Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 1 (1909)
Heft: 9

Artikel: Le contrat de tarif et le développement du droit [fin]
Autor: Wulfsohn, Leo
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-382783

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: 16.07.2025

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

Les causes et les résultats des mouvements

Tab. XI Fédération des	Indroduction ou revision de tarifs ou conventions de travail, ou leur application			Réduction des heures de travail ou résistance contre la prolongation de la journée de travail			Augmentation des salaires ou résistance contre leur diminution		
	Nomb. des cas	Nomb. d.entre-prises	Nomb. des ouvriers	Nomb. des cas	Nomb. d.entre-prises	Nomb. des ouvriers	Nomb. des cas	Nomb. d.entre-prises	Nomb. des ouvriers
1. Relieurs	1	30	160	3	8	177	2	8	174
2. Coiffeurs	1	18	25	1	18	25	1	18	25
3. Ouvriers des communes et de l'Etat	2	4	440	3	5	482	5	9	671
4. Ouvriers auxiliaires des arts graphiques	1	40	300	1	40	300	1	40	300
5. Ouvriers sur bois	9	13	181	20	404	2,738	33	439	3,226
6. Chapeliers	—	—	—	—	—	—	5	5	69
7. Ouvriers de l'alimentation	23	138	1064	20	141	1,089	27	142	1,263
8. Ouvriers sur cuir	6	221	429	10	223	924	12	225	1,174
9. Lithographes	3	3	35	4	4	15	4	4	15
10. Peintres et plâtriers	19	372	1138	17	362	1,105	18	364	1,118
11. Maçons et manœuvres	1	1	35	1	17	195	4	28	885
12. Métallurgistes	5	56	289	35	152	1,818	60	168	4,018
13. Tailleurs et courturières	1	?	542	1	?	542	22	?	1,006
14. Travailleurs de la pierre	14	38	485	14	38	485	11	37	409
15. Travailleurs de l'industrie textile	2	2	114	2	2	114	13	13	1,617
16. Ouvriers du transport	—	—	—	4	?	675	4	?	675
17. Typographes	—	—	—	—	—	—	—	—	—
18. Travailleurs de l'industrie horlogère	1	2	25	60	48	4,200	60	48	4,200
19. Ouvriers charpentiers	5	?	323	5	?	323	5	?	323
	94		5585	201		15,207	287		21,168

Il s'agira de perfectionner ce que nous avons essayé de faire, un aperçu général de l'activité des fédérations syndicales en Suisse, sur le domaine des luttes économiques.

L'Union suisse des fédérations syndicales aura une tâche urgente à accomplir pendant l'année 1910, ce sera de mettre d'accord les fédérations pour établir une statistique sérieuse et un service de rapport plus parfait sur

Le contrat de tarif et le développement du droit.

(Fin.)

L'organisation syndicale ne peut supprimer qu'en partie la pression économique qui pèse sur l'ouvrier et qui l'oblige à aller travailler chez un patron. Elle ne peut pas, non plus, empêcher la disparition successive des anciennes méthodes de production et leur remplacement par la production collective des grands établissements. La preuve nous est donnée par le peu de succès qu'ont généralement les tendances corporatives des vieilles associations syndicales, et par le remplacement de ces dernières par les fédérations industrielles, au fur et à mesure que le développement industriel progresse.

Par contre, une organisation syndicale un peu sérieuse, sera capable de libérer l'ouvrier de l'obligation d'accepter individuellement un contrat de salaire, dont le patron peut imposer presque toutes les dispositions.

L'organisation syndicale, en mettant à la disposition de chaque membre la somme totale des forces réunies par l'ensemble des membres, permettra à l'ouvrier d'exiger des conditions favorables, au cas, où il doit s'engager par un contrat de travail, ou simplement un tarif avec son patron. C'est ainsi que l'action syndicale rend au contrat de travail son caractère de contrat libre et à l'ouvrier contractant la possibilité de se libérer des engagements qui lui paraissent désavantageux. De ce fait, l'organisation syndicale de l'ensemble des ouvriers est devenue la condition élémentaire de la liberté (relative, bien entendu) pour l'ouvrier d'établir les dispositions constituant le contrat de travail.

Mais, il ne faut pas s'imaginer que l'ouvrier devienne absolument libre de s'engager ou non par contrat au travail, simplement, parce qu'il a le droit de recourir à l'appui financier de la caisse syndicale. Non.

A la place du fouet patronal, la faim, nous voyons apparaître la conscience de l'intérêt commun de l'ensemble des ouvriers, et chaque ouvrier syndiqué se rend parfaitement compte de l'impossibilité qu'il y a de vivre aux dépens de l'ensemble, jusqu'au moment, où les patrons renoncent au profit de la main-d'œuvre. Cependant, il y a une différence notoire entre les deux formes de l'obligation pour l'ouvrier de contracter des engagements.

des fédérations syndicales en 1908.

	Placement ou perfectionement des installations hygiéniques			Résistance contre les représailles. Renvois de contremaîtres			Autres motifs			Total			Succès	Succès partiels	Sans résultats	Non liquidés à fin 1908
	Nomb. des cas	Nomb. d.entreprises	Nomb. des ouvriers	Nomb. des cas	Nomb. d.entreprises	Nomb. des ouvriers	Nomb. des cas	Nomb. d.entreprises	Nomb. des ouvriers	Nomb. des cas	Nomb. d.entreprises	Nomb. des ouvriers	Nomb. des cas	Nomb. des cas	Nomb. des cas	Nomb. des cas
1	—	—	—	2	2	31	2	2	31	6	38	328	2	2	2	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	18	25	—	—	1	—
3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6	9	725	—	2	—	4
4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	40	300	—	—	1	—
5	—	—	—	10	10	188	2	253	1432	49	667	4,902	21	20	8	—
6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5	5	69	5	—	—	—
7	9	11	495	41	41	325	7	9	196	85	209	2,290	42	10	20	13
8	—	—	—	1	1	68	3	36	520	14	261	1,302	5	6	3	—
9	—	—	—	4	4	23	—	—	—	9	9	66	8	1	—	—
10	—	—	—	—	—	—	1	5	55	20	377	1,253	5	1	3	11
11	4	28	680	4	4	335	2	2	275	8	32	1,155	4	—	4	—
12	8	8	315	19	19	3558	42	142	3123	103	289	8,877	47	24	25	7
13	—	—	—	1	1	15	—	—	—	23	?	1,221	3	16	1	—
14	—	—	—	6	6	97	4	9	143	35	90	1,134	18	96	10	1
15	—	—	—	—	—	—	2	2	60	15	15	1,677	9	4	2	—
16	—	—	—	—	—	—	4	?	675	4	?	675	—	4	—	—
17	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
18	—	—	—	—	—	—	—	—	—	61	50	4,225	?	?	?	?
19	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5	?	323	1	4	—	—
	21		1490	68		4640	69		6510	450		30,547	—	—	—	—

les mouvements, grèves et lock-outs. A part cela, nous avons l'intention de compléter notre œuvre, par la publication d'un rapport spécial sur les mouvements et luttes économiques en Suisse, pendant les dernières années.

Cette tâche importante s'accomplira au fur et à mesure que le temps et les moyens disponibles nous le permettront.

La première forme est basée uniquement sur l'infériorité économique de l'ouvrier vis-à-vis du patron. L'ouvrier isolé ne possédant rien, a besoin du patron pour pouvoir travailler, afin de gagner de quoi vivre, ne serait-ce que médiocrement. Dans ce cas, l'ouvrier devra subir toute la supériorité économique du patron qui pèsera plus ou moins lourd, suivant les proportions entre l'offre et la demande de la main-d'œuvre.

Dans le second cas, l'intérêt commun des membres du syndicat est un stimulant qui suffit pour décider l'ouvrier de s'engager à un travail et ainsi, le capitalisme perd sa fonction historique-économique de l'union des producteurs pour le travail collectif dans les grands établissements. Les ouvriers, membres du syndicat, ayant les mêmes droits et les mêmes devoirs, et le syndicat étant composé que d'ouvriers, l'obligation à l'engagement au travail se trouve basée sur les intérêts communs des ouvriers, assurant à chaque ouvrier la plus grande faculté possible de travailler pour ses propres intérêts.

L'activité de l'organisation syndicale modifie passablement le caractère du contrat de travail. Théoriquement, l'ouvrier syndiqué serait moins libre que « l'ouvrier libre » (en théorie) de la société manchesterienne, mais dans la pratique, c'est justement le contraire qui se produit. La forme juridique du contrat de travail reste pour le moment la même, que ce contrat soit établi avec ou sans le concours du syndicat. Mais, avec l'extension et le développement de l'organisation syndicale, le fond ou la base de ces contrats change. A la place des besoins et des intérêts individuels qui n'ont à leur disposition que les forces d'un prolétaire isolé, ce sont des intérêts et besoins collectifs qui décident, et au service de la volonté commune des travailleurs syndiqués, il y a des forces qui représentent cent fois, mille fois, dix mille et cent mille fois la force du travailleur isolé, des forces qui dépasseront certainement celles du patronat réuni, dès que la classe ouvrière sera sérieusement organisée partout.

Malgré que le contrat privé sur les louages de service continue d'exister en apparence, nous n'avons plus affaire aux rapports directs entre deux personnalités, malgré que le contrat conserve sa forme individuelle, les motifs constituant les bases du contrat de travail ont un caractère collectif.

L'ouvrier, membre du syndicat, s'engage par contrat à travailler chez un patron, parce qu'il comprend que l'organisation syndicale n'est pas en état d'entretenir tous ses membres à la fois. Par contre, lorsque

le patron refuse d'accorder à l'ouvrier qu'il engage le minimum des droits exigés par l'organisation syndicale dans l'intérêt de l'ensemble des syndiqués, le syndicat vient au secours de l'ouvrier et lui prête main-forte, de sorte que ce dernier n'est plus dans l'obligation de s'engager aux conditions de travail que veut lui imposer le patron. C'est ainsi que l'organisation syndicale ou la collectivité des ouvriers du même métier ou de la même industrie peut intervenir, quand il s'agit de fixer les conditions de travail, sans changer la forme juridique du contrat, par lequel ouvrier et patron s'engagent réciproquement.

La prémisse manchesterienne du contrat de travail, basée sur les besoins individuels de l'ouvrier et sur la volonté personnelle de « l'ouvrier libre », est mise à néant par l'action syndicale. *Par ce fait, le contrat de travail sort de la catégorie des obligations du droit privé.* Ce n'est plus l'ouvrier isolé qui s'engage par ce genre de contrat, c'est la collectivité ouvrière, dont le contractant ouvrier représente une partie.

A la place de l'intérêt personnel d'un seul ouvrier, il s'agit maintenant d'un intérêt social d'une collectivité d'ouvriers. Le contrat de travail devient une affaire publique, commune pour tous les groupements des travailleurs syndiqués.

Ce qui se passe du côté ouvrier, se produit également dans le milieu des patrons, de sorte que le patron isolé n'est plus le contractant, au sens propre de l'ordre juridique, basé sur l'économie privée. — L'existence des groupements économiques modifie les rapports entre hommes et moyens de production.

Le contrat de tarif ne représente au fond autre chose qu'une expression juridique des conditions et rapports économiques ainsi modifiés.

Le contrat de tarif est devenu un objet de droit public, tel que les règlements concernant la construction des bâtiments, ou les lois sur la chasse ou la pêche, etc., c'est-à-dire que, par lui, certains actes privés sont réglés à l'avantage de la collectivité. L'apparition du contrat de tarif signifie déjà une rupture avec les bases économiques de notre système du salariat.

Le système capitaliste du salariat, avec toutes ses conséquences de droit, dont le résultat final sont les institutions juridiques de l'Etat bourgeois, est basé sur le libre contrat de travail qui est premièrement un acte commercial.

Le patron achète les matières premières, la main-d'œuvre, l'énergie électrique et vend du drap ou des montres, etc. Tous ces actes commerciaux font partie des droits privés et c'est justement pour cela que la fabrique ou l'atelier sont la propriété privée du patron. Aujourd'hui, la propriété privée des moyens de production paraît nécessaire, parce que les procédés économiques reposent sur des actes commerciaux privés. Dans une société, où tous se passe dans le cadre des contrats privés (achat, crédit, vente, louage), il faut qu'il existe un droit de disposition des hommes sur une partie de la nature, bien établi, ce droit, c'est la propriété privée.

Aussi longtemps que le paysan ne sentait pas le besoin de vendre le produit de ses champs, il lui importait peu de connaître la part du sol qui lui revenait des domaines de la commune, la propriété privée du sol n'existait guère. *La propriété privée apparaît et disparaît en même temps que la nécessité des contrats commerciaux privés apparaît ou disparaît de notre société.*

Si le mouvement syndical réussit à dépouiller peu à peu les conditions de travail de leur caractère de droit privé, pour en faire un objet de droit public — le contrat de tarif n'est qu'une des étapes sur ce chemin — il modifie lentement, mais d'une façon certaine la base économique de notre ordre juridique. Quand ce n'est plus l'homme isolé qui entre dans l'arène de la vie économique, les limites du pouvoir de l'homme isolé tombent. *Ainsi, le mouvement syndical creuse les bases économiques de l'institution juridique de la propriété privée, jusqu'à ce que cette dernière soit réduite à l'état de ruine,* dont la chute ne sera pas même déplorée par les plus fanatiques défenseurs de la propriété privée. *Leo Wulfsohn.*

Droit privé — Droit social.

Quelle existence idyllique devait régner à l'époque où chaque individu vivait en simple particulier, où chacun était artisan, propriétaire et soumis au droit privé. Chacun avait son atelier, son home, sa maisonette, entourée de fleurs, d'un jardin potager et d'une basse-cour qui fournissaient à la famille les aliments nécessaires à son existence. Un fort mitoyen séparait le propriétaire de son voisin. C'était *son* château, *sa* propriété, dont il était le roi et en disposait à *son* gré.

Malheureusement, cette conception du droit privé, c'est-à-dire du droit de propriété individuelle, fut transformée de fond en comble par le développement du capitalisme. Les châteaux d'antan n'existent plus. Le droit de propriété du prolétaire ne se réduit pas même au numéro de la maison qu'il habite. Le jardin a été remplacé par quelque fleurs éparses sur sa fenêtre et sa basse-cour — lorsque ce luxe lui est permis — par une cage, où sautillent une famille de canaris. Le plancher, les parois et le plafond du logement qu'il occupe ne lui appartiennent pas. Il ne dispose que de l'espace géométrique et, même dans cet espace trop souvent restreint, le prolétaire n'est pas véritablement chez lui. Ce n'est pas — à proprement parler — un local privé. Au lien d'un mur mitoyen qui le sépare du voisin, ce n'est qu'une parois très mince qui laisse passer chaque exclamation de douleur ou de tendresse. Trop souvent encore, il est obligé de partager cet espace géométrique avec