

Zeitschrift: Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier
Herausgeber: Association pour l'Étude de l'Histoire du Mouvement Ouvrier
Band: 15 (1999)

Artikel: Les questions sociales dans le cadre de la société Louis Brandt & Frère, une manufacture d'horlogerie biennoise (1895-1935)
Autor: Knobel Wenger, Joëlle
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-520332>

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: 07.04.2026

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

LES QUESTIONS SOCIALES DANS LE CADRE DE LA SOCIÉTÉ LOUIS BRANDT & FRÈRE, UNE MANUFACTURE D'HORLOGERIE BIENNOISE (1895-1935)

Joëlle KNOBEL WENGER

L'histoire de la famille Brandt et de l'entreprise qu'elle a créée se fonde dans celle de l'industrie horlogère et elle en illustre les étapes. En l'espace d'un demi siècle à peine, les Brandt sont passés d'un comptoir d'établissement à une manufacture horlogère réalisant sous son toit la fabrication complète de la montre. Conscients qu'un tel changement ne dépendait pas uniquement de leur talent de chef d'entreprise, les fils de Louis Brandt, Louis-Paul et Charles-César, quittèrent les montagnes neuchâteloises (La Chaux-de-Fonds) pour la région de Bienne. La dynamique de cette région était garantie par un réseau de chemin de fer développé, par une main d'œuvre abondante et par une mentalité ouverte au progrès de l'industrialisation.

Plus qu'à Louis Brandt, le père spirituel de l'Omega, l'histoire de la maison est liée à Louis-Paul et Charles-César Brandt. D'autres hommes auraient certainement créé une entreprise différente. La mentalité avant-gardiste des deux frères a sans doute fait son originalité. La fabrication du calibre Omega a rompu avec plusieurs siècles de tradition horlogère : la maison Louis Brandt & Frère instaure le remontage en parties brisées.

Après les décès consécutifs de ces deux pionniers de l'horlogerie, l'entreprise familiale a été reprise par la troisième génération : Paul-Emile et Adrien Brandt, fils de Louis-Paul Brandt d'une part ; Gustave et Ernest Brandt, fils de Charles-César d'autre part. Les nouveaux chefs réalisèrent une réforme déjà envisagée par leurs prédécesseurs. Ils transformèrent la maison Louis Brandt & Frère en une Société Anonyme du nom de S.A. Louis Brandt & Frère, Omega Watch Co. (S.A.L.B.F). La présence de la marque Omega dans la raison sociale est le premier signe de l'importance que celle-ci prendra de plus en plus dans sa conquête des marchés mondiaux. Sous la troisième génération, la manufacture a continué d'enregistrer des progrès, mais l'entente entre les nouveaux directeurs n'était plus la même que celle de leurs pères. Malgré ces conflits personnels, les affaires ont continué à progresser jusqu'en 1914. Les bruits de canons qui déchiraient l'Europe ont enterré la période de gloire de la manufacture.

Les développements techniques et économiques de la manufacture S.A.L.B.F. m'ont amenée à soulever plusieurs questions relatives aux domaines sociaux. En établissement, le comptoir ne pouvait pas surveiller la diligence des

travailleurs. Le mieux qu'on pût faire, c'était de contrôler à la livraison la qualité du produit. En usine, le contrôle était quasi continu ! Comment celui-ci s'organisait-il ? A quelle discipline les ouvriers et ouvrières de la S.A.L.B.F. devaient-ils s'astreindre ? Se parlaient-ils, échangeaient-ils des idées politiques et se syndiquaient-ils ? Leurs salaires reflétaient-ils les profits et pertes de la manufacture et leur permettaient-ils de vivre dignement ? Cet article tente de répondre à ces nombreuses questions en fonction des sources disponibles¹.

La S.A.L.B.F. et les questions sociales

Discipline et conditions de travail

La relative liberté d'exécution dans les petits ateliers contrastait avec la stricte discipline imposée dans les grandes manufactures d'horlogerie où se côtoyaient à la fois le paternalisme et la raideur militaire. Des règlements, parfois très détaillés, prévoyaient les horaires des entrées et des sorties, les pauses, l'emplacement de chaque ouvrier et sanctionnaient d'amendes tout manquement à l'ordre. Trois fautes étaient en général visées : le retard, l'absence et la malfaçon ou « casuel » en terme d'horlogerie. Ces règles avaient essentiellement pour but de discipliner une main-d'œuvre d'origine rurale et de la soumettre aux exigences de la production industrielle de masse². Un échantillonnage de personnes travaillant à la S.A.L.B.F. permet de constater que la majorité d'entre elles était originaire de régions horlogères, soit des montagnes neuchâtelaises, soit du Jura bernois (78 personnes sur 117)³.

La S.A.L.B.F. mettait surtout l'accent sur les retards et les amendes qui en découlaient, sur la propreté des ouvriers et sur la discipline à maintenir dans les ateliers. Un retard, qui n'excédait pas le quart d'heure, était sanctionné d'une amende soustraite du salaire final. Au retard dépassant le quart d'heure, la même sanction était infligée, avec une différence importante : l'amende était beaucoup plus élevée et, le quart d'heure dépassé, le portier de la S.A.L.B.F. fermait toutes les portes d'accès à l'usine, le pauvre retardataire n'ayant plus qu'à rentrer chez lui. Ce « congé » forcé était, aux yeux de Paul-Emile Brandt, synonyme d'absentéisme⁴. Chaque retard était reporté par le portier sur une feuille de contrôle des présences et la personne arrivant cinq fois ou plus en retard était convoquée à

1. Au cours de ce travail, j'utilise souvent le terme d'ouvrier. Suivant le contexte, celui-ci englobe aussi les ouvrières.

2. Jean-Frédéric GERBER, « Le syndicalisme ouvrier dans l'industrie suisse de la montre de 1880 à 1915 », dans Erich GRÜNER, *Arbeitschaft und Wirtschaft in der Schweiz 1880-1914*, Zurich, p. 499.

3. AO (=Archives Omega). Livre du contrôle du personnel, 1911-1969.

4. AO. Informations obtenues par le fils d'Adrien Brandt, Charles-Louis Brandt, Evillard.

la direction pour une discussion ou une sanction qui pouvait mener au licenciement⁵.

Les écarts de discipline pouvaient également être sévèrement réprimandés par Paul-Emile Brandt. A ses yeux, le patron devait continuellement surveiller ses ouvriers, car «si on lâche on a de la peine à remettre les choses en ordre.»⁶ Cet ordre ne se caractérisait pas seulement par le calme qui devait régner dans les ateliers, mais aussi par la propreté des ouvriers et par la tenue vestimentaire de ces derniers : «J'ai enfin réussi à faire changer les chaussures des ouvriers.»⁷ En outre, les ouvriers devaient appeler leurs patrons «les Chefs de maison».⁸ La plupart des ouvriers et des ouvrières, dont le travail commençait à 7 heures du matin, n'avaient que peu ou pas déjeuné. Il était donc admis qu'ils pouvaient manger quelque chose à leur place de travail, à l'exclusion des fruits qui acidifiaient l'haleine au détriment des pièces travaillées. Cependant, la solution des tartines n'était pas des plus heureuse : des ouvriers, aux mains parfois trempées d'huile de leurs machines, devaient prendre entre deux opérations leurs tartines dans leur tiroir ; dans les ateliers d'assemblage, des miettes de pain, voire de la confiture se trouvaient ainsi dans les chaînes de montres ! Ce n'est qu'après le décès du chef de la fabrication, Paul-Emile Brandt, en 1954, qu'une pause fut instaurée à cet effet⁹.

La durée de travail

Avant la Loi fédérale sur le travail dans les fabriques (23 mars 1877), qui réduisit les horaires à une moyenne de 10 à 11 heures par jour, les entrepreneurs exploitaient au maximum leur main-d'œuvre pour tirer le plus de rendement possible de leurs capitaux fixes, investis dans la construction d'ateliers ou l'achat de nouvelles machines et d'outillage. Cependant, et même bien au-delà de cette date, de nombreux établissements contournaient la loi en donnant de l'ouvrage à faire à domicile après les heures normales de travail. Jusqu'au 31 décembre 1904, les horaires d'entrée et de sortie de la S.A.L.B.F. se présentaient sous la forme suivante : 7.00 - 12.00 heures et 13.00 - 18.00 heures, excepté le samedi où le travail se terminait à 17.30 heures. Les mères de famille, en prévision des repas, étaient libérées le matin à 11.30 heures, puis à 11.00 heures : «J'examine la possibilité d'accorder la permission aux femmes de par-

5. AO. Informations obtenues par le fils d'Adrien Brandt, Charles-Louis Brandt, Evillard.

6. AO. Lettre de Paul-Emile Brandt (Lucerne) à son frère Adrien (Bienne), Bienne, le 2 novembre 1909.

7. AO. Notes de fabrications (1901-1902). Cahier tenu par Paul-Emile Brandt, 83 pages manuscrites.

8. AO. Lettre de Gustave Brandt (Paris) à Adrien Brandt (Bienne), Paris, le 25 avril 1912.

9. AO. Notes diverses mais personnelles. Mémoires rédigées par Charles-Louis Brandt, Evillard, du 12 octobre 1983 au 19 juin 1985.

tir à 11 heures au lieu de 11 h30 suite à des reproches adressés dans des établissements de la ville par des grincheux. Ces femmes vont préparer leur dîner. Il n'en résultera pas une grande perte de temps car les femmes commencent déjà à se rhabiller dix minutes avant 11 heures.»¹⁰

A partir du premier janvier 1905, les ateliers furent fermés à 17.00 heures le samedi¹¹. Il est intéressant de faire remarquer que l'horaire de travail n'était pas le même en hiver qu'en été. Pendant cette dernière saison, le travail commençait plus tôt le matin qu'en hiver, mais cessait aussi plus tôt le soir. Cependant, il faut se rappeler que le travail est une marchandise, et que l'employeur l'achète en fonction de ses besoins, qui peuvent varier à très court terme. L'ouvrier de fabrique, tout comme le travailleur à domicile, devait accepter docilement le fait qu'en cas de crise, il serait occupé partiellement, voire pas du tout. Dans les ateliers de la S.A.L.B.F. les fins de travail étaient rythmées par le son d'un sifflet: «Nous prenons le sifflet dans les ateliers. Tous les sifflets partiront à moins cinq. Défense de quitter sa place avant.»¹² A l'issue de la Première Guerre mondiale, sous la pression du mouvement ouvrier, la Loi sur les fabriques est modifiée. La semaine de travail est ainsi ramenée de 59 à 48 heures dès 1919.

Le travail des femmes

Le travail des femmes a toujours joué un rôle important dans l'horlogerie. Lorsque l'horlogerie se pratiquait à domicile, les femmes contribuèrent en grande partie à l'élaboration de la montre. Puis, avec la création des manufactures et la demande grandissante de main-d'œuvre, logiquement et de plus en plus nombreuses elles prirent le chemin de l'usine: selon la statistique suisse des fabriques, elles représentaient 35,2% en 1895, 36,2% en 1901. Lors du recensement fédéral industriel et professionnel du 9 août 1905, elles représentaient 36,5% de l'ensemble du personnel ouvrier¹³. A l'usine de la Gurzelen, le nombre des femmes était déjà supérieur à celui des hommes en 1895. Les femmes devinrent rapidement d'excellentes ouvrières dans le maniement des minuscules pièces des petits mouvements, pour lesquels leur adresse était très prisée. Le travail féminin intéressait les manufactures horlogères dans la mesure où il leur permettait d'exécuter divers ouvrages importants à peu de frais et d'arriver ainsi à diminuer le prix de revient de la marchandise. Effectivement,

10. AO. Notes de fabrications (1901-1902). Cahier tenu par Louis-Paul Brandt, 83 pages manuscrites.

11. AO. Statistiques diverses, 1898 et 1913. Livret. Bienne.

12. AO. Notes de fabrications (1901-1902). Cahier tenu par Louis-Paul Brandt, 83 pages manuscrites.

13. Marius FALLET-SCHEURER, *Le travail à domicile dans l'horlogerie suisse et ses industries annexes*, Berne, 1912, p. 313.

comme le chapitre traitant des salaires le démontrera, la différence entre salaires féminin et masculin était importante.

Le calcul des Brandt était très simple : acheter des machines qui facilitent la tâche et les faire fonctionner avec de la main d'œuvre féminine : « J'ai omis d'ajouter que j'ai commandé chez Lambert de Granges une machine pour le tournage des pièces. Cette opération se fera au moyen de deux fraises, et on emploiera une femme. Cela remplacera deux tourneurs de 8 à 9 francs par jour chacun¹⁴. » L'opinion publique du siècle dernier, comme celle du début de ce siècle, critiquait le travail des femmes, prétendant avec raison qu'il évinçait régulièrement la main-d'œuvre masculine. Les ouvrières constituaient à l'époque une force de travail plus docile et moins coûteuse. Et leur emploi massif exerçait une pression négative sur le montant des salaires masculins.

Les salaires

Le montant du salaire, la forme du salaire et le rythme de la paie restèrent longtemps l'enjeu d'une lutte entre patrons et ouvriers. Le salaire à la production (aux pièces ou à la tâche) prévalait, mais pour certaines parties de la montre, comme le remontage, la rémunération se faisait en principe à la journée, parfois à l'heure. En effet, l'interchangeabilité des différentes pièces composant le mouvement de la montre n'était pas encore telle qu'on puisse les assembler sans retouches lors du remontage. Un travail de qualité nécessitait du temps et des soins et ne pouvait être effectué que par des ouvriers spécialement formés et ayant de bonnes connaissances générales en horlogerie ; ces derniers étaient donc payés de façon générale à la journée ou à l'heure.

Mais, depuis la fin du siècle dernier, la fabrication des pièces détachées avait fait de tels progrès à l'usine de la Gurzelen, grâce aux améliorations apportées à l'outillage et aux méthodes de fabrication, que l'interchangeabilité était à peu près parfaite, en tout cas suffisante pour les calibres assez grands de l'époque, pour permettre de payer aussi les remonteurs aux pièces. Toutefois, quelles que soient les époques, certaines personnes étaient toujours payées à la journée ou à l'heure, il s'agissait essentiellement des chefs d'atelier, des visiteurs, des employés de comptoir, et des formateurs.

On pourrait penser que les salaires aux pièces pouvaient conduire à un avilissement de la qualité, mais le système de contrôle empêchait tout ouvrier de bâcler son travail. Et à la S.A.L.B.F., ce système était tout spécialement développé puisque tout était en principe contrôlé deux fois : « Je prétends qu'une organisation comme la nôtre doit être basée sur un programme dont l'exécution doit naturellement être suivie, mais qu'il faut arriver à éduquer le personnel [ouvrier] pour que l'on puisse compter sur lui en réduisant les contrôles et

14. AO. Notes de fabrications (1901-1902). Cahier tenu par Louis- Paul Brandt, 83 pages manuscrites.

la surveillance à des pointages. Le fait de tout vouloir contrôler exige presque toujours une double vérification.»¹⁵ Cette double vérification à laquelle Adrien Brandt fait allusion est la suivante : chaque ouvrier recevait un carton détenant six pièces à travailler. Une fois terminé, le carton retournait au chef d'atelier qui le contrôlait. Puis, lorsque le travail en question était accepté, l'employé de comptoir l'inscrivait sur la fiche de l'ouvrier et ce dernier recevait six nouvelles pièces à travailler. Mais, avant de passer ce carton de six pièces à l'atelier suivant, il fallait en faire référence au Contrôle Central de Fabrication qui contrôlait le travail et qui en prenait note pour ses statistiques. La S.A.L.B.F., toujours en retard dans ses livraisons, pensait que ce système procurerait une vue d'ensemble sur l'état d'avancement des pièces : c'était bien le cas, mais cette méthode n'accélérait pas la fabrication des pièces !

La paie des ouvriers était versée le mercredi de chaque semaine ; le salaire du personnel cadre et des employés l'était une fois par mois, le mercredi également. Pour l'ensemble du personnel ouvrier et employé, le montant du salaire n'était en principe jamais à discuter. Par contre, les cadres techniques, les visiteurs et les attachés commerciaux savaient monnayer leurs connaissances, surtout en période de haute conjoncture où les usines se faisaient une concurrence acharnée et n'hésitaient pas à débaucher un employé en leur faveur.

Les salaires hebdomadaires des ouvriers et des ouvrières (1895, 1900-1918)

Les livres de paies que j'ai pu consulter concernent un personnel qui recevait son salaire tous les mercredis de chaque semaine. Comme d'une semaine à l'autre les salaires fluctuaient, j'ai additionné, pour chaque personne, les salaires du mois d'octobre pour une année. La somme ainsi obtenue a été divisée par le nombre de fois que le salaire fut remis à l'ouvrier. Selon les années, cette remise de paie pouvait se faire quatre à cinq fois dans le mois, tout dépendait de la date du premier mercredi d'octobre. De cette façon, j'ai obtenu la moyenne du salaire nominal pour une semaine.

En observant ces deux courbes (voir fig. 1), on remarque immédiatement la grande fluctuation des salaires nominaux et réels. Toutes les crises, qu'elles soient d'ordre économique ou politique s'inscrivent sur ces courbes. La fin du XIX^e siècle, ainsi que les années 1905 à 1907 et 1910 à 1913, sont des périodes de relance et de prospérité où les salaires nominaux augmentent et restent à un haut niveau. Dans les périodes de crise (1900-1904, 1908-1909 et 1914), les salaires sont nettement plus bas. Les livres de paies ne permettent pas de vérifier si les ouvriers ont moins travaillé ou si la baisse a résulté d'une décision

15. AO. Rapport de M. Adrien Brandt sur les frais généraux de la S.A.L.B.F., Bienne, le 15 avril 1924.

des patrons pour mieux surmonter la crise. La baisse des salaires en 1908-1909 par la S.A.L.B.F. va dans le sens de la deuxième interprétation.

Malgré la guerre et ses complications administratives qui ont perturbé la distribution et la vente sur les marchés internationaux, malgré le manque et le renchérissement des matières premières qui ont gêné la fabrication, les fabriques d'horlogerie tournaient au maximum de leurs possibilités : les ouvriers ont profité de la situation brillante de cette industrie. En conséquence, les salaires ont augmenté. Mais, parallèlement, les prix ont monté rapidement. En 1916, le vent a commencé à tourner : si le salaire nominal a continué d'augmenter, le salaire réel quant à lui a eu de plus en plus tendance à diminuer pour atteindre, en 1918, son niveau le plus bas, l'indice des prix ayant plus que doublé entre 1914 (100) et 1918 (229).

La vie est devenue extrêmement chère, et la lenteur avec laquelle les revenus se sont adaptés au renchérissement a entraîné un mécontentement de plus en plus fort, qui s'est rarement traduit par des grèves à la S.A.L.B.F. Si les ouvriers n'étaient pas contents, les «chefs de la maison» l'étaient encore moins : ils se plaignaient, en 1916, du renchérissement de la vie et de l'augmentation constante des salaires. Cette augmentation du prix de revient pesait naturellement sur les prix de vente. Les produits menaçaient de devenir trop chers et ce fait poussa Gustave Brandt à proposer l'émigration d'une partie des ateliers de

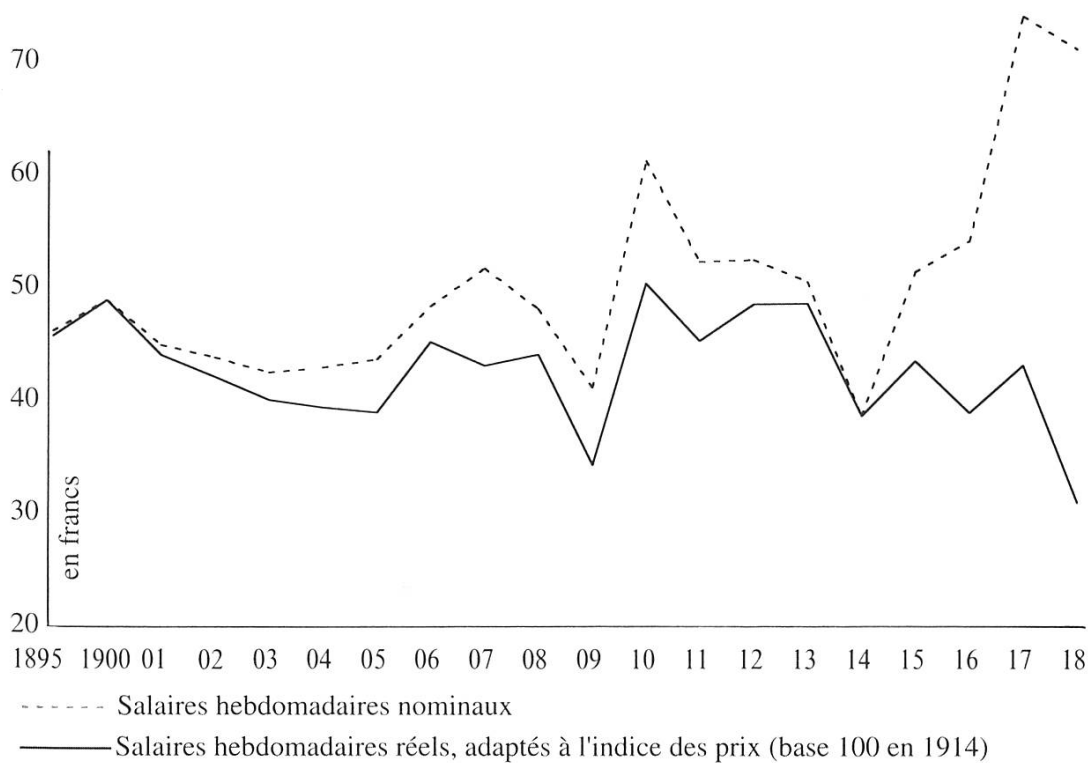


Fig. 1 : Salaires hebdomadaires des ouvriers (1895-1918)

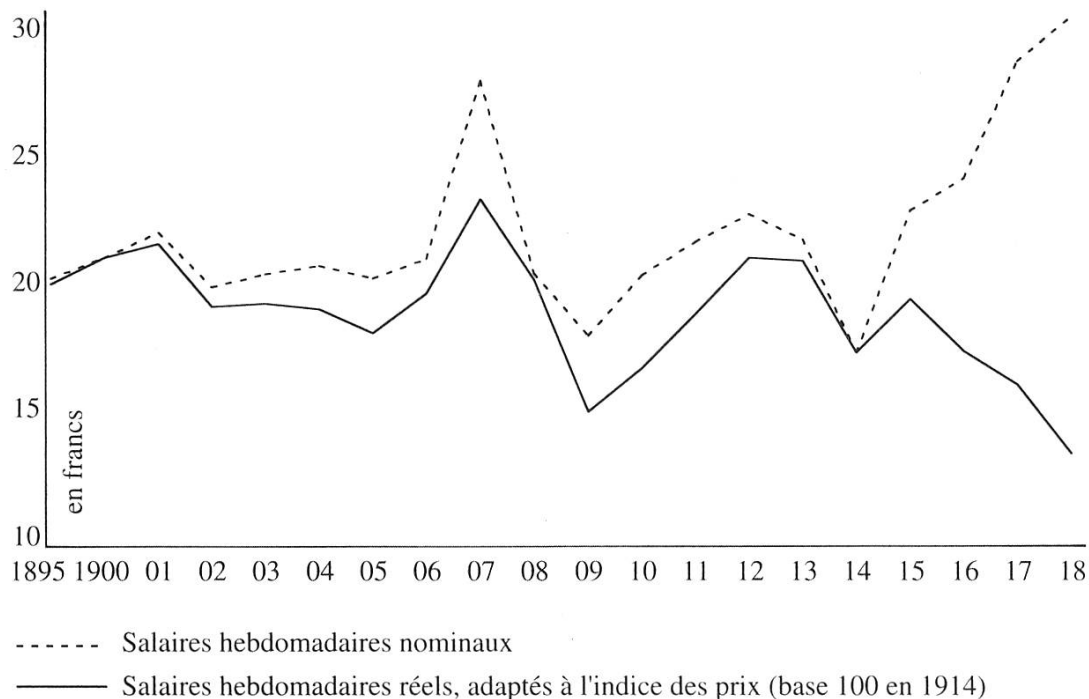


Fig. 2: Salaires hebdomadaires des ouvrières (1895-1918)

l'usine, en Savoie où la main-d'œuvre était meilleur marché¹⁶. Apparemment, le conseil ne dut pas approuver cette proposition, puisque les ateliers restèrent à Bienne.

Les courbes des salaires nominaux et réels des ouvrières (voir fig. 2) suscitent les mêmes réflexions que celles émises à propos de leurs collègues masculins: courbes ascendantes et descendantes et forte baisse du salaire réel durant les années de guerre, sous l'effet d'une inflation galopante. Mais une grande différence apparaît clairement: les ouvrières gagnaient à peine la moitié de ce que gagnaient les ouvriers! Pour l'employeur, le travail des femmes était de loin beaucoup plus rentable que celui des hommes, et la S.A.L.B.F. l'avait très bien compris¹⁷.

De 1895 à 1911, la proportion de la main-d'œuvre féminine par rapport aux ouvriers soumis à la loi fédérale sur les fabriques passa de 35,2% à 43,4%. L'effectif féminin employé à la S.A.L.B.F. reflète cette tendance et même plus, puisque le pourcentage des femmes y a toujours été légèrement plus élevé que celui des hommes (excepté en 1901).

16. AO. Lettre de Gustave Brandt (Paris) à Adrien Brandt (Bienne), Paris, le 17 octobre 1916.

17. AO. Notes de fabrications, 1901-1902. Cahier tenu par Louis-Paul Brandt, Bienne.

Les salaires hebdomadaires des ouvriers et des ouvrières à domicile (1895, 1900-1918)

En 1895, les salaires des ouvriers à domicile (voir fig. 3) atteignaient ceux des ouvriers travaillant en usine. Mais ces montants ne peuvent pas correspondre à une quantité et à une qualité de travail égales. Si la rétribution était identique cette année-là, le travailleur à domicile a dû travailler pendant un plus grand nombre d'heures que l'ouvrier œuvrant à l'usine. Pour atteindre un salaire réel de 41.69 francs il est aussi fort probable que l'externe a engagé dans ce travail à domicile des membres de sa famille.

Dès 1900, le travail à domicile était nettement moins bien payé que celui à l'usine. Cependant, une grande inconnue subsiste: pour fixer un salaire moyen à domicile, il est impossible de connaître le nombre d'heures passées sur l'ouvrage. Si la législation réglementait le nombre d'heures de travail en usine, rien n'empêchait le travailleur à domicile d'allonger ses journées de travail.

Les salaires des femmes (voir fig. 4) travaillant à domicile correspondaient plus ou moins aux salaires de celles qui travaillaient à l'usine. Mais il est très difficile de savoir si le prix du travail domiciliaire était égal à celui exécuté en fabrique, ou si cette égalité résultait d'un nombre d'heures de travail différent. Pour atteindre cette égalité de salaires entre ouvrières d'usine et à domicile, ces dernières impliquaient peut-être dans leur travail des membres de leur famille

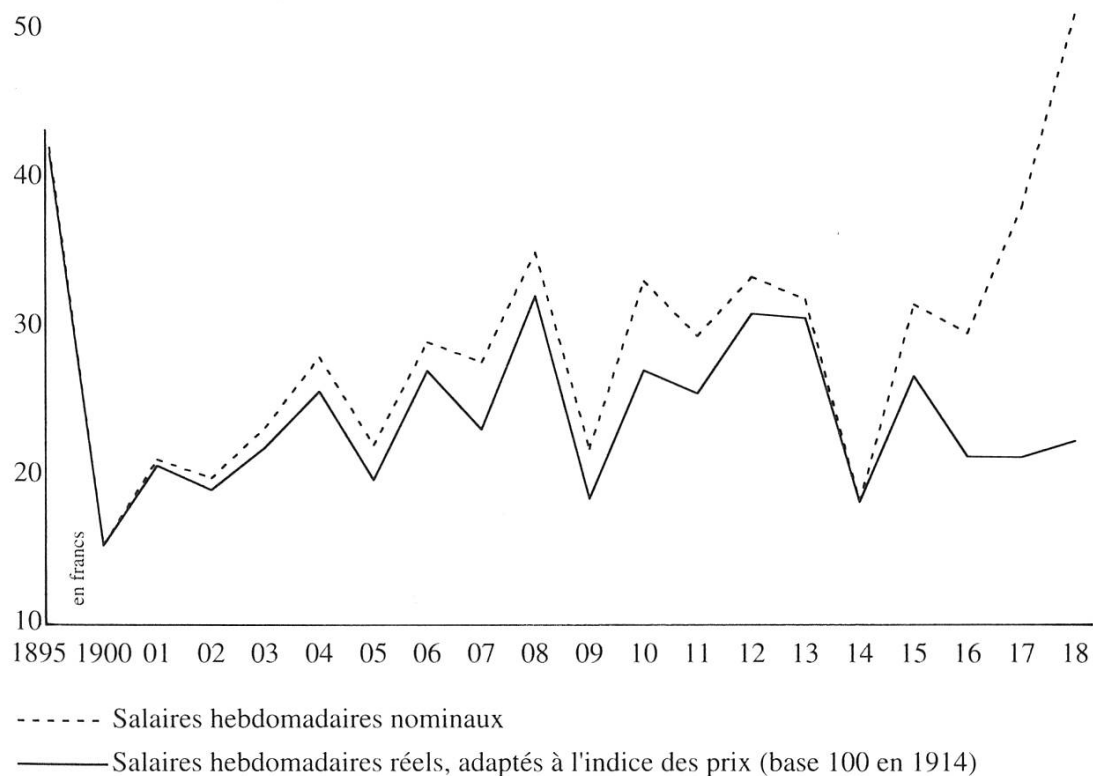


Fig. 3: *Salaires hebdomadaires des ouvriers travaillant à domicile (1895-1918)*

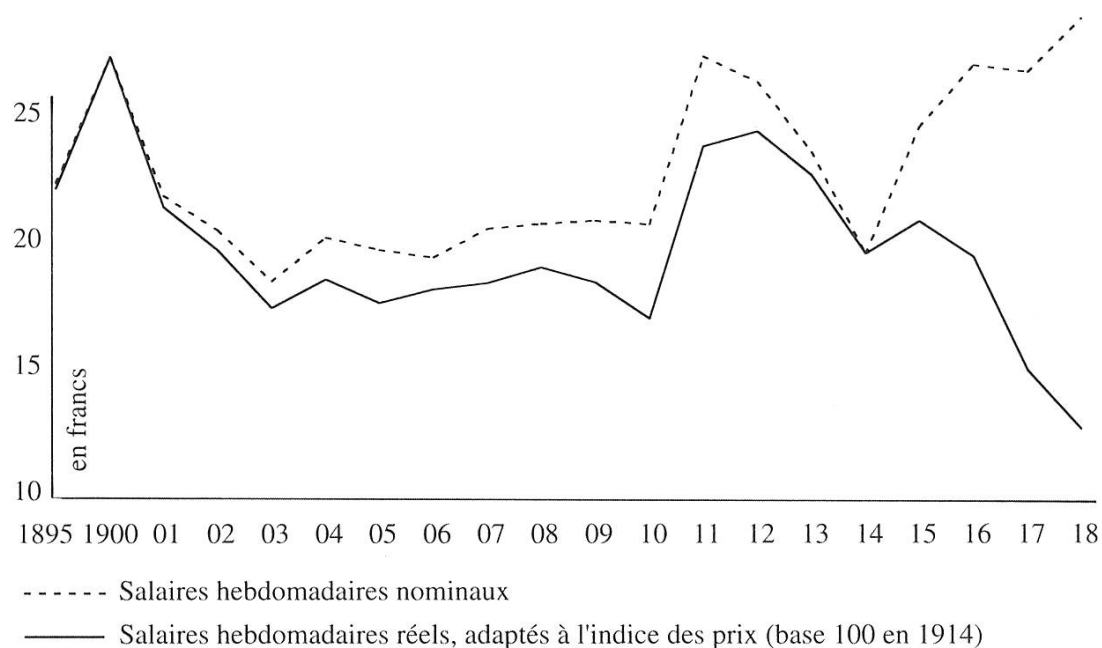


Fig. 4: Salaires hebdomadaires des ouvrières travaillant à domicile (1895-1918)

tels que leurs enfants. Toutefois, une catégorie de travailleuses à domicile gagnait bien sa vie et parfois mieux que celles qui travaillaient à l'usine même : les régleuses. Leurs salaires élevés relevaient la moyenne salariale hebdomadaire des ouvrières à domicile et le nombre des régleuses, à la S.A.L.B.F, a toujours été assez important. Néanmoins, il faut prendre en considération le fait que la manufacture biennoise ne payait ni les frais d'éclairage, ni les frais de chauffage, ni les frais de location dans le cas où le travailleur à domicile louerait une pièce supplémentaire en vue de son travail. Si l'on tient compte de tous ces éléments, le salaire se trouve donc encore diminué.

Salaires et moyens d'existence

Après avoir passé en revue les salaires des ouvriers horlogers, une question s'impose : quels étaient leurs moyens d'existence ? Dans l'ensemble, les gains salariaux ouvriers précédant la Première Guerre mondiale représentaient environ le double de ceux de 1875, et les années 1895 à 1900 ont enregistré une augmentation des salaires nominaux qui dépasse l'évolution des prix de biens. « Cette amélioration générale était due aux débuts de la législation du travail, à la conscience accrue d'une partie du patronat de ses responsabilités sociales, mais également aux revendications ouvrières qui accompagnaient la naissance du syndicalisme ¹⁸. » Mais, malgré cette amélioration générale, les salaires que

18. Roland RUFFIEUX, « La Suisse des radicaux (1848-1914) », dans *La Nouvelle Histoire de la Suisse et des Suisses*, Lausanne, 1982. p. 672.

Année	Indice	Pain mi-blanc (kg)	Pommes de terre (kg)	Lait (litre)	Beurre (kg)	Viande de bœuf (kg)	Œufs (pièce)	Chemise pour homme (pièce)	Robe (pièce)	Loyer pour 3 pièces (1an)
1895		27	7,4	19,4	255	166	8,2	375	-	41000
1900		28	6,9	18,5	256	155	8,5	-	900	37500
1905		31	9,0	20,0	300	-	8,9	475	900	35000
1910		33	9,2	23,1	349	175	9,9	-	1000	47500
1914	100	39	17	23,4	362	193	11,1	350	900	52000
1915	118	46	20	27,6	427	228	13,1	413	1062	61360
1916	139	54,2	23,6	32,5	503	268	15,4	486	1251	72280
1917	179	69,8	30,4	41,9	648	345	19,9	626	1611	93080
1918	229	89,3	39	53,6	829	442	25,4	801	2061	119080
1919	259	101	44	60,6	938	500	28,7	906	2331	134680
1920	243	94,8	41,3	56,9	880	469	27,0	850	2187	126360
1921	200	78	34	46,8	724	386	22,2	700	1800	104000
1922	164	64	27,9	38,4	594	317	18,2	574	1476	85280

*Tableau 1 : Evolution des prix selon l'indice des prix en centimes.*¹⁹

la S.A.L.B.F. versaient à ses ouvriers ne permettaient pas d'excès ; le panier de la ménagère, s'il n'était pas vide, devait se remplir parfois difficilement.

Le panier de la ménagère est difficile à estimer : non seulement il est difficile d'évaluer la quantité de pomme de terre, de pain, de viande etc. absorbée par un ménage de quatre personnes, mais certaines données restent inconnues (chauffage, électricité, cotisation(s) éventuelle(s), frais imprévus, etc.). Aussi, pour évaluer la diminution ou l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires de l'époque par rapport aux années précédant 1914, je me suis posée deux questions : combien de semaines un ouvrier doit-il travailler pour régler, à l'année, le loyer d'un appartement de trois pièces et combien de kilos de beurre un ouvrier peut-il acheter avec son salaire hebdomadaire ?

Deux tableaux en rendent compte (voir p. 88) ; ils montrent une augmentation du pouvoir d'achat entre 1895 et 1900. Ensuite, il diminue lentement. La Première Guerre mondiale sonne le glas d'une époque économiquement stable, pour faire place, dès 1915, à une diminution du pouvoir d'achat qui s'avère catastrophique de 1918 à 1921. Il y a une disproportion totale entre le coût de la vie et les salaires. La hausse des prix, modeste au cours des deux premières années de guerre, s'accroît pendant les deux dernières et atteint, deux ans

19. Jusqu'en 1914, les données sont issues de RUFFIEUX Roland, op. cit., p. 642. A partir de 1915, les prix des produits ont été calculés selon l'indice des prix, par conséquent ils sont mentionnés à titre indicatif et ne représentent pas forcément le prix exact des produits en question.

Années	Ouvriers	Ouvrières	Ouvriers à domicile	Ouvrières à domicile
	Semaines	Semaines	Semaines	Semaines
1895	8,94	20,44	9,83	18,52
1900	7,64	17,78	24,44	13,71
1905	8,96	19,33	17,73	19,90
1910	9,40	28,42	17,50	28,00
1914	13,40	30,00	28,44	26,62
1915	14,05	31,56	22,93	29,48
1918	38,25	89,26	53,23	94,58

Tableau 2: Nombre de semaines de travail d'un(e) ouvrier/ière pour la location d'un appartement de trois pièces (à l'année)

Années	Ouvriers	Ouvrière	Ouvriers à domicile	Ouvrières à domicile
1895	17,98 kg	7,86 kg	16,34 kg	08,67 kg
1900	19,14 kg	8,23 kg	5,99 kg	10,68 kg
1905	13,01 kg	6,03 kg	6,57 kg	5,86 kg
1910	14,47 kg	4,78 kg	7,77 kg	4,85 kg
1914	10,71 kg	4,78 kg	5,04 kg	5,39 kg
1915	10,22 kg	4,55 kg	6,26 kg	4,87 kg
1918	3,75 kg	1,60 kg	2,69 kg	1,51 kg

Tableau 3: Combien de kilos de beurre un(e) ouvrier/ière peut-il (elle) acheter avec son salaire hebdomadaire

après la guerre, un taux encore plus élevé. Si la hausse a pour conséquence de léser les rentiers, les prêteurs et tous ceux dont les revenus sont fixes elle nuit aussi aux ouvriers et aux employés dont les salaires n'augmentent pas d'après l'indice des prix. Néanmoins, durant les deux premières années du conflit, la situation touchant les secteurs alimentaire et locatif demeure encore assez supportable. Mais, entre 1916 et 1918, l'augmentation des prix n'est plus tolérable: le salaire moyen d'un ouvrier de la S.A.L.B.F. devait augmenter de 50% pour garder le niveau de vie qu'il avait en 1913.

Revenons à la question initiale, c'est-à-dire quels étaient les moyens d'existence de tous ces ouvriers et de ces ouvrières de l'horlogerie? Après l'analyse des différents tableaux précédents, je peux affirmer que, pour la période 1895-1935, la plus grande baisse du niveau de vie s'est produite pendant les années 1917-1921. Puis, grâce à la chute des prix et à l'augmentation des salaires, le salaire réel a progressé notablement dans la première partie des années vingt; ce mouvement, bien qu'affaibli, s'est poursuivi pour être à nouveau interrompu par la crise des années trente. Cela dit, il ne faut toutefois pas masquer la réalité: si la misère résultant de la Première Guerre mondiale est résorbée dans les

années vingt, le revenu de l'ouvrier se situe toujours à la limite du seuil vital. Néanmoins, l'ouvrier qui a pu passer les deux crises en maintenant son travail peut s'estimer heureux : beaucoup n'ont pas eu cette chance. S'il est impossible de connaître le nombre total d'ouvriers que la S.A.L.B.F. a alors mis au chômage total ou partiel, on sait que la manufacture biennoise a déjà réduit en 1920 le travail à quatre jours par semaine²⁰.

Un scénario identique devait se répéter lors de la crise des années trente : «Le chômage partiel augmente mais varie selon les ateliers. L'usine est pratiquement fermée le samedi matin. On commence à voir réapparaître les déficits d'ateliers²¹.»_Comme rien ne permettait de prévoir une amélioration de la situation, la S.A.L.B.F., à l'image des autres entreprises d'horlogerie, dut limiter ses dépenses avant de réduire au maximum son personnel pour freiner le rythme de sa production :

- «Réduction générale des salaires à l'heure et des traitements d'employés de 10%. Les tarifs aux pièces sont adaptés dans les mêmes proportions²².»
- «Le chômage partiel touche le 40 à 50 % du personnel et le chômage total le reste, de 50 à 100 %²³.»

La crise prit de telles proportions que le chef de la Fabrication s'en inquiéta : «Quand le fond de la crise sera-t-il atteint ? [...] On constate que, le chômage touche tout le monde, les meilleurs éléments nous quittent pour se placer ailleurs, même en changeant de métier ou en se lançant dans le commerce. (Chômage total : 414 ; chômage partiel : 295 ; occupation à plein temps : 35). Cet état de choses ne facilitera pas la reprise au moment de l'amélioration de la situation²⁴.» Le jour où Paul-Emile Brandt griffonna ces mots, il ne se doutait pas qu'il devrait attendre l'automne 1935, pour oser tenir des propos un peu plus optimistes.

Les œuvres de prévoyance

La force de travail est une marchandise, que l'employeur achète en fonction de ses besoins qui peuvent varier à très court terme. Ce qu'il débourse, c'est le salaire. Toutes les dépenses qu'il assure en faveur de la main-d'œuvre relèvent, en dehors du salaire, de la prévoyance. Celle-ci résulte de la tradition chrétienne et des préoccupations bienveillantes propres à l'attitude patriarcale encore répandue parmi les maîtres de l'industrie. Mais la prévoyance peut avoir des connotations beaucoup plus terre-à-terre, à savoir celles de patrons qui veulent inciter leurs ouvriers à rester fidèles à leurs établissements et à s'y attacher, de

20. RICHON Marco, *Chronologie de l'horlogerie biennoise*, Bienne, 1990, p. 8, non publié.

21. AO. Notes de Paul-Emile Brandt. Bienne, 1930.

22. AO. Notes de Paul-Emile Brandt. Bienne, juillet, août 1931.

23. AO. Notes de Paul-Emile Brandt. Bienne, septembre à décembre 1931.

24. AO. Notes de Paul-Emile Brandt. Bienne, janvier à avril 1932.

telle manière qu'on puisse compter sur eux. De nombreuses œuvres de prévoyance ne sont pas des innovations d'après guerre, elles existaient bien avant. Par exemple, les frères Louis-Paul et Charles-César Brandt créèrent, dès février 1881, une Caisse de Maladie et une Caisse au Décès sous le nom de Société mixte de Secours Mutuels. Les deux caisses étaient liées entre elles, et les membres de la Mutuelle devaient également faire partie de la Caisse au décès. Le but de la Société était clairement défini: «Son but est d'établir et de resserrer les liens de fraternité qui doivent exister entre les employés et ouvriers dont elle [l'entreprise] se compose, de leur assurer, par la mutualité et conformément aux présents statuts, des secours en cas de maladie, et de procurer, lors du décès d'un sociétaire, quelques soulagements à sa famille, en lui accordant une certaine indemnité.»²⁵

Bien que Louis-Paul et Charles-César Brandt aient légué à leur mort la somme de 10000 francs chacun, dans l'intention d'adjoindre à la Société mixte de Secours Mutuels, une caisse de vieillesse et invalidité (désignée sous le nom de Fondation Louis-Paul et César Brandt), ces caisses ne reflétèrent pas entièrement l'image généreuse que les chefs de la maison voulaient se donner, puisque elles sont essentiellement alimentées par les cotisations des ouvriers²⁶. Pour les patrons, «la maladie et l'absence au travail dépendent trop de la volonté personnelle et la prise en charge de ces frais par l'entreprise entraînerait inévitablement une augmentation de ces dépenses. Ils se contentent donc de mettre ces caisses sur pied et de les administrer²⁷.» Quant à l'assurance-accident, elle a été régie par la loi sur les fabriques en 1877, puis par la loi sur l'assurance en cas de maladie et d'accident de 1911. Par le biais de celle-ci, les employeurs étaient tenus pour responsables des accidents du travail et, dans le cas où ces derniers devaient en assumer les frais, il ne faut pas y voir un acte de générosité, mais simplement une application de la loi!

Mise à part l'assurance-accident obligatoire et les différentes caisses inhérentes à la S.A.L.B.F., les Brandt de la deuxième et de la troisième génération ont également pris l'initiative d'examiner d'autres formes de prévoyance qui n'entraient pas en concurrence avec des réalisations syndicales ou qui n'étaient pas imposées par l'Etat. Après les décès de Louis-Paul et Charles-César Brandt, une caisse appelée l'«Economie» fut mise sur pied. Celle-ci avait deux buts: d'une part, elle voulait aider les ouvriers à faire des économies, en les incitant à déposer de temps en temps de l'argent dans la caisse. Celui-ci était restitué

25. AO. Statut datant de 1881 (chapitre 1, article 3), et repris dans les Statuts de la Société mixte de Secours Mutuels de la Société Anonyme Louis Brandt & Frère, Omega Watch Co. et de la Fabrique de boîtes «La Centrale», Bienne, le 1^{er} janvier 1934.

26. AO. *Journal du Jura* du 16 avril 1903; AO. *La Solidarité Horlogère*. du 25 avril 1903; AO. Article premier du règlement de la Fondation Louis-Paul & César Brandt, Bienne, 15 janvier 1905.

27. Geneviève BILLETER, *Le pouvoir patronal. Les patrons des grandes entreprises suisses des métaux et des machines (1919-1939)*, Genève, 1985, p. 24.

lorsque l'épargnant en avait besoin. Mais à la différence d'une banque, l'ouvrier en question ne recevait ni intérêts, ni argent en retour, mais un bon (qui pouvait être de 5, 10, 15 ou 20 francs) permettant des achats avec un rabais de 5 % dans certains magasins (alimentaires ou vestimentaires)²⁸. Malheureusement, l'histoire ne dit pas si les 5 % étaient payés par la S.A.L.B.F. ou si les directeurs de la manufacture s'étaient uniquement mis d'accord sur ce principe avec quelques magasins. L'« Economie » vécut jusqu'après la Seconde Guerre mondiale. Enfin, les Brandt (de la deuxième et de la troisième génération) pouvaient, dit-on, faire un généreux geste face à la détresse humaine²⁹. « La main de Louis-Paul Brandt était généreuse, mais sans la moindre ostentation. Il a soulagé bien des misères, évitant ainsi que des familles momentanément gênées ne tombent à la charge de l'assistance³⁰. »

Parmi toutes ces œuvres de prévoyance, on peut regretter que les Brandt n'aient jamais pris l'initiative d'instaurer une caisse de chômage pour leur personnel. La rubrique « Assurance chômage » qui figure dans les bilans n'est, comme on l'a vu précédemment, qu'une couverture sous laquelle l'entreprise accumule des réserves. Et si les syndicats créèrent des caisses destinées à secourir les chômeurs bien avant les autorités et les établissements industriels, il fallait alors que les patrons autorisent leurs ouvriers à être syndiqués, ce qui ne fut pas toujours le cas à la S.A.L.B.F.³¹

Les patrons de la L.B.F., Louis-Paul et Charles-César Brandt, semblent s'être entendus plus ou moins avec les syndicats ouvriers, à en croire *La Solidarité Horlogère* qui écrivit lors du décès du premier que : « Le défunt s'est montré constamment bienveillant envers les syndicats ouvriers, et dans toutes les questions il a toujours fait preuve de bon vouloir et de désir d'entente³² » Mais, cette entente apparente ne persista point. Causée par la crise qui toucha légèrement l'industrie horlogère au début de ce siècle, une certaine effervescence régna dans les milieux ouvriers qui chargèrent leur syndicat de présenter des revendications aux organisations patronales. Dans un premier temps, la nouvelle génération menant la manufacture biennoise se déclara hostile à un syndicat patronal qui n'avait pour tâche que de s'opposer au syndicat ouvrier.³³ Cette réserve explique que c'est seulement en 1905 que la S.A.L.B.F. se rallia

28. Informations obtenues par le fils d'Adrien Brandt, Charles-Louis Brandt, Evillard.

29. Toutes les personnes interviewées à ce sujet sont unanimes sur ce point : Malgré la sévérité et la rigueur que les Chefs de la maison entretenaient avec leur personnel, ils n'ont jamais laissé tomber, dans la plus grande misère, un ouvrier ou une ouvrière jugés « moralement » corrects.

30. *Journal du Jura* du 16 avril 1903.

31. Ce n'est qu'en 1924 qu'il y eut une loi fédérale sur les contributions à la caisse-chômage.

32. *La Solidarité Horlogère* du 25 avril 1903.

33. Informations obtenues par le fils d'Adrien Brandt, Charles-Louis Brandt, Evillard.

au syndicat des fabricants de montres. Par contre, elle renonçait encore à entrer dans celui des fabricants de montres en or.

Trois ans seulement après son entrée en fonction, la troisième génération des Brandt, sous l'influence de Paul-Emile Brandt, se mit à délimiter plus clairement ses positions. Ce dernier constatait un changement dans l'attitude du personnel à l'égard des chefs de la maison, une certaine suffisance de la part de certains vieux employés, un manque de respect plus ou moins larvé, parfois un manque de discipline. D'après ses termes, «il fallait absolument prêter attention à la chose, se montrer plus ferme et plus autoritaire dans l'exercice de ses fonctions.»³⁴ Paul-Emile Brandt renvoya les «agitateurs». Cette politique se voulait dissuasive.

La S.A.L.B.F. voyait d'un mauvais œil la formation de syndicats : «Ebauche : Ils [les ouvriers] demandent que Strasser soit repris et qu'on ne s'oppose pas à la formation du syndicat. Pour le moment les ouvriers de l'ébauche ont pris peur, tout le comité (qui se trouve chez nous) a envoyé sa démission. Je n'ai pas à répondre à cela, j'estime que l'affaire Strasser ne les regarde pas, ils vont trop loin.»³⁵

Ces prises de position de Paul-Emile Brandt, sont issues d'une effervescence croissante dans le monde ouvrier. Effectivement, suite à une crise qui était partie de La Chaux-de-Fonds, les ouvriers chargèrent leurs syndicats de présenter des revendications contre une mécanisation de plus en plus poussée, pour une augmentation de salaire et une baisse du temps de travail. Les syndicats patronaux se défendirent et l'agitation menaça de se répandre par solidarité dans toute la région horlogère. Du 28 octobre au 17 novembre 1904, un certain nombre de graveurs et de guillocheurs biennois furent en grève³⁶. Après une séance de réconciliation qui eut lieu à La Chaux-de-Fonds, tout rentra dans l'ordre. Cependant, en conséquence des faits relatés, des postes de secrétaires permanents salariés des syndicats ouvriers furent institués en décembre 1906. Les conflits avec le patronat gagnèrent désormais en fréquence et en virulence. Pour parer à l'agitation entretenue par ces secrétaires permanents, le conseil de la S.A.L.B.F. décida de créer une commission ouvrière³⁷. L'investigateur de cette commission fut Paul-Emile Brandt. Ce dernier, ne supportant plus les revendications des organisations syndicales, préféra les tenir à distance. Par la création d'une commission ouvrière, le directeur de la fabrication voulut court-circuiter les activités syndicales et régler, dans son établissement, les relations de travail de façon paisible et surtout sans immixtion de groupes extérieurs. La

34. AO. Notes de Paul-Emile Brandt. Bienne, mai 1906.

35. AO. Lettre de Paul-Emile Brandt (Bienne) à son frère Adrien Brandt (Paris), Bienne, le 20 octobre 1906.

36. *Chronologie Neues Bieler Jahrbuch*. Bienne, 1977, p. 279.

37. Informations obtenues par le fils d'Adrien Brandt, Charles-Louis Brandt, Evillard.

préoccupation relative aux groupes étrangers à l'entreprise visait les syndicats, surtout socialistes. Il était plus facile pour l'industriel de rester le maître dans son entreprise si son personnel ne trouvait pas d'appuis extérieurs.

La commission ouvrière avait pour tâche d'assurer une meilleure liaison entre la direction et le personnel de la S.A.L.B.F. Elle pouvait également être une plate-forme d'où les chefs de la maison avaient la possibilité d'exprimer calmement leur point de vue.³⁸ Cela dit, les commissions ouvrières étaient clairement une création patronale, qui ne trouvait ses racines ni dans une revendication ouvrière, ni à travers une réglementation étatique. En fait, elles n'avaient aucune base légale³⁹. Malgré mes recherches, je n'ai récolté aucune source écrite ou orale indiquant la durée exacte de cette commission. Un seul événement montre que celle-ci devait exister encore en 1925. Il s'agit d'une exclusion officielle des ouvriers syndiqués, bien que Paul-Emile Brandt ait déjà prétendu n'avoir aucun ouvrier syndiqué parmi son personnel ! Et lorsque les syndicats ouvriers cherchèrent à rendre l'adhésion aux syndicats obligatoires pour tous les ouvriers et les visiteurs, il est facilement imaginable que cette prétention devait être, aux yeux de Paul-Emile Brandt, et de tous les patrons en général, une atteinte au droit constitutionnel de libre association. Elle devait aussi heurter de front la liberté prise par les employeurs d'engager les personnes de leur choix, à des conditions librement consenties par les parties.

Revenons à l'incident qui eut lieu en 1925. A la suite de la crise des débuts des années vingt, qui fut très grave pour la manufacture biennoise, Paul-Emile Brandt pensa que les salaires versés à ses ouvriers ne représentaient autre chose qu'une marchandise et il imagina tous les moyens possibles pour les réduire. Dans ses réflexions sur les économies envisageables, il en vint à baisser les salaires en augmentant de façon considérable le travail aux pièces. Ce changement devait toucher essentiellement les ateliers de terminaison, où certains ouvriers étaient encore payés à l'heure ou à la journée. Paul-Emile Brandt fit part de ses intentions et des nouveaux tarifs à la réunion de la commission ouvrière. Mais celle-ci ne fonctionnait pas en vase clos. Elle accepta d'abord les principes de son patron, puis se mit à douter. Ces hésitations la poussèrent à s'adresser au secrétariat du syndicat de la Fédération suisse des ouvriers de la métallurgie et de l'horlogerie [F.O.M.H.] qui intervint aussitôt et encouragea les ouvriers à la grève⁴⁰. Les discussions avec les secrétaires-ouvriers traînèrent en longueur, ces derniers remettant tous les arrangements en question chaque fois qu'il s'agissait de prendre enfin la responsabilité de les signer. Ceci explique probablement la durée de la grève (7 décembre 1925 – 2 mai 1926) qui porta à la longue ses fruits : Paul-Emile Brandt dut en effet faire marche

38. Geneviève BILLETER, *op. cit.*, p. 33.

39. Geneviève BILLETER, *op. cit.*, p. 36.

40. Informations obtenues par le fils d'Adrien Brandt, Charles-Louis Brandt, Evilard.

arrière⁴¹. Dès lors, le chef de la fabrication prohiba l'engagement de toutes les personnes syndiquées, et spécialement celles qui étaient affiliées à la F.O.M.H. On peut présumer de cette décision, que les grévistes furent également remerciés⁴².

La rogne de Paul-Emile Brandt envers les syndicats, et spécialement envers la F.O.M.H. persista longtemps..., si longtemps qu'il vint une époque où il devenait impossible de trouver des ouvriers non syndiqués! En 1948-1949, le neveu de Paul-Emile Brandt, Charles-Louis Brandt, engagé à la S.A.L.B.F. depuis plusieurs années en tant que «recruteur du personnel ouvrier», n'arrivait simplement plus à recruter du personnel sous de telles conditions. Il exhorta donc son oncle à réexaminer la question; celui-ci accepta à contre-cœur l'engagement d'ouvriers syndiqués, mais à la condition que ces derniers s'engagent (par écrit) à ne pas s'adresser au secrétaire syndical durant toute la durée de leur contrat avec la S.A.L.B.F. L'attitude de Paul-Emile Brandt face aux syndicats et spécialement face à la F.O.M.H., n'est pas un trait caractéristique de ce patron, bien au contraire. Les chefs d'entreprises considéraient la F.O.M.H. comme une organisation hostile et dirigée contre eux. Ils n'ignoraient nullement que les années de guerre avaient rendu les conditions de vie difficile pour les classes laborieuses. La F.O.M.H. était aux yeux des patrons un syndicat qui abusait grossièrement du besoin éprouvé par quantité d'ouvriers de se grouper pour agir, en prenant la direction, en proposant des solutions et en prescrivant la marche à suivre.

Les distances prises par la S.A.L.B.F. envers les syndicats peuvent expliquer le fait qu'à l'échelle des grèves biennoises, entre 1895 et 1937, elle ne connut que 3 grèves sur 41. La première s'est déroulée du 3 au 5 août 1907, dans les ateliers des remonteurs. Elle a impliqué une cinquantaine de personnes qui réclamaient le droit de coalition et l'embauche aux seuls ouvriers qualifiés (closed shop). La requête des remonteurs fut acceptée. Plus de 12 ans plus tard, la S.A.L.B.F. fut l'objet d'une vive agitation qui concernait les ouvriers horlogers biennois dans le cadre de la grève générale. Effectivement, entre le début du mois de septembre et le 21 octobre, 863 ouvriers, issus de différentes entreprises, exigèrent une augmentation de salaire et la semaine anglaise⁴³. Ces agitations n'allèrent pas sans résistance de la part des patrons pour qui de tels avantages concédés à leur personnel, à une époque économiquement instable, impliquaient des pertes certaines, puisque non récupérables sur les prix de vente. Les exigences des grévistes ne furent pas comblées. Néanmoins, l'Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie (A.C.B.F.H.) ratifia le 3 septembre 1919 son premier contrat collectif passé avec la F.O.M.H. La semaine

41. Regula RYTZ et Corinne SCHÄREN, *Streiks in der Bieler Uhrenindustrie, 1880-1937*, Berne, 1993. Travail de séminaire en Histoire Suisse.

42. Informations obtenues par le fils d'Adrien Brandt, Charles-Louis Brandt, Evillard.

43. Regula RYTZ et Corinne SCHÄREN, *op. cit.*, pp. 108-112

de 48 heures fut introduite le 22 septembre. Le principe des vacances payées (un jour par année de service) fut également introduit la même année.

La dernière grève de la S.A.L.B.F. (1925-1926), menée par 17 ouvrières et 46 ouvriers du terminage, eut pour conséquence l'exclusion de la manufacture de tous les travailleurs syndiqués, ce qui provoqua l'appel des syndicats au boycott de la S.A.L.B.F. Comme nous l'avons vu, cette sanction ne fut levée par Paul-Emile Brandt qu'en 1950. Jusqu'en 1925, le nombre réduit de grèves que la S.A.L.B.F. a connues peut aussi s'expliquer, soit par un bon fonctionnement de sa commission ouvrière, soit par la crainte du personnel de se voir remercié dans le cas où il participerait à l'une d'elles. Après cette date, pour les raisons expliquées précédemment, la S.A.L.B.F. ne connut plus d'agitations. Par contre, la capitale seelandaise connut encore quelques agitations (8 grèves), jusqu'à la Paix du Travail (Bienne, le 19 juillet 1937).

Conclusion

A partir du dernier quart du XIX^e siècle, le monde du travail horloger prit des dimensions nouvelles, ce que la manufacture fondée par les frères Brandt illustre parfaitement. L'intervention toujours plus massive du machinisme dans le processus de fabrication a exigé le regroupement de la main-d'œuvre dans des établissements toujours plus vastes. Les Brandt l'ont bien compris : pour augmenter leur production, ils ont continuellement agrandi leur parc de machines, la superficie de leur entreprise et le nombre de leur personnel n'a pas cessé de croître. Parmi ce personnel, la part des femmes était très forte, ce qui s'explique par le fait que le travail féminin était très rentable puisque cette main-d'œuvre était sous-payée. Ces nouvelles techniques ont aussi engendré, dès la seconde moitié du XIX^e siècle, une perte progressive du savoir-faire de type artisanal, perte qui a abouti à une sorte de déqualification ouvrière : l'atelier du spécialiste assurait de moins en moins la formation professionnelle et le machinisme favorisait un travail féminin non-qualifié.

Les chefs de la maison exigeaient de leur personnel un travail accompli dans le sérieux, dans la discipline et exécuté avec ponctualité et persévérance. Les ouvriers et les ouvrières devaient être fiers de travailler pour la famille Brandt, comme ils devaient être fiers d'appartenir à cette grande famille qui a promu la marque Omega aux quatre coins du monde. Cependant, cette vision des choses a été ébranlée au lendemain de la Première Guerre mondiale. La classe ouvrière a en effet acquis une importance sociale que les patrons ont eu de la peine à comprendre. Pour eux, la bonne marche de leurs affaires dépendait étroitement de leur liberté. C'est dans le souci de sauvegarder une partie de ces libertés que les patrons acceptèrent certains efforts face à leur main-d'œuvre. Pour éviter de négocier avec les syndicats, Paul-Emile Brandt par exemple, a préféré créer une commission ouvrière, institution qu'il tenait bien en main. L'existence de cette commission peut expliquer, en partie, le nombre

très restreint de grèves que la S.A.L.B.F. a connues. Celui-ci peut aussi être imputé aux salaires que l'entreprise octroyait à ses ouvriers : les tarifs établis en 1909 par la Fédération des syndicats ouvriers horlogers avaient promulgué les salaires minima à 5 à 6.50 francs par jour⁴⁴. Or, avec une moyenne journalière de 6.88 francs, la S.A.L.B.F. donnait à ses ouvriers un salaire très légèrement supérieur au tarif admis par les syndicats ouvriers. Néanmoins, à cette époque, la politique sociale de la S.A.L.B.F. se caractérisait par ses aspects traditionnels et statiques. Cette manufacture qui se voulait patriarcale était gérée de façon autoritaire.

44. Jean-Frédéric GERBER, Le syndicalisme ouvrier dans l'industrie suisse de la montre de 1880 à 1915, in Erich GRÜNER, *Arbeiterschaft und Wirtschaft in der Schweiz 1880-1914*, Zurich, 1988, p. 525.