Contrats collectif et salaires

Autor(en): **Feignoux, André / Curdy, Jean**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **5 (1947)**

Heft 2

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-132540

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Contrats collectifs et salaires [1]

par André Feignoux et Jean Curdy

A. *Considérations générales*

L'économie de guerre tend à disparaître peu à peu ; les trop nombreuses interventions dans la vie sociale, économique et même dans la sphère privée de l'individu, qui se révélèrent utiles et indispensables pendant les hostilités, ne sont plus que difficilement tolérées par les organes patronaux et ouvriers. Il s'agit maintenant de travailler en collaboration les uns avec les autres sans d'inutiles et de détestables contraintes. Seules une confiance mutuelle et une compréhension réciproque peuvent assurer à l'activité économique suisse une production rentable et organisée. Pour arriver à ce but, il a fallu élaborer des notions nouvelles telles que les contrats collectifs, la réglementation des salaires, les commissions ouvrières, etc. Nous examinerons, dans cette documentation, le contrat collectif et son influence sur les salaires.

La législation actuelle des cantons

C'est le canton de Zurich qui, le premier, a introduit des réformes sociales. Dès 1815, ses autorités décident de protéger la santé physique et morale de l'enfance ; elles interdisent de faire travailler des enfants « plus de douze à quatorze heures par jour » ! Mais il faut attendre jusqu'en 1832 pour que la loi prohibe le travail des enfants dans les fabriques avant l'âge de quinze ans. D'autres cantons suivent l'exemple de Zurich ; la situation des travailleurs s'améliore lentement, mais ce n'est qu'en 1877 qu'une loi fédérale réduit à onze heures la durée maximum de la journée de travail, loi révisée depuis lors. D'autres mesures sociales — assurances, introduction de la journée de huit heures, etc. — sont la preuve que le peuple suisse n'entend *plus* méconnaître ni le prix, ni la dignité du travail.

La loi fédérale sur le travail dans les fabriques et les lois analogues ont toujours laissé beaucoup de liberté aux cantons en ce qui concerne leur propre législation. A l'heure actuelle, la réglementation générale de la protection des travailleurs dans le commerce et les arts et métiers continue à reposer sur le droit cantonal ; il en sera ainsi tant qu'une loi fédérale n'aura pas été mise en vigueur.

---

[1] Cette étude, qui devait paraître dans le numéro de janvier 1947 de la *Revue économique et sociale*, était destinée à compléter notre enquête sur les salaires. Pour des raisons indépendantes de notre volonté, cela n'a pas été possible. Nous nous en excusons auprès de nos lecteurs. *La Rédaction.*

Relevons que la protection des femmes et des jeunes gens est, dans certains cantons, réglementée plus strictement que par les lois fédérales sur la matière. Une émulation bien comprise ne saurait être que profitable pour tous.

Pour plus de détails sur la situation actuelle, il suffirait de consulter l'ensemble des lois spéciales promulguées par la Confédération et les cantons de 1879 à nos jours.

B. *Les différents contrats de travail*

Si l'on voulait qualifier notre époque, au point de vue économique et social, en Suisse, on pourrait dire qu'elle est celle du « contrat collectif ». En effet, toute activité est plus ou moins régie par un contrat collectif.

A titre documentaire, notons que le premier ou un des premiers contrats fut signé à Zurich, en 1872, entre les ouvriers du bois et bâtiment et leurs chefs d'entreprises. Dès lors, nous assistons à un alignement croissant qui supprime peu à peu la concurrence par la normalisation des tarifs, normalisation qui conduit à des prix de revient à peu près identiques dans l'ensemble d'une branche économique.

Contrat-type et contrat-cadre

Il existe différents types de contrats. Le contrat-type de travail est fondé sur un ensemble de normes officielles qui, d'après le code des obligations, peuvent être établies, par le Conseil fédéral et les autorités cantonales, avec l'assentiment des intéressés. Il doit être dûment publié ; il ne lie pas tout le monde et peut être modifié moyennant une convention écrite entre les parties. Mais à défaut d'une convention de ce genre, ses clauses sont réputées exprimer la volonté des deux parties. Ce type de contrat est très peu courant ; nous n'en connaissons guère que deux exemples : l'un pour les géomètres cadastraux et l'autre pour les voyageurs de commerce.

En revanche, le contrat-cadre ou contrat-manteau existe en un grand nombre d'exemplaires. Il fixe les principes qui régiront l'établissement de contrats collectifs de travail. On peut donc se représenter un contrat-manteau entre la Fédération romande des maîtres menuisiers, ébénistes et charpentiers, d'une part, et la Fédération suisse des ouvriers sur bois et bâtiment, fédération représentée par son syndicat de Lausanne, d'autre part. S'y trouveront incluses toutes les questions litigieuses entre les deux parties, à l'exception des prix, de la durée des vacances et des délais de congé. Les parties contractantes s'engageant à inviter leurs membres à conclure des contrats cantonaux, régionaux ou locaux, ces conditions non réglées dans le contrat-cadre le seront, en revanche, dans le contrat du type restreint choisi. La partie la plus importante du contrat de base est celle qui fixe les compétences, les sanctions, la politique professionnelle, les commissions paritaires et les moyens d'arbitrage en cas de conflit ou de grève.

Le contrat collectif

Un contrat-cadre ayant été signé, après des pourparlers plus ou moins longs suivant les cas, par les représentants du patronat et ceux des ouvriers d'une certaine branche économique, il ne reste plus qu'à conclure des contrats collectifs complets qui régleront alors les questions de détail de la façon la plus précise. C'est de cette précision que dépendront la régularité du travail et la disparition des grèves et des lock-outs.

Contrairement au contrat-type, le contrat collectif de travail ne relève pas du droit public, mais bien du droit privé qui régit les associations professionnelles. Il repose sur le code des obligations, lequel autorise les associations patronales et ouvrières à établir des règles relatives aux conditions de travail. Tout contrat de ce genre doit être établi par écrit. Pour les employeurs et les employés intéressés, il est obligatoire et ne peut être modifié par aucune convention particulière passée entre les parties. Néanmoins, on considère d'une manière générale que l'interdiction de modifier le contrat collectif ne vaut que dans le cas où les modifications sont de nature à causer un préjudice aux employés ; quand elles sont à leur avantage, elles peuvent être tolérées.

Le contrat collectif de travail est ainsi un instrument tendant à empêcher que les travailleurs soient lésés dans leurs intérêts. Toutefois, il n'est obligatoire que pour les membres des associations ou des groupements qui l'ont conclu ; il ne lie pas les autres employeurs et employés de la profession. Les dissidents ont la possibilité de travailler à des conditions différentes et de se livrer par conséquent à une concurrence parfois néfaste et déloyale envers les entreprises soumises au contrat collectif. C'est pourquoi il s'est révélé nécessaire d'étendre le champ d'application de certains contrats collectifs et d'essayer de les rendre obligatoires pour tous. Malheureusement, le code des obligations n'a été d'aucun secours. Le Conseil fédéral a donc été forcé de soumettre au parlement le projet d'un arrêté spécial, de brève durée, sur la déclaration de force obligatoire, lequel a été accepté en 1941 et muni de la clause d'urgence ; ses dispositions permettent de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail et aux accords analogues, à condition que cette mesure réponde à un besoin. Cet exemple apporte la preuve que notre législation du travail est encore en pleine évolution.

Les différentes rubriques du contrat collectif de travail

Le champ d'application fait en général l'objet de la première rubrique ; il fixe l'activité économique astreinte aux conditions qui vont suivre, conditions qui devront être respectées sous peine des sanctions prévues. Dans un second alinéa, il délimite dans l'espace ses frontières territoriales ; fréquemment le champ d'application est confondu avec un district ou un canton.

Généralement, deux ou plusieurs zones de salaires sont formées ; le principal critère servant à la délimitation de ces régions distinctes est celui qui classe dans la première zone les villes, dans la seconde les régions mi-urbaines et dans la troisième les régions rurales.Fréquemment il est aussi fait emploi, pour cette

répartition, du classement des localités dressé par l'administration fédérale des allocations aux mobilisés pour perte de salaire et de gain. Le lieu de travail, et non le domicile de l'ouvrier, détermine la catégorie.

Un troisième article fixe habituellement les salaires minima de base dans chaque catégorie ; les allocations de renchérissement ne sont pas comprises dans ces normes. L'allocation de renchérissement, introduite au milieu de l'année 1940, a été augmentée à plusieurs reprises et s'élevait dernièrement à environ 65 centimes par heure pour les ouvriers mariés et à 61 centimes pour tous les célibataires sans obligation d'assistance. De par leur appellation, il est évident que les salaires fixés dans le contrat sont des minima et que les entreprises qui ont payé jusqu'ici des prix de l'heure plus élevés, ne doivent pas les diminuer. En effet, lors de la rédaction d'un contrat pour un ensemble de maisons ou d'entreprises, on n'a fixé comme minimum ni le plus bas salaire minimum de toutes les entreprises, ni le salaire minimum le plus haut. Par salaire minimum le plus haut, on entend, par exemple, le salaire d'un manœuvre non qualifié — catégorie de travailleurs la moins payée — dans l'entreprise de la région qui paye les plus hauts salaires. D'autre part, l'expérience a montré que le salaire minimum était déjà payé presque partout avant la conclusion d'un contrat collectif de travail.

Même le profane, qui ne s'occupe aucunement de questions sociales, sait que le problème des salaires n'est pas le point essentiel de l'ensemble complexe des revendications ouvrières. Il existe d'autres problèmes tout aussi importants. C'est la raison pour laquelle le contrat collectif de travail contient bien d'autres clauses.

La durée du travail et les suppléments accordés pour déplacements diffèrent dans chaque branche d'activité économique. La paye ayant lieu généralement tous les quatorze jours, elle est remise aux ouvriers avec le décompte détaillé des heures de travail et de leur rémunération. Des vacances proportionnées aux années de service dans la maison, un délai de congé normal, la liberté d'action syndicale et des conditions d'hygiène adéquate sont garantis aux ouvriers. L'assurance contre les accidents du travail ayant été rendue obligatoire par la loi fédérale de 1911, il n'y a qu'une simple allusion à cette obligation dans les contrats.

Quant aux obligations des employés et ouvriers, elles sont les suivantes :

Il est strictement interdit à tout ouvrier d'exécuter, pendant ses vacances ou ses loisirs, des travaux professionnels et rémunérés ou d'autres travaux au service de la concurrence. Des sanctions sévères sont prévues et, après un premier avertissement, l'ouvrier coupable peut être renvoyé sans délai et sans indemnité. Il est évident que l'employé mal intentionné, ayant endommagé du matériel ou de l'outillage, peut être soumis aux mêmes sanctions.

Pendant la durée du contrat, les parties contractantes s'interdisent de troubler la paix du travail et s'engagent même à prendre toutes les mesures nécessaires afin que les actes d'hostilité cessent. Sont notamment considérés comme atteintes à la paix du travail, les arrêts collectifs de travail, les résiliations collectives avec lock-out, les mises à l'index, listes noires, boycott et autres mesures de ce genre.

Il arrive également que les parties s'engagent à observer une certaine politique professionnelle dont le but principal est d'empêcher le métier considéré de perdre une partie de son importance.

Le contrat collectif national

Nous avons déjà cité les contrats collectifs locaux, régionaux et cantonaux ; il nous reste à considérer l'extension de ces derniers sur le plan national. En effet, le contrat collectif national, de création assez récente, puisque le premier intéressant l'industrie du bois et bâtiment a été signé à Berne en 1937, prend de plus en plus d'importance et tend à remplacer un peu partout le contrat collectif au champ d'application restreint.

Le contrat collectif national présuppose une unité d'action entre la ville et la campagne ; or, jusqu'ici, la lutte syndicale était surtout menée dans les grands centres et ne profitait que par contre-coup aux entreprises des petites villes et des campagnes. La conscience ouvrière est, en effet, plus développée chez les travailleurs de la ville que chez ceux de la campagne : cela tient à différents facteurs assez complexes. Pour développer les contrats nationaux, il faudrait pouvoir lier la petite ville aux grands centres ; ceci présuppose, de la part des patrons des centres semi-urbains et ruraux, un effort important de rapprochement. En outre on craint en ville d'être bridé par une campagne conservatrice et de perdre une partie de sa liberté d'action. Il est aussi possible que, dans certains cas, les travailleurs d'une ville fassent une concession momentanée. Mais l'union des forces ne signifie pas l'inaction, au contraire. Les salariés des petites villes et des campagnes ne doivent pas seulement récolter les fruits de la lutte des citadins, il est nécessaire qu'ils collaborent à cet effort. La principale difficulté réside dans la différence de la durée du travail, différence compensée par une hausse ou une baisse du salaire horaire, suivant le point de vue adopté. Il est très difficile de faire comprendre à un petit patron qu'une diminution du nombre des heures de travail doit amener nécessairement une hausse du prix de l'heure.

C. *Le paiement du salaire au point de vue juridique*

Le code des obligations contient plusieurs dispositions de droit privé sur le contrat de travail et la protection des travailleurs. L'employeur n'est autorisé que dans certaines limites à compenser le salaire dû avec une créance qu'il a contre ses employés ; les délais légaux fixés pour le paiement du salaire ne peuvent en aucun cas être prolongés ; ils peuvent par contre être abrégés, ce qui est très rare ; l'employeur est tenu de faire à ses employés les avances dont ils pourraient avoir besoin. De même, la responsabilité de l'employeur envers l'employé est réglée de façon à protéger les économiquement faibles, autrement dit les salariés. D'autres mesures de sécurité ont encore été prévues en vue d'écarter les risques de l'exploitation, de veiller à ce que le travail soit exécuté dans des locaux convenables et sains, afin que la santé des ouvriers

n'ait pas à en souffrir. Il convient en outre de mentionner la disposition permettant à l'ouvrier travaillant aux pièces d'exiger de l'ouvrage en quantité suffisante. Enfin, l'employeur ne peut rompre un contrat si son employé est malade sans qu'il y ait faute de sa part ou s'il est astreint à un service militaire obligatoire. Rappelons que les services d'avancement sont considérés obligatoires par les bureaux intéressés.

La loi sur la poursuite pour dettes protège le travailleur à deux points de vue : d'une part, le salaire dû et le revenu du travail ne peuvent être saisis qu'après déduction de ce qui est indispensable au débiteur et à sa famille ; d'autre part, le salaire jouit d'un privilège en cas d'exécution forcée.

Le droit public va encore beaucoup plus loin que le droit privé en fait de protection des salariés. Par exemple, la loi sur le travail dans les fabriques pose, au sujet de la paie, des règles impératives : le fabricant est tenu de payer le salaire au moins tous les quinze jours, dans la fabrique même, pendant les heures de travail et en joignant le détail du compte ; la paie doit avoir lieu un jour ouvrable, samedi excepté ; aucune retenue ne peut être faite sur le salaire à titre d'indemnité pour l'emploi et l'usure de l'outillage ; pour le matériel endommagé, la retenue ne peut excéder le prix de revient ; en cas d'heures supplémentaires, de travail de nuit ou du dimanche, un supplément de 25 % est dû à l'ouvrier.

Le délai légal de résiliation du contrat de travail est fixé à 14 jours, si rien d'autre n'a été prévu au moyen d'une clause écrite dans le contrat collectif. Si ce délai n'était pas respecté, le fabricant est tenu de verser à l'ouvrier une indemnité équivalente à six jours de travail.

D. *Influence des contrats collectifs sur les salaires* [1]

Serrurerie

SALAIRE

Ouvriers	1936 fr.	Contrats 1942 fr.	1946 fr.	Augmentation	Salaire normal fr.
Sortant d'apprentissage ...	1.10	1.40	1.87	70 %	1.694
Deux ans après l'apprent. .	1.20	1.40	2.07	72,5 %	1.848
Quatre ans après l'apprent.	1.35	1.60	2.27	68,1 %	2.079
Ouvriers qualifiés	1.50	1.80	2.47	64,6 %	2.30
Manœuvres	1.10	1.45	2.02	83,6 %	1.674

Les salaires des ouvriers qualifiés accusent une augmentation de 64,6 % alors que les salaires des manœuvres augmentent de 83,6 %.

[1] Nous donnons dans ce paragraphe quelques exemples de modifications de salaires dues à des contrats collectifs. Nous nous sommes arrêtés à quelques contrats signés par la F. O. M. H. et les intéressés du canton de Vaud. Ces exemples mettent en évidence l'évolution des salaires, des vacances et des jours fériés payés.

VACANCES ET JOURS FÉRIÉS

Contrat de 1936

Ni vacances, ni jours fériés payés.

Contrat de 1942

Vacances :

Après deux ans de pratique, tous les ouvriers et manœuvres ont droit chaque année à des vacances dont la *date est fixée par l'employeur.*

A la fin de chaque période de paie, l'ouvrier reçoit des « timbres vacances » représentant le 2 % du salaire brut.

Ainsi les vacances varient avec le montant du salaire et non avec les années de service.

Jours fériés payés :

Le 1er et le 2 janvier, Vendredi-Saint, Ascension et Noël.

Contrat de 1946

Vacances :

Après une année de service	6 jours
Après cinq ans de service	9 jours
Après dix ans de service.....	12 jours

Jours fériés payés :

Le 1er janvier, Vendredi-Saint, Ascension, Noël.

Si le contrat de 1942 marque en tous points une amélioration sur le précédent, le contrat de 1946 fait perdre aux ouvriers un jour férié payé (2 janvier).

Electricité

SALAIRE

Ouvriers	Contrats 1935 fr.	1938 fr.	1942 fr.	1946 fr.	Augmentation	Salaire normal fr.
Un an après l'apprentissage....	1.—	1.10	1.10	1.85	94,4 %	1.54
Deux ans après l'apprentissage.	1.15	1.35	1.35	2.05	78,2 %	1.72
Dès la troisième année	1.45	1.55	1.55	2.25	55,1 %	2.23
Ouvriers qualifiés	1.65	1.75	1.75	2.55	54,5 %	2.54

Les salaires des ouvriers, une année après l'apprentissage, accusent une augmentation de 94,4 %, alors que les salaires des ouvriers qualifiés augmentent seulement de 54,5 %.

La différence entre les salaires payés et les salaires normaux (colonne 6) est de : fr. 0.31 pour les ouvriers ayant travaillé une année après leur apprentissage ; elle n'est au contraire que de fr. 0.01 pour les ouvriers qualifiés.

VACANCES ET JOURS FÉRIÉS

Contrat de 1935

Vacances : point de vacances payées.

Jours fériés payés :

1er et 2 janvier, Vendredi-Saint, Ascension, Noël, lundis de Pâques et du Jeûne.

Contrat de 1938

Vacances :

Les vacances sont payées sur la base de « timbres vacances » équivalant au 2 % du salaire brut.

Jours fériés payés :

1er et 2 janvier, Vendredi-Saint, Ascension, Noël, lundis de Pâques et du Jeûne.

Contrat de 1942

Vacances :

Les vacances sont le correspondant du 2 % du salaire brut réalisé pendant l'année.

Jours fériés payés :

1er et 2 janvier, Vendredi-Saint, Ascension, Noël, lundis de Pâques et du Jeûne.

Les ateliers et les chantiers seront fermés le 1er mai et le 1er août.

Contrat de 1946

Vacances :

6 jours après un an,
7 jours après deux ans,
8 jours après trois ans,
9 jours après quatre ans,
10 jours après cinq ans,
11 jours après six ans,
12 jours après sept ans.

Jours fériés payés :

1er janvier, Vendredi-Saint, Ascension, Noël, lundis de Pâques et du Jeûne.

Si Noël et le 1er janvier sont deux dimanches, l'ouvrier aura droit à deux autres jours de congé payés.

Le premier contrat n'accorde aucun congé payé aux ouvriers. Par contre, les deuxième et troisième contrats fixent des vacances équivalant au 2 % du salaire brut ; c'est donc le salaire qui détermine les congés. Le contrat de 1946 établit un barème où les congés sont accordés au prorata des années de travail dans l'entreprise.

Le premier contrat accordait déjà des jours fériés payés. Le contrat de 1946, tout en accordant un jour en moins (2 janvier), prévoit le cas où les ouvriers pourraient être privés des jours fériés auxquels ils ont droit et ce qui leur vaudrait des compensations.

Chauffage central

SALAIRE

Ouvriers	Contrats 1936 fr.	1942 fr.	1946 fr.	Augmentation	Salaire normal fr.
Dix-huit mois après l'apprent.	1.12	1.20	2.02	80,3 %	1.72
Bons ouvriers	1.32	1.51	2.22	68,1 %	2.03
Ouvriers qualifiés	1.52	1.71	2.42	59,2 %	2.34

Remarque : Les « bons ouvriers » sont les ouvriers aide-monteurs ayant les capacités de monteurs, mais dont les connaissances sont insuffisantes pour passer dans la catégorie des ouvriers qualifiés.

On notera que les salaires des ouvriers travaillant dès le dix-huitième mois après leur apprentissage augmentent de 80,3 %. Les salaires des ouvriers qualifiés n'augmentent par contre que de 59,2 %.

La différence entre les salaires payés et les salaires normaux est de : fr. 0.30 pour les ouvriers travaillant dès le dix-huitième mois après leur apprentissage, et de fr. 0.08 pour les ouvriers qualifiés.

VACANCES ET JOURS FÉRIÉS

Contrat de 1936

Vacances :

3 jours : pour les 3me et 4me années de travail.
6 jours : pour les 5me, 6me, 7me, 8me, 9me années de travail.
9 jours : pour les 10me, 11me, 12me, 13me, 14me, 15me années de travail.
12 jours : pour la 16me et les autres années de travail.

Jours fériés payés :

L'ouvrier n'a droit à aucun jour férié payé.

Contrat de 1942

Vacances :

Les vacances varient avec les lieux de travail :

a) Lausanne et environs : 6 jours au minimum.

b) Yverdon, La Côte, Val de Joux : 2 jours après un an, 3 jours après deux ans, 4 jours après trois ans, 5 jours après quatre ans, 6 jours après cins ans.

c) Vevey, Montreux : 6 jours au maximum pour 2200 heures de travail par an.

Jours fériés payés :

L'ouvrier n'a pas droit aux jours fériés payés.

Le 1er août et le 1er mai sont jours fériés non payés.

Contrat de 1946

Vacances :

6 jours pour la première année,
7 jours pour la 2me année,
8 jours pour la 3me année,
9 jours pour la 4me année,
10 jours pour la 5me année,
11 jours pour la 6me année,
12 jours pour la 7me année.

Jours fériés payés :

1er janvier, Vendredi-Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi du Jeûne, Noël.

Si Noël et le 1er janvier tombent sur un dimanche, l'ouvrier aura droit à deux autres jours de congé.

REMARQUES :

Vacances :

Comparaison des contrats de	*1936*	et de *1946*
1re année	—	6 jours
2me année	—	7 jours
3me année	3 jours	8 jours
4me année	3 jours	9 jours
7me année	6 jours	12 jours

Jours fériés :

Comparaison des contrats de	*1936*	*1942*	*1946*
Jours fériés payés	—	—	6 jours.

Avantages apportés par le contrat collectif dans une entreprise privée

Entreprise d'appareils électriques à Lausanne.

SALAIRE

Hommes	1945 fr.	1946 fr.	Augmentation
Manœuvres sans formation	1.—	1.80	80 %
Manœuvres après une formation de 6 mois.	1.20	1.95	62,5 %
Manœuvres après une formation de 12 mois	1.40	2.10	50 %
Manœuvres après 3 ans de service	1.50	2.20	46,6 %

Femmes	1945 fr.	1946 fr.	Augmentation
Ouvrières débutantes	0.50	1.—	100 %
Ouvrières après 6 mois	0.65	1.15	76,9 %
Ouvrières après 1 an	0.85	1.25	47 %
Ouvrières après 3 ans	0.90	1.35	50 %

Aucun ouvrier n'est spécialisé dans son travail. Le travail ne nécessite, paraît-il, aucune connaissance spéciale. Une courte période de stage initie l'ouvrier à son travail.

Nous croyons voir là une situation défavorable à l'ouvrier. En effet, celui-ci étant toujours considéré comme manœuvre ne pourra jamais prétendre à un salaire très élevé.

E. *Remarques*

Nous n'aurions pas épuisé le sujet, si nous ne faisions allusion à l'immense effort accompli par les syndicats ouvriers pour une amélioration de la condition du salarié en général. Tous les travailleurs leur sont en effet redevables de leur situation actuelle. Mais il ne faut pas non plus oublier la transformation de l'esprit patronal au cours de ces dernières années. Tous les chefs d'entreprise savent qu'ils ont des devoirs impérieux envers les hommes qu'ils emploient. « De plus en plus, les considérations humaines l'emportent sur les considérations matérielles. »

A. F. et J. C.