Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 40 (1948)
Heft: 7

Artikel: Vacances ouvrières en Suisse
Autor: Hunziker, Walter
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384552

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: 11.07.2025

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

Vacances ouvrières en Suisse

par le professeur Walter Hunziker

C'est le temps des vacances. Il est donc naturel que, dans les milieux syndicaux, on se préoccupe davantage du problème des vacances ouvrières. C'est pourquoi nous jugeons intéressant de publier ici l'exposé que M. le professeur Hunziker, président de la Caisse suisse de voyage, à présenté le 16 juin, lors de l'assemblée générale de cette institution. Cet exposé confirme à l'évidence la portée sociale des contrats collectifs de travail et la nécessité des efforts de nos syndicats. Avec une clarté aussi nette, il prouve encore que l'égoïsme des non-syndiqués ne paye pas. Car ces 300 000 travailleurs qui ne jouissent pas encore de vacances sont vraisemblablement pour une grande part ces égoïstes qui refusent d'adhérer à un syndicat pour éviter de verser une modeste cotisation. Si s'était simplement pour leur assurer aussi l'avantage des vacances payées qu'il faudrait légiférer en Suisse en ce domaine déjà largement défriché sur le plan contractuel, on comprendrait que les syndicats ne montrent pas grand enthousiasme. Mais il s'agit surtout d'assurer à tous les travailleurs du pays, même dans les périodes de dépression économique où l'efficacité des contrats collectifs s'émousse parfois (plus particulièrement dans les corps professionnels nouvellement acquis à cette réglementation des rapports du travail) un droit durable. La loi fédérale de protection des travailleurs dans l'industrie aussi bien que dans le commerce et les arts et métiers, actuellement à l'étude (voir à ce sujet la « Revue syndicale suisse » de mai/juin 1948) y pourvoira bientôt, espérons-nous. (Réd.)

D'après le recensement fédéral des entreprises d'août 1939, il y avait à cette époque environ 1 million de salariés dans l'industrie et l'artisanat. Jusqu'à nos jours, ce nombre a pu passer à quelque 1 200 000 personnes.

En 1939, presque exactement 60% des employés et ouvriers de l'industrie et de l'artisanat (sans le personnel agricole et domestique, mais avec celui des entreprises publiques) bénéficiaient de vacances, ce qui fait au total 600 000 personnes.

Depuis lors, on accorde des vacances non seulement plus longues, mais aussi à beaucoup plus d'employés et d'ouvriers. C'est la conséquence du régime des contrats collectifs de travail, qui s'est développée, et de mesures légales dont nous parlerons plus loin. Maintenant, c'est quasi 75% des employés et ouvriers de l'industrie et de l'artisanat qui ont droit à des vacances. En d'autres termes, des 1,2 millions de salariés que l'on compte actuellement en chiffre rond, 900 000 ont des vacances payées. Voilà un chiffre digne de mention, puisqu'il dépasse de 300 000 celui de 1939. N'oublions cependant pas qu'il reste toujours 300 000 travailleurs qui ne jouissent pas de vacances payées; dans ce domaine, il y a donc encore beaucoup à faire et à obtenir, d'autant plus que nous ne parlons là que d'une catégorie d'employés et d'ouvriers et de celle qui compte le plus grand nombre de bénéficiaires de vacances.

Ainsi que nous l'avons dit, ce n'est pas seulement la proportion

des bénéficiaires de vacances qui a augmenté, mais également la durée de celles-ci. A en croire le recensement de 1939, 37,15% des employés et ouvriers de l'industrie et de l'artisanat avaient des vacances de six jours au maximum et 62,85% des vacances de plus de six jours. La durée moyenne était de sept jours à peu près, ce qui fait pour 600 000 ayants droit un nombre total de jours de vacances de 4,2 millions.

Présentement, nous pouvons tabler sur une moyenne de quelque neuf jours; le nombre des bénéficiaires étant estimé à 900 000, c'est donc environ 8 millions de jours de vacances qui sont accordés. Quelle réserve n'est-ce pas là pour l'industrie hôtelière suisse, si l'on songe qu'en 1947 les hôtels et les pensions ont eu 12 300 000 nuitées d'hôtes du pays sur un total de 19,2 millions.

D'après le recensement fédéral des entreprises d'août 1939, il y avait à cette époque environ 1 million de salariés dans l'industrie et l'artisanat. Jusqu'à nos jours, ce nombre a pu passer à quelque 1 200 000 personnes.

En 1939, presque exactement 60% des employés et ouvriers de l'industrie et de l'artisanat (sans le personnel agricole et domestique, mais avec celui des entreprises publiques) bénéficiaient de vacances, ce qui fait au total 600 000 personnes.

Depuis lors, on accorde des vacances non seulement plus longues, mais aussi à beaucoup plus d'employés et d'ouvriers. C'est la conséquence du régime des contrats collectifs de travail, qui s'est développé, et de mesures légales dont nous parlerons plus loin. Maintenant, c'est quasi 75% des employés et ouvriers de l'industrie et de l'artisanat qui ont droit à des vacances. En d'autres termes, des 1,2 million de salariés que l'on compte actuellement en chiffre rond, 900 000 ont des vacances payées. Voilà un chiffre digne de mention, puisqu'il dépasse de 300 000 celui de 1939. N'oublions cependant pas qu'il reste toujours 300 000 travailleurs qui ne jouissent pas de vacances payées; dans ce domaine, il y a donc encore beaucoup à faire et à obtenir, d'autant plus que nous ne parlons là que d'une catégorie d'employés et d'ouvriers, et de celle qui compte le plus grand nombre de bénéficiaires de vacances.

Ainsi que nous l'avons dit, ce n'est pas seulement la proportion des bénéficiaires de vacances qui a augmenté, mais également la durée de celles-ci. A en croire le recensement de 1939, 37,15% des employés et ouvriers de l'industrie et de l'artisanat avaient des vacances de six jours au maximum et 62,85 des vacances de plus de six jours. La durée moyenne était de sept jours à peu près, ce qui fait pour 600 000 ayants droit un nombre total de jours de vacances de 4,2 millions.

Présentement, nous pouvons tabler sur une moyenne de quelque neuf jours; le nombre des bénéficiaires étant estimé à 900 000, c'est donc environ 8 millions de jours de vacances qui sont accordés.

Quelle réserve n'est-ce pas là pour l'industrie hôtelière suisse, si l'on songe qu'en 1947 les hôtels et les pensions ont eu 12 300 000 nuitées d'hôtes du pays sur un total de 19,2 millions.

La réglementation des vacances par les contrats de travail

S'il est accordé plus de vacances, on le doit avant tout à une amélioration de leur réglementation par les contrats de travail et certaines dispositions légales. Les *contrats collectifs de travail* ont énormément fait à cet égard; leur nombre, qui a fortement augmenté, en témoigne déjà. On en comptait 303 à fin mai 1929, 417 à fin juin 1938, 632 à la mi-septembre 1944, 843 à fin 1945, 1066 un an après et 1251 à fin 1947. Les contrats collectifs ont fait plus que quadrupler depuis 1929. A partir de 1944, il en a été conclu environ 200 nouveaux par année, et cela continue.

Mais à côté du nombre des contrats collectifs, le cercle des salariés qu'ils intéressent joue également son rôle. Dans son étude *La durée des vacances d'après les contrats collectifs de travail nationaux* (*La Vie économique*, XXe année, fascicule 9, septembre 1947), l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail constate que les contrats collectifs nationaux connus de lui à la mi-mai 1947, y compris les conventions de paix conclues dans l'industrie des machines et la métallurgie, qui, si elles ne sont pas à proprement parler des contrats collectifs, peuvent être cependant prises en considération en l'occurrence, s'étendaient à 400 000 ouvriers et employés. Compte tenu des autres contrats et de l'extension des contrats collectifs depuis 1947, c'est à environ 600 000 salariés que ceux-ci s'appliquent maintenant, c'est-à-dire à la moitié des ouvriers et employés de l'industrie et de l'artisanat.

Voilà qui est significatif, puisque précisément la question des vacances est l'un des points essentiels des contrats de travail ou leur tient tout au moins de très près. Pas plus des trois quarts des contrats collectifs, il est vrai, ont des clauses sur l'octroi de vacances payées; mais cela provient du fait que la plupart des contrats où ces clauses sont absentes complètent un contrat-cadre où la question des vacances est déjà réglée. Il s'ensuit que l'on peut admettre ipso facto ce que l'Office de l'industrie, des arts et métiers et du travail relevait dans son étude précitée, à savoir que la quasi totalité des travailleurs liés par des contrats collectifs ont droit chaque année à des vacances payées.

Quoi qu'il en soit, il y a des clauses sur les vacances dans tous les contrats collectifs de travail nationaux, et l'augmentation de la durée des vacances est aussi indéniable que significative. A l'occasion du premier dénombrement des contrats collectifs, en 1929, l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail constata que la durée maximum des vacances était fixée le plus souvent à une semaine (dans 96 contrats) ou à deux

semaines (dans 56 contrats). Une nouvelle enquête fut faite à la mi-mai 1947. Deux contrats prévoyaient encore une semaine de vacances, durée la plus fréquente en 1929; 31 contrats, embrassant 170 000 travailleurs, fixaient en revanche cette durée à 18 jours et 28 autres, qui liaient 185 000 salariés, à 12 jours. C'était sans conteste un net progrès. A cela s'ajoute une tendance marquée à l'unification des clauses sur les vacances. C'est ainsi que, pour 30 contrats nationaux intéressant 273 000 travailleurs (chiffres de la mi-mai 1947 cités par l'Office de l'industrie, des arts et métiers et du travail dans son étude susmentionnée), il n'y avait que 9 réglementations différentes pour les vacances.

Une autre extension du droit aux vacances, réglée à vrai dire seulement dans un cas par un contrat collectif, consiste à donner aux travailleurs une indemnité de vacances à côté de leur paie. Signalons encore ce fait, intéressant pour la Caisse de voyage, que les employeurs de l'industrie de la schappe se sont déclarés d'accord, non pas dans le contrat collectif de juillet 1947, mais à ce propos, de remettre à leur personnel des timbres de voyage au prix réduit de 80 ct.

La réglementation légale des vacances

Le contrat collectif de travail est peut-être devenu pour les salariés des entreprises privées le fondement essentiel de leur droit aux vacances; néanmoins, il ne faut pas s'en dissimuler les faiblesses, à savoir d'abord qu'il est surtout limité aux professions dotées, tant du côté des employeurs que des employés, d'organismes agissants. Sans organisations professionnelles, pas de contrats collectifs, pourrait-on dire. En dépit des efforts qui sont faits pour plus d'unité, la forme varie aussi grandement de l'un à l'autre des contrats, ce qui n'est souvent pas en faveur des bénéficiaires de vacances. Enfin, un contrat collectif — comme toute réglementation par contrat — n'est valable qu'aussi longtemps qu'il n'est pas rendu caduc par résiliation, convention ou rupture. « S'il devient caduc, fait justement remarquer Schweingruber (Schweingruber E., *Die Feriengesetzgebung, ihr Stand und ihre künftige Gestaltung,* numéro 7 des publications du Séminaire touristique de l'Ecole suisse des hautes études économiques et administratives, à Saint-Gall, Saint-Gall 1945), tout l'édifice de la protection de l'ouvrier, qui repose sur lui, s'écroule à son tour; une situation sans base juridique surgit, il se fait en quelque sorte un vide s'il n'y a pas de loi derrière ou à côté. »

C'est pourquoi l'idée tend de plus en plus à s'implanter que le droit des salariés à des vacances ne doit pas dépendre des aléas d'un régime contractuel, mais être ancré dans la loi. Les efforts dans ce sens se sont indéniablement intensifiés depuis la fin de la dernière guerre.

1. Les lois cantonales sur les vacances

Ce sont d'abord les cantons qui s'efforcèrent avec décision de trouver une solution légale à la question des vacances. Récapitulons brièvement ce qui s'est fait à cet égard au cours des deux dernières années.

Pour 1946, citons notamment à côté du *règlement vaudois concernant les timbres-vacances,* du 12 juin 1946, la *loi sur l'octroi de vacances (loi des vacances)* édictée le 8 décembre 1946 par le *canton de Soleure.* Cette loi est entrée en vigueur le 1er janvier 1947 et fut complétée par une *ordonnance d'exécution* du 6 mai 1947. Il s'agit d'une codification répondant aux exigences modernes. Elle s'applique à toute personne occupée dans une entreprise publique ou privée du canton de Soleure, si tant est qu'il existe un minimum d'occupation et que les rapports de service ne sont pas réglés par des contrats de travail collectifs ou normaux prévoyant en tout cas les conditions légales. La durée des vacances est au moins de 12 jours ouvrables pour les salariés n'ayant pas 20 ans révolus; pour les employés en général et les autres salariés qui travaillent périodiquement le dimanche, elle est au minimum de 9 jours ouvrables les quatre premières années de service et de 12 jours les suivantes. Tous les autres travailleurs ont droit à 6 jours ouvrables au moins les cinq premières années de service, à 9 jours de la sixième à la dixième année et à 12 jours au-dessus de dix ans de service. La loi règle aussi le début des vacances, interdit les prestations compensatoires et le travail noir, fixe le droit au salaire — l'indemnité de vacances par jour de travail doit correspondre au moins au salaire retiré en moyenne par jour entier de travail durant les trois mois précédant les vacances — l'exigibilité du droit aux vacances et les dispositions pénales et finales. Les infractions sont passibles d'amendes de 100 fr. au minimum dans les cas graves et de peines en cas de récidive.

L'année 1947 vit apparaître coup sur coup, outre une *ordonnance bernoise concernant les vacances des apprenties et des apprentis,* du 3 avril 1947, deux nouvelles lois de vacances, l'une pour Genève, l'autre pour Glaris, plus complètes encore que celle du canton de Soleure. Celle qui va le plus loin dans la fixation de la durée des vacances, c'est la *loi genevoise,* dite *loi sur les vacances annuelles payées obligatoires,* du 18 janvier 1947, complétée par un *règlement d'exécution* du 29 avril 1947 et un *arrêté relatif à l'organisation du service des vacances annuelles payées obligatoires auprès de la Caisse cantonale genevoise de compensation,* du 27 juin 1946. Aux termes de cette loi, un salarié a droit à des vacances annuelles payées jusqu'à 14 jours, dont 12 jours ouvrables, pouvant être pris au plus en deux tranches. En outre, la loi genevoise sur les vacances s'étend aux employeurs domiciliés hors du canton pour

les employés et ouvriers qu'ils occupent sur territoire genevois. Du côté des employeurs, on a recouru contre ces deux dispositions et contre d'autres; on a même mis en doute la constitutionnalité de la loi. La cour de droit public du Tribunal fédéral a rejeté le recours par arrêt du 25 septembre 1947, faisant remarquer notamment ce qui suit au sujet de la durée de vacances de 14 jours: « En effet, la nécessité d'un repos annuel ne dépend pas, physiologiquement, du temps qu'un employé a passé chez le même patron. Aujourd'hui, eu égard à l'intensité croissante du travail, une interruption de quatorze jours (dont deux dimanches) doit être, de ce point de vue, considérée comme raisonnable. Des prescriptions toujours plus nombreuses en font d'ailleurs un minimum. Prévu par plusieurs contrats collectifs, on le trouve également à l'article 61 du règlement des employés de l'administration générale de la Confédération (R. O. L. F. 63, p. 295). » D'après la *loi glaronaise sur l'octroi de vacances payées (loi des vacances)*, du 4 mai 1947, en vigueur depuis le 1er janvier 1948, l'employeur doit accorder aux employés et ouvriers occupés toute l'année, pendant la durée légale ou usuelle du travail, au moins les jours de vacances payés et consécutifs ci-après: 6 jours ouvrables les cinq premières années de service; 9 jours ouvrables de la sixième à la dixième année et 12 jours ouvrables à partir de la onzième année de service. Les apprentis bénéficient de 12 jours de vacances par an tant que dure le contrat d'apprentissage. La loi règle encore tout à fait en détail les modalités de l'octroi des vacances.

2. La réglementation légale des vacances sur le plan fédéral

Tout en reconnaissant pleinement l'effort des cantons et les progrès réalisés par eux dans la solution légale de la question des vacances, on ne saurait pourtant ignorer que les lois cantonales en la matière restent forcément insuffisantes, abstraction faite des diversités régionales. Le Tribunal fédéral a, il est vrai, réaffirmé par son arrêt précité la constitutionnalité de pareilles lois. Il n'en demeure pas moins que le législateur cantonal peut porter des lois en droit public seulement, non en droit civil. « Il ne peut donc pas, comme le relève à juste titre Schweingruber dans son ouvrage cité, trancher les questions de droit civil inhérentes à toute réglementation des vacances. S'il le fait malgré tout, il court le risque de voir le Tribunal fédéral casser sa décision, parce qu'elle empiète contrairement à la Constitution sur le droit civil, apanage de la Confédération (C. O.). Les cantons sont donc ainsi extrêmement limités dans leur action. »

Ces considérations ne se rapportent pas à la Confédération, qui a déjà légiféré de diverses manières à propos des vacances. Au cours de l'actuelle session, les Chambres fédérales ont justement eu à s'occuper d'une loi modifiant l'article 10 de la loi fédérale sur la

durée des vacances dans l'exploitation des chemins de fer et des autres entreprises de transport. Selon cette nouvelle loi, tout fonctionnaire, employé ou ouvrier visé doit avoir 14 jours de vacances par année civile jusqu'à la fin de l'année où il accomplit 14 ans de service, 21 jours à partir de l'année où il atteint 15 ans de service ou 35 ans d'âge et 28 jours dès l'année où il a 50 ans révolus. Les décrets de ce genre ne s'appliquent, il est vrai, qu'à certaines catégories de salariés. Mais, même s'ils marquent un progrès, ils contribuent à accentuer l'écart qui les sépare de la réglementation prévue pour les vacances des autres catégories de travailleurs.

La diversité et l'inégalité des ordonnances réglant les vacances, d'une part, et la nécessité reconnue par tous ceux qui s'occupent de politique sociale de généraliser l'octroi de vacances appropriées, d'autre part, exigent impérieusement une réglementation uniforme sur le plan fédéral. Les conditions sont là pour une législation fédérale. En premier lieu se pose l'urgence du postulat. Cette urgence est admise, ainsi que nous pouvons nous en rendre compte. Nous en voulons pour preuve les dispositions insérées à ce sujet dans les projets actuels de législation suisse du travail. En tout cas, on peut admettre que nous ne sommes plus très loin d'une réalisation, quelle qu'en soit la nature.

L'organisation des vacances

Cela étant, il est un autre problème qui prend une importance capitale, c'est celui de la forme à donner aux vacances des travailleurs pour qu'elles répondent aux conditions nouvelles. Ce serait une erreur de s'occuper uniquement de l'octroi de vacances et de leurs bases juridiques. Ce serait vouloir faire le travail à moitié. Les autorités et les organismes responsables de la politique sociale ne peuvent pas se soustraire à l'obligation de prendre des mesures appropriées pour que les bénéficiaires de vacances payées, obtenues en vertu de la loi ou d'un contrat collectif, puissent jouir au maximum de leurs jours de congé. Des dispositions doivent être prises pour cela.

Qu'on ne s'imagine cependant pas que nous songeons à une intervention des autorités dans la manière des employés et ouvriers de passer leurs vacances. Celles-ci sont au contraire, plus que toute autre chose, ce qui appartient le plus à l'individu, qui doit pouvoir suivre librement ses inclinations et décider autant que possible seul de l'emploi de son temps. C'est ainsi seulement que les vacances seront salutaires. Fort heureusement, nous avons en Suisse un choix de moyens de transport et d'hôtels ou de pensions qui laisse à chacun la possibilité de passer ses vacances comme il l'entend.

Certains appuis sont pourtant indispensables, parce que, même si le régime des vacances est amélioré, le salaire payé pendant les jours de congé ne permet que dans des cas assez rares à un tra-

vailleur et à sa famille de faire un séjour hors du lieu de domicile. Un système d'épargne pour les vacances peut être alors d'une certaine utilité. Outre cela, il faut venir en aide au salarié pour que, lui et sa famille, puissent profiter au maximum de leurs ressources.

Tout cela, ce sont des questions d'organisation, qui peuvent être résolues au mieux par les organes directement ou indirectement intéressés, sans qu'aucune contrainte soit exercée sur celui qui va en vacances. Nous pouvons dire sans vanité que cette solution ne demande plus à être cherchée en Suisse: la Caisse suisse de voyage l'a trouvée. L'organisation des vacances, qui s'impose impérieusement depuis que les vacances sont accordées en toujours plus grand nombre, ne pose plus au fond de problèmes nouveaux pour nous. Il s'agit simplement de faire un bon usage de la Caisse de voyage, institution qui existe et qui a fait d'excellentes expériences, et de la développer. De belles tâches attendent la Caisse de voyage, maintenant que la réglementation des vacances se fait sur une base toujours plus large. Ce qu'il faut encore, c'est uniquement que de nouveaux milieux reconnaissent son utilité, s'y associent et la soutiennent dans ses efforts en vue de donner aux travailleurs suisses non seulement un régime de vacances convenable, mais aussi la possibilité d'en jouir comme ils l'entendent grâce à une organisation modèle et efficace.

Sur la ligne de partage des temps*

Par *Jean Möri*

J'ai déjà eu l'occasion de parler, dans notre presse syndicale, de ce livre, en me plaçant essentiellement au point de vue général de la paix. Je voudrais maintenant souligner ici son intérêt considérable sur le plan des problèmes économiques et sociaux. Notre ami le professeur Milhaud apporte à l'étude des réalités de la vie sociale une méthode si sûre et un esprit si pénétrant que bien souvent il paraît lire dans l'avenir.

A cet égard, ce livre est vraiment impressionnant. Il couvre un tiers de siècle: celui qui commence avec la première guerre mondiale et s'achève en ce moment. Or, sur ce tiers de siècle, il n'apporte pas des réflexions actuelles, des impressions ou des souvenirs plus ou moins influencés par le cours des événements comme par le travail de l'imagination. Il place sous nos yeux, à chaque moment, tout au long de cette période, des documents du moment, des articles, des extraits de livres, de rapports, de discours. Il s'agit le plus souvent d'ouvrages épuisés et très difficilement accessibles, d'articles ou de rapports introuvables et pourtant d'un immense intérêt à

* Editions de la Baconnière, Neuchâtel.