

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 17 (1925)
Heft: 8

Artikel: Les vacances ouvrières
Autor: Schürch, C.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-383558>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.11.2024

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

REVUE SYNDICALE

SWISS SYNDICAL REVIEW

ORGANE DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Abonnement: 5 fr. par an
Pour l'Etranger: Port en sus
Abonnem. postal, 20 cent. en sus

Rédaction: Secrétariat de l'Union syndicale suisse, Berne
Téléphone 3168 o Monbijoustrasse 61 o Compte de chèques N° III 1366
Parait tous les mois

o Expédition et administration: o
Imprim. de l'Union, Berne
o o o Monbijoustrasse, 61 o o o

SOMMAIRE:

	Pages		Pages
1. Les vacances ouvrières	73	6. Economie politique	80
2. Le droit d'association en Suisse	74	7. Dans les fédérations suisses	80
3. A propos des salaires dans l'industrie et dans l'agriculture	76	8. Dans les organisations patronales	81
4. A la commission syndicale suisse	77	9. Mouvement international	82
5. Economie sociale	79	10. Etranger	83
		11. Le coût de la vie	84

Les vacances ouvrières

Tous les travailleurs ne jouissent malheureusement pas encore de la possibilité de suspendre chaque année leur travail pendant quelques jours, sans perdre de leur salaire. Longtemps, les travailleurs intellectuels furent les seuls à bénéficier de cet avantage. Les entreprises publiques ont ouvert la voie en accordant des vacances payées, d'abord à leurs fonctionnaires et employés des catégories supérieures, et peu à peu, cette mesure s'est étendue à tout le personnel, les employés et ouvriers y compris.

Il y a trente ans, seules quelques rares maisons de commerce assuraient quelques jours de repos à leurs employés, mais d'année en année, leur nombre s'augmentait. Une propagande intense, entreprise par la Société suisse des commerçants dans ses nombreuses sections répandues sur tout le territoire de la Confédération, fit peu à peu généraliser cette mesure parmi les employés de bureau. Rares sont ceux qui, dans cette profession, n'ont pas leur congé annuel payé. Cela va de soi maintenant dans la branche du commerce. Il est évident que les conditions mêmes du contrat de travail des employés de bureau: engagement au temps, à salaire fixe, pour des périodes de longues durées, favorisent l'octroi de cette bienfaisante mesure dont on voudrait voir bénéficier également tous les ouvriers qu'un pénible labeur retient à l'usine.

Certes, personne ne peut contester la nécessité pour chaque travailleur de cesser durant un certain temps la besogne quotidienne pour se retremper moralement et physiquement. La santé est le bien le plus précieux du travailleur. Maintenir en bon état ce capital est une nécessité non seulement pour le travailleur lui-même, mais encore pour tout chef d'entreprise, soucieux d'obtenir de son personnel un rendement maximum. Le fait a déjà été signalé par l'inspectorat des fabriques dans son rapport pour 1910—1911. « Nous avons aussi constaté, disait notamment l'inspecteur Wegmann, que beaucoup de patrons, qui n'ont pas accordé jusqu'ici de vacances, leur étaient cependant sympathiques, ils en reconnaissent les effets bienfaisants sur les ouvriers et se promettaient de les introduire bientôt. »

L'obtention de vacances payées est l'une des revendications essentielles des organisations ouvrières. C'est encore l'inspecteur des fabriques Wegmann qui disait dans le rapport déjà cité: « Les vacances sont extraordinairement aimées; elles sont certainement l'institu-

tion la plus appréciée de la classe ouvrière. » Une enquête statistique faite par l'inspectorat des fabriques en 1910 a établi qu'à cette époque, 26,158 travailleurs bénéficiaient de vacances, 3 jours jusqu'à 2 semaines et plus. Ce nombre ne présentait que le 8 % de l'ensemble des travailleurs soumis à la loi sur les fabriques.

Le nombre de travailleurs jouissant de vacances a certainement augmenté dans une forte proportion depuis cette époque. Plusieurs fédérations ont obtenu cet avantage par contrat collectif; c'est le cas des lithographes, des typographes, des relieurs, où des vacances existent pour l'ensemble des membres; dans l'alimentation, chez les métallurgistes qui en ont obtenu dans plusieurs branches d'industrie et établissements. Une enquête faite récemment dans le textile a donné comme résultat que dans 99 établissements englobant près de 30,000 ouvriers, il a été accordé de 3 à 12 jours de vacances payées. Dans 48 établissements sur 99, le minimum est de 3 jours et dans 26 de 6 jours. Le maximum est de 6 jours dans 42 fabriques et de 12 jours dans 24 fabriques. Une enquête générale démontrerait sans doute que des vacances payées sont accordées dans la plupart des corps de métiers en Suisse.

La question des congés annuels payés a pénétré dans la législation de plusieurs pays. L'idée en a déjà été émise de faire de cette question l'objet d'une convention internationale. En 1919, déjà, à la conférence de Washington, la délégation gouvernementale suédoise a présenté une résolution tendant à l'inscription de la question de l'établissement de vacances régulières pour les travailleurs à l'ordre du jour d'une conférence. A plusieurs reprises, il en a été question au conseil d'administration du B.I.T. Une intéressante étude a été publiée sur ce sujet dans la *Revue internationale du travail*.

Les lois sur les congés des travailleurs peuvent se diviser en deux groupes:

1. Les lois établissant des congés obligatoires, soit pour l'ensemble des travailleurs salariés, soit pour un grand domaine de l'économie nationale, comme l'industrie, ou bien l'industrie et le commerce.

2. Les lois établissant des congés obligatoires pour les travailleurs salariés appartenant à certaines industries ou professions.

Au premier groupe appartiennent les lois suivantes: en Autriche la loi du 30 juillet 1919 sur les congés des ouvriers, qui s'applique à toutes entreprises assujetties aux dispositions du code industriel (*Gewerbeordnung*) et à certaines industries, comme les mines, les chemins

de fer, les entreprises d'Etat; en *Finlande* la loi du 1er juin 1922 sur les contrats de travail, qui vise tous les travailleurs salariés sauf ceux occupés à des travaux exécutés par ordre des autorités publiques; en *Lettonie* la loi du 24 mars 1922 sur la durée du travail; en *Pologne* la loi du 16 mai 1922 sur les congés des travailleurs employés dans l'industrie, les usines et le commerce, sauf les personnes employées dans les industries saisonnières et les entreprises d'artisans employant quatre ouvriers ou moins; dans *l'Union soviétique*, le code du travail promulgué le 9 novembre 1922, qui s'applique à toutes les personnes salariées.

Au deuxième groupe, nous voyons également *l'Autriche*, qui a, par une série de lois, institué des congés obligatoires pour les employés privés en général, pour les employés des entreprises agricoles et forestières, les facteurs, les gens de maison, les concierges, ainsi que pour les travailleurs agricoles en Haute-Autriche, Basse-Autriche et Carinthie. Le *Danemark* a établi des vacances obligatoires pour les domestiques âgées de moins de 18 ans, *l'Espagne* pour les marins, la *Finlande* pour les employés de commerce, *l'Islande* pour les apprentis commerciaux, *l'Italie* et le *Luxembourg* pour les employés privés. La *Tchécoslovaquie* a maintenu en vigueur la loi autrichienne du 16 janvier 1910 accordant les congés obligatoires aux employés de commerce et une loi du 1er juillet 1921 à établi les congés obligatoires pour les mineurs.

Quant à notre pays, deux cantons ont légiféré sur la matière: le canton de Berne, qui a établi des congés obligatoires pour les ouvrières non soumises à la loi sur les fabriques, et le canton du Tessin, pour les employés des entreprises commerciales et industrielles et pour les ouvriers des boulangeries et des confiseries. Le canton de *Zurich* a en outre une loi sur les auberges du 31 mai 1895 et une ordonnance d'application du 18 août 1896, qui prévoit pour le personnel permanent des auberges et restaurants deux périodes de quatre jours de repos consécutifs pour remplacer le repos de 24 heures applicable tous les trois semaines. Les cantons de Lucerne, Bâle-Ville, Appenzell Rh.-Ext. et de Genève possèdent des lois identiques permettant au personnel des hôtels et restaurants de grouper les jours de congés qui n'ont pas pu être pris dans la période de travail intense.

*

Il résulte de ce qui précède, que la catégorie de travailleurs salariés la plus favorisée par ces lois spéciales est celle des employés de bureau et de commerce privés, pour laquelle des congés obligatoires sont établis en Autriche, en Finlande, en Italie, au Luxembourg, en Tchécoslovaquie et dans le canton du Tessin. Enfin, les femmes et les adolescents font l'objet de dispositions législatives spéciales en Grande-Bretagne, en Islande et dans le canton de Berne. Elle est d'ailleurs bien limitée dans le canton de Berne, puisqu'il suffit de payer les ouvrières aux pièces ou à l'heure pour les soustraire à l'application de la loi.

La question essentielle pour les congés ouvriers est, nous l'avons déjà dit, que le salaire ne soit pas interrompu pendant la période où le travail est suspendu. Or, toutes les lois dont nous avons parlé, sauf deux, stipulent expressément que les congés doivent être payés. D'autres questions se posent encore: l'inclusion ou la non-inclusion des dimanches et jours fériés dans le nombre des jours pour lesquels le salaire est dû; le calcul des salaires dans les cas de travail à la tâche; les suppléments de salaires; la date de paiement des salaires; toutes questions qui sont envisagées dans ces lois, mais que nous ne croyons pas devoir examiner dans la présente étude.

Une autre question très importante est celle de savoir si le salarié a le droit d'entreprendre un travail rétribué pendant la durée de son congé. Le congé se justifiant par la nécessité de donner au salarié un repos lui permettant de rétablir sa santé et sa capacité de travail, certains pays interdisent au salarié tout travail rétribué (Pologne, Tchécoslovaquie) sous peine de perdre le droit à son salaire ou à une partie de son salaire. Par contre, la loi finlandaise et la loi autrichienne sur les acteurs admettent la possibilité d'entreprendre un travail rétribué pendant le congé.

Enfin, pour terminer ces renseignements sur les dispositions légales concernant les congés, il faut citer encore que la Norvège et la Suède ont préparé des projets de loi tendant à instituer des vacances annuelles payées obligatoires pour les salariés des entreprises privées.

Mais, comme nous l'avons dit déjà pour ce qui concerne la Suisse, la pratique des congés des travailleurs ne résulte pas seulement de la législation. Les conventions collectives jouent souvent un rôle important, même dans les pays où il existe une législation, en ce qu'elles étendent le bénéfice des congés à des catégories de travailleurs qui ne sont pas visés par la loi et en ce qu'elles règlent certaines questions laissées en dehors de toute réglementation législative.

En Allemagne, d'après la publication du Ministère du travail, sur les 10.768 conventions collectives en vigueur en 1922, et qui s'appliquent à 890.237 établissements comprenant 14.260.000 ouvriers, le 80,1 % accordaient des congés annuels pour 92,7 % des travailleurs.

Il en est de même en Grande-Bretagne où l'on estime que plus de deux millions d'ouvriers jouissent de vacances payées de 3 à 12 jours par an.

Par contre, en France, si tous les employés des entreprises commerciales et les travailleurs non manuels des entreprises industrielles ont tous, en pratique, 8 à 15 jours de vacances, rares sont les ouvriers bénéficiant de cet avantage. Les conditions pénibles où se trouve le mouvement syndical à la suite des luttes intestines dans ce pays, sont sans aucun doute la conséquence de cette situation défavorable. Espérons que là aussi, il sera possible d'obtenir bientôt quelques jours de repos en faveur de tous ceux qui peinent durement à l'édification de la richesse publique. Déjà Monsieur Durafour, ministre du travail, a déposé un projet de loi en ce sens sur le bureau de la Chambre; le gouvernement, tout comme moi-même, a-t-il dit, désire que les travailleurs français puissent jouir, dès 1926, d'un repos bien gagné.

Ch. Schürch.



Le droit d'association en Suisse

I.

Le peuple suisse a jusqu'ici repoussé toutes les tentatives de limiter la liberté d'association. Quelle que soit la forme ou l'époque où se firent ces tentatives liberticides, toujours une forte majorité s'est trouvée dans le peuple pour le maintien des droits séculaires.

La base de ce droit d'association réside dans l'article 56 de la Constitution fédérale, qui dispose:

« Les citoyens ont le droit de former des associations, pourvu qu'il n'y ait dans le but de ces associations ou dans les moyens qu'elles emploient rien d'illécite ou de dangereux pour l'Etat. »

« Les lois cantonales statuent les mesures nécessaires à la répression des abus. »

*