

# Loi neuchâteloise sur les vacances payées obligatoires

Autor(en): [s.n.]

Objekttyp: **Article**

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

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

Heft 4

PDF erstellt am: **13.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384596>

## **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.

noncer que pour la négative; si d'autres enfin sont persuadés que nous sommes incapables de répondre de façon satisfaisante à des questions hors de notre portée.

Tous doivent pouvoir trouver place dans nos syndicats avec la certitude d'y être respectés, et de voir leurs convictions prises au sérieux quand elles sont sincères.

...A une condition cependant: — c'est que personne ne prenne prétexte de sa croyance ou de son incroyance pour ne pas remplir ses obligations syndicales, pour rompre la solidarité nécessaire à la vie de nos groupements, ou pour tenter de les affaiblir de l'intérieur.

Quand les organisations syndicales ont atteint ce stade d'équilibre et de puissance tranquille et sûre d'elle-même, elles sont une admirable école de tolérance et de respect mutuel.

Bien mieux, elles peuvent être un stimulant puissant à l'épanouissement de la personnalité spirituelle de leurs membres, chacun cherchant à mettre en pratique les doctrines religieuses ou philosophiques qu'il professe, prouvant ainsi leur valeur, non par des paroles, presque toujours inutiles, mais par des actes de dévouement et les sacrifices que leur imposent ces doctrines.

\*

Tous ne parcourent pas jusqu'au but les étapes que nous venons de décrire; certains ne s'avancent pas très loin; mais bien rares sont ceux qui n'ont retiré de leur appartenance à un syndicat aucun avantage moral, aucun épanouissement spirituel autre que celui qui résulte d'une amélioration de leur situation matérielle.

Vu sous cet angle, le syndicalisme n'apparaît pas comme un mouvement purement matérialiste; il se révèle comme un des moments de l'histoire humaine; il vient s'insérer dans la chaîne des efforts millénaires de l'humanité vers plus d'harmonie et de spiritualité.

## Loi neuchâteloise sur les vacances payées obligatoires

Dans sa session de février 1949, le Grand Conseil neuchâtelois édicta une loi cantonale sur les vacances payées obligatoires, loi qui fut promulguée le 5 avril par le Conseil d'Etat.

En vertu de l'article 2, le Conseil d'Etat peut déclarer la loi applicable à tout ou partie des branches d'activité qui en sont exclues par l'article premier, c'est-à-dire les institutions fédérales, l'agriculture, la viticulture, la sylviculture et l'horticulture. Avant de prendre une décision, le Conseil d'Etat est tenu de consulter les organisations professionnelles intéressées.

Tout salarié travaillant dans le canton au service d'un employeur ayant un établissement, un siège ou une succursale dans le canton

ou au service, sur territoire neuchâtelois, d'un employeur domicilié hors du canton, ou enfin qui, étant au service d'un employeur domicilié dans le canton, travaille exceptionnellement en dehors, est considéré comme bénéficiaire du droit aux vacances payées.

La durée minimum des vacances annuelles payées est fixée selon l'échelle suivante:

6 jours ouvrables au cours des cinq premières années;

9 jours ouvrables dès la fin de la cinquième année et jusqu'à la fin de la dixième année;

12 jours ouvrables dès la fin de la dixième année.

Ces normes ne sont applicables aux salariés et aux apprentis qu'après l'année au cours de laquelle ils ont atteint l'âge de 19 ans. Jusque-là, leurs vacances annuelles doivent être de *dix-huit jours au moins*. Le temps d'apprentissage et les périodes d'essai sont comptés comme activité salariée.

Les vacances sont fixées *pro rata temporis* lorsque l'activité du travailleur a commencé depuis moins d'un an, ou lorsqu'il a travaillé moins des trois quarts prévus par la loi ou en usage dans la profession, ou s'il a été malade, accidenté ou en chômage officiellement attesté pendant plus de trois mois, ou enfin lorsque le service militaire obligatoire dépasse le temps fixé pour une école de recrues.

La durée minimum des vacances payées ne peut être réduite du temps consacré à une fonction publique obligatoire ou élective, pas davantage du chef de la grossesse et des couches.

Sur requête des intéressés ou sur proposition du Département de l'industrie et après avoir consulté des experts indépendants, le Conseil d'Etat peut augmenter la durée des vacances jusqu'à dix-huit jours ouvrables en faveur des bénéficiaires dont le travail nuirait à leur santé.

Les employeurs sont tenus de verser aux bénéficiaires une indemnité au moins égale au gain qui correspond à la durée minimum des vacances annuelles. Cette indemnité est exigible et payable en espèces le dernier jour de travail qui précède les vacances. Elles constituent des prestations sociales et ne doivent par conséquent pas influencer les salaires.

L'époque des vacances est déterminée d'un commun accord entre parties au plus tard quinze jours à l'avance, les dispositions des contrats collectifs de travail en vigueur dans le canton étant réservées.

Seules des vacances annuelles dépassant six jours ouvrables peuvent être fractionnées exceptionnellement en deux périodes ou plus, et à la condition qu'une de ces périodes au moins soit de six jours ouvrables.



Si l'engagement prend fin avant que le bénéficiaire ait pu prendre des vacances, celui-ci a droit à une indemnité proportionnelle à la durée de l'engagement.

Durant la période des vacances, le bénéficiaire doit s'abstenir de tout travail rémunéré, faute de quoi il est déchu de ses droits aux vacances pour une année ou tenu à restitution.

Si un contrat collectif de travail en vigueur dans le canton contient des dispositions en matière de vacances payées et qu'il a institué pour trancher les différends relatifs à son application un organe paritaire d'arbitrage, celui-ci statue en première instance sur les contestations individuelles entre employeurs et bénéficiaires. Si ce n'est pas le cas, les différends sont tranchés en instance unique par la Commission cantonale de recours en matière de vacances payées. Il en est de même des contestations entre caisses de vacances et bénéficiaires. Les décisions prises en vertu d'un jugement émis par un organe paritaire d'arbitrage peuvent être attaquées dans les trente jours dès leur notification à la Commission cantonale de recours en matières de vacances payées. Cette commission est nommée par le Conseil d'Etat qui établit un règlement de procédure. Les décisions de la Commission cantonale de recours en matières de vacances payées sont définitives et assimilées à des jugements exécutoires au sens de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite. Il en est de même des décisions prises conformément à l'article 17 qui n'ont pas fait l'objet d'un recours.

Les infractions aux dispositions et aux mesures d'exécution de la loi sont punies d'amende ou d'arrêts, les deux peines pouvant être cumulées.

Cette loi sociale est entrée en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 1949.

## L'activité du Bureau international du Travail

(Janvier-mars 1949)

Deux problèmes essentiels ont dominé l'activité du Bureau international du Travail au cours des trois premiers mois de 1949. D'une part, la mise sur pied du programme mondial d'utilisation rationnelle de la main-d'œuvre lancé par M. Morse, directeur général du B. I. T., à la fin de l'année dernière; d'autre part, la préparation d'une série de réunions internationales dont la 32<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail en juin marquera le point culminant.

### *Le programme de main-d'œuvre du B. I. T.*

On sait que le « programme de main-d'œuvre » du B. I. T. est lancé sur le principe suivant: pour pouvoir maintenir ou améliorer