

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 5 (1913)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Un contrat de travail dans l'industrie du cartonnage  
**Autor:** Hess, R. / Peyer, B. / Huggler, A.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-382959>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 02.02.2025

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

Le ministre du travail, M. Léon Bourgeois, n'a pas seulement montré de l'embarras en reconnaissant que les extensions, nées les unes des autres, aboutissaient à la ruine des faibles garanties accordées aux exploités des grands magasins. Il n'a pas seulement plaidé les circonstances atténuantes pour le gouvernement en le faisant voir désarmé contre l'arbitraire de ces propres préfets. Il n'a pas seulement étonné une majorité qui ne s'étonne pourtant pas de grand'chose en déclarant que le préfet accordait les dérogations dans son département « sous sa responsabilité personnelle », responsabilité où les gouvernants n'ont plus rien à voir.

Il a aussi laissé comprendre, par son attitude et ses silences, que le gouvernement, toujours au service du patronat, n'envisage qu'avec hésitation une modification de la loi qui la rendrait efficace.

La conclusion qui ressort et de ce qu'il a dit et de ce qu'il a tu, c'est simplement que la loi est destinée à disparaître dans ses effets.

Ainsi, le grand effort des employés de commerce et de l'industrie est perdu. Le peu qu'ils avaient obtenu ne leur est même pas garanti.

Pourtant, une chose ressort nettement de la discussion, courte mais instructive, de vendredi 6 décembre. C'est que la loi, si l'on veut réellement établir le repos hebdomadaire pour les prolétaires du magasin, doit être refaite.

Une seule mesure peut instituer ce repos avec efficacité: la fermeture des magasins une fois par semaine, sans aucune dérogation.

Par la porte des dérogations accordées aux établissements n'ayant que peu d'employés, sous prétexte de protéger le petit commerce, toutes les réouvertures dominicales peuvent et doivent successivement passer.

La fermeture obligatoire seule est susceptible d'assurer le repos une fois la semaine.

Elle est une mesure équitable. La loi n'intervient alors que pour assurer des conditions égales à la concurrence. Si personne ne vend, un même jour, personne, ni les commerçants, grands ou petits, ni les employés, personne n'est atteint dans ses intérêts. Tous les achats se font les autres jours.

C'est à cela qu'il faut viser, si réellement on veut donner quelque certitude au repos hebdomadaire.

Et notez-le. La fermeture du dimanche pour tous a pour conséquence la « semaine anglaise ». Car, pour être en mesure de faire ses achats l'après-midi du samedi, il faut que les esclaves du magasin et de l'atelier soient libérés, durant ce temps, de leurs travaux forcés.

Ainsi les employés seraient des aveugles s'ils ne voyaient pas que leur sort est lié à celui de tous les prolétaires, que la campagne à mener par eux

fait naturellement partie intégrante de la campagne engagée pour l'obtention de la semaine anglaise par la Confédération générale du Travail.

Ils ne seraient pas moins aveugles s'ils ne voyaient pas en même temps que l'ordre capitaliste comportera toujours des atteintes aux misérables lois de protection qu'ils auront pu conquérir et que leur affranchissement complet, qui dépend d'eux, ne peut se faire que par l'affranchissement total du prolétariat, prenant le pouvoir et s'en servant pour briser à jamais l'organisme de servitude qu'est le capitalisme.

A eux de comprendre et d'agir. *Bracke.*



## Un contrat de travail dans l'industrie du cartonnage.

D'après la statistique professionnelle, il y aurait en Suisse actuellement 120 établissements pour la fabrication de cartonnages occupant ensemble près de 2500 personnes, dont 1250 femmes.

La Fédération suisse des ouvriers relieurs s'est chargée de la propagande syndicale dans ce domaine. Mais jusqu'à présent le succès fut plutôt modeste, puisque 300 à 350 personnes seulement sont syndiquées dans l'industrie du cartonnage. Cependant, le comité central de la Fédération des ouvriers relieurs est résolu à continuer l'œuvre entreprise, il y a deux ans environ. Et cela malgré les nombreux obstacles auxquels on se heurte, en voulant répandre et réaliser l'idée de l'organisation syndicale dans l'industrie du cartonnage.

En tout cas, les efforts faits jusqu'à présent à St-Gall, à Zurich, à Fribourg et à Berne n'ont pas été vains, quoique les résultats laissent à désirer, en comparaison aux efforts et sacrifices faits pour les obtenir.

Il s'agira maintenant de donner un sérieux coup de collier pour organiser les personnes occupées dans les fabriques de cartonnages à Thoune, à Morat, à Laupen et à Bienne.

Au point de vue de la réglementation des conditions de travail dans le cartonnage, la Fédération des relieurs a quelques succès à enregistrer pour les fabriques à Berne, à St-Gall et à Fribourg. A Berne et à St-Gall, les conditions de travail se trouvent réglées par le tarif général concernant les relieurs. Par contre, à Fribourg, un contrat spécial a été établi au mois d'octobre 1912 avec la direction de la Fabrique de cartonnages, S. A. Une autre fabrique de cartonnages, dit *L'Industrielle*, à Fribourg n'occupe actuellement que du personnel non syndiqué. Par con-

séquent, le contrat établi avec la direction de la S. A. ne concerne pas *L'Industrielle*.

Au total, on peut estimer à 250 le nombre des personnes occupées dans l'industrie du cartonnage et dont les conditions de travail sont réglées par contrat entre la direction de l'établissement et la Fédération suisse des ouvriers relieurs.

Voici le contrat (convention) établi en octobre dernier avec la direction de la Fabrique de cartonnages, S. A., à Fribourg :

### CONVENTION

#### entre la Fabrique de Cartonnages à Fribourg S. A. et son personnel syndiqué adhérent à la Fédération suisse des ouvriers relieurs et cartoniers, Section de Fribourg.

##### A. Journée de travail.

1. La journée de travail est de 9 heures; le samedi et la veille des jours fériés officiels elle est de 8 $\frac{1}{2}$  heures.

##### B. Salaires.

1. Les salaires sont payés à l'heure. Le taux du salaire sera définitivement fixé selon la capacité de chaque ouvrier ou ouvrière, cependant la fabrique garantit les taux suivants comme salaires minima :

Pour les coupeurs et doreurs ou autres ouvriers justifiant d'un apprentissage de trois ans :

à l'âge de 20 à 25 ans	40 ct. à l'heure
» » » 25 à 30 »	50 » » »
» » » 30 »	60 » » »

2. Pour le personnel féminin occupé à la dorure et à des travaux de poudrage, les minima des salaires seront fixés à 18 ct. à l'heure pour les apprenties travaillant depuis moins d'une année dans la branche, 20 ct. à l'heure pour les ouvrières non exercées dans la branche et 25 ct. à l'heure pour ouvrières exercées travaillant depuis plus de 2 ans sur cette branche.

3. Les ouvriers auxiliaires en dessous de l'âge de 18 ans toucheront au moins 15 ct. à l'heure, les auxiliaires travaillant depuis plus de 2 ans dans la fabrique toucheront au moins 30 ct. à l'heure.

4. Aux ouvrières travaillant généralement aux pièces, la fabrique garantit les salaires suivants :

1. maîtresses de table	30 ct. à l'heure
2. I <sup>res</sup> ouvrières	26 » » »
3. II <sup>mes</sup> »	23 » » »

4. Les jeunes filles reçoivent au commencement 15 ct. à l'heure.

5. A l'avenir les secondes ouvrières seront nommées parmi les ouvrières occupées depuis au moins 2 ans et les premières ouvrières seront nommées parmi les ouvrières occupées depuis au moins 4 ans dans l'établissement, par la direction sur la proposition de la commission du personnel de la fabrique.

6. A partir du 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, les salaires de tous les ouvriers et ouvrières travaillant depuis plus de 6 mois sans interruption prolongée dans la fabrique, seront augmentés de 2 ct. à l'heure.

7. Les ouvriers et ouvrières qui, au moment de l'entrée en vigueur de la convention, ont des salaires plus élevés, ne doivent subir aucune perte par les dispositions ci-devant.

##### C. Travail aux pièces.

1. Aux ouvriers et ouvrières travaillant aux pièces le salaire habituel de la semaine est garanti en cas de perte sur le prix convenu; si l'ouvrier ou l'ouvrière fait

du bénéfice, celui-ci lui sera payé entièrement, sans déduction faite sur les pertes précédentes, à moins qu'il soit démontré que la perte était due soit à une incapacité notoire, soit à la négligence ou au manque de zèle chez la personne en cause.

2. Tout travail d'un nouveau genre devra être fait une première fois à la journée, afin que l'on puisse y fixer un prix pour l'exécution aux pièces.

3. Les tarifs pour les travaux aux pièces seront fixés définitivement par entente entre la direction et un membre de la commission ouvrière à nommer par le syndicat du personnel de la fabrique.

4. Toutes les parties de 200 pièces devront être faites aux pièces. Les bénéfices résultant du travail aux pièces exécuté en commun devront être répartis d'une façon équitable et loyale par les maîtresses de table, de sorte que les secondes ouvrières et les jeunes filles touchent au moins deux cinquièmes de la somme totale du bénéfice réalisé.

5. Au cas où des difficultés se présenteraient au cours de l'exécution d'un travail aux pièces (coupe défectueuse, matériaux de mauvaise qualité...), la maîtresse de table devra immédiatement en faire part à la direction qui se chargera d'y remédier soit en changeant le matériel, soit par une augmentation du prix.

##### D. Heures de travail supplémentaires.

1. Les heures supplémentaires faites entre 6 et 8 heures du soir sont majorées de 25 %, celles après 8 heures du soir et les heures du dimanche seront augmentées de 33 $\frac{1}{3}$  %.

2. Les ouvriers et ouvrières restent entièrement libres de faire des heures supplémentaires, cependant l'organisation syndicale s'engage à tenir compte dans les périodes de presse des besoins de la fabrique.

3. En période de manque de travail, la direction est autorisée à réduire la journée de travail d'une façon générale, cela après avoir averti le personnel en cause au moins deux semaines à l'avance.

##### E. Jours fériés, absences et congés.

1. Le mardi de Carnaval, le 1<sup>er</sup> Mai, le mardi de la bénédiction, le personnel de la fabrique est libre à partir de midi, mais sans paiement du temps perdu, si au moins la moitié du personnel le demande, le matin même, par écrit au directeur.

2. Les jours de Noël et Nouvel-An tombant sur un jour de semaine seront payés à moitié à tout le personnel. Quant aux autres fêtes, les jours seront payés aux ouvriers et ouvrières auxquels ils furent payés jusqu'à présent.

3. Tout ouvrier et ouvrière voulant s'absenter doit préalablement demander une permission spéciale à la direction.

4. Il est interdit de faire la noce. Les personnes qui manqueraient leur travail à plusieurs reprises sans en prévenir la direction, pourront être congédiées sans autre.

##### F. Assurance et retenues.

1. La direction garantit aux ouvriers et ouvrières victimes d'un accident le paiement du salaire comme s'ils travaillaient, ainsi que les indemnités qui leur sont dues d'après la loi fédérale sur les responsabilités civiles et cela sans aucune retenue pour frais d'assurance.

2. On ne pourra pas procéder à des retenues sur le salaire de l'ouvrier pour un but spécial, sans son consentement formel.

##### G. Conventions spéciales.

##### Engagements et renvois d'ouvriers.

1. Tout ouvrier ou ouvrière devra être engagé en conformité des dispositions de la présente convention.

2. Toute convention ou contrat contenant des dis-

positions contraires à la présente convention, sera considéré comme nul et non avenu.

3. Aucun ouvrier et ouvrière ne pourra être congédié pour usage d'un droit constitutionnel ou à cause d'absence pour service militaire ou à cause de maladie ne dépassant pas quatre semaines. Les cas de maladie doivent être annoncés immédiatement à la direction.

4. Le délai de congé réciproque pour le renvoi ou le départ d'un ouvrier ou d'une ouvrière sera de 15 jours.

#### H. Mesures de contrôle et de discipline.

1. Tout ouvrier ou employé travaillant seul, est tenu d'inscrire consciencieusement le nombre des heures employées pour l'exécution d'un travail dans le carnet de travail qui lui sera fourni par la direction. Le personnel ouvrier doit s'efforcer de fournir un travail de bonne qualité, il est responsable des dommages et dégâts au matériel, causés par inattention ou négligence de sa part.

2. Le personnel s'engage à se présenter régulièrement au travail et à observer pendant les heures de travail la discipline et l'attention qu'exige la bonne marche de production. Par contre, l'emploi de la mise à pied comme moyen de punition est interdit.

#### I. Contestations, durée de la convention.

1. Toute contestation au sujet de la présente convention, ainsi que tout conflit, sera discutée premièrement entre la commission du personnel (nommée par le syndicat) et la direction. Ce n'est qu'au cas de non-arrangement que l'affaire sera portée devant une commission de conciliation.

2. Cette commission, composée du directeur ou de son représentant et d'un représentant du comité central de la Fédération suisse des ouvriers relieurs et du Juge de paix de la Ville de Fribourg, pourra fonctionner comme tribunal d'arbitrage, si les parties en cause sont d'accord. Dans ce cas, les décisions prises par cette commission seront considérées comme définitives et inappellables.

3. La présente convention sera affichée à côté du règlement de fabrique et chaque ouvrier ou ouvrière en recevra un exemplaire. Elle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1912 et durera jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 1915. Elle ne pourra être dénoncée que moyennant un avertissement préalable de trois mois, à défaut de quoi, elle reste en vigueur d'année en année.

4. Les parties soussignées sont responsables des ruptures de la convention commises par les personnes qu'ils représentent.

5. Au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, les salaires des ouvriers seront augmentés de sorte que ces derniers ne subissent aucune perte de gain par la réduction de la journée de travail.

Ainsi fait à Fribourg, le 23 août 1912.

Pour la Fabrique de Cartonnages S. A.  
Fabrique de Cartonnages à Fribourg S. A.  
Le directeur: R. Hess.

Pour la Fédération suisse des relieurs  
et cartonnières, Section de Fribourg  
*Schweiz. Buchbinder-Verband, Zentralvorstand*  
Bernh. Peyer.

Pour la commission ouvrière  
Aug. Huggler.



## L'assurance ouvrière par l'organisation syndicale et l'association coopérative.

### Avant-propos.

Il y a quelques semaines, l'auteur de l'article ci-après, M. le Dr. Nabholz, est venu nous demander notre avis sur l'utilité et sur la possibilité de réalisation d'une caisse d'épargne et de crédit pour ouvriers, combinée avec une assurance mutuelle sur la vie.

Nous avons répondu à notre aimable interogateur que son idée nous paraissait bonne quant au but qu'elle visait, cependant que sans l'appui constant d'une organisation spéciale, mieux au courant des affaires d'argent que les syndicats ouvriers ou les organisations ouvrières politiques, cette idée ne se réaliserait pas, du moins pas sur une base assez vaste pour rendre de grands services à la classe ouvrière en général. Néanmoins l'intention est si bonne qu'il vaut la peine de s'occuper du problème soulevé. Cela d'autant plus qu'avant d'avoir fait la connaissance de M. le Dr. Nabholz, nous avions soumis à l'appréciation d'un conseiller administratif de l'Union suisse des sociétés coopératives, l'exposé d'une idée semblable.

Notre projet d'assurance ouvrière prévoit de petites cotisations auxquelles s'ajoute un subside des syndicats ou des associations coopératives. Les fonds seraient administrés et utilisés par la banque de l'Union suisse des sociétés coopératives. Notre plan ne prévoit donc pas le service de crédit particulier, tel que l'entend M. le Dr. Nabholz.

La question occupera probablement notre prochain congrès syndical. Et avant les séances de la commission syndicale déjà, en soumettant deux projets divers sur le même problème à l'appréciation de nos lecteurs, ces derniers pourront mieux s'orienter.

Nous faisons donc suivre l'exposé de M. le Dr. Nabholz:

### Le crédit ouvrier par l'assurance.

Une combinaison de l'épargne avec l'assurance mutuelle sur la vie.

Etude de M. le Dr. P. Nabholz, publiée dans la *Revue d'Economie politique*.

Longtemps les économistes ont préconisé l'épargne comme l'unique source de la fortune ou tout au moins comme le seul moyen de salut pour la classe ouvrière. Aujourd'hui encore l'Etat estime bien faire en engageant et habituant dès l'enfance le citoyen à pratiquer cette quasi-vertu et en France par exemple, nous le voyons allouer, comme récompense, des livrets de caisse d'épargne aux jeunes écoliers studieux. Mais, en fait, si on ne peut prétendre que les classes à