

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 20 (1928)  
**Heft:** 4

**Artikel:** L'attitude des employés privés à l'égard de la réglementation de la durée du travail  
**Autor:** Horand, Fritz  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-383686>

### **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:** 14.01.2026

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

cheux reliquat des lourdes charges imposées à tort aux C. F. F. durant la période de guerre et d'après-guerre. Le personnel doit naturellement se refuser catégoriquement à supporter le poids de cette dette sous forme d'une prolongation illégale de la durée du travail. Il en a suffisamment à supporter sans cela. Du fait des mesures de rationalisation réelles ou apparentes, chaque employé doit déjà fournir un rendement bien plus élevé. L'état du personnel a subi les modifications suivantes:

|                                 |                    |
|---------------------------------|--------------------|
| Juillet 1920 (effectif maximum) | . 40,228 personnes |
| 1927 (moyenne de l'année)       | 33,457 »           |
| Réduction                       | 6,771 personnes    |

La réduction approche du 20 %. Mais elle ne prend toute son importance que si l'on considère que durant la même période le trafic a augmenté du 20 % en chiffre rond. Le président de la Direction générale des C. F. F. a évalué la réduction annuelle des dépenses pour le personnel, en comparaison de l'année 1920 et en tenant compte de l'augmentation du trafic, à 56 millions de francs. Les C. F. F. ont ainsi atteint les limites du possible dans la réduction du personnel. Ce dernier a fait sa part de l'assainissement financier. S'il en faut encore davantage, c'est à la Confédération qu'il appartient d'intervenir en prenant à sa charge, malgré le sabotage manifeste exercé par le Département des finances, les 200 millions que l'on fait injustement supportés aux C. F. F. sous forme des déficits de guerre. Dans tous les cas, le personnel saura se défendre contre une prolongation de la durée du travail juridiquement inadmissible et économiquement injustifiée, telle qu'on voudrait la lui imposer en invoquant la motion que nous avons citée. Sa lutte est la lutte contre la réaction. C'est donc aussi la lutte des autres travailleurs du pays; elle doit donc être menée d'entente avec eux et doit être soutenue par eux.

---

## L'attitude des employés privés à l'égard de la réglementation de la durée du travail.

Par Fritz Horand.

Les efforts des associations d'employés pour exercer une influence sur la réglementation de la durée du travail datent de la fin du siècle dernier. Ils se sont manifestés par des revendications tendant à la réduction de la durée du travail, à la prolongation de la pause de midi, à la sortie moins tardive du travail et à la lutte contre les heures supplémentaires. Plus tard, le samedi après-midi libre et l'octroi de vacances payées furent demandés avec insistance. Par l'adoption de l'article constitutionnel 34<sup>ter</sup> concernant les compétences de la Confédération pour légiférer dans les arts et métiers, ces efforts se traduisirent sous une forme nouvelle, revendiquant

une réglementation légale de la durée du travail. Il fallait tout d'abord faire une enquête officielle que proposait la Société suisse des commerçants. Le Département fédéral de l'Intérieur s'étant refusé à la faire, l'association précitée entreprit elle-même cette enquête sur la durée du travail dans les maisons de commerce (1910). Le résultat obtenu fut publié en 1911 dans une brochure de K. Stoll intitulée « La durée du travail dans le commerce ». Ce rapport contient les constatations suivantes sur la durée du travail dans les bureaux: Dans 70,7 % des entreprises recensées, occupant le 83,4 % des employés recensés, la durée du travail quotidienne s'étend jusqu'à 9 $\frac{1}{4}$  heures; dans 23,5 % des entreprises, le 14,8 % des employés ont des tours de service quotidiens allant de 9 $\frac{1}{2}$  à 10 $\frac{1}{4}$  heures, tandis que dans 5,8 % de maisons et 1,8 % d'employés la durée du travail est de 10 $\frac{1}{2}$  heures par jour et même davantage. Dans le personnel des magasins, l'enquête révéla que la moitié des maisons recensées occupaient leur personnel jusqu'à 10 $\frac{1}{4}$  heures jour. Les plus longues journées de travail furent enregistrées dans 9 établissements avec 13 $\frac{1}{4}$  heures par jour.

Cette enquête confirma que dans le commerce de grandes différences règnent au sujet de la durée et de la répartition de la durée du travail suivant les régions et les branches d'industrie.

Au cours des années suivantes, les revendications des employés se sont précisées, ainsi que cela ressort de la résolution suivante:

« L'assemblée des délégués de la Société suisse des commerçants, réunie à Berne le 21 juin 1919, considère la réduction générale de la durée du travail à huit par jour comme une nécessité pour le bien-être du peuple et pour la prospérité physique et morale des employés et ouvriers en particulier;

elle demande l'extension immédiate de la réglementation légale de la durée du travail, sur le terrain fédéral, à tous les employés du commerce, de l'industrie et des arts et métiers;

elle charge le comité central d'établir des lignes directives précises pour la solution de tous les problèmes touchant la réduction de la durée du travail (journée de travail maximum dans les bureaux et magasins, durée du travail ininterrompue, politique du logement et des voyages, développement physique et moral des employés, etc.);

elle engage le comité central et les sections à faire usage de tous les moyens opportuns pour assurer à tous les employés de bureau et de commerce la journée de huit heures et le samedi après-midi libre. »

Dans la dernière partie de cette résolution se trouve déjà contenu le postulat de la semaine de 44 heures pour les employés, comme cela ressort aussi des exposés des rapporteurs.

La concentration des organisations d'employés privés, réalisée au cours de l'été 1918 en une organisation centrale suisse, la Fédération suisse des sociétés d'employés (F. S. E.), porta ces revendications sur une base plus large, attendu que le programme d'action établi le 15 février 1919 par cette fédération postulait notamment: « Introduction de la semaine de 48 heures, garantie du repos dominical complet et octroi du congé du samedi après-midi ou d'un autre après-midi. »

Du mois d'avril au mois de juillet 1919, les associations d'employés réunies adressèrent de nombreuses requêtes au Département fédéral de l'économie publique, pour demander la réglementation fédérale suivante de la durée du travail:

- pour les employés de *commerce* et les employés *techniques* (pour autant que ces derniers ne sont pas déjà soumis à la loi sur les fabriques): journée de huit heures et samedi après-midi libre;
- pour le *personnel des magasins*: fixation légale de la semaine de 48 heures, un après-midi de congé dans la semaine, repos du dimanche complet;
- pour le *personnel des hôtels et des restaurants*: semaine de 60 heures et jour de congé hebdomadaire de 24 heures.

Lors des débats de la commission du Conseil national sur la revision de la loi sur les fabriques (mai 1919), la F. S. E. demanda l'introduction d'un article II dans la nouvelle loi, article en vertu duquel le Conseil fédéral serait autorisé, après avoir entendu les organisations professionnelles et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une loi fédérale sur le travail dans les arts et métiers, à réglementer aussi la durée du travail des entreprises du commerce et de l'industrie qui ne sont pas soumises à la loi sur les fabriques. La commission parlementaire repoussa cette proposition, de crainte que cet amendement mit en danger la nouvelle loi.

Une commission d'experts paritaire se réunit pour examiner les revendications des employés. Les représentants des organisations patronales furent unanimes à repousser toute réglementation légale de la durée du travail des employés; ils proposèrent de réglementer la question par des contrats. Pour obtenir des bases de discussion sûres, les fédérations d'employés posèrent aux patrons trois questions précises et détaillées. Il ressortit des réponses reçues qu'une réglementation contractuelle uniforme était repoussée avec la recommandation « d'engager des pourparlers dans les divers groupes d'entreprises pour adapter les conventions aux conditions spéciales des différentes branches professionnelles ».

Les Sociétés suisses d'employés soumièrent alors aux organisations patronales un projet de convention générale pour réglementer toutes les conditions d'engagement des employés. Cette convention devait remplacer la réglementation partielle sur les salaires minima et les allocations de renchérissement contenues dans la « convention de Berne » de 1918. Les patrons repoussèrent également cette réglementation générale et se déclarèrent simplement disposés à accorder une modeste augmentation des taux de l'ancienne convention. Les tractations furent rompues et ne furent pas reprises plus tard. Car en raison de la « crise » les patrons finirent par ne plus vouloir entendre parler du tout d'un lien contractuel. La réglementation conventionnelle de la durée du travail dut ainsi être abandonnée comme irréalisable.

Le contrat de travail dans l'industrie hôtelière du 3 juillet 1919 (voir le commentaire de R. Baumann du 5 août 1919; échéance le 1<sup>er</sup> mai 1921 sans renouvellement) contient dans sa deuxième partie (art. 18 à 25) une réglementation sérieuse de la durée du travail; toutefois en raison du temps de présence, des pauses, etc., le principe de la semaine de 48 heures ne put pas être obtenu. Dans la réglementation uniforme des conditions de service et de traitement du personnel des banques, convention datant de février 1920, la durée du travail hebdomadaire de 45 heures put être consacrée avec le samedi après-midi de congé. A cette époque, des conventions semblables sur la durée du travail purent également être obtenues dans certaines branches du commerce, parfois sur le terrain local seulement. A part de rares exceptions, elles n'ont plus maintenant force de loi.

Du 29 octobre au 29 novembre 1919 eut lieu à Washington la première conférence annuelle du travail, prévue à la Partie XIII du Traité de paix de Versailles. Elle adopta notamment un projet de convention fixant à huit heures par jour la durée du travail dans les entreprises industrielles. La F. S. E. déclara au Département fédéral de l'économie publique que c'était une lacune de ne pas avoir compris également le commerce dans la convention sur la durée du travail.

Le 31 octobre 1920 la loi fédérale sur la durée du travail dans les entreprises de transport fut soumise à la votation populaire. Par le moyen de leur presse corporative, par des assemblées et par la mise à disposition d'orateurs, les fédérations d'employés défendirent la loi et une résolution votée le 25 septembre par la Chambre suisse des employés engageait ces derniers à manifester leur solidarité à l'égard des collègues des entreprises de transport. Cette loi fut adoptée à une majorité de 100,000 voix en chiffre rond.

A partir de l'année 1921, il n'était plus question de réduction de la journée de travail, mais bien d'une prolongation. La prolongation de la durée du travail fut recommandée comme moyen de combattre la crise économique, et cette campagne fut engagée par une motion présentée au Conseil national par le Dr Abt (Argovie). A cette époque, la situation était telle que tous les salariés considérèrent la motion Abt comme une atteinte aux conquêtes sociales qu'il fallait défendre en commun, et ils furent unanimes dans la défensive. Le 3 décembre 1921, la Chambre suisse des employés adopta du même coup le principe du rejet de la prolongation de la durée du travail et les bases d'une communauté de travail des organisations ouvrières proposées par l'Union syndicale suisse. La tentative du motionnaire échoua contre ce bloc compact.

Cependant en avril 1922 déjà le Département fédéral de l'économie publique présenta aux organisations économiques un projet qui, sur bien des points, allait encore plus loin que la motion Abt. Au cours de la session de juin fut adoptée une loi fédérale revisant l'art. 41 de la loi sur les fabriques concernant la semaine de 48

heures. Le referendum auquel la F. S. E. participa également atteignit en peu de temps le record de plus de 200,000 signatures. Le 17 février 1924 la revision de la loi fut repoussée avec enthousiasme. De ce fait, les nouvelles tentatives de prolonger la durée du travail perdirent tout élan pour un certain temps.

Par mandat de l'Association internationale pour le progrès social, la F. S. E. s'était chargée de prendre contact avec les organisations d'employés de différents pays et de présenter à la conférence internationale de Montreux (22/24 septembre 1924) un programme concernant la protection légale des employés. Des délibérations de la conférence préliminaire des représentants des employés résultèrent les revendications suivantes:

«La législation nationale doit également comprendre tous les employés dans le cadre des dispositions de protection lors de l'application des conventions et des recommandations des conférences internationales du travail, pour autant que cette législation ne concerne pas uniquement certaines branches de production dans lesquelles il n'est pas occupé d'employés. Les recommandations et conventions internationales déjà adoptées, de même que celles qui restent à élaborer, doivent être étendues à tous les employés des entreprises privées et publiques, en tenant compte des particularités des conditions de travail des employés.

La durée maximum du travail ne doit pas dépasser huit heures les jours de semaine ordinaires. Le congé du samedi après-midi ou une autre demi-journée libre dans la semaine doit être accordée. Pour autant que des motifs impérieux pour l'intérêt de la collectivité nécessitent absolument de travailler le dimanche, ce travail doit être compris dans la durée du travail hebdomadaire. Dans le commerce, il faut tout d'abord prescrire la fermeture des magasins à 7 heures du soir. Les autorités peuvent prescrire la fermeture des magasins à 6 heures pour toutes les maisons de commerce ou pour certaines branches seulement, mais elles sont cependant tenues d'édicter des prescriptions de ce genre lorsque des conventions existent pour la majorité des employés intéressés ou lorsque la majorité des employés et des patrons en cause se prononcent en faveur de cette mesure.»

Le Bureau international du travail adopta sans retard le programme de Montreux et en fit avancer sensiblement la réalisation par des enquêtes et par des études. Les employés mettent de grands espoirs *dans la conférence internationale du travail de 1929* qui s'occupera de la durée du travail des employés dans le sens de *l'extension* du champ d'application de cette convention aux *employés qui ne sont pas compris dans la convention de Washington*, ainsi que l'a proposée le secrétaire Schürch.

A côté des progrès réalisés par la réglementation internationale, les employés ont encore une autre espérance: la législation sur les arts et métiers qui peut leur apporter une réglementation légale de la durée du travail. Une loi spéciale sur la durée du travail dans le commerce et les arts et métiers devrait d'ailleurs déjà exister, car lors de la discussion du message du Conseil fédéral sur la convention de Washington, le parlement fédéral fit la déclaration suivante:

« Il est pris acte de la déclaration du Conseil fédéral aux termes de laquelle celui-ci soumettra un projet de loi fédérale sur la durée du travail dans les arts et métiers et le commerce, loi qui devra tenir compte des besoins spéciaux de ces professions. »

Mais l'appareil législatif est lent à se mouvoir.

Il ressort de tout ce qui précède que les employés privés de la Suisse affiliés à la F. S. E. luttent avec persévérance pour l'obtention de la semaine de 48 heures et qu'ils sont résolus s'il le faut à la défendre en commun avec tous les ouvriers.

---

## Le problème de la durée du travail.

Par *Max Weber*.

La durée du travail est-elle pour nous un problème qui puisse encore se discuter? La question n'est-elle pas résolue par la journée de huit heures, tout au moins pour l'industrie et les arts et métiers?

Même si le problème de la durée du travail pouvait être complètement classé par la journée de huit heures, une discussion se trouverait nécessaire aussi longtemps que cette journée de huit heures n'est pas assurée, ce qui n'est pas encore le cas aujourd'hui. Mais nous ne croyons pas que la journée de huit heures ait résolu le problème une fois pour toutes. Elle peut être une solution pour une époque déterminée; peut-être même apporte-elle une solution durable dans un cadre restreint. Mais sa seule réalisation n'évince pas le problème de la durée du travail. Il nous faudra continuer à nous en occuper. Et voici pourquoi.

La revendication de la journée de huit heures est basée sur des conditions économiques et sociales déterminées. Si ces dernières se modifient — et elles se sont déjà partiellement modifiées —, la revendication doit aussi être revue. Nous verrons plus loin comment les transformations qui se sont produites ces derniers temps dans la vie économique, et tout spécialement dans la technique, dans les rapports entre l'homme et le travail et de ce fait dans la façon de traiter la main-d'œuvre, nous placent aussi en face de *nouvelles tâches* dans le domaine de la durée du travail.

C'est pourquoi nous croyons que la durée du travail demeure un problème et qu'elle le demeurera encore longtemps. Aussi il convient d'émettre ici quelques considérations de principe à côté de celles qui touchent la législation sur la journée de huit heures et son application.

\* \* \*

La durée du travail constitue *un* facteur dans une chaîne d'autres facteurs sur lesquels elle exerce un *effet variable*. Elle opère sur chacun d'eux comme sur la collectivité; elle exerce ainsi des influences individuelles et sociales. Les plus importants de ces rapports réciproques sont contenus dans le schéma ci-après: