

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 45 (1953)
Heft: 7-8

Artikel: Notes sommaires sur le droit et le syndicalisme en U.R.S.S.
Autor: Bardach, M.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384821>

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: 29.11.2024

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

Notes sommaires sur le droit et le syndicalisme en U.R.S.S.

Par M. Bardach

I. Droit soviétique

La situation juridique des travailleurs russes s'est fortement aggravée depuis la proclamation du premier des plans quinquennaux mis en œuvre pour « construire le socialisme ». Les masses ouvrières ont été progressivement frustrées de toutes les conquêtes qui avaient suivi la révolution d'octobre. Dans l'État « socialiste », le travail est obligatoire. En théorie, il n'y a aucune contradiction entre les intérêts des travailleurs et ceux de l'employeur : l'État. En conséquence, il n'y a plus de place pour les contrats librement consentis. Le professeur Dogadow, un spécialiste du droit soviétique du travail, le reconnaît d'ailleurs sans ambage : « Dans la société socialiste, il est impossible, si l'on songe que l'obligation de travailler est générale, de faire respecter sans que l'État exerce une pression, le principe : chacun doit être occupé selon ses capacités et rémunéré conformément à son rendement ».

En U. R. S. S., les entreprises d'État sont gérées selon des principes commerciaux ; elles doivent remplir les normes fixées par le plan ; l'exécution du plan est contrôlée par divers organes officiels. Le fonctionnaire qui a la haute main sur le trust nomme les chefs d'entreprises, les directeurs – dont les droits et les pouvoirs ont considérablement augmenté depuis l'inauguration du régime des plans quinquennaux. Le directeur décide souverainement de l'engagement et du licenciement des travailleurs ; il fixe les salaires et le montant des primes prélevées sur le « fonds du directeur » (alimenté par des prélèvements opérés sur les bénéfices et les réserves). Le chef d'entreprise peut imposer des amendes aux travailleurs qui ne remplissent pas tout leur devoir ; il doit déférer en justice l'ouvrier ou l'employé qui manque ou qui quitte son travail – sans excuse. Dans certaines activités (chemins de fer, navigation, transports aériens, etc.), le chef d'entreprise peut prononcer des arrêts jusqu'à concurrence de vingt jours.

Le régime des *conventions collectives de travail* tel que nous le connaissons dans les pays libres a été supprimé en 1933. Les contrats collectifs autorisés dès 1947 sont d'une autre nature. *Seuls* les taux de rétribution, les suppléments et primes divers homologués par le gouvernement peuvent figurer dans ces contrats. En d'autres termes, *les taux « contractuels » de rémunération ne peuvent plus faire l'objet de pourparlers entre les parties.* Le contrat collectif soviétique d'aujourd'hui a uniquement pour objet de préciser les obligations

que l'exécution du plan quinquennal entraîne pour l'entreprise. Les nouveaux contrats collectifs supposent que, dans le cadre de l'Etat « socialiste », il y a similitude d'intérêts entre les travailleurs et la direction. « Les contrats collectifs sont donc l'expression juridique de cette communauté des intérêts. » Dans la pratique, le ministère compétent, après avoir consulté la Centrale syndicale, établit un projet de convention collective. Ce projet est alors transmis aux entreprises intéressées et il ne peut pas être modifié. (Comme on le voit, la conception soviétique des « projets » est aussi autoritaire que celle des « contrats » collectifs.)

Aux termes du code du travail de 1922 et de la loi du 29 août 1928, les conflits de travail doivent être tranchés par des *commissions paritaires de conciliation*. Depuis la réintroduction des contrats collectifs en 1947, la procédure de conciliation n'est licite que pour les conflits découlant des conditions de travail en vigueur. Elle ne peut porter sur des modifications des conditions de travail (que seul le gouvernement est habilité à décréter).

Depuis le 2 janvier 1933, c'est-à-dire depuis le moment où le gouvernement s'est réservé le droit de fixer seul les tarifs et les normes de production, le champ d'activité des « commissions paritaires pour les questions relatives au travail aux pièces et autres problèmes du travail » est limité à l'aplanissement des divergences qui peuvent survenir entre des travailleurs et la direction au sujet de l'interprétation des conditions de travail en vigueur. Les décisions de ces commissions n'ont force de droit que si elles ne sont pas revisées ou annulées d'office par un organisme supérieur. Si les avis divergent au sein de la commission ou si sa décision est abrogée par un organe supérieur, le travailleur qui se sent lésé peut recourir à la justice. La procédure de conciliation donne donc à l'ouvrier russe la possibilité de se défendre contre les décisions prises à son avis arbitrairement par la direction de l'entreprise. Ainsi, le travailleur a le droit de recourir auprès de l'autorité supérieure contre les peines disciplinaires prononcées contre lui.

Les dispositions du code du travail de 1922, aux termes desquelles un ouvrier qui avait manqué sans motif pendant trois jours consécutifs ou pendant six jours ouvrables pouvait être licencié sans délai, ont été considérablement aggravées en 1927. Depuis 1932, il suffit d'un seul jour d'absence non motivée pour justifier le renvoi d'un ouvrier occupé dans une entreprise d'Etat. Le licenciement a pour corollaire la perte du logement de service.

L'ouvrier qui arrive en retard, qui abandonne son travail avant l'heure, qui prolonge les pauses de son propre chef ou qui fait preuve de négligence dans son travail fait l'objet d'un premier avertissement (loi du 28 décembre 1938), à moins qu'il ne soit affecté à un travail moins bien rémunéré. Trois pénalisations en un mois ou quatre en deux mois entraînent le renvoi. Un commentaire officiel du 9 janvier

1939 précise qu'un retard de 20 minutes justifie le congédiement sans délai. Les retards inférieurs à 20 minutes font l'objet de sanctions moins graves.

Mais, pour empêcher qu'un ouvrier ne provoque sciemment son congédiement par une arrivée tardive (afin d'être ainsi libre de chercher un autre emploi), les arrivées tardives et les absences sans motif ont cessé d'être des causes de licenciement. Les premières sont punies disciplinairement et les secondes sont passibles des tribunaux. En vertu d'une ordonnance de la Présidence du Soviet suprême, du 26 juin 1940 (éditée à la demande des syndicats), tout retard de plus de 20 minutes est assimilé à une « absence sans motif »; l'ouvrier est passible, pendant six mois au plus, de travail forcé dans l'entreprise même et subit une réduction de salaire pouvant atteindre 25%.

Aux termes de la même ordonnance, tout changement non autorisé d'emploi est puni de deux à quatre mois de prison. (On a même prononcé des peines d'emprisonnement de huit ans dans l'industrie des armements.)

Le « règlement disciplinaire pour l'organisation interne du travail », du 18 janvier 1941, prévoit une peine disciplinaire pour toute infraction à la discipline du travail; l'ouvrier peut aussi être déféré en justice. Les peines disciplinaires sont prononcées par la direction de l'entreprise. L'ouvrier reste tenu de payer des dommages-intérêts pour les pertes que son comportement ou son mauvais travail a causées à l'entreprise.

Font l'objet de mesures disciplinaires: les retards et la négligence dans le travail, les absences sans motif, l'abandon du travail sans autorisation, la prolongation indue des pauses, la cessation du travail avant l'heure et sans motif valable; lorsque la perte de temps qui en résulte n'excède pas 20 minutes et que cette infraction à la discipline ne s'est pas répétée plus de trois fois en un mois ou de quatre fois en deux mois consécutifs, la peine disciplinaire est prononcée par l'entreprise. Mais si les absences sont plus longues et plus nombreuses, c'est au tribunal qu'il appartient de prendre les sanctions.

Depuis le 19 octobre 1940, les offices gouvernementaux compétents ont la faculté de transférer les ouvriers et techniciens d'une entreprise à l'autre, sans leur consentement. Le refus d'obtempérer est assimilé à l'abandon sans autorisation de l'emploi et puni à ce titre. Depuis 1940 sont passibles de poursuites pénales tous les ouvriers qui ne suivent pas strictement les instructions de la direction en ce qui concerne les heures supplémentaires et le travail à effectuer les jours de congé. Selon un commentaire du chef de la division de la procédure civile rattachée au Ministère public, l'ouvrier n'est pas habilité à vérifier si les conditions qui autorisent l'entreprise à exiger des heures supplémentaires sont remplies ou non.

Le code du travail de 1922 disposait que les salaires devaient être fixés par des contrats individuels de travail ou par des conventions

collectives. Les autorités compétentes édictaient des dispositions relatives aux salaires minimums. Les contrats collectifs ont été supprimés préalablement à l'introduction du travail à la tâche. Dans les conventions collectives réintroduites en 1947 figurent uniquement les tarifs arrêtés par le gouvernement. Ces tarifs sont souvent modifiés. La rémunération est composée de salaires aux pièces et de primes; elle est aménagée de manière à contribuer à l'accroissement de la productivité. Il n'y a pas de salaires minimums garantis. Les primes sont des primes au rendement; elles sont payées à des intervalles réguliers et sont considérées comme faisant partie du salaire; la direction peut, en outre, accorder des primes individuelles, dont elle fixe elle-même le montant. L'ouvrier ne touche le salaire fixé que s'il a atteint les normes de production exigées; si, par sa propre faute, il ne les atteint pas, le volume du travail fourni et sa qualité déterminent la rémunération.

Les lois du 4 juin 1938 et du 14 janvier 1939 ont privé les syndicats de toute influence sur la formation des salaires. Le contrôle des normes de production est l'affaire des ministères institués pour les diverses industries; ces ministères prennent toutefois l'avis du Conseil central des syndicats et du Ministère du travail.

Jusqu'au début des années trente, l'ouvrier pouvait être rendu responsable jusqu'à concurrence du tiers de son salaire des pertes causées à l'entreprise par sa négligence. Dans les cas particulièrement graves toutefois, il pouvait être contraint de réparer intégralement le dommage. Ensuite d'une ordonnance du 1^{er} juin 1932, l'ouvrier peut être rendu responsable jusqu'à concurrence des deux tiers de son salaire; il peut être passible, parallèlement, d'autres sanctions. Lors de pertes inexplicables de matériel ou de dégâts causés par une manipulation inadéquate du matériel dans les entrepôts d'État, les retenues opérées sur le salaire peuvent être supérieures aux deux tiers. Une loi du 20 juillet 1942 a encore aggravé ces dispositions. Par exemple, lorsque l'on constate un déficit non motivé de carburants dans une station de tracteurs ou de semences dans une ferme collective, les responsables sont frappés d'une amende équivalant au décuple de la perte subie par l'entreprise.

Une ordonnance du 2 octobre 1940 a introduit le *service obligatoire du travail*. Le gouvernement est autorisé à lever chaque année de 800 000 à un million de jeunes gens et de jeunes filles de 14 à 17 ans – qui constituent alors ce qu'on appelle « l'année industrielle de réserve ». Ces jeunes gens sont répartis entre les diverses activités économiques et subissent une formation professionnelle de six mois à deux ans. Ils portent un uniforme et sont drillés politiquement. Cette formation a un caractère paramilitaire. L'article 7 du règlement disciplinaire du 15 mars 1951 donne une idée de l'esprit dans lequel cette formation est conçue: « A l'approche d'un moniteur, les parti-

cipants au cours se lèvent; ils ne peuvent se rasseoir avant que le moniteur se soit éloigné ou qu'il en ait donné la permission.

A l'issue de la période de formation, les jeunes gens – qui constituent dès lors une « réserve de travail » – sont tenus de travailler pendant quatre ans dans des entreprises d'Etat, au même salaire que les autres ouvriers.

De 1931 à 1940, l'U. R. S. S. a connu le régime de la semaine de travail de cinq jours, le sixième jour étant jour de repos. Le 26 juin 1940, la semaine de travail a été portée de sept à huit heures. Pour les travailleurs occupés dans des professions dangereuses, elle est restée limitée à six heures.

En bref, l'Etat « socialiste » qui doit assurer, selon Staline, la transition vers le régime communiste n'a pas seulement frustré le travailleur des conquêtes de la révolution d'octobre, de conquêtes qu'il a scellées de son sang: il l'a également dépouillé des quelques droits que les masses ouvrières russes avaient arrachés au tzarisme. Le travailleur russe a perdu toute liberté d'action. L'Etat dispose souverainement de sa personne et de ses capacités professionnelles; l'Etat fixe souverainement les salaires et les normes de travail. L'ouvrier russe est attaché à l'entreprise comme autrefois le serf à la glèbe. Il n'est plus qu'un objet taillable et corvéable à merci entre les mains des statisticiens, des managers et des technocrates.

Le droit du travail en U. R. S. S. a inspiré une abondante littérature. Il fait l'objet de nombreuses publications officielles. Citons, en particulier, les manuels du droit du travail publiés sous la direction du professeur N.-G. Alexandrow, la série des « problèmes du droit du travail » éditée par l'Institut de droit de l'Académie soviétique des sciences, l'ouvrage que D.-V. Schweizer a consacré au contrat collectif, le manuel du droit soviétique du travail publié à Berlin en 1952 (en allemand) sous la direction du professeur N.-G. Alexandrow, etc.

II. Le syndicalisme

Les syndicats russes sont nés de la révolution de février 1917. Le tzarisme prohibait toute activité syndicale. Sous le premier gouvernement soviétique, le syndicaliste Schmidt a occupé les fonctions de commissaire du peuple au travail. Au lendemain de la révolution d'octobre, quatre fonctionnaires syndicaux étaient membre du comité exécutif central.

Le premier congrès syndical pan-russe a eu lieu en février 1918. A cette occasion le leader du syndicalisme soviétique, Tomski, a esquissé les tâches du mouvement. Dans une résolution, le congrès demandait que la responsabilité de l'organisation de la production et de la reconstruction de l'économie soit assumée principalement par le syndicalisme; que celui-ci participe à l'activité des institutions centrales, contrôle l'affectation des travailleurs et con-

tribue à promouvoir les échanges entre les villes et les campagnes. De ce congrès date la coopération entre les organes de l'Etat et les syndicats.

Lors du second congrès syndical, en janvier 1919, le commissaire du peuple au travail, Schmidt, a soutenu la thèse que le commissariat au travail ne doit pas s'immiscer dans les affaires des syndicats et que les fonctions dirigeantes du commissariat doivent être confiées autant que possible à des syndicalistes. Lors de ce congrès, *Lénine* a invité les syndicats à préparer les ouvriers à assumer les responsabilités dans les administrations de l'Etat.

Le programme ratifié par le 8^e congrès du parti bolchéviste précise que l'organisation de l'industrie socialisée doit reposer avant tout sur les syndicats, que ces derniers doivent prendre progressivement le caractère d'associations de producteurs organisant tout les travailleurs. Enfin, les syndicats doivent tenir les leviers de commande de l'économie nationale.

En 1920, les attributions confiées aux syndicats en matière de production ont été élargies par la constitution de « divisions économiques » chargées de fixer les tarifs, de coopérer à l'établissement des plans économiques et des programmes de production, d'organiser le travail dans les entreprises, de participer à l'activité du commissariat du peuple à l'alimentation et de la commission pour le ravitaillement des travailleurs.

Mais le 9^e congrès du parti, qui s'est réuni au cours de la même année, précisait que l'économie et l'éducation des travailleurs sont les principaux champs d'activité des syndicats. « Dans l'accomplissement de leurs tâches, les syndicats ne doivent agir non pas comme des organisations autonomes indépendantes, mais en tant qu'organismes importants de l'appareil gouvernemental dirigé par le parti ». On constate que les syndicats soviétiques renoncent dès le début à la neutralité politique, à l'indépendance à l'égard des partis, c'est-à-dire aux caractéristiques essentielles du mouvement syndical libre. Le 10^e congrès du parti bolchéviste de 1921 accentue encore ce renoncement à la neutralité syndicale en votant une proposition de *Lénine* qui qualifie les syndicats d'école, de pépinière du communisme.

Cependant, les tentatives faites, par *Trotsky* notamment, pour faire des syndicats des instruments de l'Etat échouèrent devant l'opposition de *Lénine* (8^e congrès des Soviets) et de la commission syndicale au sein du Comité central du parti bolchéviste. Les syndicats avaient toujours pour mission de défendre les intérêts des travailleurs dans les industries nationalisées. Cette mission, *Lénine* l'a encore confirmée dans ses thèses sur « le rôle et les tâches des syndicats sous le régime de la nouvelle politique économique — N. E. P. ». Selon *Lénine*, les syndicats « représentent les intérêts des travailleurs, s'appliquent à améliorer leurs conditions

d'existence et à corriger les fautes commises par les organismes qui gèrent l'économie ». Lors du 11^e congrès du parti bolchéviste en 1922, on admit qu'il y avait des divergences d'intérêts entre les travailleurs et les dirigeants des industries étatisées ou les offices gouvernementaux. Les syndicats furent donc expressément invités à « défendre les intérêts de la population travailleuse ».

Le code du travail entré en vigueur en 1922 prévoyait que les principaux éléments des conditions de travail, en particulier les taux de salaire, les normes de production, la durée du travail devaient être fixés par conventions collectives.

La dépossession des syndicats

C'est la mise en œuvre du premier plan quinquennal qui a amorcé la dépossession des syndicats, leur transformation en un simple instrument de l'État, chargé tout au plus — comme c'est encore le cas — de surveiller l'application de la politique économique du gouvernement. L'influence des syndicats n'a cessé de diminuer depuis décembre 1928. Les bases mêmes de la démocratie syndicales ont été sapées. Depuis cette époque, la bureaucratie soviétique et les juristes de la couronne proclament, à la suite de Staline, qu'il y a « conformité absolue des intérêts entre l'État-patron et ses ouvriers et employés », ce qui n'a pas empêché le code du travail — et plus encore le code pénal — de punir de peines toujours plus sévères les infractions à la discipline du travail.

En décembre 1928, devant le 8^e congrès syndical, Tomski a déploré que « les syndicats n'attachent pas une attention suffisante aux misères et aux soucis des masses travailleuses, qu'ils s'isolent des masses et traitent avec légèreté les questions que les travailleurs tiennent pour vitales ». Après avoir dénoncé l'envahissement de la bureaucratie et l'étouffement de la liberté d'opinion dans les syndicats, Tomski demanda des élections libres et le rétablissement de discussions libres au sein du syndicalisme. A cet effet, déclara-t-il, il faut cesser de traiter de contre-révolutionnaires tous ceux qui ont encore le courage de formuler une critique. L'économie dirigée, disait encore Tomski, ne peut pas fonctionner sans la libre discussion. On ne peut exiger des syndicats qu'ils coopèrent à l'exécution des mesures disciplinaires dictées par les chefs d'entreprises...

Mais c'était le chant du cygne de la liberté syndicale. Le premier plan quinquennal était au point. Staline venait d'éliminer Trotzky. Malgré l'appui des principaux dirigeants syndicalistes, Tomski fut destitué et remplacé par Schwernik, une créature de Staline. Tomski et les principaux dirigeants du syndicalisme russe pré-stalinien tombèrent victimes de l'épuration. Tomski se suicida

dans un cachot de la police secrète. Le congrès syndical de 1928 a été le dernier congrès digne de ce nom.

En 1930, le 16^e congrès du parti bolchéviste exigea que les syndicats, lors des négociations collectives, tiennent compte de la situation financière de l'entreprise et des intérêts généraux de l'économie nationale. Le congrès a précisé que les syndicats sont tenus, au même titre que l'entreprise, à veiller à ce que les normes établies par le plan, tant en ce qui concerne les résultats financiers que la production, soient remplies. Les syndicats doivent s'engager à ce que les ouvriers atteignent les normes de production fixées unilatéralement par l'Etat et ses organes. Les syndicats sont responsables de l'exécution du plan. Les décisions de ce congrès marquent le début de la « construction du socialisme » telle que la concevait la dictature stalinienne.

En 1933, le Conseil central des syndicats russes, assimilé à un ministère, a pris la place du commissariat du peuple au travail. Depuis ce moment, il assume également la gestion des assurances sociales. Aux termes des statuts, le conseil central devrait être élu par le congrès syndical. Or, bien que la situation des travailleurs se soit modifiée dans l'intervalle, *aucun congrès syndical n'a eu lieu de 1932 à 1949*. Lors du 10^e congrès, réuni en 1949, on ne s'est pas soucié d'exposer les raisons pour lesquelles les représentants des travailleurs n'avaient plus été convoqués depuis 17 ans. Ce congrès ne s'est occupé ni des questions de salaire, ni de l'aménagement des conditions de travail. En revanche, il a entériné un nouveau statut, qui codifie l'assujettissement du syndicalisme au parti communiste. Aux termes de ce statut, les syndicats doivent contribuer à asseoir sur des bases plus solides « l'ordre socialiste dans la société et dans l'Etat, l'unité morale et politique du peuple soviétique et à renforcer la collaboration fraternelle entre les peuples de l'U. R. S. S. ». Ainsi, les syndicats sont dégradés au rang d'instrument du « patriotisme soviétique », ou si l'on veut de l'impérialisme russe. La protection des intérêts des masses travailleuses n'est plus leur affaire; en effet, c'est aujourd'hui l'Etat qui assure la protection des masses laborieuses dans le cadre du nouvel ordre social. En queue du nouveau statut du syndicalisme russe on lit: « Les syndicats examinent avec les organes gouvernementaux et les institutions sociales, au nom des ouvriers et des employés, toutes les questions qui touchent le travail, la culture et l'existence des travailleurs. » Mais les conditions de travail et les salaires étant fixés souverainement par l'Etat, cette disposition du statut syndical n'est que poudre de perlimpinpin.

Sans conteste, les syndicats russes ne sont plus aujourd'hui qu'un instrument de la bureaucratie des managers et des technocrates. Asservis, ils ne méritent pas plus le nom de syndicats que le système soviétique ne mérite celui de démocratie...