

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 52 (1960)
Heft: 9

Artikel: Discipline du travail en URSS
Autor: Barton, Paul
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385161>

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: 10.02.2026

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

² Sont réputées localités rurales celles qui figurent dans la nomenclature concernant le régime des rentes transitoires de l'assurance-vieillesse et survivants.

³ Les conventions cantonales, régionales ou locales réglant la durée du travail et dérogeant au 1^{er} alinéa sont nulles, à moins qu'elles ne soient imposées par des prescriptions légales impératives ou que les parties à la présente convention ne les aient approuvées.

⁴ L'employeur fixe l'horaire de travail selon les besoins de son établissement, mais en tenant compte, autant que possible, des vœux des employés.

⁵ L'employé a droit chaque semaine, soit pour six jours de travail, à un demi-jour de congé payé. Le congé ne peut être fractionné que si l'employeur et l'employé en sont convenus par écrit avant l'entrée en service. Cette règle vaut aussi pour les engagements saisonniers. Pour l'employé qui prend son congé le matin, le travail ne recommencera pas avant 13 heures. Pour celui qui le prend l'après-midi, le travail cessera à 13 heures au plus tard. Dans les semaines comprenant moins de six jours de travail, le congé coïncidera avec une demi-journée chômée. Est réservé l'article 7, 3^e alinéa.

⁶ Si, pour des motifs d'ordre commercial, le congé ne peut être accordé pendant l'horaire de travail et le temps de présence, et si, par conséquent, la durée du travail est de six jours entiers, le congé sera ajourné d'un mois au plus ou compensé par du salaire majoré de 25 %. L'employé qui n'a pas obtenu son congé ni touché la compensation en espèces au bout d'un mois présentera une réclamation à l'employeur dans les six mois, faute de quoi il sera déchu de son droit.

⁷ Pendant les heures de travail et de présence, le service de coiffeur ne pourra se faire entre employés qu'avec l'autorisation de l'employeur.

Discipline du travail en URSS

Par Paul Barton

Parmi les modifications apportées à la condition russe depuis la mort de Staline, la plus significative est sans doute celle qui a reçu le moins de publicité dans la presse soviétique: l'abolition, le 25 avril 1956, de la mutation autoritaire des travailleurs d'une entreprise à l'autre, de l'interdiction de changer d'emploi et de la règle selon laquelle le salarié coupable d'absence sans motif valable devait être traduit en justice. Ces règles draconiennes, instaurées depuis 1940, avaient été quelque peu assouplies du vivant de Staline par des décrets adoptés dès 1951, mais qui ne furent jamais les « tribunaux de camarades » pour frapper les manifestations d'in-

discipline, fut également promulgué, en 1951. Ce n'est pas là une simple coïncidence; le pouvoir soviétique a souvent tenté de reprendre par la main gauche au moins une partie de ce qu'il devait donner aux ouvriers par la main droite.

rendus publics. Un autre décret, visant à rétablir dans les entreprises

Articulation de la coercition

Quelle est désormais la situation du salarié qui se décide à quitter son emploi? En vertu du décret du 25 avril 1956, il lui suffit, s'il ne s'est pas engagé pour une durée précise ou pour une tâche déterminée, d'en prévenir la direction de l'entreprise quinze jours à l'avance.

Cependant, de nombreuses pressions continuent de peser sur sa décision. Pressions économiques d'abord. S'il exploite un lopin de terre, il le perdra en sortant de l'entreprise qui l'emploie, ce qui diminuera sensiblement la nourriture dont il dispose. D'autre part, la majorité des prestations sociales, tels notamment les congés payés, les allocations de maladie et celles de grossesse et de maternité, sont échelonnées suivant la durée de l'emploi ininterrompue dans la même entreprise. En changeant d'emploi, on perd en outre, pour une période de six mois, tout droit à l'allocation de maladie.

A ces pressions économiques s'ajoutent des mesures administratives liées au livret de travail, au passeport intérieur et au recrutement de la main-d'œuvre pour les besognes ingrates. Chaque salarié doit être muni d'un livret de travail dans lequel sont portées les indications relatives à sa personne, à ses emplois successifs, aux distinctions reçues et aux raisons du licenciement; tant que le salarié n'est pas congédié, son livret de travail est conservé par la direction de l'entreprise. Comme la propagande officielle stigmatise la mobilité de la main-d'œuvre comme une manifestation de démoralisation, le salarié dont le livret de travail trahit plusieurs changements d'emploi se heurtera à de grosses difficultés à la recherche d'un emploi mieux payé. Les citoyens doivent posséder en outre un passeport établi par la police et ne peuvent être embauchés par une entreprise sans produire cette pièce. Il faut solliciter l'autorisation de la police pour tout déplacement et celui-ci est enregistré dans le passeport. Fait révélateur, le 23 mars 1956, donc un mois avant l'abolition de l'interdiction de changer d'emploi, le Soviet de la ville de Moscou adopta un décret spécial pour assurer une stricte observation des règles relatives au passeport; de nouveaux décrets furent promulgués au même effet les 18 avril et 13 août 1958. Aussi, l'ouvrier qui a quitté son emploi, notamment s'il s'y est décidé contre la volonté de la direction de l'entreprise, risque-t-il d'essuyer un refus lorsqu'il présente son passeport à la police pour autorisation de changer de lieu de résidence. Or, même s'il trouve

un travail sur place, il risque de ne pas le conserver longtemps, grâce au « recrutement organisé » (orgnabor). Une autorité spécialement créée à cette fin est en effet chargée de procurer tous les ans un nombre déterminé de travailleurs à certaines entreprises en imposant à d'autres entreprises de libérer une partie de sa main-d'œuvre et de la mettre à sa disposition. Les hommes ainsi enrôlés doivent signer ensuite un contrat d'engagement pour deux à trois ans et se voient dirigés sur les entreprises qui ont besoin d'eux; en principe, il s'agit de transferts à grande distance et d'affectations à un travail non qualifié. Le nombre des salariés enrôlés à titre de recrutement organisé s'est considérablement accru au cours des dernières années. Ils sont surtout acheminés vers ces régions de l'Est et du Nord qui précédemment avaient été exploitées presque exclusivement par les camps de travail correctif.

Plutôt qu'à un fléchissement de la coercition, nous avons donc affaire à son articulation. Pendant les années trente et quarante, la politique soviétique du travail visait à la concentrer. L'évolution qui caractérise les années cinquante tend au contraire à en répartir l'exercice entre plusieurs organes du pouvoir, de manière à exposer le salarié à des pressions variées, venant de différents côtés. L'application de la contrainte doit ainsi mieux s'adapter aux circonstances et, avec ce regain de souplesse, devenir plus opérante; les règles draconiennes ne sont pas toujours les plus efficaces.

Telles semblent être les intentions sous-jacentes à la nouvelle législation. Encore s'agit-il de savoir ce qu'il en est dans la pratique. Etant donné l'état de choses antérieur, tout adoucissement partiel de la contrainte risque de provoquer, chez ceux qui la subissent aussi bien que chez ceux qui doivent l'appliquer, un relâchement général: relâchement de l'obéissance chez les premiers et de sévérité chez les seconds. Il est caractéristique à cet égard que le Soviet de la ville de Moscou ait cru devoir promulguer, dans l'espace de deux ans et demi, trois décrets pour assurer l'observation des règles relatives au passeport intérieur. En fait, tout en reconnaissant que les autorités compétentes ont accompli « une certaine quantité de travail pour renforcer le régime de passeport » depuis l'adoption du premier décret, le second et le troisième admettent explicitement que dans l'ensemble c'est un échec. Le second ordonne même d'appliquer, en cas d'infraction, l'article 192 *a* du Code pénal, qui prévoit des peines sévères: travail correctif jusqu'à six mois pour certains cas, emprisonnement jusqu'à deux ans pour d'autres. N'empêche que, quatre mois plus tard, le troisième décret constate la persistance des mêmes défaillances: les directeurs des entreprises embauchent des salariés venant d'autres régions et qui n'ont pas été enregistrés dans la ville, des dortoirs communaux hébergent des personnes n'ayant pas d'autorisation de résider à Moscou, la milice « tolère l'enregistrement illégal des citoyens », etc.

Or, en même temps, la persévérance avec laquelle le pouvoir réitère en l'occurrence des dispositions dont l'application se révèle difficile témoigne d'une ferme volonté de venir, tôt ou tard, au bout des résistances. Et la récente expansion du « recrutement organisé » fournit à cette fin un moyen très efficace.

La même tendance se manifeste dans les changements apportés à la législation de la discipline de travail. L'engagement devant les tribunaux correctionnels d'une procédure pour absence sans motif valable fut limité, semble-t-il, aux absences réitérées ou prolongées par le décret non publié du 14 juillet 1951. Celui du 25 avril 1956 conféra aux chefs d'entreprise le pouvoir d'appliquer, même à ces cas, des sanctions disciplinaires: réduction ou suppression temporaire des primes pour ancienneté, ou licenciement avec mention « congédié pour absence sans motif valable » portée dans le livret de travail. Comme on le verra plus loin, l'ouvrier peut être traduit en justice même après ces réformes; ainsi, au lieu d'intervenir automatiquement, pareille mesure reste désormais réservée aux infractions particulièrement graves et son adoption est enveloppée de quelques précautions. Simultanément, les pleins pouvoirs des chefs d'entreprise ont été considérablement amplifiés dans beaucoup d'autres domaines, de même que ceux des contremaîtres.

Il se peut que ce processus de « déconcentration » aille encore plus loin à l'avenir, à condition bien entendu que l'espoir d'imposer ainsi plus efficacement la discipline aux salariés se justifie à la lumière de l'expérience pratique. Voici en effet ce qu'on peut lire dans une étude consacrée à ce problème par une revue officielle: « Une énorme importance pour le renforcement de la discipline de travail revient à la consolidation du principe de commandement unique, à l'extension des droits conférés non seulement aux directeurs des entreprises, mais encore aux chefs d'atelier, contremaîtres et chefs d'équipe, leur rendant possible de mieux stimuler les travailleurs et d'agir sur ceux qui violent la discipline. Si tel ou tel membre d'une équipe a enfreint la discipline de travail, s'il a été absent sans raison valable, s'il est venu en retard ou s'il n'a pas accompli la tâche, le chef d'équipe, d'après la procédure actuellement en vigueur ne peut le punir, comme il ne peut pas récompenser un bon ouvrier. La vie exige l'extension des droits confiés aux chefs des bas échelons. Cela augmentera leur autorité et influera de façon avantageuse sur le renforcement de la discipline de travail. » (*Sotsialistitcheski troud*, 1957, N° 5.)

Cependant, pour se faire respecter par le personnel comme techniciens compétents et organisateurs de la production, les dirigeants des entreprises ne doivent pas lui apparaître comme des cerbères trop préoccupés à le discipliner. Or, compte tenu de l'extraordinaire rigueur de la coercition faite aux ouvriers soviétiques, la « déconcentration » de celle-ci comporte incontestablement ce dan-

ger. Aussi, la nouvelle réglementation de la discipline manifeste-t-elle une autre tendance encore : en articulant la coercition, le gouvernement cherche non seulement à mettre fin à la lourdeur et aux lenteurs résultant d'une concentration excessive, mais encore à établir un dispositif d'amortissement des chocs trop violents, qui se répercutent fâcheusement sur le fonctionnement de l'industrie.

Amortisseurs de chocs

On a commencé à rétablir les « tribunaux de camarades » dans les entreprises employant au moins cent personnes ; d'après les règles en cours d'élaboration, cette limite doit descendre à cinquante personnes. Comme nous l'avons déjà mentionné, un règlement relatif à leurs organisations, juridiction et procédure fut promulgué en 1951, très probablement à propos de l'abolition des peines judiciaires pour infractions à la discipline de travail. Mais dans la plupart des entreprises, ces « tribunaux » ne firent leur réapparition qu'à la suite du décret du 25 avril 1956.

Cette institution a une longue tradition dans la vie des usines soviétiques. Créée d'abord dans les détachements militaires, elle fut transplantée dans l'industrie par un décret du 14 novembre 1919 en vue de punir la non-observation ou la violation des accords de salaire, etc. Les « tribunaux disciplinaires d'ouvriers » (de camarades), attachés aux organes syndicaux, devaient se composer de trois membres, représentant respectivement la direction de l'entreprise, le syndicat et l'assemblée générale du personnel. Le décret les a autorisés à infliger la réprimande publique, la privation pour une période allant jusqu'à six mois du droit d'élire et d'être élu aux fonctions syndicales, la rétrogradation dans l'emploi avec diminution du salaire pour un mois au maximum et l'affectation à un travail pénible socialement utile avec la rémunération correspondante ; en outre, des ouvriers particulièrement récalcitrants pouvaient être renvoyés et mis dans des camps de concentration (*kontsentratsionnyé laguéri*). Au moment du passage à la NEP (Nouvelle politique économique), cette prescription fut modifiée par un décret du 5 avril 1921, qui précisa notamment que le droit de traduire un salarié devant pareil « tribunal » appartenait au syndicat ou à la direction de l'entreprise, énuméra un certain nombre d'infractions passibles de cette action et multiplia le nombre des sanctions prévues. Une nouvelle réglementation fut entreprise, en vue de donner à cette institution un caractère plus systématique, lors du passage au régime des plans quinquennaux.

Pendant quelque vingt ans, les « tribunaux de camarades » furent un important instrument de la perpétuelle campagne de « renforcement de la discipline ». La procédure n'offrait pas la moindre garantie au salarié mis sur la sellette : à la fin d'une réunion syn-

dicale, le président donna lecture de l'acte d'accusation contre un travailleur et celui-ci, qui n'en avait eu aucune connaissance au préalable, dut improviser sa défense. Tous les présents, ceux-là mêmes qui ne savaient rien de l'affaire examinée, avaient droit d'intervenir dans la discussion qui s'ensuivit; au bout d'une demi-heure, on arriva à une conclusion que l'« inculpé » fut censé accepter. Les « tribunaux de camarades » tombèrent en désuétude par la suite, probablement après la promulgation des décrets de 1940 frappant les infractions à la discipline de peines judiciaires.

À présent, leurs membres sont élus pour un an, au nombre de cinq à sept dans les petites entreprises et de onze à quinze dans les grandes, d'après les mêmes méthodes que les comités d'entreprise: vote secret avec une liste unique, suivi de l'élection du président à main levée par les candidats élus. Pour chaque session, le président s'entoure de deux membres qu'il désigne à tour de rôle. Ce collège est appelé à châtier l'absence sans motif valable, le retard dans l'arrivée au travail, le départ du travail avant l'heure, l'arrivée au travail dans l'état d'ébriété, la non-exécution de l'ordre d'un chef, les malfaçons et l'arrêt de travail dus à la négligence de l'ouvrier, l'attitude nonchalante envers la propriété de l'entreprise, l'infraction aux règles de la technique de sécurité et autres violations de la discipline de travail. Ils peuvent imposer les sanctions suivantes: réprimande publique; blâme public; proposition au chef d'entreprise de rétrograder le coupable ou de le renvoyer; proposition au chef d'entreprise de communiquer le dossier à la police ou à la justice en vue d'engager les poursuites. Dans les établissements de transport ferroviaire, les « tribunaux de camarades » doivent également connaître des « délits antisociaux » commis par des employés des chemins de fer dans les immeubles d'habitation en commun et dans les centres culturels; ici, la décision de signaler le coupable à la justice appartient également au Comité syndical. Les règles en cours d'élaboration doivent habiliter les « tribunaux de camarades » à imposer en outre des amendes jusqu'à la concurrence de 100 roubles et à recommander au directeur la mutation du coupable, pour une période de trois mois au maximum, à un travail moins payé.

Dans tous les cas, le droit de saisir d'une affaire un « tribunal de camarades » revient exclusivement au chef d'entreprise. Celui-ci peut frapper de sanctions disciplinaires toutes les infractions; il a le « tribunal de camarades » à sa disposition pour le cas où il ne trouve pas opportun de procéder à la punition de son propre chef. De plus, si la décision adoptée par ce collège ne lui convient pas, il peut lui renvoyer le dossier pour un nouvel examen. Et, d'après le quotidien syndical, les « tribunaux de camarades » sont « composés en premier lieu de membres de l'administration de l'usine » (*Troud*, 4 février 1959); d'autres sources y font également allusion (*Soviet-*

skoé gossoudarstvo i pravo, 1959 N° 11). Comme ce dernier phénomène a été critiqué dans la presse officielle, il se peut que des changements y soient apportés à l'avenir. Cependant, même si les « juges » étaient choisis de préférence parmi les ouvriers, les « tribunaux de camarades » n'en seraient pas moins chargés d'aider la direction à discipliner le personnel. L'institution serait seulement mieux adaptée à sa fonction d'amortir des chocs.

Les avantages qu'un directeur peut avoir à agir par le truchement d'un « tribunal de camarades », plutôt que de punir directement les bras qu'il commande, sautent aux yeux. Ce procédé dégage sa responsabilité dans les décisions heurtant la dignité des salariés et la fait endosser par le syndicat. Ensuite, les ouvriers récalcitrants risquent d'être encore plus intimidés par la procédure spectaculaire devant un « tribunal de camarades » que par les sanctions elles-mêmes. Il est en effet prévu que les audiences doivent avoir lieu à l'usine même, que leur moment doit être choisi de façon à permettre au personnel « d'assister et de participer activement à la discussion des affaires examinées », et que « la décision est annoncée à tous ceux qui ont assisté à l'audience et portée à la connaissance de tout le personnel ». Il fut proposé récemment de communiquer le jugement également aux voisins de l'ouvrier fautif. Si après la promulgation du règlement de 1951 le rétablissement des « tribunaux de camarades » a d'abord marqué le pas, il semble qu'à présent ils existent un peu partout, encore qu'en maints endroits leurs organisation et fonctionnement restent défectueux. Leur procédure est d'évidence tout aussi imbue d'arbitraire que pendant les années trente. Rien ne caractérise mieux l'absence de garanties pour l'ouvrier accusé, et l'impossibilité où il se trouve de présenter effectivement sa défense, que cette remarque dont l'auteur préside le « tribunal » d'une grande entreprise chimique : « Par l'expérience du travail dans le « tribunal de camarades », nous savons que de nombreux délinquants voudraient bien que le « tribunal de camarades » jugeât leur affaire en leur absence. » (*Sovietskoé gossoudarstvo i pravo*, 1959, N° 11).

En résumé, le nouveau dispositif de coercition, tel qu'il surgit peu à peu des modifications successives de la réglementation existante, témoigne d'une intention d'introduire des nuances dans les pressions pesant sur le salarié. Cela fait partie d'une réforme plus vaste, visant à aménager de façon plus rationnelle les relations industrielles et qui porte également sur le système des salaires, les assurances sociales, le rôle des syndicats dans l'organisation de l'industrie et celui échu à l'administration judiciaire dans l'application des lois relatives au travail. Il n'a pas été possible d'aborder dans les limites du présent article ces autres domaines de la réforme. Mais la contrainte, dont nous venons d'analyser l'évolution, se trouve incontestablement au cœur même du problème. D'une part, elle est

devenue le facteur prédominant de l'organisation soviétique du travail; d'autre part, ses dimensions ont toujours rendu impossible de rationaliser cette dernière. Or, à ce double point de vue, les changements adoptés sont à la fois bénéfiques et insuffisants.

En Suisse et dans le monde

Par Jean Möri

Relève à la rédaction du « Cheminot »

Lors du dernier congrès de la Fédération suisses des cheminots, Emile Haudenschild a été élu vice-président. De nouvelles tâches vont désormais peser sur ses épaules. Si bien qu'il a cru nécessaire de remettre la rédaction du *Cheminot* à Louis Joye, une des nouvelles étoiles au firmament de l'Effingerstrasse, à Berne. Le nouveau rédacteur est assez bien préparé pour reprendre le flambeau tenu si longtemps par le regretté et très dynamique Paul Perrin, puis par le poète Constant Frey, prédestiné à cette tâche, et enfin par Emile Haudenschild, qui maintint la bonne tradition durant quelques années.

Louis Joye nous vient de Fribourg, où il milite encore au sein du comité du Cartel syndical cantonal. Il a déjà quelques années de pratique en qualité de secrétaire de la SEV, à Berne. Il a donc pour lui la pratique avec, en plus, un brevet d'instituteur qui le qualifie pour cette tâche d'informateur et d'éducateur.

D'accord sans doute avec son prédécesseur, le nouveau rédacteur a commencé par rénover la présentation technique du *Cheminot*, qui se présente dans sa nouvelle vêtue d'une lisibilité parfaite. Le metteur en pages utilise davantage la valeur du blanc qui met si bien en relief la prose noire. Ce n'est cependant pas sans une certaine mélancolie que certains verront s'enfuir à l'horizon le titre auquel ils s'étaient habitués, car les syndicalistes aussi sont parfois conservateurs! Mais, comme l'écrit le nouveau rédacteur dans son premier éditorial, si les plaintes sont très nombreuses, il tâchera de faire mieux...

Un journal est comme un homme, il a besoin parfois de rafraîchir son extérieur pour garder une apparence de jeunesse.

L'essentiel est de poursuivre la grande œuvre qui consiste à lutter pour l'amélioration du sort des cheminots d'abord, mais aussi de tous les travailleurs ensuite.

C'est à quoi s'engage judicieusement Louis Joye, auquel nous souhaitons bonne chance en le félicitant de l'honneur mérité qui lui échoit. Mais nous voudrions aussi complimenter Emile Haudenschild de son élection à la vice-présidence de la grande Fédération