

# Initiatives sur les vacances : dans les urnes, la plage!

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

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **76 (1984)**

Heft 6

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386203>

## **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.

## **Initiative sur les vacances**

# **Dans les urnes, la plage!**

Parmi toutes les formes de temps libre, les vacances occupent une place à part. Longtemps pur privilège de la fortune, elles représentent une rupture d'avec les contraintes de la vie quotidienne, une compensation de la routine et de la grisaille, une possibilité d'être son propre maître et de ne devoir rendre de compte à personne, sinon à soi-même et aux siens. Les vacances sont le moment privilégié de la vie de famille ou de la vie du couple: l'occasion de se retrouver. Elles permettent de développer les dons et les intérêts que la profession laisse en friche. En témoigne la variété des activités déployées: voyages proches ou lointains, sport, jardinage, lecture, farniente... les vacances sont vraiment un espace de liberté.

Ce qui apparaissait encore il a moins de cinquante ans comme un luxe inouï est devenu accessible à tous. L'amélioration du niveau de vie permet de donner la priorité à une revendication de ce type. D'autant que c'est le budget temps qu'on a de plus en plus de peine à boucler. L'accroissement du temps libre présente l'avantage de ne pouvoir être érodé par la hausse des prix ou par l'augmentation des impôts. On sait ce qu'on a, quand on a des vacances!

L'évolution de l'organisation du travail rend ce besoin aussi plus pressant. La monotonie a tendance à croître, de même que l'intensité du travail. La fatigue physique est moins grande que par le passé, mais la fatigue nerveuse demande d'autre compensation que le sommeil. L'urbanisation accroît, et la longueur des déplacements et donc de la journée du travail, et le sentiment d'être coupé de la nature. Là encore, l'équilibre passe par de plus longues vacances.

### **Un minimum vite insuffisant**

En Suisse, la généralisation d'un droit aux vacances payées n'est pas bien vieux. Les conventions collectives de travail en ont peu à peu fait entrer l'idée dans les mœurs, tout au long des années 30, 40 et 50. Les lois cantonales ont suivi. Pour entériner cette évolution – et avec l'arrière

pensée de freiner les cantons les plus progressistes – le droit aux vacances a été introduit dans la législation fédérale en 1966. Par une réglementation minimum: 2 semaines pour tous les travailleurs, 3 pour les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 19 ans révolus et pour les apprentis jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Les cantons gardaient uniquement la possibilité d'allonger ces minimum d'une semaine.

En 1973 déjà, l'USS demandait au Parlement, par la voix de son président Ezio Canonica, soit d'autoriser les cantons à aller au-delà de la compétence qui leur avait été laissée – et qu'ils étaient en train d'épuiser les uns après les autres –, soit de reviser à la hausse le minimum fédéral. En vain. Pourtant, la distance entre la loi et la réalité vécue par la majorité des travailleurs ne faisait que se creuser. De même que l'inégalité de traitement entre les salariés réduits au minimum légal et ceux bénéficiant des bonnes conventions collectives.

### **Le recours à l'initiative s'impose**

Devant l'échec d'amener le Gouvernement et le Parlement à mettre la législation sur les vacances en harmonie avec les conditions usuelles de travail, le recours à l'initiative populaire s'imposait. D'autant plus que le haut degré de priorité accordé par les travailleurs à cette revendication s'exprimait clairement. Dans les années 70, lors de discussions sur la semaine de quarante heures, nombreux étaient ceux qui disaient qu'il fallait, de toute urgence, régler d'abord le problème des vacances.

Après que la décision de principe eut été prise en mai 1978, l'USS et le PSS s'entendirent sur le contenu précis de l'initiative. La rédaction fut marquée du sceau du réalisme. Compte tenu de l'évolution prévisible jusqu'au scrutin, il fallait que l'initiative propose des réformes économiquement réalisables et répondant aux besoins des années 80.

Essentiellement, l'initiative visait trois objectifs:

- généraliser, *pour tous les travailleurs*, les quatre semaines de vacances. Cette mesure devait permettre à une minorité de travailleurs, les plus mal lotis, de rejoindre la grande majorité déjà au bénéfice de ce mois de vacances. Il s'agissait là d'une exigence de justice et d'égalité: supprimer notamment la discrimination de ceux qui étaient amenés à changer d'emploi (les 2 ou 3 semaines minimales étant souvent le lot de ceux qui n'avaient pas encore atteint un nombre suffisant d'années de service auprès d'un même employeur) et inscrire dans la loi ce que de nombreuses conventions collectives de travail avaient déjà fait entrer dans les faits.
- accorder aux *apprentis* et aux *jeunes travailleurs* un minimum de 5 semaines de vacances. Sur ce point, les conventions collectives n'avaient fait qu'ouvrir la brèche pour les apprentis de certaines branches (arts graphiques, machines, horlogerie, construction, chimie, papier et cellulose). La négociation de ce principe s'avérait lente et

difficile: d'une part, parce que le contrat d'apprentissage est soumis à des lois particulières, d'autre part, parce que les employeurs opposent généralement une résistance farouche à intégrer les problèmes des apprentis dans les conventions collectives. Mais les difficultés rencontrées dans l'amélioration des conditions de travail des apprentis bloquaient du même coup les négociations en faveur des jeunes travailleurs. Et cependant, combien souhaitable est une transition plus douce entre les vacances des écoliers et celles des adolescents intégrés dans la vie professionnelle. Les apprentis sont confrontés à une double charge – de production et d'acquisition de connaissances; les jeunes travailleurs ont le sentiment d'être défavorisés par rapport à ceux qui poursuivent une formation; la plupart des adolescents éprouvent l'envie de découvrir le monde et de pratiquer des sports, de gérer leur autonomie, leur temps et leur argent. Tout parle en faveur d'un droit à des vacances plus longues. Dans ce domaine, la loi devait prendre le relai des conventions insuffisantes. Comme cela est souvent le cas lorsqu'il s'agit de protéger un groupe particulièrement vulnérable. Or, avec la généralisation progressive des quatre semaines de vacances, les apprentis et les jeunes travailleurs ne bénéficiaient plus du «traitement de faveur» qu'on avait voulu leur accorder il y a 20 ans.

La constitution fédérale est complétée comme il suit:

*Art. 34<sup>octies</sup> (nouveau)*

<sup>1</sup> Tout travailleur lié par un rapport de travail de droit privé ou de droit public a droit à des vacances annuelles payées, dont la durée est au moins de

4 semaines jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 39 ans;

5 semaines dès l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 40 ans, le même droit valant également pour les jeunes travailleurs et apprentis jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans.

<sup>2</sup> Sont réservées les réglementations cantonales plus avantageuses pour le travailleur.

*Disposition transitoire*

Les règles prévues à l'article 34<sup>octies</sup> seront appliquées à tous les rapports de travail dès le début de l'année civile suivant l'adoption de cette disposition constitutionnelle. Dans la mesure où elles sont contraires à cette dernière, les dispositions légales et réglementaires relatives aux vacances payées cessent d'être en vigueur à la même date.

– accorder une cinquième semaine de vacances aux *travailleurs de 40 ans et plus*. Là, les négociations ont fait plus qu'ouvrir des brèches; en 1983, selon une enquête de l'OFIAMT, 80% des principales conventions collectives prévoyaient, pour certains travailleurs, des durées de 5 ou de 6 semaines de vacances. Pour la plupart, ce droit prend effet à 50 ou à 55 ans. 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. L'initiative veut anticiper le droit à la cinquième semaine de vacances, et l'instituer dès 40 ans; pour plusieurs raisons:

La quarantaine est l'âge où apparaissent les premiers signes de fatigue et d'usure. C'est en même temps souvent une période où la vie de famille change – soit que les adolescents sollicitent davantage les parents, soit que ceux-ci se retrouvent seuls, à réorganiser leur vie de couple.

Dans la vie professionnelle aussi, il faut souvent s'adapter à des changements d'organisation et de technique, à de nouvelles responsabilités. Mais en même temps, la quarantaine, c'est l'âge de la pleine capacité professionnelle, l'âge où on connaît la valeur de ses prestations. Avec la cinquantaine se développe parfois la peur de ne plus satisfaire toutes les attentes, la peur diffuse – hélas souvent entretenue – que l'employeur pourrait préférer un jeune, surtout s'il lui coûte moins cher. En fixant à 40 ans déjà le droit à la cinquième semaine de vacances, outre qu'elle est alors déjà bien méritée et tout sauf un luxe, on enlève aux employeurs le prétexte de pénaliser les travailleurs âgés.

### **Le débat parlementaire**

L'initiative, qui avait abouti rapidement, a réalisé d'ores et déjà un premier but: mettre en branle une réforme de la législation mise en place il y a vingt ans. Elle a obligé le Gouvernement, puis le Parlement, à réagir. Pendant 6 mois, en 1983, deux formules de revision du Code des obligations étaient en concurrence entre le Conseil national et le Conseil aux Etats. Celle qui consistait à introduire immédiatement, dans la loi fédérale, le droit à 4 semaines de vacances pour tous et à 5 semaines pour les jeunes, apprentis et travailleurs; en enlevant aux cantons la possibilité d'aller plus loin. Et celle qui voulait s'en tenir à 3 et 4 semaines, en laissant aux cantons la latitude d'en ajouter une. Personne ne doutait qu'à brève échéance la plupart des cantons feraient usage de cette possibilité. Si la première formule a finalement prévalu, c'est parce que la majorité parlementaire espérait ainsi provoquer le retrait de l'initiative ou, au cas où l'USS et le PSS décidaient de la maintenir, lui enlever une partie de ses charmes. D'ailleurs, si le Conseil aux Etats s'était obstiné

dans sa formule minimaliste, la réforme aurait purement et simplement capoté. La droite n'aurait pas voulu qu'un échec ouvre ainsi la voie à un triomphe de l'initiative.

A l'occasion de cette révision du Code des obligations, le Parlement a renoncé au *délai de carence de trois mois* qui privait certains travailleurs de tout droit aux vacances. 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 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> mois (du 3<sup>e</sup> en cas de grossesse). Des contrats ne peuvent modifier cette règle qu'à l'avantage du travailleur.

### **Retrait ou maintien?**

Rarement, au cours d'un débat parlementaire, les chances d'une initiative et le «risque» d'un vote positif n'ont donné autant à parler. Pendant ces 6 mois, les parlementaires bourgeois ont, à maintes reprises, fait pression sur le comité d'initiative. Ils voulaient obtenir une promesse de retrait. Or, d'emblée, l'USS et le PSS avaient annoncé qu'ils ne prendraient une décision qu'à l'issue des travaux parlementaires, et même à l'issue du délai référendaire. Le président de l'USS, Fritz Reimann, a rappelé les

principes démocratiques du fonctionnement des syndicats, expliquant qu'aucun individu ne pouvait prendre une décision qui engageait l'ensemble du mouvement. Et c'est bien à la suite d'un large débat, d'une consultation au sein des fédérations syndicales et du parti socialiste, que l'initiative a été maintenue. Le sort des travailleurs de 40 ans et plus (des quelque 700 000 qui bénéficieront dès l'an prochain – si l'initiative est adoptée – d'une semaine de vacances additionnelle et de ceux qui l'ont déjà mais se sentent déséquilibrés sur le marché de l'emploi) nous importe trop pour que nous nous arrêtons en chemin. La bataille continue jusqu'au 10 mars 1985, jusqu'au jour où le peuple et les cantons se seront prononcés sur les propositions dont le Parlement n'a pas voulu tenir compte.

Le 1<sup>er</sup> juillet 1984, les nouvelles dispositions du Code des obligations sont entrées en vigueur. Quelque soit l'issue du scrutin, le droit aux 4 semaines de vacances est acquis pour tous les travailleurs, le droit aux 5 semaines est garanti aux apprentis et aux jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de vingt ans. A l'exception des jeunes employés de certains cantons, et éventuellement de certaines communes, qui ne bénéficient pas des cinq semaines, car le Code des obligations n'influence pas directement leurs conditions de travail. Avec l'adoption de l'initiative, ce dernier anachronisme serait corrigé. Il est absurde de justifier le rejet de l'initiative par le respect de l'autonomie cantonale et communale et d'entériner ainsi une mesquine discrimination des employés publics. D'autant plus que ceux qui se montrent aussi respectueux des administrations cantonales et communales, lorsqu'elles jouent le rôle d'employeur, veulent en même temps retirer aux mini-Etats que sont les cantons la possibilité de légiférer en matière de vacances, pour l'ensemble des personnes employées sur leur territoire. La logique d'une telle démarche est d'autant moins évidente, que les cantons sont compétents pour fixer le nombre de jours fériés. Et que leur pratique dans ce domaine connaît une belle diversité. Pourquoi vouloir à tout prix les empêcher de fixer des durées minimales de vacances supérieures à la norme fédérale?

Mais ce sont surtout les conventions collectives de travail qui permettront, à l'avenir, d'expérimenter de nouvelles formules. Ira-t-on vers un droit aux vacances accru pour les travailleurs soumis à des conditions particulièrement pénibles (travail de nuit, travail à l'écran, etc.)? Poussera-t-on davantage la différenciation par âge ou généralisera-t-on progressivement la cinquième semaine de vacances? Donnera-t-on la priorité à d'autres revendications, telles que la réduction de la durée hebdomadaire du travail, la participation, la protection contre les licenciements? Il est clair qu'il reste un immense champ de relations professionnelles ouvert à la négociation et qu'il appartient aux travailleurs de fixer, en fonction de leurs besoins, l'ordre de priorité de leurs revendications. Une chose est claire: une convention collective ne se limite pas à être un contrat de vente pour une marchandise nommée travail, qui en fixerait uniquement le volume et le prix.

*Ruth Dreifuss*

## I

Le titre dixième du code des obligations<sup>2</sup> est modifié comme il suit:

*Art. 329a, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> al.*

<sup>1</sup> L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

<sup>2</sup> *Abrogé*

*Art. 329b, 4<sup>e</sup> al.*

<sup>4</sup> Un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas, à la condition d'offrir, dans l'ensemble, une réglementation au moins équivalente pour les travailleurs.

*Art. 329c, 1<sup>er</sup> al.*

<sup>1</sup> En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.

*Art. 329e*

*Abrogé*

*Art. 345a, 3<sup>e</sup> al.*

<sup>3</sup> Il accorde à l'apprenti, jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, au moins cinq semaines de vacances par année d'apprentissage.

*Art. 353c*

*Abrogé*

*Art. 361, 1<sup>er</sup> al.*

<sup>1</sup> Il ne peut être dérogé aux dispositions ci-après par voie d'accord, de contrat-type de travail ou de convention collective, ni au détriment de l'employeur ni à celui du travailleur:

....

article 329d, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas (salaire afférent aux vacances):

....

*Art. 362, 1<sup>er</sup> al.*

<sup>1</sup> Il ne peut pas être dérogé aux dispositions ci-après par voie d'accord, contrat-type de travail ou convention collective, au détriment du travailleur:

....

article 329c (continuité et date des vacances);

article 329d, 1<sup>er</sup> alinéa (salaire afférent aux vacances);

....

## II

<sup>1</sup> La présente loi est sujette au référendum facultatif.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.\*

<sup>2</sup> RS 220

\* Le référendum n'ayant pas été demandé, la réforme est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1984