

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 37 (1945)
Heft: 6

Artikel: La loi bâloise sur les vacances
Autor: Tschudi, H.-P.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384433>

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: 02.02.2025

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

La loi bâloise sur les vacances.

Par M. le Dr *H.-P. Tschudi*.

En 1931, le peuple bâlois a accepté une loi prévoyant l'octroi de vacances payées. Jusqu'à maintenant, c'est en Suisse la seule loi existant en la matière. Seuls les cantons du Tessin et du Valais ont inséré dans la législation du travail une disposition relative aux vacances payées.

La loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers — qui contiendra également des clauses relatives aux vacances — étant actuellement en discussion, il nous semble intéressant d'exposer ici les expériences que l'application de la loi bâloise a permis de faire. Cet examen pourrait peut-être contribuer à empêcher un renouvellement des quelques erreurs commises à Bâle, lesquelles ne sont apparues qu'à la longue. La revision partielle à laquelle le canton de Bâle-Ville a procédé récemment a d'ailleurs permis de corriger les principales des lacunes constatées.

I.

La loi bâloise a pour objet d'assurer à tous les salariés des vacances payées. Elle est donc applicable à toutes les personnes liées par un contrat de service. Elle se distingue des autres lois de protection ouvrière en ce sens que son application n'est pas limitée à certaines catégories de salariés. Les employés des catégories supérieures, qui ne sont généralement pas soumis à la législation sociale, lui sont assujettis.

Le droit aux vacances varie selon la durée des rapports de service. Il est de six jours ouvrables pendant les cinq premières années de service, de dix jours de la sixième à la dixième année et de douze jours ouvrables à partir de la douzième année. Les apprentis et les jeunes gens de moins de 18 ans ont droit à douze jours ouvrables (également pendant l'année où ils atteignent l'âge de 18 ans). Le droit aux vacances est acquis dès l'accomplissement de la première année de service dans l'entreprise. Les apprentis et les jeunes gens de moins de 18 ans, par contre, ont droit aux vacances légales après trois mois de service déjà. La date des vacances est fixée par l'employeur, qui tient compte autant que possible des désirs des employés. Les vacances doivent être prises en une fois, en deux fois au maximum. Lorsque des raisons particulières le justifient et que les deux parties sont d'accord, la moitié des vacances peut être répartie entre plusieurs jours isolés. Pour les jeunes gens et les apprentis, l'autorisation de l'inspecteur de l'industrie est nécessaire. Pendant la durée des vacances, le salarié a droit au salaire normal,

y compris les allocations régulières. L'indemnité de vacances servies aux ouvriers qui travaillent à la tâche est fixée sur la base du salaire moyen des trois mois qui précèdent les vacances. Lorsque le salaire est payé partiellement en nature, l'intéressé touche, outre le salaire en espèces, une indemnité de 3 à 5 fr. par jour. Les apprentis reçoivent également une indemnité minimum, même lorsqu'ils ne sont pas logés et nourris par le patron. Des dispositions spéciales règlent le droit aux vacances des salariés qui ont dû interrompre leur travail par suite de service militaire, de maladie, d'accident ou pour d'autres raisons.

II.

Bien que le législateur ait veillé à ce que le champ d'application de la loi fût aussi étendu que possible, cette intention n'a pu être réalisée entièrement. Une expertise du Département de justice et police du 8 octobre 1929 est arrivée à la conclusion que la législation cantonale relative à la protection du travail ne peut empiéter sur le domaine de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. En conséquence, les entreprises industrielles ne sont pas tenues d'appliquer la loi cantonale. Seuls les apprentis de fabrique lui sont assujettis, les autorités fédérales estimant que les dispositions relatives à la protection des apprentis peuvent être étendues aux fabriques.

Il est donc extrêmement regrettable que, malgré la loi, les ouvriers de fabrique n'aient pas un droit légal aux vacances payées. En effet, c'est dans l'industrie que la cadence du travail s'est accrue le plus fortement et que des vacances légales sont le plus nécessaires. Le besoin de vacances est plus fortement ressenti dans l'industrie que dans le commerce et les arts et métiers, notamment parce que les conditions de travail (poussières, humidité, fortes variations de la température, etc.) y sont moins favorables. Il importe également de tenir compte du fait que les entreprises industrielles occupent un nombre assez élevé de jeunes gens. Il n'est pas besoin d'insister sur la nécessité d'accorder des vacances à des adolescents dont la croissance n'est pas encore achevée. En outre, il faut relever que, d'une manière générale, l'industrie dispose de possibilités financières plus grandes que le commerce et les arts et métiers. Il est donc inéquitable de leur imposer l'obligation de payer des vacances alors que les entreprises industrielles n'y sont pas tenues.

Ces considérations d'ordre matériel rendent donc désirable l'application de la loi à l'industrie. Mais ce n'est possible qu'à la condition de renoncer à la conception selon laquelle aucune loi cantonale ne peut empiéter sur le domaine de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. Cependant, divers auteurs, notamment le Dr Wolf et le Dr A. Gysin (*Arbeitsrecht*, p. 128) sont d'avis que les dispositions cantonales relatives aux vacances doivent être ap-

pliquées aux ouvriers de fabrique. La loi fédérale sur le travail dans les fabriques ne fait aucune mention des vacances. Il est vrai qu'au moment où cette loi a été mise en vigueur, le problème des vacances n'était pas aussi urgent qu'aujourd'hui. Le législateur fédéral n'ayant résolu ce problème ni dans un sens positif ni dans un sens négatif, le canton nous semble en droit de légiférer en la matière. Quoi qu'il en soit, on ne voit pas pourquoi la législation cantonale sur les vacances, qui est dans l'intérêt le plus évident des travailleurs, serait contraire aux dispositions de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques.

Partant de ces considérations, le Conseil d'Etat de Bâle-Ville a proposé une revision de la loi assujettissant expressément les entreprises industrielles. Le 29 juin 1944, le Grand Conseil a ratifié cet amendement à une forte majorité. Seuls quelques représentants des partis de droite se sont opposés à cette modification. Cependant, certains que le peuple accepterait la revision à une aussi forte majorité que le parlement, ils n'ont pas demandé le referendum. En revanche, quelques grandes entreprises ont déposé un recours de droit public au Tribunal fédéral et un recours administratif au Conseil fédéral; ces deux instances ne se sont pas encore prononcées. En attendant, les ouvriers de fabrique du canton de Bâle-Ville n'ont pas encore un droit légal à des vacances.

Les difficultés auxquelles se heurte le canton dans ce domaine démontrent qu'une loi fédérale sur les vacances est une nécessité. Une réglementation fédérale est d'ailleurs préférable à des lois cantonales, ne serait-ce que pour prévenir le « dumping social ». Les dispositions fédérales relatives aux vacances ne doivent pas se limiter, comme le prévoit la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers, à ces deux secteurs de l'économie, sans quoi on enregistrerait, dans tous les cantons, la même situation qu'à Bâle. Les dispositions relatives aux vacances de la dite loi doivent être applicables également aux ouvriers des fabriques.

III.

Jusqu'à maintenant, le droit aux vacances n'est reconnu qu'aux salariés au service d'une entreprise depuis un an au moins. Cette réglementation se fonde sur la conception selon laquelle les vacances sont en quelque sorte une récompense pour des services de longue durée. De même, le législateur a voulu que l'employeur qui doit supporter la charge que représentent les vacances ait l'assurance de retirer préalablement un avantage certain des services du salarié.

Cependant, dans les professions où l'engagement est en général de courte durée, dans le bâtiment en particulier, les ouvriers, la plupart du temps, n'ont pas de vacances. Il arrive même que certaines entreprises licencient systématiquement leurs ouvriers après neuf, dix ou onze mois de service pour éviter de leur payer des vacances. Non seulement ces derniers sont frustrés de ce droit, mais

encore ils perdent leur emploi. Dans l'exposé des motifs de sa proposition de revision, le Conseil d'Etat rappela que la loi avait eu pour effet de réduire le nombre des contrats d'engagement d'un an. Il va sans dire que cet état de choses a provoqué un gros mécontentement parmi les travailleurs du bâtiment et les ouvriers saisonniers dont les contrats d'engagement sont généralement inférieurs à un an.

Afin de parer à ces inconvénients, la loi fut complétée, le 14 février 1941, par une disposition prévoyant l'institution de caisses de vacances. Les associations d'employeurs et de salariés ont la faculté de créer des caisses de compensation pour les indemnités de vacances. Ces dernières ne sont plus payées par l'employeur, mais par la caisse. Les fonds nécessaires sont versés par les patrons affiliés à la caisse. La cotisation est fixée en pour-cent de la somme des salaires versés. Les employeurs ne payant plus eux-mêmes les vacances, ne sont plus tentés de licencier leurs ouvriers avant qu'ils aient droit aux vacances. La caisse de vacances constitue sans conteste la meilleure méthode dans les professions où la durée d'engagement est généralement de courte durée.

Cependant, bien que la loi ait été promulguée il y a quatre ans déjà, aucune caisse de vacances n'a encore été constituée. Il semble toutefois que les employeurs renoncent progressivement à leur opposition. L'Association suisse des entrepreneurs et la Fédération suisse des ouvriers du bois et du bâtiment sont convenues de créer une caisse de vacances. Il semble donc que cette méthode s'imposera très prochainement dans le canton de Bâle-Ville également.

A notre avis, une loi fédérale sur les vacances doit prévoir le système des caisses de vacances. Relevons cependant que ce dernier n'est pas nécessaire dans les professions où la durée de l'engagement est généralement longue. Il ne ferait que provoquer des frais d'administration inutiles. En revanche, l'application de cette méthode est indispensable dans les branches où les rapports de service sont généralement de courte durée (travail saisonnier, etc.). C'est la seule manière d'assurer aux travailleurs les vacances auxquelles ils ont droit.

IV.

Les employeurs ayant négligé de recourir au système des caisses de vacances, le Conseil d'Etat de Bâle-Ville s'est vu obligé de proposer un autre moyen pour empêcher que la loi sur les vacances ne soit tournée. Il a déposé un projet de loi ramenant à un mois le délai de carence afin que tous les travailleurs puissent bénéficier de vacances proportionnelles à la durée de l'emploi. Le droit aux vacances étant de six jours ouvrables à l'expiration de la première année de service, il pourrait être d'une demi-journée après un mois d'engagement. De cette manière, les employeurs, obligés d'accorder les vacances correspondant à la durée du contrat, n'auraient plus

aucun intérêt à licencier leurs employés. En effet, il est indifférent, pour une entreprise, d'accorder six jours de vacances à un ouvrier à son service depuis un an ou deux fois trois jours à deux ouvriers dont chacun a travaillé six mois par exemple. Les charges financières sont les mêmes. Lors de l'examen du projet, la commission du Grand Conseil a fait observer que, dans ces conditions, même l'engagement à titre provisoire donnerait droit à des vacances. Comme on le sait, le système de la période d'essai est appliqué de manière plus ou moins générale dans le commerce. On ne saurait donc admettre qu'un employé engagé pour un mois à titre d'essai et dont le travail n'a pas donné satisfaction ait droit à une demi-journée de vacances. La commission proposa donc de porter à deux mois la période de carence. Le Grand Conseil se rallia à cet amendement. Le fait que cette modification essentielle de la loi sur les vacances a été acceptée sans opposition montre bien que les employeurs comprennent mieux la nécessité des vacances payées. Les emplois saisonniers étant généralement supérieurs à deux mois, dans le bâtiment aussi, on peut penser que désormais tous les travailleurs bénéficieront de vacances d'une durée proportionnelle à celle des rapports de service. La diminution du délai de carence constitue donc un progrès important.

Toutefois, cette solution n'est pas encore entièrement satisfaisante. On ne saurait prétendre que le fait de verser aux travailleurs occupés dans les branches où la durée de l'emploi est généralement courte, le salaire d'une à deux journées de travail leur assure de véritables vacances. Dans ces branches, la création de vacances est indispensable. Ces indemnités, au lieu d'être versées à la fin de chaque période de travail, seront accumulées pour permettre aux intéressés de jouir de vacances complètes une fois par an. De cette manière, les salariés de ces branches seront assimilés à ceux des autres professions. La réduction du délai de carence ne laissera pas d'atténuer sensiblement l'opposition à laquelle les caisses de compensation pour indemnités de vacances se sont heurtées jusqu'à maintenant. Désormais, l'employeur doit payer cette indemnité également pour le personnel occupé pendant une courte période seulement. Il ne peut plus espérer se libérer de cette obligation en changeant souvent de personnel. Le fait de verser cette indemnité à la caisse de vacances au lieu de la payer directement aux intéressés à la fin de chaque période d'emploi n'implique aucune augmentation des dépenses. Les employeurs semblent admettre aujourd'hui que cette méthode est la plus rationnelle; il est donc probable qu'elle pourra être introduite prochainement dans le bâtiment. La diminution du délai de carence facilitera cette évolution.

*

La tradition veut que les méthodes nouvelles soient expérimentées tout d'abord dans les cantons. La Confédération ne les applique que si elles ont fait leurs preuves. Le canton de Bâle-Ville

a fait, dans le domaine des vacances, une expérience satisfaisante. Rien n'empêche plus la Confédération de mettre sur pied une loi fédérale sur les vacances payées, prévoyant notamment les dispositions suivantes:

1. La loi doit être applicable autant que possible à toutes les catégories de salariés.
2. La période d'engagement donnant droit aux vacances doit être ramenée à un minimum.
3. Des caisses de compensation pour indemnités de vacances doivent être créées dans toutes les branches où les changements d'emploi sont fréquents.

De la réforme du contrat de travail.

Par le D^r E. Schweingruber, Aarberg.

En liaison avec les postulats relatifs au développement de la protection ouvrière (Höppli), à la création d'un office des salaires (Baumgartner), à la communauté professionnelle (Robert), à la revision de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques et de la loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers (Leuenberger) — comme aussi en corrélation avec les autres motions et postulats concernant les rapports entre employeurs et travailleurs (réd.) — la *réforme du droit régissant le contrat de travail*, y compris la partie de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques qui ressortit au droit privé, mérite la plus grande attention. Par réforme, nous entendons une revision de la législation en vigueur — du Code des obligations et de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques — sur la base des expériences faites et conformément aux conceptions actuelles. Nous n'envisageons *pas d'innovations fondamentales* qui, si elles sont possibles, supposent une situation politique et économique entièrement différente.

1. Il s'agit tout d'abord de tenir compte des trente ans d'expériences dont nous disposons dans le domaine de la jurisprudence. Pendant cette période, les tribunaux ont résolu progressivement bien des problèmes que le droit actuel laisse en suspens. D'autres questions restent contestées; cependant, on a maintenant une connaissance si précise de leurs conséquences pratiques que le législateur est en mesure de se prononcer entre plusieurs solutions. Une loi fondée sur la jurisprudence en matière de contrat de travail créerait *plus de sécurité et de clarté*. Mais elle ne ferait que confirmer le statu quo; le progrès actuel réalisé ne serait