Vacances pour tous

Autor(en): **Dreifuss, Ruth**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **78 (1986)**

Heft 2

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-386244

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

Revue syndicale suisse

Organe de l'Union syndicale suisse
N° 2 – 1986 – 78e année

Vacances pour tous

par Ruth Dreifuss

Depuis le 1er juillet 1984, une nouvelle réglementation des vacances est en vigueur. Elle représente la réponse élaborée par le Parlement à l'initiative populaire de l'Union syndicale suisse et du Parti socialiste, «pour une extension de la durée des vacances payées»; et les progrès réalisés ainsi avant le scrutin expliquent pour une bonne part l'échec de la votation populaire du 10 mars 1985.

Cette nouvelle réglementation permettait de garantir au moins *quatre semaines* de vacances payées à tous les travailleurs soumis au Code des obligations, et au moins *cinq semaines* aux apprentis et aux jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

Le délai de carence de trois mois qui privait certains travailleurs de tout droit aux vacances a été supprimé. Ceux qui changent souvent de place – notamment aussi ceux que l'on appelle des temporaires – avaient été privés de congés payés par le Parlement, à partir de 1972. Il n'était que juste de corriger cet état de choses. Depuis le 1er juillet 1984, c'est chose faite. Même ceux qui ont un contrat de durée déterminée conclu pour moins de trois mois, et ceux dont les relations de travail ont duré moins de trois mois, bénéficient dorénavant d'un droit «pro rata temporis». En d'autres termes, chaque jour de travail donne déjà droit à des vacances. Si elles ne peuvent pas être prises sous forme de congés payés, elles seront compensées par une augmentation du salaire brut de 8,33% (pour quatre semaines de vacances par an) ou de 10,64% (pour les cinq semaines garanties à tous les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus).

Une précision a été apportée à la possibilité de *réduire le droit aux vacances en cas d'absence* du travailleur. Si cette absence est causée par une faute du salarié, le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième pour chaque mois complet d'absence (ou pour chaque mois résultant d'un cumul d'absences répétées), dès et y compris le premier mois. Une réduction proportionnelle du droit aux vacances peut être prévue par les parties au contrat, même si l'absence fautive n'atteint pas la durée d'un mois.

Par contre, si l'absence n'est pas due à une faute du travailleur, mais causée par des raisons inhérentes à sa personne (maladie, accident, grossesse, service militaire, etc.), une réduction de la durée des vacances est illicite pendant le premier mois et même pendant les deux premiers mois en cas de grossesse. Ce n'est donc que si l'absence atteint deux mois durant l'année de service (trois mois en cas d'absence due à la grossesse) qu'une réduction peut avoir lieu. Elle ne pourra dépasser un douzième du droit annuel que par mois complet d'absence, et uniquement à partir du 2e mois (du 3e en cas de grossesse). Des contrats ne peuvent modifier cette règle qu'à l'avantage du travailleur.
Les syndicats se trouvent aujourd'hui confrontés à une double tâche:

- Veiller à ce que chaque travailleur connaisse ses droits et que chaque employeur connaisse ses obligations en matière de vacances payées; apporter leur appui à ceux qui ne parviennent pas, seuls, à faire respecter leur droit. L'article de Giacomo Roncoroni, que nous publions dans ce numéro de la Revue syndicale, permettra certainement de progresser dans ce sens. L'auteur, chef du service du droit privé du travail et de la prévoyance en faveur du personnel, a collaboré étroitement à la revision du Code des obligations.
- Continuer, à travers la négociation de conventions collectives de travail, à allonger la durée des vacances pour les travailleurs de plus de 40 ans. De nombreuses conventions collectives prévoient déjà la cinquième semaine de vacances à partir de 45 ou 50 ans, la sixième semaine à partir de 60 ans ou dès qu'ils ont atteint une certaine ancienneté: on reconnaît ainsi que, avec l'âge, la fatigue s'accumule et que le besoin de dételer s'accroît. On sait aussi que, par crainte de la crise et pour rester dans le coup, de nombreux travailleurs de 50 ans et plus intensifient leurs efforts et mettent leur santé en jeu. Les médecins du travail considèrent qu'avec l'âge les vacances doivent avoir lieu deux fois par an.

Il y a, dans ce domaine, encore beaucoup de pain sur la planche.