



Les employés de Dubied, à Couvet, sont restés en grève durant un mois, en août 1976, mais n'ont récupéré que 60% de leur treizième salaire.

ARCHIVES KEY

Le long combat du treizième salaire

► EMPLOI Largement répandue, mais non obligatoire, la gratification annuelle a été l'objet d'ardus conflits sociaux

Aujourd'hui, neuf employés sur dix touchent un treizième salaire en Suisse. Cette rémunération fixe, prévue dans de nombreuses conventions collectives (CCT) ou contrats de travail, n'est toutefois ni inscrite dans la loi ni définitivement acquise. En période de crise, elle peut même être l'objet d'importantes tensions sociales. L'un des plus graves conflits autour du treizième salaire a eu lieu en 1976, lors de la grève des employés de l'entreprise neuchâteloise Dubied. Les explications du professeur émérite d'histoire économique Laurent Tissot.

– Le treizième salaire semble tirer ses origines de gratifications données à Noël, au XIX^e siècle...

Laurent Tissot. – De fait, toutes les revendications émises par le mouvement ouvrier en faveur d'un partage plus équitable des richesses s'inscrivent dans un combat, que l'on parle de gratifications, treizième salaire, réduction du temps de travail ou droit aux vacances. À la Belle Époque, la croissance est assez vive. Elle aiguise l'appétit des ouvriers. Même s'ils ne sont pas aussi unis qu'en Angleterre, ils obtiennent des avancées à force de luttes et de grèves, nombreuses en Suisse à la fin du XIX^e siècle. La situation change en 1937, avec la signature de la paix du travail. Dès lors, la lutte est remplacée par la négociation. Par la discussion, les patrons espèrent éviter toute grève ou crise sociale. Pour les ouvriers, c'est

la certitude d'obtenir une répartition des bénéfices.

– **Quand les employés et ouvriers obtiennent-ils le treizième salaire?**

– Au cours des Trente Glorieuses qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, la croissance économique est énorme. Les patrons se montrent alors plus attentifs aux revendications syndicales. Ils octroient par exemple un droit aux vacances. Durant quinze jours en été, La Chaux-de-Fonds se vide entièrement de ses habitants! Les entreprises prévoient aussi des participations aux bénéfices. La rémunération à la semaine, à la pièce ou à la tâche est peu à peu remplacée par des mensualités régulières. Le treizième salaire s'inscrit dans cette tendance.



Financièrement, cette rémunération est facile à assumer, en cette période de haute conjoncture. Dans une entreprise d'excellence comme la fabrique de machines à tricoter Dubied, à Couvet (NE), le patron Pierre Dubied comprend vite l'intérêt qu'il a à être conciliant. C'est une façon de s'attacher une main-d'œuvre venant souvent de l'étranger, alors que la demande est vive dans les secteurs de la mécanique et de l'horlogerie. Plus tard, la fonction publique introduira le treizième salaire également pour retenir ou attirer un personnel qualifié courtisé par le secteur privé.

– **Survient la crise des années 1970. Le treizième salaire est remis en question par les patrons...**

– Jusqu'au début des années 1970, c'était le plein-emploi. À Neuchâtel, par exemple, il n'y avait que sept chômeurs! Mais la machine économique se grippe. En 1975, à la suite du premier choc pétrolier et de la dévaluation du dollar, tout bascule. En quelques mois, rien que dans l'horlogerie, 15 000 postes disparaissent. Les charrettes d'employés licenciés se multiplient. Des usines ferment, des villages se vident. Chez Dubied, qui compte encore près de 2900 collaborateurs sur plusieurs sites avant la crise, les ouvriers font les frais de la concurrence, mais aussi d'erreurs stratégiques, d'une confiance trop grande en l'avenir et d'une certaine suffisance. Après une série de licenciements, la direction décide de supprimer le treizième salaire. Un tribunal arbitral est saisi, mais les patrons obtiennent gain de cause. Les ou-

vriers, obligés de payer la casse, comprennent que la paix du travail, tellement exaltée, est un trompe-l'œil. En août 1976, ils décident de faire grève.

– **Étonnamment, ce qui met le feu aux poudres, c'est davantage la suppression du 13^e salaire que les licenciements?**

– Chez Dubied, une grande partie du personnel était des travailleurs immigrés ou des frontaliers. Du côté patronal, on a vraisemblablement pensé que la «pilule» allait passer. La direction de l'entreprise n'a pas compris que ce treizième salaire, versé à la fin de l'année, était devenu si important pour les ouvriers: il servait à payer les impôts! La volonté et la détermination des grévistes ont surpris les patrons. Ils ne s'attendaient pas à une résistance si vive. Les négociations ont été longues et difficiles, l'entreprise refusant le chantage de la grève. Finalement, après un mois, le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH) a fait des concessions. La débâcle était annoncée. Il fallait sauver les meubles...

– **Les ouvriers de Dubied ont récupéré 60% de leur treizième salaire de 1976, mais l'entreprise n'a pas réussi à se redresser. Elle a fermé ses portes en 1987. De nombreuses fabriques de l'Arc jurassien ont connu le même destin...**

– Oui, il y a eu toute une série de grèves et de faillites. De nombreux ouvriers sont tombés dans le chômage de longue durée. Certains évoquent cette époque comme les Trente Calamiteuses. On pourrait citer l'occupation des usines Bulova en 1976 à

Neuchâtel ou les grèves chez Matisa, la même année à Crissier. L'entreprise Paillard (machines à écrire Hermes), qui avait compté jusqu'à 4400 employés dans le Nord vaudois, a manqué sa conversion à l'électronique et a disparu en 1989. D'innombrables sous-traitants, des petits ateliers de dix ou quinze personnes, ont aussi dû fermer boutique. La période a été très difficile pour les syndicats. Accusés de tous bords, ils ont perdu de nombreux membres qui doutaient de leur réelle utilité.

– **Aujourd'hui, le treizième salaire est considéré comme une partie intégrante du salaire plutôt que comme une prime. Mais il n'est toujours pas obligatoire. Ce printemps, répondant à une interpellation du conseiller national Denis de la Reussille (PST-POP), le Conseil fédéral a estimé qu'une obligation légale n'améliorerait pas nécessairement la situation des travailleurs. Votre avis?**

– Je ne pense pas que le treizième salaire puisse devenir un droit, même si, en périodes de haute conjoncture, ce serait possible. D'un point de vue historique, le patronat a toujours voulu garder la maîtrise sur les finances. Il ne veut pas avoir les pieds et poings liés. On a pu le constater avec l'initiative populaire pour la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises, votée en 1976. Elle a fait très peur au patronat. À tel point que lorsque Jean Ziegler l'a défendue au Conseil national, il a été hué. L'initiative a été rejetée par tous les cantons et 66,3% des votants.

PASCAL FLEURY



Une notion qui a évolué dans le temps

Le treizième salaire est-il une prime de fin d'année s'ajoutant au salaire ou une partie intégrante d'un salaire annuel divisé par treize? Les salariés restent partagés lorsque la question leur est posée. De fait, la notion a évolué depuis l'époque où certains patrons offraient une gratification pour Noël. Dans son étude en droit suisse *Le renouveau des rémunérations variables* (Éd. Slatkine, 2015), l'avocat Aurélien Witzig, spécialisé en droit du travail et sécurité sociale, définit le treizième salaire, au sens strict, comme une «rémunération forfaitaire à échéance différée». Autrement dit, c'est une rémunération fixe dont l'échéance est retardée à la fin du semestre ou de l'année.

Selon le juriste, le treizième salaire présente un avantage pour l'employeur: en différant l'échéance de la ré-

munération fixe, il conserve le droit d'en user et d'en percevoir les fruits pendant toute la période de report. L'auteur rappelle que le treizième salaire n'est «pas une notion légale». S'il figure dans un certain nombre de conventions collectives, ses contours ne sont pas définis de manière impérative.

Il équivaut, en général, à un mois de salaire fixe. Mais la part du salaire fixe différée peut être plus importante: on parle alors de quatorzième voire de quinzième salaire. Le treizième salaire relève du régime général du salaire fixe: lorsque le contrat ne s'étend pas sur l'année complète, il est dû au pro rata de la durée de l'engagement. À noter que le treizième salaire n'exclut pas le versement d'une gratification en fin d'année. **PFY**