

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 41 (1949)
Heft: 10

Artikel: Quelques remarques à propos de la législation sur les vacances payées
Autor: Liniger, Pierre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384625>

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: 18.02.2025

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

nales ne peuvent pas intervenir dès que des travailleurs sont licenciés dans l'une ou l'autre des entreprises. Il faut d'abord tenter, en coopération avec les bureaux de placement — l'assurance-chômage garantissant un revenu intermédiaire — de chercher un autre emploi. D'ailleurs, je suis persuadé, quant à moi, que l'application des méthodes que je viens d'esquisser doit permettre de prévenir une crise grave et un chômage massif.

Quelques remarques à propos de la législation sur les vacances payées

Par Pierre Liniger

C'est devenu un lieu commun que d'écrire que les lois sociales sont battues en brèche et que l'attitude patronale s'est considérablement raidie. Aussi, les lignes suivantes parues dans le *Journal des Associations patronales* du 29 juillet dernier n'ont-elles provoqué aucun étonnement :

« ...On peut dire que la législation sociale a pris une forme incohérente chez nous, spécialement en ce qui concerne les vacances payées obligatoires. Certes, on a appliqué avant de légiférer. On a même si bien appliqué qu'on se demande pourquoi on veut légiférer. En effet, depuis plus d'une décennie, la plupart des contrats collectifs ou ententes prévoient l'obligation de donner des vacances payées au personnel. Or, c'est le moment que certains cantons ont choisi pour intervenir en prenant des mesures de droit public. A l'origine de l'immixtion de ces autorités cantonales dans des relations de droit privé, on trouva, la plupart du temps, non pas la volonté de parfaire une œuvre sociale, mais surtout le désir de calmer une opposition politique extrémiste spéculant, avec raison du reste, sur la crainte qu'aurait la majorité de prendre courageusement position contre des projets dont les buts démagogiques faisaient passer à l'arrière-plan le progrès social. »

De telles vues témoignent indéniablement de la volonté de s'opposer par tous les moyens à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. La défense d'un profit patronal aussi élevé que possible apparaît clairement. Il n'en reste pas moins que le mouvement ouvrier doit vouer toute son attention à la législation sociale existante et ne pas cesser d'en améliorer les dispositions.

La question de la réglementation légale des vacances payées a déjà fait l'objet de plusieurs articles de la *Revue syndicale suisse*. La législation sociale, matière singulièrement vivante, plus vivante sans doute qu'aucune autre partie du droit positif, évolue rapide-

ment tout en se développant. C'est ainsi que l'excellente monographie de M. H.-P. Tschudi « Die Ferien im schweizerischen Arbeitsrecht » parue l'an dernier et qui analysait notamment les diverses lois cantonales sur les vacances payées est aujourd'hui légèrement incomplète sur ce point précis. Il y a quelques mois à peine, une loi sur les vacances payées a été promulguée dans le canton de Zurich. Cette nouvelle loi est à vrai dire inspirée de la loi bâloise du 12 février 1948, qui elle-même est une version moderne de la loi du 18 janvier. Que ces deux lois récentes constituent un réel progrès, cela est évident, mais elles ne sont pas, à notre avis, le « dernier cri » en matière de législation sur les vacances payées. Dans ces deux textes légaux, comme d'ailleurs dans presque toutes les dispositions cantonales sur les vacances payées, la durée des vacances est proportionnée à la durée des services. En d'autres termes, la durée des vacances repose sur le système de gradation. Or, la loi genevoise sur les vacances payées du 18 janvier 1947 a abandonné ce système.

Cette loi genevoise a été présentée dans le numéro de mars de la *Revue syndicale suisse* par M. Jean Treina. Nous aimerions montrer l'une de ses principales innovations et surtout pourquoi ses dispositions relatives à la durée des vacances nous paraissent infiniment judicieuses. Ajoutons que le Tribunal fédéral facilitera grandement notre travail.

La loi genevoise sur les vacances payées, comme nous tenterons de le démontrer plus loin, permet de définir avec une assez grande justesse la « ratio » d'une loi sur les vacances et, à contrario, aussi la « ratio » d'une convention collective dans ce domaine. Nous verrons que ces deux utiles instruments de l'amélioration du standard de vie des travailleurs, le contrat collectif et la loi sociale, loin de se faire une concurrence, peuvent fort bien se compléter l'un l'autre dans ce domaine des congés payés.

L'article 2 de la loi genevoise sur les vacances payées du 18 janvier 1947 déclare que « tout salarié qui, au service d'un employeur assujéti à la présente loi, est établi dans le canton de Genève ou réside exceptionnellement hors de ce territoire, ainsi que tout salarié qui, établi sur territoire genevois, est pour une longue durée au service, sur territoire genevois, d'un employeur hors de ce territoire a droit à des vacances annuelles payées de quatorze jours consécutifs au moins, dont douze jours ouvrables ».

Le système de gradation est donc simplement abandonné. Tous les salariés se voient donc accorder un minimum de deux semaines de vacances.

Sept associations patronales ne l'entendirent pas de cette oreille. Elles adressèrent un recours de droit public au Tribunal fédéral, concluant à l'annulation de la dite loi. Les recourantes s'en prenaient à plusieurs dispositions de la loi, notamment à cet article 2,

prétendant que sa réglementation allait beaucoup plus loin que la loi bâloise et que la durée des vacances était réglementée de façon tout à fait arbitraire. Les recourantes déclaraient donc implicitement que la durée des vacances devait se calculer selon la durée de l'activité salariée.

Le Conseil d'Etat genevois, invité à produire en cours d'instance une réponse, déclara sans ambages que le système de la gradation fréquemment employé était arbitraire du point de vue de l'hygiène et que la nécessité d'un repos annuel n'était pas proportionnelle, physiologiquement, à la durée des services chez le même employeur.

Le Tribunal fédéral allait entrer directement dans les vues de l'autorité exécutive genevoise. Dans son jugement du 25 septembre 1947, la Cour de droit public a déclaré entre autres: « Le Tribunal fédéral a jugé, le 22 janvier 1932, que la loi bâloise du 18 juin 1931 sur les vacances payées avait indéniablement été édictée dans l'intérêt général. Il en est de même de la loi genevoise. Elle contient des prescriptions de police destinées à protéger l'ordre et la santé publics. Il s'agit seulement de rechercher si la durée des vacances excède le temps de repos commandé par la sauvegarde de la santé publique. Tandis que la loi bâloise les gradue de six à douze jours ouvrables par an, la loi attaquée les fixe uniformément à douze jours ouvrables au moins. Or, si deux semaines de vacances par an ne franchissent pas les limites admissibles quand elles sont accordées à des employés qui ont plus de dix ans de service, on ne saurait juger différemment parce que le bénéfice en est assuré à tous les salariés, quelle que soit la durée de leurs services. 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 doit être de ce point de vue considérée comme raisonnable. Des prescriptions toujours plus nombreuses en font d'ailleurs un minimum... »

Comme on le voit, cet arrêté du Tribunal fédéral, qui date déjà de deux ans et sur lequel la critique juridique ne s'est pas suffisamment penchée à notre gré, apporte des considérations du plus haut intérêt. On peut dire que cette jurisprudence a désagréablement surpris le clan patronal, qui a grand-peine à s'habituer au fait que l'octroi de vacances ne dépend plus de sa volonté. La consécration d'une ancienne revendication ouvrière par notre plus haute autorité judiciaire, gardienne de nos constitutions cantonales, mérite d'être signalée.

Ainsi donc, le Tribunal fédéral constate que toute loi sur les vacances est édictée dans l'intérêt général parce que ses dispositions sont destinées à protéger la santé publique. C'est cette notion de santé publique, d'hygiène publique qui est à la base d'une loi sur les vacances, qui en est sa « ratio ». Il n'est pas question ici de

l'octroi d'un avantage d'ordre économique aux travailleurs; en d'autres termes, les vacances, « lorsqu'elles ne franchissent pas les limites admissibles », c'est-à-dire lorsque leur durée n'excède pas « le temps de repos commandé par la sauvegarde de la santé publique », ne rentrent pas dans le domaine des relations entre employeurs et employés, elles ressortent de celui de la santé publique. Dans ces conditions, l'intervention de l'Etat s'impose et, à notre avis, l'Etat a l'obligation d'intervenir s'il veut remplir l'une de ses fonctions essentielles, à savoir la sauvegarde de la santé publique.

L'Etat d'aujourd'hui veille à la sécurité des vieillards, il doit tout autant veiller à la santé des travailleurs. Il est évident que les vacances permettent d'assurer et de conserver la santé et celle-ci est indispensable aux travailleurs qui sont — et il ne faut jamais l'oublier — l'élément vivant et humain, l'élément le plus précieux de notre production. La capacité de notre production est certainement fonction de la santé des travailleurs.

Lorsqu'elles sont donc réduites à un minimum, les vacances n'ont pas d'autre but que de conserver la santé. A ce sujet, le Tribunal fédéral, quand il déclare qu'une « interruption de quatorze jours (dont deux dimanches) doit être considérée comme raisonnable » indique clairement que deux semaines de vacances sont un minimum, ce minimum indispensable à la santé de notre peuple.

Qu'on ne vienne pas dire qu'autrefois les vacances n'existaient pas et que les malades et les déficients étaient moins nombreux qu'aujourd'hui. Tout cela est sans fondement. La vie moderne a ses exigences, elle réclame une tension nerveuse accrue et le Tribunal fédéral n'est pas le dernier à constater aujourd'hui « l'intensité croissante du travail ». Les vacances répondent à un besoin uniquement physiologique et le devoir de l'Etat est de faire en sorte que tous les travailleurs jouissent de vacances afin de se reposer le corps et l'esprit.

La conception selon laquelle les vacances sont une récompense pour les services fournis durant un certain laps de temps est désuète, surannée. M. Armand Droz, conseiller national, qui fut le rapporteur français de la loi fédérale sur la durée du travail dans les exploitations de chemins de fer, a déclaré lors de la session de juin de l'an passé: « Nous devons combattre cette notion de considérer les vacances comme une récompense, alors qu'elles constituent une détente indispensable. »

C'est pourquoi tous les travailleurs doivent pouvoir prétendre à un *minimum* de vacances qui soit le même pour tous. Le Tribunal fédéral n'a-t-il pas dit: « Si deux semaines de vacances par an ne franchissent pas les limites admissibles quand elles sont accordées à des employés qui ont plus de dix ans de service, on ne saurait juger différemment parce que le bénéfice en est assuré à tous les salariés, quelle que soit la durée de leurs services. » Nous en arrivons

donc avec le Tribunal fédéral à la condamnation pure et simple du système de gradation dans une loi sur les vacances.

Plusieurs Etats accordent deux semaines de vacances à tous les salariés. On a pu dire que la loi genevoise sur les vacances payées était inspirée de la réglementation légale française des congés payés qui date de 1936. Il y a en effet une certaine similitude. Tous les travailleurs de France jouissent d'un minimum de douze jours de vacances. L'article 54 g du livre II du Code du travail de la République française accorde aux travailleurs, après un mois de travail effectif, « un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables ». La France a donc résolu le problème des vacances d'une façon qui est certainement heureuse.

La jurisprudence du Tribunal fédéral qui ressort de cet arrêt du 25 septembre 1947 peut servir de base et montrer le chemin à toutes les nouvelles dispositions légales sur la durée des vacances.

Si une loi sur les vacances tend à la sauvegarde de la santé publique, il en est autrement des contrats collectifs qui régissent les rapports entre employeurs et employés et qui, eux, peuvent compléter les dispositions légales et recourir dans ce cas au système de gradation. Ici, il peut être question d'avantages économiques et sociaux. Lorsqu'un minimum est assuré par une loi, les organisations professionnelles gardent un beau champ d'activité. Ainsi, dans ce domaine de la durée des vacances, la répartition des compétences entre l'Etat et les organisations professionnelles est précisée: à l'Etat est dévolue la fixation d'un minimum de vacances indispensable à la santé publique et aux organisations professionnelles le soin de compléter les dispositions légales. Arthur Steiner n'a-t-il pas déclaré au congrès de la F. O. M. H. de l'année dernière que la Confédération pouvait intervenir dans ce domaine s'il s'agissait d'assurer un minimum à chacun et de le garantir en cas d'échec des contrats collectifs?

Nous devons ajouter que l'ouvrage de M. Tschudi que nous avons cité plus haut contient de nombreux postulats. M. Jean Treina a pu dire que plusieurs des vœux de l'auteur bâlois étaient réalisés dans la législation genevoise. M. Tschudi s'est élevé contre les dispositions de droit public qui accordent des vacances plus longues aux salariés d'un certain âge, car de telles dispositions risquent d'inciter les employeurs à se débarrasser prématurément de leur personnel âgé.

De nombreuses raisons militent donc en faveur de l'octroi de deux semaines de vacances à tous les salariés.

On sait que le projet de loi fédérale sur la protection des travailleurs qui sera soumis prochainement à l'examen des grandes associations professionnelles comprend des dispositions sur les va-

cances payées obligatoires. Le système de gradation est malheureusement conservé; les vacances sont graduées, en effet, de six à douze jours par an selon les années de service. Il serait infiniment souhaitable qu'elles soient fixées uniformément à douze jours ouvrables pour des motifs juridiques et sociaux.

La jurisprudence du Tribunal fédéral, répétons-le, doit guider le législateur et l'inspirer. Le mouvement ouvrier se voit ainsi renforcé par une haute opinion, ce qui prouve une fois de plus que l'intérêt de la classe ouvrière coïncide avec l'intérêt supérieur du pays.

Le patronat et ses porte-parole, semble-t-il, ne se rendent pas compte ou ne veulent pas voir qu'une législation sur les vacances est dans l'intérêt même de la santé de notre peuple et, partant, de notre économie nationale.

Trente ans de l'Organisation internationale du travail (1919—1949)

Par *G. Koulischer*, docteur ès sciences politiques

Il y a trente ans fut fondée, par les auteurs des traités de paix qui mirent une fin provisoire à la première guerre mondiale, l'Organisation internationale du travail. Les traités de Versailles, de Saint-Germain et de Trianon se sont effondrés depuis. La Société des nations elle-même ne leur a pas survécu. Seule, l'Organisation internationale du travail a su se maintenir, à travers toutes les crises et en dépit de la deuxième guerre mondiale.

Non seulement, d'ailleurs, a-t-elle su se maintenir. Elle a étendu son action. Après avoir marqué d'un sceau indélébile l'évolution sociale des trente dernières années, elle s'est adaptée aux nécessités nouvelles d'un monde bouleversé. Elle est devenue indispensable et irremplaçable.

Ce succès extraordinaire mérite quelque réflexion. Les dates anniversaires sont propices à ce genre de bilans. Penchons-nous donc quelques instants sur les origines de l'organisation et sur ses réalisations. Et essayons, aussi, d'entrevoir quel est le rôle qui lui est dévolu désormais.

Les origines et la doctrine

L'O. I. T. a une double origine. C'est là un des premiers éléments de son succès.

Elle a puisé aux deux grands courants d'idées « avancées » qui ont marqué la fin du XIX^e et le début de notre siècle: celui des