Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 23 (1931)

Heft: 2

Rubrik: Les conditions de travail

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: 17.07.2025

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

cipation ainsi que les sociétés holding accusent une augmentation des bénéfices ainsi que des dividendes. Un fait spécialement intéressant réside dans l'extension que prend le capital-actions et les réserves. Ce fait ne doit pas être attribué exclusivement au développement des entreprises suisses. L'augmentation du capital des sociétés holding est dû surtout à la fondation de la société internationale pour les entreprises chimiques de Bâle qui est la société holding suisse des trusts chimiques allemands.

La baisse du cours des actions qui s'est manifestée dans le courant de 1930 entraînera très certainement à la débâcle, nombre de sociétés financières dont les capitaux ont été investis en actions; des amortissements seront nécessaires. Ce fait n'entravera que momentanément le développement, car la plupart des entreprises, grâce à leurs capitaux et à leur influence dans l'industrie et sur les banques, sont à même de s'assurer pour toujours de hauts revenus, même en temps de mauvaise conjoncture. Nous donnons encore ci-dessous le détail des capitaux et des rentes de quelques-unes des plus importantes sociétés financières:

	Capital-actions versé	Réserves	Bénéfice net	Dividende en %
	par 1000 francs			
Sociétés financ. p. valeurs de placement:				
L'intercontinentale Société de placement Zurich	25,000	900	1982	6
Société suisse p. valeurs de placement	20,000	1,174	1512	7
Sociétés financières:				
Moteurs Columbus S. A.	88,500	24,350	8112	10
Banques p. entreprises électriques	75,000	16,500	9412	10
Société suisse-américaine d'électricité	92,200	36,400	7905	6
Holding companies industrielles:				
C. F. Bally, Schönenwerd . . .	40,000	10,900	4026	8
Entrepr. Sulzer S. A., Winterthour	40,000	2,500	3833	7

Les conditions de travail.

Les contrats collectifs en Suisse.

En date du 31 mai 1929 l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail avait fait une enquête sur les contrats collectifs, alors en vigueur. Nous en avions publié les résultats sommaires dans la « Revue syndicale » en 1930, page 190. Ce n'est que dans le numéro de décembre des « rapports économiques et statistiques sociales » que l'Office fédéral donne de plus amples détails sur le contenu des contrats collectifs. Nous en extrayons quelques passages à l'intention de nos lecteurs.

A cet effet, il serait à souhaiter que des données de cette importance soient portées plus rapidement à la connaissance du public. Les contrats conclus en 1929 sont pour la plus grande partie déjà échus et remplacés par d'autres. Etant donné qu'il existe une statistique permanente sur le total des contrats collectifs, les résultats devraient en être publiés périodiquement dans le plus bref délai. Ces données n'ont de valeur réelle que si elles sont d'actualité.

En date du 31 mai 1929 il y avait 303 contrats collectifs en vigueur englobant 9388 entreprises avec 64,786 salariés. Le tableau suivant relate les points principaux faisant l'objet de ces contrats:

	Nombre des contrats (en tout: 303) en chiffres		Nombre des salariés (en tout: 64,786) en chiffres		Nombre des entreprises (en tout: 9388) en chiffres	
	absolus	%	absolus	%	absolus	%
Salaires	298	98	64,010	99	8740	93
Durée du travail	286	94	60,435	93	9009	96
Travail supplément. et travail de nuit	261	86	57,126	88	8843	94
Travail du dimanche et d. jours fériés	219	72	51,904	80	8142	87
Travail du samedi après-midi	196	65	49,124	76	4218	45
Vacances	223	74	34,905	54	7118	76
Versement du salaire pendant le service militaire	84	28	10,102	16	3255	35
Prestation en cas de maladie	96	32	10,914	17	3265	35
Cautions	68	22	30,866	48	2781	30
Oblig. d'entente (Friedenspflicht)	92	30	33,455	52	2554	27
Conciliation et arbitrage	209	69	53,708	83	8462	90
Bureau de placement	54	18	15,629	24	3857	41

La question des salaires et de la durée du travail est donc réglementée dans presque tous les contrats collectifs. Les conditions de salaires sont réglementées pour 64,000 salariés, celles de la durée du travail pour 60,000, alors qu'au total 64,786 salariés travaillent sous des conditions tarifées. Les contrats contiennent également très souvent des prescriptions concernant le travail supplémentaire, le travail de nuit, le travail du dimanche, des jours fériés et du samedi après-midi. Un fait réjouissant est celui selon lequel le 74% des contrats prévoient la question des vacances. Il est vrai que le 54% seulement des salariés jouissent de ces vacances. Les contrats réglementent surtout la question de conciliation et d'arbitrage.

Salaire.

Il est heureux que l'Office fédéral n'indique pas seulement combien de contrats prévoient la question des salaires, mais comment la réglementation en a été établie. Les différences de prescriptions entre le salaire horaire et le travail aux pièces sont très intéressantes, nous les signalons ici groupés par métier:

	Nombre total des contrats	Contrats prévoyant aucune condition de salaire	conditions de salaires et travail aux pièces	qu'un salaire horaire	que le travail aux pièces
Mines (carrières)	4	—	3	1	—
Jardinage	2	—	—	2	—
Industrie de l'alimentation	32	2	4	26	—
Industrie du vêtement	19	1	8	8	2
Construction	66	—	18	48	—
Bois et verrerie	56	—	24	32	—
Industrie textile	4	—	—	—	4
Reliure	11	—	10	1	—
Métallurgie	40	—	8	32	—
Horlogerie	4	—	3	1	—
Arts graphiques	3	—	2	1	—
Commerce	37	—	—	37	—
Trafic	16	—	3	13	—
Théâtre et cinéma	6	2	—	4	—
Services publics	3	—	1	2	—
Total	**303**	**5**	**84**	**208**	**6**

6 contrats seulement prévoient exclusivement le travail aux pièces, dont 4 dans le textile et 2 dans l'industrie du vêtement. Par contre 208 contrats ne prévoient que le salaire horaire, en premier lieu ceux de l'industrie du bois et du bâtiment puis dans l'industrie métallurgique, on en compte 32. Dans le commerce, tous les contrats collectifs contiennent des prescriptions concernant les salaires horaires.

Les contrats réglementant la question des salaires, contiennent la plupart du temps un salaire minimum, quelquefois un salaire moyen ou soit un maximum soit un minimum.

Durée du travail.

Sur 286 contrats prévoyant la durée du travail, 86% fixent directement la durée. (Les autres se rapportent à la durée légale ou à celle qui est de rigueur suivant l'endroit.) La durée est généralement fixée par semaine (la plupart du temps 48 heures). Les conditions sur la durée du travail ont généralement le caractère d'une durée normale du travail, à part quelques exceptions. Le quart environ des contrats réglemente également la répartition du temps ou laisse tout loisir à ce sujet.

2 contrats dont bénéficient 40 entreprises et 317 employés interdisent tout travail de nuit et tout travail supplémentaire. 259 contrats autorisent le travail supplémentaire et le travail de nuit sous certaines réserves. 251 contrats prévoient une augmentation qui généralement est plus haute pour le travail de nuit que pour le travail supplémentaire.

Le travail du dimanche et des jours fériés est admis en principe par 219 ou le 72% des contrats, et cela moyennant une augmentation de salaire.

Vacances.

Les trois quarts des contrats collectifs dont bénéficient 35,000 ouvriers en chiffres ronds contiennent des prescriptions concernant les vacances. 7 contrats les admettent en principe, sans en fixer la durée. Par contre 214 prévoient également la durée des vacances. En général la durée maximum est fixée avec la graduation jusqu'au maximum. Le minimum est 2 jours, le maximum 6 semaines. Très souvent (dans 91 contrats), la durée minimum est de 3 jours, dans 65 autres contrats cette durée est de 1 semaine. 96 contrats fixent la durée maximum des vacances à une semaine, 56 autres à deux semaines. Généralement la durée des vacances est fixée d'après le nombre des années de service. Les ouvriers ont généralement droit à des vacances après une première année de service. Dans certains cas la durée de service doit être plus longue avant que l'ouvrier obtienne des vacances. Il est à remarquer que 105 contrats contiennent des dispositions contre une réglementation abusive des vacances, la plupart du temps sous forme d'une interdiction d'exercer son métier dans un but lucratif. De telles dispositions sont superflues. Les syndicats veilleront eux-mêmes à ce que les vacances soient bien utilisées, car celui qui ne le ferait pas, ne ferait que porter préjudice au mouvement ouvrier.

Payement du salaire en cas de service militaire ou de maladie.

Un seul contrat exclut le payement du salaire en cas de service militaire. Les 84 contrats prévoyant le payement du salaire pendant le service militaire prévoient le fait en cas de cours de répétition, quelquefois en cas d'école de recrue ou tout autre service. Le dédommagement consiste dans le versement intégral du salaire ou la moitié.

Quant à la prestation en cas de maladie, les contrats prévoient pour la plupart un dédommagement direct (versement du salaire) durant la maladie. Le dédommagement de salaire est généralement de 50 à 100% du salaire, gradué suivant les années de service et la durée de la maladie. Quelquefois l'employeur paye simplement une cotisation pour la prime de l'assurance-maladie. Cette cotisation s'élève de 50 à 100% de la prime.

Obligation d'entente.

Le contrat collectif a pour but d'éviter autant que possible entre les deux parties contractantes des mesures de lutte. On se représente très souvent mal ce que l'on entend par l'obligation de paix. La conclusion d'un contrat ne signifie pas que les syndicats et les organisations ne pourront émettre aucune revendication pendant toute la durée du contrat. Au cas où le contrat ne stipule rien de spécial, seule l'obligation de paix « relative » est valable, c'est-à-dire qu'aucune mesure de combat ne peut être prise en vue de modifier les conditions réglementées par contrat. D'autres points qui ne sont pas mentionnés dans le contrat collectif ne sont soumis à l'obligation de paix que lorsque le contrat le stipule nettement (obligation de paix absolue).

Suivant les données de l'Office fédéral l'obligation de paix absolue est stipulée par 92 contrats, parmi lesquels les actions de solidarité telles que les grèves générales, lock-outs généraux sont exclus dans certains cas. Lors de la conclusion de contrats les syndicats feront bien de vouer la plus grande attention à ce point et de ne pas aliéner leur liberté d'action quant aux conditions non réglementées par contrat.

Conciliation et arbitrage.

209 contrats s'expriment au sujet des litiges qui peuvent surgir dans l'application du contrat. Habituellement une règle est établie en cas de conflit. La moitié environ des contrats prévoient l'intervention d'un office de conciliation au cas où l'on ne parviendrait pas à une entente avec un juge impartial.

Cautions.

Comme garantie que les clauses du contrat seront observées, 68 contrats exigent le versement d'une caution, effectué en parts égales par les deux parties contractantes. La caution minimum prévue est de fr. 200.—. la plus élevée fr. 25,000.—. En cas d'infraction au contrat la caution est utilisée comme amende conventionnelle.

Bureau de placement.

Sur les 54 contrats englobant 15,629 ouvriers, et réglementant cette question, 39 stipulent l'emploi des bureaux de placement des fédérations. 14 contrats prévoient les offices de travail officiels et 1 seul le placement suivant l'endroit. Ces prescriptions sont données pour la plupart uniquement à titre d'information.

*

Pour terminer, nous donnons un tableau démontrant le nombre des employeurs des divers métiers pour lesquels les principales conditions de travail sont réglementées par contrat:

	Mines	Jardinage	Alimentation	Vêtement Nettoyage	Matériaux de construction, Bâtiment	Bois et verre	Ind. text.	Reliure
1. Salaire	849	833	4585	2793	23,827	7009	3109	1196
2. Durée du travail	849	833	4861	2587	23,241	6724	9	1196
3. Trav. suppl. et trav. de nuit . .	849	833	4625	2539	23,367	6675	—	1196
4. Trav. du dim. et des jours fériés .	849	623	4449	2307	20,395	6285	—	1196
5. Trav. du samedi après-midi .	86	—	3581	193	22,726	5639	9	1196
6. Vacances . . .	699	833	4585	709	3,256	4640	9	1054
7. Salaire pendant le serv. militaire	—	210	3940	—	25	344	—	—
8. Prestation en cas de maladie . .	—	833	3831	56	25	344	—	—
9. Cautions . . .	—	—	—	20	14,199	3924	—	739
10. Obligation de paix	—	—	2433	2036	15,972	3843	1800	1012
11. Conciliation et arbitrage . . .	764	623	4024	2718	19,294	5088	3100	283
12. Bureaux de placement . .	—	—	986	3	2,062	3291	—	42

	Métallurgie, installations	Horlogerie	Arts graphiques	Commerce	Trafic	Théâtres et cinémas	Serv. publ.	Total
1. Salaire	5264	1909	6770	3848	1508	279	231	64,010
2. Durée du travail	5264	1909	6770	3848	1406	707	231	60,435
3. Trav. suppl. et trav. de nuit . .	5264	317	6770	3203	978	279	231	57,126
4. Trav. du dim. et des jours fériés .	4829	—	6770	2632	863	475	231	51,904
5. Trav. du samedi après-midi . .	4757	1417	6770	2166	340	83	161	49,124
6. Vacances . . .	5089	1417	6770	3848	1058	707	231	34,905
7. Salaire pendant le serv. militaire	305	—	—	3747	1171	129	231	10,012
8. Prestation en cas de maladie . .	430	—	—	3426	1031	707	231	10,914
9. Cautions . . .	4672	1592	5720	—	—	—	—	30,866
10. Obligation de paix	4107	1417	—	—	835	—	—	33,455
11. Conciliation et arbitrage . . .	4865	1909	6770	2521	1238	511	—	53,708
12. Bureaux de placement . .	542	—	5720	2449	172	362	—	15,629