

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 20 (1928)
Heft: 5

Rubrik: Mouvement ouvrier

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: 13.03.2025

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

Le Conseil national économique envisagea, dès maintenant, trois groupes de problèmes généraux à examiner :

1^o Les ressources du pays (et des colonies) en matières premières et en forces (charbons, houille blanche, carburants, électricité), et les transports (par voie ferrée, par route, par voie d'eau, par mer, par air).

2^o La main-d'œuvre; son rôle, son rendement, ses conditions de travail; les charges sociales y afférentes; les rapports entre patrons et ouvriers et leurs organisations syndicales.

3^o Les impôts et charges fiscales qui frappent l'économie nationale: la monnaie et le crédit, les échanges et la consommation et leur adaptation aux nécessités nouvelles.

Le Conseil national économique est décidé à poursuivre cette recherche en s'inspirant exclusivement d'un esprit positif et réalisateur. Il est persuadé qu'il n'est pas de tâche plus féconde pour le développement économique du pays et pour l'amélioration des rapports sociaux que cette étude poursuivie en commun, dans une atmosphère de sincère et locale objectivité, par ceux qui, à quelque titre et à quelque degré que ce soit, participent au développement de l'activité nationale.

Ainsi, nos voisins de l'ouest réalisent chez eux l'enquête que l'Union syndicale suisse a demandée aux autorités fédérales. Plus que jamais nous sommes d'avis que la situation économique de notre pays l'exige impérieusement, et ce malgré l'opposition bornée de nos industriels.

Mouvement ouvrier

En Suisse.

OUVRIERS DU BOIS ET BATIMENT. Le 2 avril 1928, les *ouvriers du bois de la région du lac de Constance* (Romanshorn, Uttwil, Kreuzlingen) cessèrent le travail. Malgré plusieurs tentatives, les patrons menuisiers avaient refusé d'entrer en pourparlers avec les ouvriers. Grâce à la solidarité des 230 grévistes, le conflit put être réglé au bout de neuf jours, car une convention d'une durée de deux ans put être conclue. En voici les points principaux :

Semaine de 48 heures pour toute la région où le contrat est valable; salaire minimum de fr. 1.40 pour les ouvriers qualifiés, salaire à l'heure moyen fr. 1.56. Augmentation de salaire de 2 ct. pour tous les ouvriers; une autre augmentation de 2 ct. pour tous les ouvriers ayant un salaire à l'heure au-dessous de fr. 1.52. En outre, des suppléments doivent être payés aux ouvriers du bâtiment et pour les travaux exécutés en dehors de la localité. Des vacances de trois jours à une semaine normale seront accordées selon le nombre d'années de service.

Un conflit semblable éclata quelque temps après à *Aarau*, où les ouvriers se mirent en grève parce que la fédération patronale refusait en principe de conclure un contrat avec les ouvriers. 140 hommes participent à ce mouvement, lesquels sont fermement décidés à mener la lutte jusqu'à ce qu'ils aient obtenu gain de cause, comme leurs collègues du canton de Thurgovie.

OUVRIERS METALLURGISTES ET HORLOGERS. A Saignelégier, les *ouvriers de la boîte-or* de la maison *Roth* sont entrés en grève, parce que cette firme a engagé plus d'apprentis que l'ancien contrat collectif ne le prévoit et parce qu'elle refusait de payer le salaire minimum à certains ouvriers. Le conflit put être liquidé au bout de peu de temps. Les apprentis nouvellement

engagés furent congédiés jusqu'au moment où les apprentis seront ouvriers. Une augmentation de salaire fut accordée aux ouvriers qui n'avaient pas touché le salaire minimum.

A *Bâle*, la fédération patronale avait résilié le contrat avec les *électriciens* pour fin mars 1928. Les ouvriers décidèrent de repousser toute aggravation, et d'entrer en grève au cas où une entente ne pourrait pas intervenir jusqu'au 2 avril. Au dernier moment, les patrons se ravisèrent et se déclarèrent d'accord avec le renouvellement du contrat dénoncé pour une nouvelle période de deux ans, soit jusqu'au 31 mars 1930. Là-dessus une assemblée extraordinaire des électriciens décida de renoncer à la grève.

Le droit ouvrier.

Indemnité ou salaire?

Il est intervenu récemment une modification dans la pratique du Tribunal fédéral, modification qui revêt une certaine importance pour tous les salariés qui ne sont pas soumis à la loi sur les fabriques. Il s'agit de la nature juridique de l'indemnité que l'employeur doit verser à l'employé en cas de rupture illégale du contrat. Dans le nouveau Code des obligations, cette question de l'indemnité n'est pas réglée non plus d'une manière suffisante.

Citons un exemple pour mieux montrer de quoi il s'agit: Un employé de bureau a convenu un délai de congé de deux mois. Le 10 mars, l'employeur le met à la porte subitement, parce qu'il apprend que l'employé est devenu président d'une section du parti socialiste. Cette rupture du contrat est illégale, et l'employeur est tenu de payer le salaire jusqu'à fin mai, pour autant que l'employé ne trouve pas d'autre place entre temps.

Tout bien considéré, l'engagement n'est pas résilié de cette manière, car l'employeur n'en avait pas le droit. Tout au plus peut-on se demander si cet acte ne donnerait pas le droit à l'employé de se délier du contrat, attendu que l'on ne peut guère exiger de lui, après une pareille offense, de recommencer le travail. Mais si l'employé déclare se délier du contrat, l'engagement, avec tous ses droits et devoirs, subsiste quand même, à moins que l'employeur soit en demeure d'accepter encore le travail de l'employé. La conséquence de cet état de choses est que l'employeur reste redevable du salaire, tandis que l'employé n'est pas obligé de fournir encore le travail promis (art. 332 C. O.). Effectivement le salaire arriverait à échéance comme si le contrat restait en vigueur, c'est-à-dire à la fin de chaque mois, et l'employé devrait se laisser imputer sur sa créance ce qui lui a valu le fait d'être dispensé de fournir le travail, ou ce qu'il a gagné par l'emploi de son temps disponible, ou le gain auquel il aurait intentionnellement renoncé.

Cette manière de trancher de pareilles questions juridiques serait très compliquée et nous n'avons pas connaissance qu'elle ait jamais été appliquée. Elle aurait pour conséquence que l'employé devrait, selon les circonstances, se disputer à la fin de chaque mois pour obtenir son gage. C'est pourquoi les tribunaux ont considéré partout le refus d'accepter les services de l'employé comme une résiliation du contrat dont les conséquences sont réglées conformément aux dispositions légales concernant la résiliation anticipée (art. 353 C. O.). On laisse échoir immédiatement le salaire intégral pour la période contractuelle non encore écoulee et l'on déduit de ces sommes ce qui est estimé équitable, en tenant compte des économies réalisées (abonnement de chemin de fer, frais de déplacement, etc.) et autres possibilités de gain.