

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 42 (1950)  
**Heft:** 2

**Artikel:** Convention des employés  
**Autor:** J.M.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384647>

#### **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:** 25.01.2026

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

Le journaliste aurait pu écrire, au lieu de « les socialistes du continent », « les travailleurs du continent ». Car il est au moins deux régions dans le monde, en dehors de l'Europe, où un changement de régime en Grande-Bretagne aurait des conséquences considérables.

En Asie, l'Angleterre continue à jouir d'un très grand prestige. L'exemple du redressement britannique, effectué avec le concours des syndicats, en pleine liberté politique et sous le signe de l'économie planifiée, peut être d'une influence décisive sur les nouveaux Etats d'Asie.

D'autre part, c'est vers l'exemple anglais que les progressistes et les syndicalistes d'Amérique tournent leurs regards dans la lutte contre le chômage et pour la sécurité sociale. Walter Reuther, président du Syndicat des travailleurs de l'industrie automobile affilié au C. I. O. et l'un des leaders les plus écoutés du mouvement syndical américain, a souligné, lors de son récent séjour à Londres, que le succès de l'expérience anglaise déterminerait, en grande partie, le succès des forces démocratiques aux Etats-Unis. Or, est-il besoin d'insister pour montrer toute l'importance, pour l'économie et pour l'évolution politique mondiales, de la victoire des éléments progressistes dans le pays le plus puissant du monde?

Nous nous arrêterons là. Rien n'est plus hasardeux que le jeu des pronostics électoraux. Le résultat des élections ne dépend pas seulement des mérites intrinsèques du Labour. Il dépend aussi de la participation électorale, de la vigueur de la propagande des uns et des autres, des petites déceptions inévitables engendrées par une période gouvernementale de cinq ans, des incidents de la dernière heure.

Si les travaillistes perdaient le pouvoir, leur œuvre ne serait pas perdue. Les transformations sociales qu'ils ont réalisées ne sont pas de celles que l'on abolit d'un trait de plume. Mais le progrès du rétablissement britannique serait forcément ralenti par un renversement de la vapeur. Et cela, les travailleurs de tous les pays auraient à le regretter amèrement.

## Convention des employés

A Zurich, le 30 octobre dernier, a été passée une convention sur les conditions de travail des employés. L'Union suisse du commerce et de l'industrie, l'Union centrale des associations patronales et l'Union suisse des arts et métiers, pour les employeurs, la Société suisse des commerçants et la Société suisse des contremaîtres, pour les travailleurs, ont signé cet important document. Ainsi prend fin une regrettable et longue période sans convention d'ensemble pour les employés, dont les effets dissolvants se ressentaient jusque dans les travaux des commissions d'experts s'occupant de formuler une

nouvelle législation pour la protection des travailleurs du commerce et de l'artisanat et pour l'applicabilité générale des contrats collectifs de travail. Cette convention constitue donc un événement heureux non seulement pour les employés, contremaîtres, techniciens, calculateurs ou contrôleurs payés au mois, représentés par les deux associations centrales susmentionnées avec lesquelles l'Union syndicale suisse entretient des relations cordiales, mais pour tout le mouvement ouvrier suisse.

Pour les employés des bureaux indépendants des fabriques ou des chantiers, cette convention fixe une *durée du travail* qui, sur l'ensemble de l'année, ne doit pas dépasser quarante-huit heures par semaine, cette durée étant le plus souvent de quarante-quatre heures dans les centres industriels et commerciaux importants.

La rémunération des heures supplémentaires, basée sur l'article 336 du Code fédéral des obligations, sera, en vertu de la convention, « fixée proportionnellement au salaire convenu et en raison des circonstances particulières ». Cette rémunération supplémentaire « est majorée lorsqu'il s'agit d'heures supplémentaires faites après 20 heures ou le dimanche ».

En cas de *maladie* ou d'*accident* qu'il n'a provoqué ni intentionnellement ni par négligence grave, l'employé engagé avec un délai de congé d'au moins un mois a droit à son salaire intégral:

pendant une semaine au cours du premier semestre qui suit son engagement;

pendant deux semaines au cours du deuxième semestre qui suit son engagement (la durée de ces prestations ne peut cependant dépasser trois semaines au cours de la première année de service);

pendant un mois par année civile après une année de service;

pendant deux mois par année civile après une durée de service de deux à quatre ans;

pendant trois mois par année civile après une durée de service de cinq ans et plus;

l'usage et les ententes individuelles demeurent réservées en ce qui concerne le versement complet ou partiel du salaire au-delà de trois mois dans les cas où il s'agit de durée de service prolongée.

C'est là une réglementation dont pourront s'inspirer les parties contractantes dans d'autres corps de métiers, bien que la réglementation intervenue très souvent sous forme du versement de la prime d'assurance-maladie par l'employeur convienne mieux aux rapports de travail dans l'industrie. Tout est dans la proportion de l'avantage accordé aux travailleurs. Quant à la prime de l'assurance contre les accidents, elle est déjà légalement à charge de l'employeur dans l'industrie.

Une solution assez avantageuse a été donnée au problème de la rémunération des employés durant le *service militaire*. Il ne faut pas oublier, cependant, que très souvent l'employeur s'engageait à assurer le salaire plein à l'employé même durant la première école de recrues. Mais une convention, en règle générale, ne touche pas aux avantages acquis antérieurement par les travailleurs, ce que confirme en termes clairs et précis l'article 13.

Voici cette réglementation:

- a) pour la première école de recrues, l'indemnité sera celle prévue par la réglementation en matière d'allocations pour perte de salaire et de gain;
- b) pour les autres services militaires obligatoires, le salaire complet sera versé pour une durée de service militaire obligatoire représentant la durée d'un cours ordinaire de répétition, cela sous déduction des prestations des caisses de compensation.

Diverses prescriptions judicieuses veillent à sauvegarder les intérêts des militaires, qui le sont d'ailleurs rarement par simple plaisir. C'est ainsi que l'une d'elles prévoit qu'"en cas d'engagement de personnel la préférence doit, à conditions égales, être donnée au citoyen suisse astreint au service militaire", ce qui pourrait d'ailleurs préjudicier l'indigène déclaré inapte au service militaire. Mais ce n'est là sans doute qu'une indication générale destinée à protéger contre d'éventuelles injustices ceux que leur état physique rend apte à servir le pays sous l'uniforme. La loi fédérale du 1<sup>er</sup> avril 1949, restreignant le droit de résilier un contrat de travail en cas de service militaire, reste naturellement applicable aussi aux employés.

Les *vacances payées continues* sont de deux semaines après une année de service. En cas de service de longue durée dans la même entreprise, les vacances ne doivent pas être inférieures à trois semaines. Les déductions pour service militaire, maladie ou incapacité de travail de courte durée, consécutive à un accident qui n'a pas été provoqué intentionnellement ou par négligence grave, doivent se faire "en tenant compte de la situation de l'employé et de la durée de son service dans l'entreprise". Le service militaire obligatoire de courte durée, en particulier les cours de répétition, ne doivent pas avoir pour effet de réduire à moins d'une semaine le droit de l'employé à des vacances. On ne saurait prétendre trop avantageuse une telle prescription! Il paraît logique aujourd'hui que le temps perdu au service de la patrie, dans les cours de répétition obligatoires, ne doit pas entraîner une réduction des vacances. Même si, en fait, les employeurs observent cette logique envers les employés qui leur donnent entière satisfaction, ils auront la possibilité de réduire les vacances à une semaine pour ceux qui, parfois pour des raisons extraprofessionnelles sur lesquelles il est inutile d'insister, n'ont pas obtenu toute leur sympathie. On veut espérer

qu'un tel précédent ne se répercute pas sur les accords contractuels de l'industrie. Sinon cela soulèverait un mécontentement à notre avis justifié.

Après l'expiration du temps d'essai, un *délai de congé* d'un mois est imposé pendant la première année de service, deux mois après la première année, trois mois après la douzième année.

La convention laisse possibilité de prévoir, en faveur des employés ayant de longues années de service et qui perdent leur place sans leur faute et sans être mis au bénéfice d'une institution de prévoyance, une *indemnité spéciale de licenciement*. Il s'agit là de l'introduction des célèbres indemnités de départ que le législateur essaya de prescrire dans l'avant-projet de loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers et qui souleva une telle opposition dans le monde patronal. L'essai, bien qu'extrêmement timide, puisqu'il ne s'agit en fait pour les employeurs que d'une possibilité et non d'une obligation, ouvrira peut-être la voie à la réforme législative. Rien n'empêche les contractants de l'industrie d'imiter cet exemple dans les contrats qu'ils passeront à l'avenir ou même d'aller plus loin, ce qui ne paraît pas au-dessus de leurs moyens. Cette indemnité de licenciement, ajoute la convention, « doit être proportionnée aux conditions de l'entreprise, d'une part, et, d'autre part, à la durée des années de service ainsi qu'à la situation et à l'activité de l'employé ».

Une prescription très intéressante est celle qui fait obligation à l'employeur, « après une durée de service de plus d'un an, de verser le salaire en cas de décès de l'employé à ses ayants droit devant compter sur son assistance au moins pendant la durée du délai de congé conventionnel ou légal, déduction faite des versements éventuels d'institutions de prévoyance, dont les prestations sont à la charge de l'employeur ou auxquelles l'employeur participe dans une large part ».

Enfin, les associations contractantes recommandent à leurs membres de recourir au Service suisse de placement pour le personnel commercial. C'est d'autant plus naturel que cette utile institution est gérée en commun. Mais elles recommandent aussi le service de placement de la Société suisse des contremaîtres, ce qui constitue une reconnaissance officielle susceptible de renforcer encore l'autorité de ce bureau.

Une *commission paritaire*, composée de six représentants des associations d'employeurs et six des travailleurs, est chargée de liquider les contestations résultant de l'interprétation ou de l'application de la convention. Un président neutre sera désigné en commun par les cinq organisations signataires. Dans les compétences de cette commission entre également l'examen des questions qui lui sont soumises et la présentation d'un rapport et des propo-

sitions aux associations intéressées. Les contestations relatives aux contrats de travail individuel ne sont pas de son ressort.

S'il n'est pas question de *paix du travail* dans la convention, c'est que, manifestement, c'était complètement inutile, les conflits du travail aigus étant si rares que la mémoire d'homme a peine à trouver une exception pour confirmer cette règle de bonne harmonie. Cependant, « chaque association renonce pendant la durée de la convention à toute attaque dans la presse contre une autre association signataire. Les faits susceptibles de provoquer des attaques dans la presse devront tout d'abord faire l'objet d'un échange de vues à la commission paritaire ou être liquidés par la voie de pourparlers directs entre les associations. »

J. M.

## Congrès de la Fédération américaine du travail

Par *Jean Möri*

Du 3 au 10 octobre de l'année dernière eut lieu à Saint-Paul (Minnesota) le 68<sup>e</sup> congrès annuel de la Fédération américaine du travail qui groupe, comme on sait, quelque huit millions de membres.

Trois problèmes essentiels retinrent l'attention particulière du congrès, la lutte pour l'abrogation de la loi antisyndicale Taft-Hartley, le renforcement du syndicalisme international libre et l'extension du syndicalisme basé sur une action économique efficace.

### *Abrogation de la loi Taft-Hartley*

Dorénavant, la Fédération américaine du travail dispose d'un organisme politique, la Ligue ouvrière d'éducation politique, dont la tâche essentielle sera de faire entendre la voix des syndicalistes américains dans les conseils législatifs de la nation et des Etats. Un plan de travail détaillé a été élaboré. L'organisation percevra une contribution extraordinaire d'au moins 2 dollars par membre pour pouvoir le mettre à exécution. Avec 55 millions de francs suisses que rapportera cette perception extraordinaire, il sera évidemment plus aisé à nos amis américains d'arriver à leurs fins, de procéder d'abord à la mise à mort de l'inique loi Taft-Hartley. Dans un message qu'il adressa au congrès, le président Truman assure que le travail inachevé de cette abrogation nécessaire « sera effectué de manière apte à satisfaire les ouvriers et ouvrières et conforme au vote et aux désirs du peuple américain ». Cette simple citation prouve que l'audacieux président entend appuyer son action de plus en plus sur le mouvement ouvrier américain. Cela permet