

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 2 (1910)
Heft: 7

Artikel: Le contrat collectif en France
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-382819>

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: 11.07.2025

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

donne droit au parti adverse d'annuler le contrat. Le tribunal central doit être formé par trois entrepreneurs, trois représentants des ouvriers et trois membres impartiaux. Si les partis ne peuvent s'accorder sur le choix des membres impartiaux, ceux-ci seront nommés par le ministère de l'intérieur.

Le salaire doit rester le même pour toute la durée du contrat tel qu'il est en ce moment en vigueur dans les différentes localités; cependant, on pourra, dans les conventions locales, prendre en considération convenable les revendications ouvrières. Les ouvriers sont obligés d'exécuter les travaux en rapport avec les usages locaux. Afin de décider ce que l'on comprend sous l'expression «d'usages locaux», les organisations peuvent établir des règles en commun.

La question du placement des ouvriers demeure sans solution; les deux partis ont le droit de garder leurs bureaux de placement respectifs.

Très important au point de vue de la conclusion d'un contrat central est l'explication du procès-verbal par laquelle il sera impossible aux partis de faire valoir des prétentions légales. Le projet a encore prévu des décisions sur les droits de l'entrepreneur pour l'engagement et pour le congé des ouvriers, sur l'agitation en faveur du syndicat dans les ateliers et les chantiers qui serait défendue pendant les heures de travail, sur l'inviolabilité du droit de coalition, etc. Nous ne pouvons nous étendre davantage sur tous ces détails aujourd'hui. Les partis doivent donner jusqu'au 6 juin une réponse définitive, s'ils acceptent ou refusent ces propositions. Eventuellement on commencerait alors de suite à régler par des conventions locales les questions de salaire, d'heures de travail, etc., si bien que d'après l'opinion des impartiaux, le conflit pourrait être résolu jusqu'au 15 juin. Les entrepreneurs ont convoqué leur assemblée générale pour lundi à Leipzig. Les syndicats ouvriers de l'industrie du bâtiment prendront leur décision lundi en un congrès extraordinaire convoqué à Berlin.

Les propositions ont été acceptées par les deux partis et c'est ainsi que la lutte s'est disloquée pour être menée partiellement dans les différentes localités.

Le 18 juin, le *Korrespondenzblatt* annonçait que les négociations locales n'avaient pour ainsi dire abouti nulle part, si bien que le tribunal d'arbitrage supérieur, prévu dans le projet de contrat central, fut convoqué pour le 14 juin à Dresde.

La sentence du tribunal fut conçue comme suit :

Le tarif de salaire actuel sera augmenté généralement pour la durée du contrat de 5 pfennigs. Dans les localités qui, d'après le dernier recensement ont moins de 5000 habitants, le tarif de salaire sera augmenté de 4 pfennigs. Si ces localités appartiennent d'après le contrat de tarif au district de convention d'une plus grande localité, l'augmentation sera de même de 5 pfennigs. Le calcul des augmentations de salaire qui ont eu lieu jusqu'ici étant très difficile, conduisant à des injustices et retardant fortement la conclusion du mouvement le tribunal n'a pu résoudre cette question.

Les augmentations de salaire doivent avoir lieu de la manière suivante :

1. Où 5 pfennigs ont été accordés, de suite 1 pfennig, au 1^{er} avril 1911 2 pfennigs et au 1^{er} avril 1912 de nouveau 2 pfennigs.

2. Où 4 pfennigs ont été accordés, de suite 1 pfennig, au 1^{er} avril 1911 2 pfennigs et au 1^{er} avril 1912 de nouveau 1 pfennig.

Une décision sur les heures de travail a de même été prise. Elle prévoit pour les villes de Francfort sur le Main, Offenbach, Wiesbaden, Mannheim et Ludwigshafen une diminution à 9¹/₂ heures. Pour toutes les autres localités le tribunal refusa d'accorder une réduction des heures de travail. Le lock-out a été levé par les entrepreneurs en différents lieux, par exemple à Cassel, à Cologne sur le Rhin, à Essen, à Bochum et Recklinghausen.

Le 25 juin, la commission générale des syndicats ouvriers allemands constataient la *fin du lock-out des travailleurs de l'industrie du bâtiment par le fait de l'acceptation de la sentence du tribunal d'arbitrage supérieur* par tous les partis. Il est vrai que dans certaines localités la reprise du travail fut quelque peu différée, parce que les ouvriers n'étaient pas satisfaits du résultat du mouvement. Nous convenons, nous aussi, que le résultat de cette lutte grandiose ne nous semble guère imposant. Mais il ne faut pas oublier qu'il faut aussi prendre en égard les différentes relations du pays, et en comparaison de ce que les lock-outés suédois ont obtenu en l'année 1909, il faut quand même dire que nos camarades allemands peuvent se féliciter des fruits que ce combat leur a rapportés. Il leur reste au moins la possibilité d'atteindre dans un temps prochain un grand nombre de revendications auxquelles ils ont dû renoncer pour cette fois-ci, vu la grande étendue du champ de bataille.

Assurément, les meneurs dans le camp des entrepreneurs du bâtiment ne sont, eux-aussi, guère satisfaits du résultat de la lutte qu'ils ont si imprudemment ourdie.



Le contrat collectif en France.

(Texte du projet de loi).

Le ministre du Travail a déposé sur le bureau de la Chambre le texte suivant d'un projet de loi établissant le contrat collectif :

Article premier. — Les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés peuvent passer avec un employeur ou avec les représentants d'un syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employeurs des conventions collectives déterminant certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail individuels dans lesquels fera partie l'un des adhérents à la convention collective.

Sont considérés comme adhérents à la convention collective :

1° Les employeurs ou les employés qui ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial aux négociateurs pour traiter en leur nom ;

2° Ceux qui, au moment où la convention est passée, sont membres d'un syndicat professionnel ou d'un groupement partie à cette convention, si dans un délai de trois jours francs à dater du dépôt prévu à l'article 3 ci-après, ils ne se sont pas retirés du syndicat ou du groupement, par une démission donnée de bonne foi et notifiée au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué ;

3° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans des syndicats professionnels participant ou adhérant à la convention.

Art. 2. — L'engagement de chaque adhérent comporte l'obligation d'observer les conditions de travail déterminées par la convention collective dans tous les contrats individuels qu'il passerait, même avec des personnes étrangères à cette convention, pour le genre de travail qui en fait l'objet, à moins qu'il ne soit formellement stipulé que les conditions convenues sont obligatoires pour les adhérents, soit seulement dans leurs rapports entre eux et avec les tiers, soit seulement dans une région déterminée.

Art. 3. — La convention collective doit être écrite, à peine de nullité. Elle est déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée et de tout lieu où elle est applicable.

Il en est donné gratuitement communication à toute partie intéressée.

Le dépôt a lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Un décret fixera les émoluments des greffiers, le mode de communication des contrats et le mode de recouvrement des frais honoraires.

Art. 4. — La convention collective peut être conclue pour une période indéterminée. Dans ce cas, elle peut toujours cesser par la volonté de l'un des groupements participants, à charge, pour les représentants de ce groupement, de prévenir l'autre un mois à l'avance. Toute stipulation tendant à abréger ce délai est nulle.

Si la convention collective est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq années.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme convention à durée indéterminée.

Art. 5. — Lorsqu'une convention collective a été conclue pour une durée indéterminée, tout participant peut, à toute époque, se dégager en notifiant un mois à l'avance sa renonciation au secrétariat ou au greffe où le dépôt prévu à l'article 3 doit être fait, et en se retirant de tout syndicat professionnel qui resterait partie à la convention.

Lorsqu'une convention est prorogée pour une durée déterminée par tacite reconduction, tout participant peut se dégager dans les mêmes formes, dans la huitaine qui suit la prorogation.

Est nulle toute convention par laquelle un employeur ou un employé renoncerait à la faculté de répudier, dans les formes prévues par le deuxième paragraphe de l'article 1^{er} ci-dessus, soit une convention collective, soit un mandat donné collectivement, ou par laquelle il renoncerait, pour une durée de plus de cinq ans, à se dégager d'une convention en cours.

Art. 6. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

Art. 7. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre parties, dont une seule doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses s'appliquent aux rapports nés du contrat de travail, à moins de stipulations contraires.

Mais en ce cas, la partie liée par une convention collective qui l'oblige, même à l'égard de personnes qui n'ont pas été parties à cette convention (article 2) et qui aurait accepté, à l'égard de ces personnes, des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention,

peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

Art. 8. — Les syndicats professionnels d'employeurs ou d'employés ayant adhéré à une convention collective sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale.

Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Art. 9. — Les syndicats professionnels ou les individus liés par la convention collective sont passibles, en cas de violation des engagements contractés par eux, de dommages-intérêts qui peuvent leur être réclamés :

Soit par les syndicats professionnels ou les individus, membres de la collectivité avec laquelle a traité celle dont ils font partie.

Art. 10. — Les syndicats professionnels qui sont intervenus comme parties à la convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Le syndicat peut également intervenir dans toute instance engagée par un de ses membres pour obtenir la réparation du préjudice à lui causé par une violation de la convention, en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige présente pour tous les autres.

Art. 11. — Sont valables les dispositions de la convention collective par lesquelles les adhérents remettent à des arbitres, désignés dans des formes déterminées le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'inexécution de cette convention.



Une appréciation que nous partageons entièrement.

Mutualité et syndicats en France.

Le Bulletin de l'Office du Travail de mars publie le bilan des sociétés de secours mutuels en 1906, c'est dire que ses chiffres sont inférieurs à la vérité.

Il y avait en 1906, 16,072 sociétés libres ou approuvées, groupant 3,291,875 membres participants; de ce nombre sont exclus les membres honoraires qui s'élèvent à 416,026.

Les membres participants ont versé, à eux seuls, pendant l'année 1906, 37,517,596 francs.

Qui pourrait indiquer la somme versée en cotisations par les syndiqués français?

Personne, car les bilans syndicaux sont soigneusement dissimulés en général, ce qui ne donne le change à personne.

Mais quelles réflexions et résolutions suggéreront ces deux chiffres seulement.

La Confédération générale du Travail groupe 264,498 adhérents.

Les sociétés de secours mutuels 3,291,875 adhérents.

Soit une différence de plus de 3 millions au profit de ces dernières.