



**Pour une réduction
du temps de travail**

**Résolution du
PST-POP**



PST
Parti suisse du Travail
Partei der Arbeit der Schweiz
Partito svizzero del Lavoro



Pour une réduction du temps de travail

Résolution du Comité central du PST-POP

Quelques concepts théoriques fondamentaux	1
Le mouvement ouvrier international et les 8 heures de travail	2
La lutte pour la réduction des heures de travail en Suisse.....	3
La situation légale actuelle	4
Le temps de travail se confond avec le temps libre	6
Pourquoi se battre pour une baisse du temps de travail ?	6
Définir nos revendications ensemble avec les travailleurs et les travailleuses	7
Organiser une campagne du parti sur les lieux de travail	8

§ 1. La réglementation du temps de travail en Suisse est taillée sur mesure pour les patrons : flexibilité absolue et aucune limite. Le PST-POP lance une campagne pour une réduction du temps de travail.

Quelques concepts théoriques fondamentaux

§ 2. Suite à la révolution bourgeoise et au dépassement définitif du système féodal à la fin du XVIIIe siècle, le nouveau système, le capitalisme, a redéfini les relations de production en généralisant le travail salarié. Le servage, où le propriétaire de la terre était aussi le propriétaire des personnes qui y vivaient et des fruits de leur travail, a été aboli par nécessité par la bourgeoisie. Le nouveau système était en fait le résultat de l'émergence de deux nouvelles classes sociales en conflit l'une avec l'autre : la bourgeoisie et le prolétariat. L'évolution technique et scientifique de la société et le développement du commerce international ont permis à la bourgeoisie de s'imposer comme classe dominante, surclassant les seigneurs féodaux et le patriciat urbain. La force de la bourgeoisie réside dans sa capacité à exploiter une nouvelle classe sociale : le prolétariat. Celui-ci est caractérisé par la nécessité de vendre sa force de travail à un bourgeois en échange d'un salaire, comme seule source de revenu lui permettant d'assurer sa subsistance.



§ 3. De nombreux détracteurs du marxisme tentent de le condamner depuis plusieurs décennies en affirmant que la classe ouvrière n'existe plus. Cependant, selon notre définition des prolétaires, cette affirmation est totalement fausse. Le travail salarié concerne la majorité absolue de la population dans pratiquement tous les pays du monde. Avec l'abolition des derniers régimes féodaux et l'extension de l'agriculture industrielle sur tous les continents, il n'y a jamais eu autant de prolétaires dans le monde qu'au début de ce nouveau millénaire.

§ 4. Trois variables définissent le travail salarié : la force de travail (force physique et capacité intellectuelle) des travailleurs et travailleuses, la quantité de travail qui est généralement mesurée en temps mis à la disposition de l'entreprise, et le salaire qu'ils et elles reçoivent en retour.

§ 5. Selon la théorie marxiste de la plus-value, le temps est l'unité de mesure du travail et détermine le prix de la marchandise produite. Chaque marchandise contient, en plus de la matière première, une certaine quantité de temps de travail accumulé tout au long du processus de production qui détermine sa valeur d'échange, valeur en dessous de laquelle le capitaliste ne peut proposer la marchandise sur le marché. En tant que marchandise, la « force de travail » a également une valeur d'échange en temps, qui correspond au temps nécessaire pour produire tout ce qui est nécessaire à une personne qui travaille pour reproduire physiquement et moralement sa capacité à travailler.

§ 6. Marx souligne que la « force de travail » n'est rémunérée que sur une partie du temps passé au travail. En effet, au cours d'une journée de travail, le travailleur ou la travailleuse au service du capitaliste finit toujours par travailler plus de temps qu'il n'est nécessaire pour reproduire sa propre force de travail, offrant ainsi au patron des heures de travail qui lui permettront de réaliser un profit.

§ 7. D'où la tendance du patronat à vouloir augmenter le temps de travail, à le pousser au-delà des limites morales et physiques, afin de faire le plus de profit possible. D'où la nécessité pour les travailleurs et travailleuses de s'organiser et de lutter pour le droit au repos et aux loisirs. Et même une fois ces droits acquis, la lutte doit se poursuivre pour les maintenir et les faire respecter.

§ 8. Lorsque le mouvement ouvrier a commencé à lutter pour la réduction du temps de travail, il a été confronté à différentes unités de mesure du temps. En effet, le temps en tant qu'unité de travail peut être mesuré à différentes échelles : au cours d'une vie (par exemple, les années de cotisation nécessaire pour prendre sa retraite), le temps de travail annuel (par exemple, les heures de travail annuelles, y compris les congés payés), le temps de travail mensuel (par exemple, les heures nécessaires pour gagner un salaire à 100 %), le temps de travail hebdomadaire (par exemple, le nombre de jours de repos auxquels on a droit) et le temps de travail quotidien (par exemple, la durée maximale de la journée de travail).

Le mouvement ouvrier international et les 8 heures de travail

§ 9. Le mouvement ouvrier organisé a commencé à émerger fortement dans les pays industrialisés à partir du milieu du XIXe siècle, avec les premières organisations d'entraide, les premiers syndicats et la naissance des premiers partis ouvriers. En 1864, Marx et Engels, entre autres, participent à la création de l'Association internationale des travailleurs (Première Internationale), une première tentative d'unifier les luttes et les revendications de



tous les travailleurs et travailleuses du monde. Parmi les revendications choisies figure la demande d'une journée de 8 heures. Il y a déjà donc bien plus de 150 ans que naissait le slogan « 8 heures de travail, 8 heures d'éducation et 8 heures de repos ». L'expérience de la Première Internationale ne devait durer que douze ans, car elle fut dissoute en 1876 à la suite de divergences entre les partisan-e-s de Marx et ceux de Bakounine, parmi d'autres causes.

§ 10. Dans de nombreux pays, cependant, le mouvement ouvrier s'est fortement renforcé, avec des organisations de masse luttant pour de meilleures conditions de travail, en particulier pour la réduction du temps de travail. En effet, dans de nombreuses entreprises, les horaires de travail peuvent aller jusqu'à 16 heures par jour, sept jours sur sept. En 1884, aux États-Unis d'Amérique, les syndicats ont entamé une lutte dont la principale revendication était la journée de 8 heures. La mobilisation a commencé le 1er mai 1884. Le mouvement a obtenu la journée de 8 heures dans de nombreuses entreprises après deux ans de lutte acharnée et une grève générale le 1er mai 1886.

§ 11. Les socialistes ont refondé leur propre internationale (la Deuxième Internationale) le 14 juillet 1889 et, inspirés par les luttes de 8 heures aux États-Unis, ont proclamé le 1er mai comme Journée internationale de lutte des travailleurs. Pour la première fois le 1er mai 1890, les travailleurs et travailleuses du monde entier se sont battu pour améliorer leurs conditions de travail, l'une des principales revendications étant partout la journée de 8 heures.

La lutte pour la réduction des heures de travail en Suisse

§ 12. En Suisse, la lutte des travailleurs et travailleuses a connu quelques moments de forte mobilisation, mais elle a presque toujours été menée par profession, canton ou région linguistique, trouvant des solutions temporaires avec des conventions collectives de travail ou des lois cantonales. Le fédéralisme, le corporatisme, la démocratie semi-directe et la paix du travail ont été des obstacles au développement d'un mouvement de classe capable d'imposer ses propres conditions dans un véritable code du travail qui soit le même pour toutes et tous dans tout le pays.

§ 13. La Constitution de 1848 ne prévoyait même pas de législation fédérale sur les relations de travail et laissait l'autonomie aux cantons. Ainsi, seuls quelques cantons industrialisés disposaient de lois pour protéger les travailleurs et les travailleuses, tandis que dans la majeure partie du pays, il n'y avait aucune règle du tout.

§ 14. La première loi sur le travail en Suisse remonte à 1877, après d'importants changements constitutionnels dus à une forte instabilité politique et à d'importants mouvements de lutte dans une grande partie du pays. À cette époque, une limite de 11 heures par jour pour la journée de travail (10 le samedi) a été introduite, ce qui donne un total de 65 heures par semaine.

§ 15. Dans les secteurs où les travailleurs et travailleuses étaient davantage syndiqués, comme les typographes, les horlogers, les usines textiles et l'industrie des machines, des réductions supplémentaires ont été obtenues par le biais de conventions collectives ou de la législation cantonale. Les typographes, le secteur historiquement le plus combatif, sont les premiers à obtenir la journée de 8 heures (semaine de 48 heures) en 1909. Toutefois, une nouvelle réduction générale du temps de travail n'intervient qu'après la Première Guerre



mondiale, avec une ordonnance du Conseil fédéral réduisant la durée hebdomadaire du travail à 54 heures.

§ 16. La lutte politique pour de meilleures conditions de travail a atteint son apogée en 1918 avec la seule grève générale jamais organisée dans notre pays, où la principale revendication syndicale était la journée de 8 heures (48 heures par semaine). La grève générale est durement réprimée et les dirigeants socialistes suspendent la mobilisation sans victoires immédiates. Néanmoins, dans les mois qui suivent, certaines revendications sont mises en œuvre et la journée de 8 heures (48 heures par semaine) est introduite dans la révision de la Loi sur le travail de 1919.

§ 17. En 1954, l'Alliance des indépendants (une formation politique liée au fondateur de Migros) lance une initiative populaire pour une semaine de 44 heures. L'USS s'y est opposée, préférant soutenir les solutions négociées dans les CCT, de sorte que l'initiative n'a eu aucune chance et a été rejetée en votation populaire en 1958. Un an plus tard seulement, l'USS a lancé une initiative avec la même revendication, qu'elle a retirée avant la votation populaire ayant décidé d'approuver le contre-projet indirect du Parlement : la « Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ». Cette nouvelle loi sur le travail fixe une limite de 46 heures (ramenée à 45 par le Conseil fédéral une dizaine d'années plus tard) pour les usines, les bureaux et le commerce et de 50 heures pour les autres professions. Depuis lors, il n'y a pas eu de changement significatif dans la réglementation légale du temps de travail en Suisse, malgré les tentatives de la gauche, qui a demandé une réduction à 40 heures par semaine pour tous dans quelques initiatives populaires.

§ 18. Les améliorations des années suivantes n'ont été obtenues que par des luttes sectorielles dans certaines conventions collectives où des semaines de 40 heures ont été introduites (typographes et métallurgistes), tandis que dans d'autres secteurs, des contrats entre 41 et 42 heures ont été obtenus (construction, artisanat, restauration).

§ 19. Cependant, depuis la fin des années 1990, le patronat est passé à la contre-attaque, exigeant une flexibilisation des horaires de travail. En jouant sur la semaine moyenne annuelle, il réussit dans de nombreux secteurs à obtenir la possibilité d'augmenter la durée hebdomadaire du travail à 45 heures ou plus en cas de besoins de l'entreprise, puis de la réduire lorsque l'entreprise en a le moins besoin.

La situation légale actuelle

§ 20. En Suisse, il n'y a pas de code du travail. Le contrat de travail est régi par le Code des obligations, avec une quarantaine d'articles offrant très peu de droits et beaucoup de devoirs aux travailleurs et aux travailleuses. Le CO n'oblige même pas l'employeur ou l'employeuse à payer le temps de travail, mais autorise encore aujourd'hui le travail à la pièce et le paiement en nature.

§ 21. La réglementation de la durée du travail est fixée par la Loi sur le travail dans les usines, l'artisanat et le commerce (LTr) et par les ordonnances correspondantes du Conseil fédéral. En outre, il existe des lois spécifiques pour les entreprises de transport public, les entreprises de transport routier de marchandises, l'administration fédérale et le personnel des services postaux.



§ 22. Comme expliqué ci-dessus, les principales réglementations relatives au temps de travail sont définies dans la Loi sur le travail. L'article 9 fixe la semaine de travail normale à 5,5 jours avec un maximum de 45 ou 50 heures selon le secteur professionnel.

§ 23. La Loi sur le travail prévoit également la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires à raison de 4 heures par semaine, pour lesquelles le travailleur ou la travailleuse a droit à un supplément de 25 % de salaire une fois qu'il ou elle a dépassé 60 heures supplémentaires sur une année, s'il ou elle ne les rattrape pas dans un délai de 14 semaines. En d'autres termes, les heures supplémentaires ne coûtent rien de plus à l'entreprise que le travail ordinaire. La loi fixe un maximum de 170 heures supplémentaires pour celles et ceux dont la limite est de 45 heures par semaine, respectivement 140 heures supplémentaires par an pour celles et ceux dont la limite est de 50 heures.

§ 24. La Loi sur le travail prévoit même une exception à la limite de quatre heures supplémentaires, autorisant la possibilité de la dépasser, à condition que : le travail ne soit pas effectué la nuit ou le dimanche (ce qui nécessite l'autorisation du service de l'emploi compétent) ; la période de repos de 11 heures entre les périodes de travail soit respectée ; et la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail soit respectée sur une période de quatre semaines. Cela signifie que des semaines de travail de 72 heures sont possibles.

§ 25. On peut donc affirmer qu'en Suisse, la revendication lancée le 1er mai 1890 n'a pas encore été réalisée, car les journées de travail peuvent normalement aller jusqu'à 10 heures par jour, comme c'est régulièrement le cas dans l'agriculture et dans d'autres secteurs sans convention collective de travail, et de manière irrégulière jusqu'à 12 heures par jour.

§ 26. Par ailleurs, des entreprises peuvent fixer une semaine de 40 heures dans les contrats de travail individuels, sans ajouter de supplément à la rémunération des heures supplémentaires effectuées jusqu'à ce que soit atteinte la limite maximale de la durée hebdomadaire de travail fixée à l'article 9 et l'accumulation de 60 heures non compensées. Ce facteur rend la limite hebdomadaire fixée dans le contrat individuel pratiquement hors sujet, car il n'y a pas de facteur pénalisant pour l'entreprise si elle demande au travailleur ou à la travailleuse de faire des heures supplémentaires.

§ 27. Un autre aspect problématique du droit du travail en ce qui concerne la durée des semaines et des jours de travail est constitué par les exceptions prévues pour une longue liste de professions, telles que les chauffeurs routiers ou les travailleurs et travailleuses de la santé ou de l'agriculture, qui permettent d'allonger encore plus les jours de travail dans des secteurs où le travail est très pénible et souvent aussi assorti de grandes responsabilités.

§ 28. Si l'on considère les autres unités de mesure du temps de travail, la situation n'est guère meilleure : sur le plan annuel, la loi ne fixe que 4 semaines de congés payés pour les travailleurs et travailleuses adultes et 5 semaines pour les jeunes de moins de 20 ans. Si l'on s'intéresse au temps de travail sur toute une vie, la rente maximale nécessite 45 ans de cotisation pour les hommes et de 44 ans pour les femmes, mais ceux qui commencent à travailler immédiatement après la scolarité obligatoire prendront leur retraite après 50, respectivement 49 ans de travail.

§ 29. En résumé, la réglementation du temps de travail en Suisse comporte de nombreuses lacunes et est favorable au patronat. Premièrement, les limites de 45/50 heures sont de toute façon déjà élevées, surtout si on les compare aux pays voisins où la semaine de 40,



voire de 35 heures, est depuis longtemps une réalité. De plus, le temps de travail au cours d'une vie est parmi les plus longs au monde, et le droit aux congés payés est très réduit.

§ 30. L'extrême flexibilité prévue par les différentes lois donne au patronat une grande marge de manœuvre pour allonger autant que possible le temps de travail en fonction des besoins de l'entreprise. En outre, la complexité, les dérogations et les exceptions rendent difficile la vérification de l'application correcte des quelques droits prévus, laissant le champ libre aux abus des employeurs et des employeuses.

Le temps de travail se confond avec le temps libre

§ 31. Un autre aspect important accordé par le droit du travail est la possibilité d'employer une personne sans un nombre minimum d'heures garanties, ouvrant la porte à la précarité. Celles et ceux qui travaillent de cette manière ne savent souvent pas quand elles et ils vont commencer ou même finir leur journée ou leur semaine de travail. Le résultat est que même dans leur temps libre, il ne leur est pas possible de planifier leur vie car elles et ils doivent toujours attendre l'appel de leur employeur, ou au travail, elles et ils ne connaissent jamais l'heure de fin. L'utilisation de plateformes pour attribuer le travail et ne payer que pour les minutes effectivement travaillées, ce qu'on appelle l'ubérisation, est un problème croissant, comme l'a montré la récente grève chez Smood. Il faut réglementer ces pratiques.

§ 32. Les récentes attaques du patronat sous prétexte d'adaptation au télétravail et à l'industrie 4.0 vont dans ce même sens. On demande désormais d'être connecté 24 heures sur 24 aux groupes WhatsApp de l'entreprise, de répondre aux courriels à tout moment, de pointer en utilisant la géolocalisation de son téléphone portable, et toute une série d'outils technologiques qui ont permis d'accroître l'exploitation.

§ 33. Le conseiller national Graber a utilisé sans vergogne l'argument du télétravail pour justifier son initiative parlementaire visant à réduire à huit heures la pause entre les périodes de travail. Selon lui, une personne qui travaille pourrait alors retourner à son ordinateur après avoir couché ses enfants pour vérifier les courriels de l'entreprise. Toutefois, si une telle proposition était adoptée, elle ne concernerait pas seulement les cadres de l'entreprise qui travaillent à domicile sur leur ordinateur, mais aussi tout autre travailleur ou travailleuse pour lequel il serait possible de programmer deux périodes de travail à l'usine en 24 heures, ce qui serait de la folie.

Pourquoi se battre pour une baisse du temps de travail ?

§ 34. Premièrement, la baisse du temps de travail permettrait une meilleure répartition du travail entre tous. Elle est donc une condition pour que tout le monde ait un travail, ce que le PST-POP considère comme un droit pour toutes et tous.

§ 35. Deuxièmement, la baisse du temps de travail permet d'améliorer la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses. Elle est nécessaire :

§ 36. **Pour pouvoir se reposer.** Beaucoup de travailleurs et de travailleuses ont un travail pénible et répétitif qui fatigue le corps et l'esprit. Elles et ils doivent être toujours plus disponibles, plus productifs et plus compétitifs, et sont toujours plus stressés. À court terme, cela signifie, moins de repos, moins de concentration et une augmentation des risques d'accidents et de blessures sur les lieux de travail. A long terme cela a des effets négatifs



sur la santé. La diminution du temps consacré au travail permettrait de diminuer les problèmes de santé physique sérieux et les maladies psychosociales comme les burn-out ou les dépressions.

§ 37. **Pour pouvoir profiter de sa famille.** Toute personne devrait avoir suffisamment de temps pour s'occuper de sa famille, voir grandir ses enfants et participer à leur éducation. La famille est pour la plupart d'entre nous le premier lieu de socialisation et d'éducation. La présence des parents pour construire des bases solides chez les enfants est fondamentale. Or, beaucoup de travailleurs et de travailleuses n'ont que peu de temps quotidien à consacrer à leur famille. Certains finissent tard le soir au point que quand elles et ils rentrent chez eux les enfants sont déjà couchés. Une baisse du temps de travail participe aussi à une meilleure répartition des tâches au sein du ménage et permettrait aux familles modestes dont les deux parents sont obligés de travailler de limiter les frais de garde.

§ 38. **Pour pouvoir avoir des loisirs et participer à la vie sociale, culturelle et politique.** Les loisirs, les activités sociales, sportives politiques et culturelles permettent à bien des personnes de sortir du train-train quotidien, de s'évader de leurs problèmes et de s'épanouir. Malheureusement, trop de travailleurs et de travailleuses, par manque de temps ou par fatigue, ne peuvent développer ce genre d'activités.

§ 39. **Pour participer à la lutte climatique.** Par une surproductivité des activités industrielles, les employeurs et les employeuses cherchent à maximiser leurs bénéfices pour engranger toujours plus d'argent. Cette surproduction engendre des pollutions colossales et dépasse aussi les limites de notre planète sans tenir compte des besoins de l'humanité tout en menaçant ainsi nos ressources vitales. La lutte contre le réchauffement climatique passe aussi par une baisse du temps de travail et par un changement du système économique. Les travailleurs et les travailleuses, par une lutte de classe et par des luttes sociales, peuvent jouer un rôle important dans ce combat écologique.

Définir nos revendications ensemble avec les travailleurs et les travailleuses

§ 40. En tant que parti ouvrier, nous devons élaborer les bonnes revendications avec les travailleurs et les travailleuses. Il ne suffit pas d'exiger une réduction à la semaine de 35 heures, nous devons élaborer un règlement qui permette de mettre correctement en œuvre cette demande. Voici quelques propositions :

- Semaine de 35 heures pour toutes les catégories sans réduction de salaire et sans augmentation de l'intensité du travail
- Semaine de 5 jours pour toutes les catégories
- Les heures supplémentaires sont limitées et sont payées avec un supplément de 25 %, ou compensées avec un supplément de 25 %. Le supplément de 25% doit être cumulé avec d'autres suppléments pour le travail de nuit, le travail en équipe et le travail du dimanche.
- 6 semaines de vacances par année
- Rente complète après 40 ans de cotisations, 35 ans pour les travaux lourds
- Suppression de la rémunération à la pièce, du travail sur appel et du travail à la minute
- Suppression des contrats de travail sans un nombre minimum d'heures garanti
- Planification des horaires de travail au moins un mois à l'avance
- 13 heures de pause entre les périodes de travail
- Pause de 1,5 heure maximum à midi pendant un jour de travail



- Harmonisation des horaires d'ouverture des magasins avec un maximum de 11 heures par jour et une interdiction d'ouverture les dimanches
- Droit à la déconnexion numérique, à un télétravail régulé dans le temps de la même manière que sur le lieu de travail et interdiction du télétravail obligatoire
- Droit à la santé au travail : la santé des travailleurs et travailleuses doit être respectée et régulièrement contrôlée par des organes publics compétents

§ 41. Ces idées ne doivent pas devenir des dogmes, mais des propositions à développer avec la base active de notre parti et sur les lieux de travail.

Organiser une campagne du parti sur les lieux de travail

§ 42. Pour construire une campagne politique du Parti suisse du travail, il faut d'abord donner aux militant-e-s du parti la formation nécessaire pour informer et former les travailleurs et les travailleuses sur leurs droits et nos propositions. Il faut donc prévoir des séances de discussion dans les sections avec des camarades actifs dans le mouvement syndical.

§ 43. Un deuxième point important pour le développement de la campagne sera d'identifier au niveau national et local les entreprises ou les secteurs où nous pouvons trouver un soutien et développer notre présence sur les lieux de travail. Lorsque vous décidez de développer une campagne sur le lieu de travail, il est très important de penser à une présence continue et à long terme. Plutôt que de se présenter une fois et de créer des attentes qui seront ensuite déçues, il vaut mieux ne rien faire. Le choix de l'endroit où développer la campagne est d'une importance stratégique et plusieurs critères doivent être pris en compte : les entreprises où nous avons déjà des camarades organisés, les entreprises importantes en raison de leur poids économique ou politique, les entreprises où l'exploitation est particulièrement brutale.

§ 44. Le troisième élément pour le développement de la campagne nationale du parti est de choisir des camarades actifs dans le mouvement syndical qui ont la possibilité de porter nos propositions dans le débat syndical. En particulier, il est nécessaire que les membres ordinaires du syndicat aient accès aux organes décisionnels du syndicat afin de soutenir nos propositions.

§ 45. Le quatrième élément de la campagne est un volet médiatique et institutionnel visant à soulever la question du temps de travail dans le débat public. Tout d'abord, nos médias doivent développer une campagne de communication pour dénoncer les longues journées de travail, la précarité de l'emploi et les abus dans l'enregistrement du temps de travail. Sur la base de ces dénonciations, nous devons intervenir au niveau institutionnel par le biais de nos élus communaux, cantonaux et surtout fédéraux afin de faire avancer nos propositions.

 **pst-pop.ch**

 **PartiSuisseduTravail**

 **@parti_suisse_du_travail**



PST
Parti suisse du Travail
Partei der Arbeit der Schweiz
Partito svizzero del Lavoro