litige, dans un but de contrainte sur une partie au litige au profit de l'autre.

La poursuite judiciaire d'une infraction aux contrats ou d'une atteinte aux statuts des associations ne sera pas considérée comme une mesure offensive, sous réserve que rien d'autre ne soit stipulé ci-après.

Ce qui est stipulé dans ce chapitre sera, pour les parties de cette convention, applicable également en ce qui concerne les mesures offensives contre une partie qui ne serait pas membre des organismes auxquels est applicable cette convention.

§ 2. — Aucune mesure offensive ne devra être dirigée contre quelqu'un dans une intention de persécution religieuse, politique, ou pour des buts semblables.

§ 3. — Aucune mesure offensive ne devra être dirigée contre quelqu'un, ni pour l'empêcher de porter plainte devant un tribunal ou autre autorité, ou de porter témoignage ou d'assister un fonctionnaire public ou autre, ni à titre de représailles pour ce qu'il aurait pu faire à cet effet.

§ 4. — Quand un conflit aura été clos, aucune mesure offensive dans le but de représailles ne devra être prise, ni contre celui qui a été partie au litige, ni contre un tiers par suite de son rapport au conflit.

§ 5. — Si quelqu'un a une profession ou effectue un travail pour son propre bénéfice, sans autre aide que celui de sa femme, de ses enfants ou de ses parents, aucune mesure offensive ne devra être prise contre lui par suite d'un conflit touchant les conditions de travail. Aucune mesure offensive ne devra non plus être prise contre celui qui effectue un travail dans sa propre entreprise, dans la mesure où ceci aurait pour but de le contraindre à céder son travail au profit d'un autre.

Remarque. En vue de l'application de la stipulation du deuxième alinéa du § 5 sur les commanditaires d'une société commerciale, il faudra considérer la nature réelle de l'organisation; l'adoption de la forme de société commerciale ne devra pas *ipso facto* constituer d'obstacle à l'application de la stipulation à chaque commanditaire. Dans le cas où l'on pourrait supposer que la forme de société a été créée essentiellement pour éviter au point de vue formel un état d'emploi, et où par conséquent un ou plusieurs des commanditaires sont à considérer en réalité comme employés, ces derniers ne pourront pas jouir de la protection offerte par la stipulation.

§ 6. — Aucune mesure offensive ne devra être prise quand l'intention serait de contraindre quelqu'un, dans un but de gain illégitime, à payer ou à renoncer à un salaire, ou de le forcer à prendre des mesures semblables.

Ce qui est dit dans le premier alinéa n'empêche pas l'adoption d'une mesure offensive dans le but de recouvrer paiement de quelqu'un qui a pris charge des biens ou de l'activité atteints par le recouvrement, consécutivement à l'échéance de la dette, dans le cas où il aurait connu son existence au moment de la cession, ou aurait dû connaître son existence par la force des circonstances.

§ 7. — Dans les cas où une mesure offensive contre partie serait interdite, soit par les §§ 2—6 de ce chapitre, soit par le § 8 du chapitre II, soit autrement d'après le contrat collectif ou la loi, aucune mesure semblable ne doit non plus être dirigée contre tiers.

§ 8. — Même si une mesure offensive contre partie était autorisée, il sera défendu, à l'exception des cas indiqués aux §§ 9 et 10, de diriger une mesure offensive contre un tiers:

1^o En cas de conflit surgissant au moment de l'établissement d'un contrat collectif.

2^o En cas de litige surgissant au moment de l'établissement ou de l'application d'un contrat de travail individuel.

3^o En cas de compétition en vue d'un emploi.

4^o Afin de contraindre une partie à faire partie d'une organisation syndicale ou à l'empêcher de la quitter.

§ 9. — La protection pour tiers stipulée au § 8 ne sera dévolue qu'à celui qui est neutre dans un conflit.

Comme tiers neutre ne sera pas reconnu:

1^o Un membre d'une association engagée dans le conflit, dans le cas où il aurait, autrement que par l'exécution de travaux préventifs, négligé au profit de l'autre partie de semblables obligations par rapport à l'association, dont la satisfaction ne s'oppose pas aux stipulations de ce chapitre.

2^o Celui qui aurait exécuté au cours d'un conflit un travail autre qu'un travail préventif, mis à l'index par suite du conflit, dans la mesure où cette mise à l'index ne s'oppose pas aux stipulations de ce chapitre ou au statut des associations.

3^o Celui qui, en vue de l'exécution d'un travail autre qu'un travail préventif aurait embauché au cours d'un conflit un ouvrier mis à l'index en raison du conflit par la partie employeur, dans la mesure où cette mise à l'index ne s'oppose pas aux stipulations de ce chapitre ou aux statuts des associations.

4^o Celui qui, au cours d'un conflit et en raison de celui-ci, fournirait à une partie une aide économique ou lui donnerait assistance après modification de son commerce ou de son activité.

5^o Celui qui possède des actions d'un montant supérieur à la moitié du capital social d'une société anonyme partie au conflit, ou celui qui est commanditaire sans responsabilité limitée d'une société commerciale partie au conflit.

6^o Une société anonyme où la partie au conflit possède des actions, ou une société commerciale où la partie est commanditaire, dans la mesure où, tenant compte de l'importance des actions possédées ou de l'étendue de l'intérêt commanditaire ainsi que d'autres circonstances, l'activité de la société devrait être considérée en réalité comme menée au profit de la partie.

Par travaux préventifs s'entendent, d'une part, les travaux exigés à l'éclatement du conflit afin d'assurer la terminaison de l'exploitation d'une manière raisonnable au point de vue technique; d'autre part, les travaux exigés pour éviter les dangers de vie ou les dégâts portés aux bâtiments ou autres installations, navires, machines ou animaux domestiques, ou aux stocks de marchandises dont on ne peut tirer profit durant le conflit, soit pour le maintien de l'exploitation, soit pour la vente dans une étendue plus large que celle exigée par la détérioration et la destruction susceptibles de se produire par suite de la nature des marchandises.

A l'égal des travaux préventifs seront considérés les travaux que quel-

qu'un est obligatoirement tenu d'exécuter par suite de stipulations spéciales de la loi ou des règlements, ainsi que les travaux dont la négligence peut entraîner les poursuites pour faute administrative.

Remarques. A la fixation des stipulations concernant les travaux préventifs, les parties ont présumé:

que la définition exacte des travaux préventifs dans différents domaines professionnels sera déterminée par accord entre les fédérations compétentes et

qu'il incombera aux ouvriers réguliers d'effectuer ces travaux en cas de besoin si une entreprise ne poursuivait pas son exploitation au cours d'un conflit.

§ 10. — Malgré ce qui est stipulé au point 1 du § 8, une mesure offensive peut être prise dans l'étendue où elle aura pour but d'assister une partie au conflit par l'extension d'un conflit touchant l'établissement d'un contrat collectif. Une telle mesure ne devra pas s'étendre au delà d'une grève et d'une mise à l'index du travail ni au delà du refus de manier les marchandises qui sont du ressort de l'activité exercée par la partie du conflit originel.

Chapitre V.

Traitemen t des conflits touchant les fonctions sociales importantes.

§ 1. — Afin d'éviter autant que possible une influence perturbatrice des conflits de travail sur les fonctions ayant une importance sociale, l'Union patronale et l'Union syndicale devront engager immédiatement des négociations communes pour chaque état de conflit où la protection d'un intérêt général pourrait être demandée, soit par l'une des organisations, soit par une autorité publique, ou encore par d'autres organismes comparables représentant l'intérêt général en question.

§ 2. — Le jugement des questions qui surgiraient en vue d'éviter, de limiter ou de lever un conflit, prévu au § 1, devra se faire au sein du comité du marché du travail.

§ 3. — Si, au cours du traitement d'une question, d'après le § 2, la majorité aurait été obtenue, soit pour éviter, soit pour lever entièrement ou en partie un conflit, soit pour favoriser le règlement exigé dans ce but des conditions de travail, il incombera à l'Union patronale et à l'Union syndicale de prendre immédiatement, chacune de leur côté, les mesures exigées pour concilier les parties atteintes par le conflit.

*

Dans la mesure où cette convention sera adoptée par les fédérations des deux parties, elle aura validité légale d'après la loi sur les contrats collectifs, sans durée déterminée, mais avec un délai de dénonciation de six mois; cependant, si un contrat collectif est valable entre les parties à un moment où la convention est échue en considération du délai de dénonciation fixé ci-dessus, l'échéance de la convention sera reportée à la même date que celle du contrat.

*

Stockholm, le 20 décembre 1938.

Union patronale suédoise: J.Sigfrid Edström; Gustaf Söderlund; Carl-Joh. Malmros; Wiking Johnsson; Ivar-O. Larson; Axel Bergengren; Nils Holmström.

Union syndicale suédoise: Aug. Lindberg; Gunnar Andersson; Oscar Karlén; Hilding Molander; Johan Larsson; Arnold Sölvén.