Les vacances dans le droit suisse du travail

Autor(en): **Gysin, Arnold**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **41 (1949)**

Heft 1

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-384578

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

L'heure est venue où l'information sûre et constante sur les problèmes économiques et sociaux du monde est devenue une nécessité et où, bien informées, les masses populaires, par leur presse, doivent faire entendre leur voix. La faute de l'ignorance et de l'abandon du Plan Orr ne doit plus se reproduire.

« Noblesse oblige », disait-on jadis. Puissance oblige, dirons-nous aujourd'hui. Et le syndicalisme est devenu une puissance — une grande puissance. Cette grande puissance vient de s'affirmer aux Etats-Unis avec un tel éclat que je n'hésite pas à écrire que la face du monde s'en trouve changée. C'est un fait d'une extraordinaire importance que les Etats-Unis, qui faisaient figure d'incarnation du grand capitalisme, s'engagent, grâce à la puissante poussée populaire du syndicalisme, dans les voies de la démocratie sociale. Demain — je veux dire en février — au Conseil économique et social, le représentant des Etats-Unis n'aura plus les yeux tournés vers les républicains des commissions sénatoriales, marchant avec les tout-puissants consortiums de l'industrie et de la finance. Il sera libéré d'une tutelle et d'une hantise. Il pourra aller de l'avant, vers les grands idéaux, de concert avec les représentants des démocraties sociales de nombre d'autres pays. Nous pouvons entrevoir ainsi non seulement de grands progrès économiques et sociaux, mais, par la manifestation éclatante de l'orientation sociale commune des démocraties, une véritable transformation de la situation politique du monde.

Mais il importe qu'en cette occurrence, sur toute la surface du globe, le syndicalisme réponde: « Présent! » Puissance oblige. Pouvoir, c'est devoir!

Les vacances dans le droit suisse du travail

Par le Dr *Arnold Gysin*, Lucerne

I

En matière de droit du travail, il n'est guère de domaine où les progrès soient plus rapides que dans celui, très important du point de vue de l'hygiène publique, du droit aux vacances. Depuis plusieurs années, on constate sur ce point une notable évolution des esprits. Alors que les vacances étaient primitivement réservées à un petit nombre de privilégiés, elles tendent maintenant à devenir une chose normale dans des milieux de plus en plus étendus de la population. Cela est dû, d'une part, au rendement croissant de l'économie nationale et, de l'autre, au fait que les salariés sont de plus en plus en mesure, grâce aux syndicats, d'obtenir des avantages d'ordre social. Dans les contrats collectifs et les statuts du personnel fédéral et cantonal, ainsi que dans les lois cantonales destinées à

protéger les travailleurs et dans les projets de la Confédération relatifs à la réglementation du travail, la question des vacances prend d'année en année une importance plus grande. Pour expliquer cet état de choses, on fait valoir avec raison que le rythme accru du travail et les exigences posées quant à la qualité de celui-ci, sans oublier la monotonie du travail mécanique, mettent les nerfs à rude épreuve, si bien qu'il est non seulement humain, mais aussi hautement souhaitable pour la santé publique, d'accorder des vacances aux travailleurs, tout en veillant à ce qu'ils en fassent un usage judicieux. Du point de vue de l'économie privée, les vacances s'imposent du seul fait qu'elles permettent à la main-d'œuvre de puiser de nouvelles forces. Du point de vue de l'économie nationale, la Suisse, en tant que pays classique de vacances, a tout lieu de ne pas rester en arrière dans ce domaine de la législation sociale.

Comme exemple de l'évolution actuelle, on peut citer la loi fédérale du 17 juin 1948 modifiant l'article 10 de la loi qui concerne la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer et autres entreprises de transport et de communications. L'article revisé a la teneur suivante:

> Tout agent occupé dans les conditions prévues à l'article premier, 3e alinéa, a droit pendant l'année civile aux vacances suivantes:
>
> Jusqu'à la fin de l'année dans laquelle il a accompli sa 14e année de service . . . . . 14 jours
>
> Dès l'année où il accomplit sa 15e année de service ou atteint l'âge de 35 ans . . . . 21 »
>
> Dès l'année où il atteint l'âge de 50 ans . . . 28 »

II

Le meilleur connaisseur de la question qui nous intéresse ici, le Dr Hans-Peter Tschudi, inspecteur cantonal de l'industrie et privat-docent à Bâle, a récemment publié une étude fort instructive sur les vacances dans le droit suisse du travail *.

Il nous paraît utile de commenter quelques-uns des chapitres de cet ouvrage.

Nous examinerons tout d'abord une matière qui semble à première vue intéresser seulement les théoriciens du droit, mais qui en réalité nous permet aussi de nous faire une idée précise de la situation actuelle, telle qu'elle se présente sur les plans politique et juridique.

Au sixième chapitre de son ouvrage, Tschudi traite de la *réglementation des vacances en droit public et en droit privé*. Précisé-

---

* Dr. Hans-Peter Tschudi, « Die Ferien im schweizerischen Arbeitsrecht ». *Basler Studien zur Rechtswissenschaft*, Heft 24, 1948, 295 Seiten.

ment du point de vue du droit du travail, il est essentiel de savoir, déclare Tschudi, si telle ou telle prescription est imposée par les autorités *ex-officio*, c'est-à-dire *d'office et par la contrainte*, ou si l'ayant droit doit en *exiger lui-même, par les voies légales, l'application.* Pour réglementer les rapports entre employeurs et salariés, rapports qui ressortissent au domaine du droit du travail, le législateur recourt aux deux méthodes légales, savoir aussi bien à celle de droit privé qu'à celle de droit public. Une réglementation de caractère unilatéral ne tiendrait pas compte des difficultés particulières du problème. Il convient toutefois de faire remarquer que, dans le domaine du droit du travail, le droit public s'est développé beaucoup plus fortement que le droit privé. Aussi peut-on affirmer que les possibilités de résoudre par le droit privé les problèmes relevant du droit du travail sont déjà épuisées dans une large mesure. Il est vrai, d'autre part, que les conventions collectives, qui ressortent pour l'essentiel au droit privé, se sont, elles aussi fortement développées. Tout cela a abouti à une profonde transformation de la structure de la législation sociale. En outre, les dispositions de droit public relatives à la protection des travailleurs, lesquelles sont particulièrement nombreuses dans le domaine des vacances, ont des effets de droit privé directs et indirects que Tschudi examine très attentivement. Bornons-nous à citer, à titre d'exemple, les prétentions de droit civil en matière de réparation de dommages qui découlent très souvent, en principe et en fait, de l'inobservation, par l'employeur, de prescriptions de droit public visant à protéger les travailleurs (hygiène industrielle, prévention des accidents, etc.). Toutefois, l'existence simultanée de prescriptions de droit public et de dispositions de droit privé présente, pour notre régime juridique, certains inconvénients dus au fait que les cantons n'ont aucune compétence dans le domaine de la législation de droit privé. Pour cette raison, Tschudi propose d'autoriser les cantons à *édicter en matière de droit du travail, dans une mesure strictement limitée, des prescriptions avec effet de droit privé* et allant au delà des dispositions relatives au contrat de travail normal. C'est là une question qui, à notre avis, doit encore être étudiée d'une manière très approfondie. Mais les investigations que Tschudi a faites sur ce point n'en demeurent pas moins fort intéressantes, d'autant plus qu'elles prolongent la discussion que Schweingruber a ouverte, dans son « Droit du Travail », au sujet du renforcement du droit privé par des dispositions de droit public.

III

Tschudi part, à très juste titre, de l'idée selon laquelle *le droit aux vacances devrait avoir pour base des dispositions minimums de droit public.* « La question des vacances une fois réglée par des dispositions de droit public, l'Etat serait en mesure d'imposer aux chefs

d'entreprise l'obligation d'accorder des congés payés aux membres de leur personnel, les rapports juridiques entre l'Etat et les employeurs ne subissant aucune modification de ce fait... Pour que l'obligation précitée soit respectée, l'Etat édicterait des mesures de contrôle et des sanctions pénales. »

En ce qui concerne la réglementation des vacances en *droit public*, l'intérêt réside dans la *santé publique*; en revanche, la réglementation de *droit privé* se fonde sur le principe de la rémunération, de sorte qu'elle est plus tolérante. D'après Tschudi, seule une loi de droit public appliquée par l'Etat donne la garantie que chaque salarié obtiendra réellement les vacances dont il a besoin pour conserver sa santé et sa capacité de travail. Il incombe alors au droit civil, sous les multiples formes qu'il revêt en matière de contrat de travail, simple ou collectif, de compléter les dispositions légales et de régler les détails pour chaque branche, d'où la possibilité de tenir entièrement compte, au surplus, des conditions personnelles dans chaque cas d'espèce. Lorsqu'on examine le problème sous ces divers aspects, on en vient bien vite à se méfier des solutions trop faciles que peut offrir le recours à la loi.

Il sied de se rallier entièrement à ce que Tschudi dit de l'*importance de l'observation des dispositions relatives aux vacances.* La garantie d'une observation générale de ces dispositions ne peut être fournie que par l'existence de *listes de vacances* tenues à jour, dans chaque entreprise, sur une formule prescrite. Sur cette formule, chaque salarié donne quittance des vacances qui lui ont été accordées et des indemnités qu'il a reçues à cet effet. Il suffit alors de procéder à quelques sondages pour déterminer si l'entreprise respecte ou non les dispositions légales relatives aux vacances. A l'heure actuelle, ce système ne semble être appliqué de manière conséquente que dans le canton de Bâle-Ville. Cela montre combien le droit aux vacances est encore rudimentaire chez nous, malgré tous les progrès réalisés dans ce domaine.

IV

Mais c'est surtout la question de la *durée des vacances* qui laisse encore passablement à désirer. Les dispositions de droit public ne fixent que le droit minimum. A Bâle-Ville, cependant, la nouvelle réglementation du 12 février 1948 prévoit ce qui suit: 6 jours ouvrables pendant les trois premières années de service, 12 jours ouvrables entre la 11e et la 14e année de service, 15 jours ouvrables entre la 16e et la 20e année de service, puis 18 jours ouvrables à partir de la 21e année de service; les jeunes gens de moins de 18 ans, ainsi que les apprentis, doivent bénéficier de 18 jours de vacances par année. Le canton de Vaud accorde de 6 à 12 jours ouvrables, selon le nombre des années de service. Le maximum légal est atteint après sept années de service.

Ici et là, il existe une réglementation spéciale pour les professions insalubres ou pour les personnes travaillant constamment le dimanche; c'est notamment le cas pour l'avant-projet de loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers.

Avec raison, Tschudi tient pour injustifiée la différence faite en droit public (mais non en droit privé!) entre employés et ouvriers. Il s'élève en outre, à juste titre, contre les dispositions de droit public qui visent à accorder des vacances plus longues aux salariés d'un certain âge. Selon lui, de telles dispositions risquent d'inciter les employeurs à se débarrasser prématurément de leur personnel âgé. Pour ce dernier, le problème des vacances appelle donc de nouvelles solutions.

Une de ces solutions a été trouvée, pour les ouvriers qui changent souvent de place, dans le système des *caisses de vacances*. Celui-ci est appliqué notamment dans la branche du bâtiment. Mais Tschudi fait observer très justement que ce système doit être considéré comme une exception et qu'il ne saurait par conséquent évincer celui, plus simple, qui consiste à réglementer les vacances de manière générale.

V

Pour ce qui est de la législation de droit public en matière de vacances, Tschudi demande une *réglementation détaillée* permettant de trancher d'emblée les nombreux cas douteux qui se présentent. Bien que l'énoncé de brefs principes tel qu'il figure dans les projets relatifs à la loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers, soit au fond plus sympathique, on ne saurait nier que la proposition de Tschudi se justifie dans une certaine mesure lorsqu'on examine le cas qu'il cite. Au seul droit public cantonal, il n'a pas dû consacrer moins de douze sous-chapitres, que nous énumérons ci-après pour donner une idée de la complexité du problème: 1. Champ d'application. 2. Conditions préliminaires pour l'institution de l'obligation de droit public d'accorder des vacances: *a)* durée des rapports de service; *b)* horaire de travail. 3. Durée des congés, ce qui soulève les questions secondaires suivantes: *a)* changement de la position du salarié dans la même entreprise; *b)* passage de l'entreprise aux mains d'un autre propriétaire; *c)* réengagement du salarié après la résiliation du contrat de travail. 4. Vacances lors de la résiliation du contrat de travail au cours de l'année. 5. Réduction de la durée des vacances: *a)* maladie, accident, service militaire et circonstances analogues; *b)* horaire de travail réduit; *c)* chômage partiel. 6. Suppression des vacances. 7. Date des vacances. 8. Interruption des vacances. 9. Payement du salaire pendant les vacances, y compris les problèmes posés par les allocations, pourboires, provisions, salaire aux pièces. 10. Travail noir du salarié pendant ses vacances. 11. Exécution. 12. Dispositions pénales.

Dans le chapitre relatif aux vacances considérées du point de vue du droit privé, des questions analogues se posent, mais Tschudi les traite toujours d'une manière originale et conforme au caractère particulier du droit privé.

De même Tschudi met en évidence avec toute la clarté désirable l'importance que revêt le droit privé en matière de droit du travail. Il écrit à ce sujet:

> La base de l'ensemble du droit du travail est avant tout libérale et il importe qu'elle le reste. Qu'un employeur engage tel ou tel ouvrier ou que celui-ci entre au service de telle ou telle entreprise, ce sont là des questions qui doivent être laissées à la libre décision de l'intéressé. La conclusion du contrat de travail ne doit être soumise à aucune contrainte. Aucun entrepreneur ne doit être obligé d'engager un ouvrier qui ne lui convient pas; de son côté, chaque travailleur doit avoir la possibilité de choisir librement sa profession et de l'exercer dans l'entreprise qui lui plaît. Même dans les milieux où l'on souhaite que l'Etat intervienne fortement, au moyen de normes de droit public, dans les rapports entre employeurs et salariés, on demeure résolument en faveur du principe de la liberté de contracter du salarié.

Cette attitude est conforme, dans ses grandes lignes, à celle que nous avons adoptée dans notre ouvrage, publié en 1943, sur le droit du travail. Comme la question revêt une grande importance du point de vue pratique, nous citons ci-après ce que nous disions alors à ce propos:

> Ainsi, le droit du travail se fonde aussi sur la liberté de contracter. Mais celle-ci implique également, pour le salarié, le droit fondamental d'accepter et de résilier le contrat de travail. C'est là, aujourd'hui encore, une chose qui contre-balance dans une mesure non négligeable les effets de la dépendance sociale et juridique des salariés en matière de travail. Cette liberté de contracter se distingue ainsi des mesures qui, dans l'Etat dictatorial moderne, visent à empêcher les mutations de main-d'œuvre, mesures qui ont dû également être appliquées chez nous, encore que partiellement, dans les limites de l'économie de guerre... Quelles que soient les réserves qu'on puisse formuler à l'égard de l'actuel droit de contracter, le fait que le salarié est en principe libre de conclure un contrat de travail et de le résilier n'en représente pas moins un élément essentiel de notre système juridique fondé sur la liberté individuelle. Nous n'avons dès lors aucun motif de nous demander si le contrat de travail doit continuer, chez nous, à servir de base au droit du travail, question qui est débattue avec beaucoup de passion, en ce moment, par les spécialistes allemands... En droit suisse, d'ailleurs, l'embrigadement de la main-d'œuvre — lequel représente une mesure purement empirique et ne saurait en aucun cas être confondu avec l'obligation morale de travailler — n'entre pas non plus en ligne de compte s'il s'agissait d'exécuter un plan économique. Du point de vue purement théorique également, la suppression ou la limitation de la liberté, relevant du droit privé, de conclure un contrat de travail n'est nullement motivée, pas plus qu'elle ne l'est par exemple en droit matrimonial.

Ces appréciations, qui concordent dans une large mesure avec celles de Tschudi, n'ont rien perdu de leur actualité. Aussi faut-il féliciter Tschudi de s'être exprimé, sur ce point, avec une netteté qui ne laisse rien à désirer.

VI

Tschudi étudie très attentivement diverses *tendances nouvelles qui se manifestent actuellement, sur les plans cantonal et fédéral, en matière de droit du travail* et qui annoncent certains changements importants.

De telles tendances, qui visent presque toujours à décharger l'Etat de tâches pouvant être accomplies par les associations professionnelles, apparaissaient déjà, à l'état embryonnaire, dans l'article 13 de la loi sur le travail promulguée le 8 avril 1920 par le canton de Bâle-Ville. D'après cet article, le Conseil d'Etat était autorisé, sur demande des intéressés, à déclarer d'applicabilité générale toute réglementation des heures de travail conforme aux dispositions de la loi, à condition qu'elle soit instituée par un contrat collectif englobant au moins les deux tiers des employeurs et des salariés. En outre, l'article 28 du règlement d'exécution de la loi fédérale sur le repos hebdomadaire du 11 juin 1934 dispose que les autorisations et prescriptions officielles peuvent être remplacées par les arrangements convenus entre groupements d'employeurs et groupements de salariés, à condition de se tenir dans les limites de la loi et d'avoir été approuvés par l'autorité compétente. Enfin, le canton de Bâle-Ville a résolu de façon analogue le problème des caisses de vacances dans un complément à la loi sur les vacances du 14 février 1941.

Mais les lois cantonales promulguées depuis lors vont beaucoup plus loin. La loi vaudoise du 20 décembre 1944, qui contient aussi des dispositions de droit public en ce qui concerne les vacances, énonce, par exemple, qu'elle n'est pas applicable aux branches économiques pour lesquelles les organisations professionnelles ont conclu un contrat collectif de travail et en ont fait part à l'autorité cantonale compétente. Cependant, seules ne sont pas soumises à la loi les entreprises qui observent le contrat collectif. Comme ce dernier n'est subordonné à aucune condition matérielle, les dispositions relatives aux vacances de la loi vaudoise pourraient par conséquent être remplacées, en principe, par celles d'un contrat collectif. « Dans la pratique, toutefois, une telle conséquence n'est guère possible, car les organisations de salariés ne sauraient accepter un contrat collectif aussi désavantageux. » Quant au canton de Soleure, il s'est borné, dans sa nouvelle loi sur les vacances, à ne donner la préférence au contrat collectif sur la loi concernant la protection des travailleurs que lorsque le contrat répond à certaines exigences minimums. Mais là aussi, on est fondé à se demander si le droit public doit vraiment céder le pas devant le droit contractuel privé

et si le « contrôle » purement privé des dispositions de droit privé peut remplacer le contrôle officiel.

Pour ces raisons, Tschudi formule, lui aussi, certaines réserves quant au remplacement des dispositions de droit public relatives aux vacances par des contrats de travail normaux de droit privé. Si de telles « solutions » peuvent être considérées comme souples et originales, il ne faut cependant pas perdre de vue qu'on renonce, en y recourant, au principe de la protection des travailleurs.

Plus intéressants paraissent dès lors les efforts qui tendent à *faire passer le droit collectif dans le droit public*, ce qui revient, juridiquement parlant, à réaliser sous une autre forme l'idée de *lier d'emblée le droit public à certaines procédures de droit collectif.*

On trouve à l'étranger, ici et là, la forme la plus primitive de la première solution (passage du droit collectif au droit public). Cette solution consiste simplement à reconnaître d'emblée au droit collectif un effet de droit public. La plupart du temps, en Russie par exemple, cela ne signifie rien d'autre que les prétendus syndicats sont devenus des institutions d'Etat.

Cette solution primitive n'entre par conséquent pas en ligne de compte pour la Suisse, ainsi que Tschudi le fait remarquer avec raison. Mais la solution perfectionnée qui avait été proposée par Schweingruber lors des travaux préparatoires de la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers n'a pas pu être adoptée non plus, cela pour divers motifs. C'est pourquoi on en est venu non point à « faire passer » le droit collectif dans le droit public, mais bien à créer un droit purement officiel à caractère de droit collectif. L'idée a pris aujourd'hui cette forme-là dans le projet German-Hug relatif à la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers. Il est intéressant de constater que ces conceptions, qui se sont lentement fait jour au cours de l'élaboration de différents projets dont la loi précitée a fait l'objet, se trouvent dès maintenant réalisées dans l'article 18 de la loi sur les vacances du canton de Bâle-Ville, dans sa version revisée du 12 février 1948. Voici quelle est la teneur de cet article:

> Sur proposition conjointe des associations d'employeurs et des associations de salariés intéressées, le Conseil d'Etat peut prescrire de manière générale, par voie d'ordonnance, une réglementation des vacances différant de celle de la présente loi, mais offrant les mêmes avantages, pour un champ d'application déterminé (notamment pour les travailleurs à domicile).
>
> Le Conseil d'Etat peut en outre reconnaître toute caisse de vacances instituée par un contrat collectif. Les employeurs qui sont affiliés à une caisse de vacances reconnue ne sont pas obligés de payer l'indemnité de vacances. Celle-ci est versée par la caisse de vacances. La caisse ne sera reconnue que si elle offre des garanties suffisantes quant au versement des indemnités de vacances.

Dans le canton de Zurich également, on s'efforce de mettre sur pied une loi sur les vacances autorisant le Conseil d'Etat à instituer, par voie d'ordonnance, une réglementation différente sur proposition commune des associations d'employeurs et des groupements de salariés. Une telle ordonnance pourrait être aussi édictée pour légaliser une réglementation des vacances divergeant de la loi, mais répondant à la coutume ou instituée par un contrat normal de travail.

VII

Tschudi termine son étude par des *considérations de lege ferenda.* Ces considérations sont fort intéressantes. Nous les reproduisons ci-après en les résumant:

1. Une réglementation officielle des vacances est nécessaire, surtout du fait que la proportion des salariés qui ne bénéficient pas de vacances payées est encore très grande.

2. Les vacances devraient être réglementées par la Confédération, les cantons pouvant, d'ici là, légiférer en la matière. Les lois sur les vacances doivent englober toutes les catégories de salariés.

3. La convention internationale de 1936 sur les congés payés devrait être ratifiée. Cela suppose l'introduction, dans les entreprises, des listes de vacances déjà mentionnées.

4. La réglementation fédérale des vacances doit avoir un caractère de droit public. Mais il convient aussi de reconnaître à ses normes des effets de droit privé (droit du salarié de réclamer des vacances payées).

3. Les cantons doivent conserver des prérogatives dans le domaine du droit aux vacances; en outre, la réglementation fédérale devrait autoriser les cantons à donner des effets de droit privé à leurs prescriptions.

6. La possibilité d'édicter, dans les conventions collectives, des prescriptions ayant force de loi devrait être mentionnée dans la réglementation officielle. « Les prescriptions de droit public devraient être édictées par les autorités, afin que la loi puisse être appliquée impartialement, seule manière de ne pas compromettre le caractère de droit privé des associations professionnelles. Cependant, la réglementation devrait reposer sur une convention entre les associations d'employeurs et les organisations de salariés intéressées. »

7. Le minimum des vacances payées doit permettre un repos effectif. Il sied de tenir particulièrement compte des travaux insalubres et spécialement pénibles. Pour les salariés âgés, il faudrait arriver à un régime particulier, adapté aux données du problème.

8. Pour les jeunes gens, il importe de prévoir des vacances plus longues, graduées si possible jusqu'à l'âge de 18 ans révolus, puis

avec un échelon intermédiaire jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, après quoi l'échelle normale serait applicable.

9. Les nombreuses questions de détail devraient être réglées d'une manière aussi simple et brève que possible, mais avec précision cependant.

10. Pour l'application, il faudrait prescrire l'établissement des listes de vacances, sur formule ad hoc, avec quittance des vacances et des indemnités obtenues.

A propos de l'apprentissage et de la formation professionnelle

Par *B. Muralt*

M. A. Schwander, chef de la Section de la formation professionnelle de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, a exposé le problème de l'apprentissage devant l'assemblée générale de l'Association suisse pour l'orientation professionnelle et la protection des apprentis. Cette conférence n'ayant pas été publiée en français, nous pensons qu'il n'est pas inutile d'en résumer les éléments essentiels en les accompagnant de commentaires succincts.

Au cours des quinze premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle, la formation des apprentis a fait l'objet de 109 règlements, applicables dans 165 professions. Aucun d'eux n'a été soumis à la ratification du Département fédéral de l'économie publique sans avoir été approuvé au préalable par les associations patronales et syndicales intéressées et par les cantons. Ainsi donc, les organisations syndicales ont la possibilité d'influencer l'établissement des règlements d'apprentissage; il faut espérer qu'elles ne négligent pas d'en faire usage.

M. Schwander a ensuite abordé la question de l'*apprentissage écourté*. Les progrès de la technique et de la rationalisation ont eu pour effet d'accroître la division du travail et la spécialisation dans certaines industries, dans la confection et dans l'horlogerie notamment. Pour divers métiers (giletières, culottières, couturières en confection, etc.), l'apprentissage a été limité à un ou deux ans. Certes, cette spécialisation est regrettable. Cependant, le travail est si complexe dans la confection que, si l'on voulait obliger les employeurs à donner aux jeunes gens une formation complète, on courrait le danger que les entreprises renoncent aux apprentis et se bornent à former des ouvriers et ouvrières semi-qualifiés. Il faut souhaiter que cette tendance à la spécialisation restera limitée à