

Durée des vacances

Revue syndicale suisse

Organe de
l'Union syndicale suisse

Parait six fois par an

Décembre 1984
N° 6 – 76^e année

La Revue syndicale suisse

Paraît six fois par an

Rédactrice responsable *Ruth Dreifuss*
Monbijoustrasse 61, 3007 Berne
Téléphone (031) 45 56 67

Abonnement

Le montant de l'abonnement est de 30 fr. par année pour la Suisse (15 fr. pour les membres des fédérations affiliées), 35 fr. pour l'étranger.

Prix du numéro: 5 fr.

S'adresser à l'administration de la *Revue syndicale suisse*, case postale 64, 3000 Berne 23. Compte de chèques postaux 30-2526.

Sommaire

Dans les urnes, la plage! (Ruth Dreifuss)	177
Lois et conventions collectives: un pas de deux.	184
Lame de fond internationale	188
– Le bilan de l'OIT	189
– Convention concernant les congés annuels payés	197
Comment vivent-ils leurs vacances?	204
Procédures de consultation fédérale	207

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^{octies} (nouveau)

¹ 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.

² Sont réservées les réglementations cantonales plus avantageuses pour le travailleur.

Disposition transitoire

Les règles prévues à l'article 34^{octies} 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^{er} 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^e mois (du 3^e 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 désécurisés 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^{er} 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 obligations² est modifié comme il suit:

Art. 329a, 1^{er} et 2^e al.

¹ 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.

² *Abrogé*

Art. 329b, 4^e al.

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

Art. 329c, 1^{er} al.

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

Art. 329^e

Abrogé

Art. 345a, 3^e al.

³ 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^{er} al.

¹ 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^e et 3^e alinéas (salaire afférent aux vacances):

.....

Art. 362, 1^{er} al.

¹ 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^{er} alinéa (salaire afférent aux vacances);

.....

II

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.*

² RS 220

*Le référendum n'ayant pas été demandé, la réforme est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1984

Lois et conventions collectives

Un pas de deux

Que les salariés puissent bénéficier de vacances payées, cette idée est une idée (presque) neuve... Pour que les travailleurs commencent à en rêver, pour qu'ils osent l'inscrire parmi leurs revendications, il fallait d'abord réaliser des conditions de survie, des horaires quotidiens permettant de reconstituer ses forces, des assurances contre la faim et la misère provoquées par la maladie, l'invalidité ou la vieillesse. Pendant les premières décennies de l'industrialisation, les vacances sont restées un pur privilège, accessible à une minorité. Le tourisme pourtant était déjà né. Des palaces se construisaient dans les villes d'eau et les stations de montagne, mais ils restaient réservés aux «happy few». Aux yeux de leur clientèle, ce n'était certainement pas le moindre de leurs charmes.

Le droit à l'oisiveté n'existait pas pour les travailleurs. Seules les fêtes religieuses permettaient de dételer pour un jour ou deux, périodiquement. Le reste du temps, la hantise d'être privé de travail obnubilait tout rêve de farniente, le transformait en cauchemar. Et disciplinait les derniers prolétaires qui avaient encore tendance à fêter «Saint Lundi».

Au tournant du siècle

Rien d'étonnant à ce que les premiers pas, en matière de congés payés, n'aient été entrepris qu'au tournant du siècle. En tant qu'employeur, la Confédération avait joué un rôle de pionnier, en instituant dès 1879 la première disposition légale sur les vacances en faveur du personnel de l'administration fédérale. En 1902, elle en étendait le bénéfice aux cheminots et aux collaborateurs des entreprises de transports.

En 1908, le Canton de Berne fixa un droit minimum aux vacances pour les travailleuses. Comme en d'autres occasions, une mesure de protection en faveur d'un groupe particulièrement vulnérable allait servir de modèle à une mesure socialement et médicalement indispensable pour tous. La protection des femmes et des jeunes a ainsi souvent été le banc d'essai de la législation sociale en faveur de l'ensemble des travailleurs. Mais c'est d'abord, et principalement, à travers les conventions collectives de travail que les vacances entrent peu à peu dans les mœurs. En 1910, selon les statistiques des fabriques, environ 26 000 des 330 000 ouvriers connaissent des vacances: 8% de l'effectif. Pour 15 000 d'entre eux, on sait que le congé était de 1 à 6 jours. On sait également que 800 au moins ne recevaient pas de salaire complet pendant l'interruption de travail.

Jusqu'en 1926, la proportion d'ouvriers bénéficiant d'un congé passe de 8 à 42%, mais il ne s'agit pas toujours d'une semaine complète qui serait ainsi accordée.

Comme Berne l'avait fait 22 ans auparavant pour les femmes, la Confédération légifère en 1930 en faveur des apprentis. La voie était ainsi ouverte pour les premières lois garantissant à tous les travailleurs un minimum de congés payés: des lois cantonales d'abord.

Les années 30 et 40: le droit aux vacances s'étend

Trois cantons jouèrent les avant-gardes, dans les années 30: Bâle-Ville en 1931, Valais en 1933 et Tessin en 1936. C'était l'époque où, en France voisine, le Front populaire instituait d'un coup les congés payés à l'échelle du pays et lançait des millions de travailleurs à la découverte des paysages et à la conquête des loisirs.

Les conventions collectives garantissant des vacances devinrent toujours plus nombreuses. En 1937, deux tiers des travailleurs de l'industrie y avaient droit: la moitié cependant ne pouvait compter que sur une interruption de 1 à 6 jours, et 7% devaient encore renoncer, pendant cette période de repos, à une partie du salaire.

Cette fameuse année 1937, avec la conclusion de la convention dite de la paix du travail, allait permettre un nouveau saut quant au nombre de travailleurs bénéficiant de vacances. Mais l'éventail des solutions continuait à s'ouvrir entre les diverses branches économiques: dans l'industrie des machines, près de la moitié du personnel avait plus d'une semaine de vacances, dans l'horlogerie par contre, industrie plus féminine, moins de 5% dépassaient 6 jours de congé. Et si l'industrie alimentaire octroyait des vacances à 72% de ses salariés, la broderie accordait à moins de 30% de son personnel un droit limité, pour certains des «heureux bénéficiaires», à moins de 4 jours par an.

L'après-guerre: L'exception devient la règle

La tendance des cantons à légiférer en matière de vacances payées, interrompue par la guerre, reprend immédiatement après: sept cantons introduisent ce droit dans les années 40. Cette revendication était aussi un thème dominant des conflits du travail de l'après-guerre. Si en 1944 82% des salariés de l'industrie ont l'expérience de congés payés, cette proportion atteindra 94% des ouvriers et 97% des employés en 1955. Dix ans plus tard, chacun, pratiquement, en bénéficiera.

Trois cantons allaient encore suivre entre 1950 et 1955, alors que les cantons précurseurs revisaient déjà à la hausse des lois vieilles de vingt ans: le droit à trois semaines de vacances fait son apparition à Genève (pour tous les travailleurs), Zurich, Glaris et Bâle-Ville (en fonction des années de service), Neuchâtel (en fonction de l'âge). Cinq cantons accordent également trois semaines aux jeunes travailleurs et les apprentis bénéficient dans la majorité des cantons d'un droit supérieur à celui dont jouissent les travailleurs.

Une douzaine de cantons cependant ne possèdent encore aucune prescription sur les vacances des travailleurs, et plusieurs autres en fixent le minimum à une semaine. Quatre des législations cantonales (Glaris, Tessin, Zoug et Soleure) acceptent que des conventions collectives de travail restent en deçà des normes légales.

La Confédération s'en mêle

C'est finalement en 1966 que la Confédération légifère en la matière en introduisant dans le Code des obligations, à l'occasion d'une révision de la Loi sur le travail, un droit à 2 semaines de vacances pour tous les salariés ayant des contrats de droit privé, à 3 semaines pour les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 19 ans et pour les apprentis jusqu'à l'âge de 20 ans. Contre l'avis du Conseil fédéral, le Parlement laisse aux cantons la possibilité d'ajouter une semaine aux normes minimales du droit fédéral, pour éviter que des cantons soient obligés de revenir en arrière. Dans ces cantons, la bataille politique et juridique pour l'introduction d'un minimum légal de trois ou quatre semaines a été particulièrement vive et un ukase de Berne aurait provoqué une crise sérieuse.

Cette latitude cantonale concédée bon gré mal gré aux cantons progressistes allait peu à peu être utilisée par les autres: jusqu'à l'an passé, seuls deux cantons (Uri et Grisons) avaient maintenu sur leur territoire le minimum fédéral pour les travailleurs adultes, Fribourg et Vaud étant les seuls à ne garantir que trois semaines aux jeunes travailleurs.

A partir du moment où un droit aux vacances existait de par la loi, les négociations allaient se concentrer sur une prolongation de leur durée, soit au bénéfice de tous les travailleurs, soit en fonction de l'âge ou de l'ancienneté. L'OFIAMT, à travers l'examen régulier des principales conventions de travail, constate l'évolution suivante:

Droit aux vacances maximal des travailleurs adultes, d'après les conventions collectives de travail

Année	Nombre de conventions	Répartition des réglementations selon le nombre de semaines de vacances, en %								
		2	2½	3	3½	4	4½	5	5½	6
1962	434	0,5	20,5	64,7	3,2	10,6	—	0,5	—	—
1970	396	—	—	23,2	13,6	62,9	0,3	—	—	—
1974	293	—	—	8,2	9,5	75,1	—	7,2	—	—
1979	284	—	—	1,8	3,2	77,1	0,7	16,5	—	0,7
1983	286	—	—	—	—	18,5	2,8	75,9	0,3	2,5

L'évolution est semblable dans les services publics. C'est depuis 1981 que les employés de la Confédération ont au moins quatre semaines de vacances, cinq à partir de 50 ans et six dès 60 ans révolus. Dans 20 cantons et dans la plupart des communes, le minimum de quatre semaines était acquis dès l'engagement, en 1984 déjà.

Le mouvement vers la généralisation des quatre semaines de vacances pour tous et de la cinquième semaine à partir de 50 ou de 55 ans, et/ou d'une vingtaine d'années dans la même entreprise, connut ainsi une accélération remarquable entre 1978 et 1983. La sixième semaine de vacances commença à entrer dans les faits au cours de la même période. Qui est aussi celle de la campagne de l'initiative «pour une extension de la durée des vacances payées»!

En conclusion

L'histoire des vacances est exemplaire: elle montre la complémentarité des démarches légales et des batailles politiques d'une part, des négociations et des luttes syndicales d'autre part. Aucune de ces batailles politiques n'a vidé de sens les conventions collectives de travail. Il a fallu, périodiquement, que la loi généralise pour tous ce que les travailleurs organisés avaient obtenus. Mais il convient de se rappeler que la loi a anticipé le mouvement vers les vacances en intervenant pour protéger des travailleurs particulièrement vulnérables: jeunes et femmes. Nous sommes aujourd'hui de nouveau à un moment charnière. D'une part, la loi fédérale a joué son rôle de voiture balai en généralisant les 4 semaines pour tous. Elle a rempli son rôle de protectrice des apprentis et des jeunes travailleurs en leur assurant, jusqu'à l'âge de 20 ans, 5 semaines de vacances.

Pour finir l'ouvrage, il faut que la loi reconnaisse que les travailleurs de plus de quarante ans ont également besoin de la cinquième semaine de vacances. Et il faut que les cantons puissent continuer à jouer le rôle qui a été le leur de 1931 (première législation cantonale générale – Bâle Ville) jusqu'à 1982 (date à laquelle le canton d'Obwald a utilisé sa compétence d'ajouter une semaine aux minimums fédéraux). Au cours de ce demi-siècle, aucun dommage – bien au contraire – n'est né de cette compétence cantonale.

Documents:

Message à l'appui du projet de loi sur le travail (FF 1960 II pages 993 à 1003)

Message concernant la révision des titres dixièmes et dixième bis du code des obligations (du contrat de travail) du 25 août 1967 (FF 1967 II pages 359 à 361)

Message concernant l'initiative populaire «pour une extension de la durée des vacances payées» et la révision de la réglementation des vacances dans le code des obligations, du 27 septembre 1982 (FF 1982 III, page 177)

Vie économique, juillet 1960, pages 302 et suivantes

Vie économique, 91^e supplément, Berne 1979

Vie économique, 95^e supplément, Berne 1983

Lame de fond internationale

Comme tous les petits pays dont le développement économique repose sur d'intenses échanges avec l'extérieur, la Suisse a un intérêt majeur à l'harmonisation internationale des conditions de travail. Que la concurrence entre les économies nationales joue sur la qualité, la fiabilité, sur l'adaptation aux marchés lointains, sur le service après vente, sur la stabilité intérieure, sur la capacité de financement, etc., la Suisse peut tenir son rang. Même si le travail y était payé nettement plus cher – ce qui n'est pas le cas – que dans les autres pays industrialisés. La Suisse n'est donc pas condamnée à suivre, en traînant les pieds, les progrès sociaux réalisés ailleurs; il n'en reste pas moins qu'elle doit veiller à ne pas faire trop longtemps cavalier seul.

Au début du siècle, au moment du démarrage économique de notre pays, la Suisse témoignait de dynamisme dans deux domaines. Elle ne craignait pas d'assumer un rôle de pionnière dans la législation du travail; ni de jouer un rôle déterminant dans la création de l'Organisation internationale du travail et dans les efforts de créer un droit international. Malheureusement, ce dynamisme s'est progressivement enlisé; manque de volonté politique, contraintes de la structure fédéraliste, retard dans le développement social se sont conjugués pour freiner la participation de la Suisse à la création d'une «paix du travail» internationale.

C'est ainsi que la Suisse, pays de vacances (au sens d'une de nos principales industries), est restée sur la touche lorsque l'Organisation internationale du travail a entrepris, à trois reprises, de fixer pour l'ensemble des pays du monde des normes minimales en matière de vacances payées: 6 jours ouvrables par an selon la convention de 1936, 2 semaines par an selon celle de 1954, 3 semaines par an selon celle de 1970. Aucune de ces conventions n'a pu être ratifiée par la Suisse, car elle ne garantissait pas à chaque salarié ce minimum.

L'initiative «pour une extension de la durée des vacances payées», lancée en 1978 par l'Union syndicale suisse et le Parti socialiste suisse, se situait dans l'esprit et respectait la lettre de la Convention de 1970 (voir le libellé de la Convention en page 197). Grâce à l'impulsion donnée ainsi au législateur, la Suisse pourra enfin faire partie de la communauté des nations qui se sont engagées à respecter cette norme internationale.

En juin 1984, la Conférence internationale du Travail a fait le bilan de l'évolution du droit aux congés payés, grâce aux rapports présentés par 142 pays. C'est en effet un élément important du mécanisme de contrôle de l'OIT, que l'examen périodique auprès de tous les Etats – qu'ils aient ou non ratifié une convention donnée – de la législation et de la pratique dans le domaine concerné. Un comité d'experts indépendants fait la synthèse et le commentaire des rapports reçus. L'étude de 1984 permet de placer la discussion qui se déroule actuellement en Suisse dans un cadre plus large.

La comparaison internationale confirme que la Suisse, grâce à l'initiative syndicale et socialiste, est en train de reprendre sa place parmi les pays qui garantissent quatre semaines ou plus de vacances. Ces pays représentent le quart des Etats-membres de l'OIT, principalement les pays industrialisés. Il n'en reste pas moins que, à cause de la longueur de la semaine de travail, le salarié suisse continue à travailler environ 200 heures de plus par an que ses collègues européens. L'équivalent de plus de 4 semaines de travail par an!

Au niveau européen – et c'est là que se trouvent nos principaux clients et concurrents – la Suisse fait bande à part, en hésitant à ratifier la Charte sociale. Cependant, même la législation sur les vacances antérieure à la révision de 1983 satisfaisait déjà l'obligation faite aux parties contractantes de garantir à tous les travailleurs deux semaines au moins de vacances payées.

Le Conseil des Communautés européennes, dont la Suisse n'est pas membre, recommandait en 1975 aux Etats Membres de prendre des mesures pour réaliser à la fois le principe de la semaine de 40 heures et celui des quatre semaines de vacances annuelles. Selon le «rapport sur le développement social en 1979», les deux principes avaient été généralement adoptés dans la plupart des Etats Membres. Des vacances de cinq ou de six semaines y étaient prévues dans de nombreuses conventions collectives de travail.

Des extraits du rapport de l'OIT* permettent de replacer l'enjeu de la votation du 10 mars 1985 dans l'évolution des autres pays. Une mise en perspective utile:

Le bilan de l'OIT

Evolution générale

Les congés annuels payés sont un domaine où les choses ont considérablement évolué au cours des cinquante dernières années. Les chiffres qui suivent donnent une idée du chemin parcouru. En 1934, douze pays seulement avaient une législation sur les congés applicable aux ouvriers et aux employés en général et la durée minimum du congé était de quatre jours dans trois d'entre eux, d'une semaine dans six autres et de deux semaines dans les trois derniers. Aujourd'hui, une telle législation existe dans la très grande majorité des Etats Membres de l'OIT; par ailleurs, pour les Etats Membres au sujet desquels des informations étaient disponibles, la durée minimum du congé n'était inférieure à deux semaines que

* BIT, Genève, 1984: Le temps de travail; réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés: Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ISBN 92-2-203440-6 et ISSN 025/-3218

dans 10 pour cent environ des pays et elle était d'au moins deux semaines dans quelque 45 pour cent, d'au moins trois semaines dans quelque 20 pour cent et de quatre semaines ou plus dans quelque 25 pour cent.

Lois et conventions

Au plan national, l'application par voie de législation est de loin la plus répandue et rares sont aujourd'hui les pays qui n'ont pas encore de législation de base sur les congés payés. Très souvent, le droit au congé, sa durée minimum, la période de service ouvrant droit au congé ou quelque autre point essentiel sont déterminés par un texte de portée générale (Constitution nationale, code du travail, ordonnance sur le travail) complété dans de nombreux cas par un règlement plus détaillé sur les modalités d'application. On peut constater par exemple que les réglementations nationales en la matière avaient été modifiées ou complétées par de nouveaux textes dans une bonne cinquantaine de pays au cours des vingt dernières années.

Dans un grand nombre de pays, les conventions collectives jouent un rôle également important dans la réglementation des congés annuels. Dans quelques rares cas, elles sont restées d'ailleurs le seul moyen de prescrire ces congés dans le secteur privé ou la méthode principale par laquelle le droit au congé est assuré aux travailleurs.¹ Mais c'est dans les pays ayant des dispositions législatives de base sur les congés que leur utilité s'est le plus souvent manifestée en tant qu'instruments cherchant à améliorer ces dispositions, en particulier sur le plan de la durée du congé, à faciliter leur application pratique au niveau de l'industrie ou de l'entreprise et à régler des questions non traitées dans la législation. Les clauses conventionnelles sur les congés payés sont aujourd'hui très répandues dans les pays industrialisés à économie de marché où elles ont été souvent à l'origine d'importantes améliorations apportées à la législation. Elles se rencontrent aussi avec une relative fréquence dans certains pays en voie de développement, en particulier dans la région latino-américaine.

Durée des vacances

Pour les quelque 140 pays où la durée du congé de base est fixée par voie de législation, dans plus de 60 cas, cette durée est aujourd'hui égale ou supérieure à la durée minimum établie par la convention n° 132, à savoir trois semaines; presque la moitié de ces pays appartiennent à la région africaine, le tiers à l'Europe, et le reste à la région asiatique et aux Amériques. On note, par ailleurs, que la durée minimum du congé fixée par les conventions collectives est parfois bien supérieure à celle prescrite par la loi.

Le temps de travail: durée du travail et congés payés

<i>Pays</i>	<i>Congés payés minimum</i>		<i>Durée normale du travail</i>	
	1964	Situation actuelle	1967	Situation actuelle
<i>République fédérale d'Allemagne</i>	15 jours ouvrables	18 jours (5-6 sem. cc)	48	48 (40 cc)
<i>Autriche</i>	2 semaines	24 jours	48	40
<i>Belgique</i>	2 semaines	4 semaines	45	40 (38 cc)
<i>Canada</i>	1-2 semaines	2 semaines (3 sem. cc)	40 (leg. féd.)	40 (leg. féd.) (35-40 cc)
<i>Danemark</i>	3 semaines	30 jours *	44	40
<i>Espagne</i>	1-2 semaines	30 jours *	48	40
<i>Etats-Unis</i>		1-2 semaines (cc)		40
<i>Finlande</i>	3 semaines	4 semaines (5 sem. cc)	40	40 (35-40 cc)
<i>France</i>	3 semaines	30 jours	40	39
<i>Grèce</i>	1-2 semaines	4 semaines	48	48 (41 cc)
<i>Irlande</i>	2 semaines	3 sem. (17-19 jours cc)	48	48 (40 cc)
<i>Italie</i>	2 semaines	10 jours (4-5 sem. cc)	48	48 (40 cc)
<i>Luxembourg</i>	8-15 jours ouvrables	25 jours	40-48	40
<i>Norvège</i>	3 semaines	25 jours	45	40
<i>Pays-Bas</i>	15 jours ouvrables	3 semaines (4-5 sem. cc)	48	48 (40 cc)
<i>Royaume-Uni</i>	2 semaines	4-5 sem. cc	37½-42 (cc)	37½-40 (cc)
<i>Suède</i>	4 semaines	25 jours (5-7 sem. cc)	45	40

* Jours non ouvrables inclus
cc: conventions collectives

Les améliorations enregistrées entre les années 1964 et 1983 sur le plan de la durée minimum légale du congé ont été parfois substantielles. En Espagne, par exemple, on est passé de deux semaines à un mois, en France, de trois à cinq semaines, et en Grèce, de deux à quatre semaines. Ces améliorations ont été obtenues aussi bien dans les pays en développement que dans les pays industrialisés. Aujourd'hui, le congé de base est déjà d'un mois dans plus d'une douzaine de pays en développement. Certains pays ont adopté récemment des dispositions législatives ou conventionnelles prévoyant un allongement progressif de la durée du congé de base.² Dans d'autres, des initiatives visant à prolonger la durée minimum légale du congé ont été lancées et sont en cours de discussion (en Suisse, par exemple).

Prolongation des vacances...

Dans presque tous les instruments de l'OIT sur les congés annuels payés, y compris dans les premiers adoptés en 1936, on trouve des dispositions prévoyant une prolongation du congé pour les travailleurs qui remplissent certaines conditions. Les principales catégories de travailleurs visés par ces dispositions sont les jeunes travailleurs et les travailleurs ayant une longue durée de service, mais la recommandation n° 98 prévoit aussi la possibilité de prolonger la durée du congé «en raison d'autres facteurs» (paragr. 6). Aucune disposition de ce genre ne figure, par contre, dans la convention n° 132.³ Cependant, l'exposé qui suit montre que l'octroi de congés plus longs pour des catégories déterminées de travailleurs est de pratique courante dans de très nombreux pays.

... en fonction de la durée de service

Dans un grand nombre de pays, la législation ou les conventions collectives contiennent des dispositions prévoyant une augmentation du congé en fonction de la durée de service.

De loin le plus répandu est le système prévoyant un accroissement progressif du congé sur la base de l'ancienneté.

La pratique de prolonger le congé en fonction de la durée de service se rencontre aussi bien dans des pays où la durée minimum du congé de base est courte ou moyenne que dans ceux où elle est relativement élevée, et aussi bien dans les pays en développement que dans les pays industrialisés. On observe aussi que le moment auquel est accordée la première prolongation pour raison d'ancienneté varie beaucoup d'un pays à l'autre; alors que dans certains cas, elle a lieu après les toutes premières années de service, dans d'autres, elle ne commence qu'après dix, quinze, vingt, voire vingt-cinq années de service. Il en est, d'ailleurs, de même pour le rythme d'augmentation du congé; ce dernier est, dans certains cas, prolongé à des intervalles très rapprochés (par exemple, chaque année ou après deux années) alors qu'il l'est dans d'autres à des intervalles relativement longs (par exemple, cinq ans).

... en fonction de l'âge

La recommandation (n° 146) de l'OIT sur l'âge minimum, 1973, préconise qu'une attention particulière soit apportée à l'octroi aux adolescents de moins de 18 ans «d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines et, dans tous les cas, d'une durée au moins aussi longue que celle du congé accordé aux adultes» (paragr. 13, (1), d)).

Lorsque la recommandation (n° 146) ainsi que la convention (n° 138) sur l'âge minimum, adoptée également en 1973, ont fait en 1981 l'objet de l'étude d'ensemble de la commission⁴, de nombreux gouvernements ont fourni des informations sur la durée des congés annuels payés des adolescents. Il ressort de ces informations que: a) les travailleurs de moins de 18 ans bénéficiaient alors, dans un certain nombre de pays⁵, d'un congé annuel payé égal et parfois supérieur à celui fixé par la recommandation; b) dans un nombre élevé de pays⁶, la norme des quatre semaines n'était pas encore atteinte; c) dans certains pays, les jeunes travailleurs de moins de 16 ou de 18 ans bénéficiaient d'un congé annuel plus long que leurs camarades adultes.

La recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, prévoit de son côté une série de mesures destinées à aider les travailleurs à surmonter les difficultés d'adaptation liées avant tout au vieillissement. Elle préconise, entre autres, d'«allonger les congés annuels payés sur la base de l'ancienneté ou de l'âge» (paragr. 14, c)).

Au niveau national, la pratique consistant à octroyer des congés plus longs aux travailleurs ayant atteint un certain âge, qui était peu répandue au début des années soixante, existe aujourd'hui dans un certain nombre de pays⁷. La durée de ce congé supplémentaire varie de quelques jours à plusieurs semaines selon les pays et les secteurs d'activité. Dans certains cas, le nombre de jours additionnels accordés au travailleur est le même chaque année à partir du moment où il a atteint un âge déterminé. Dans d'autres cas, ce nombre augmente au fur et à mesure que le travailleur s'approche de l'âge légal de la retraite⁸. Dans quelques pays, l'octroi de congés supplémentaires aux travailleurs âgés est prescrit expressément par la loi⁹.

... en raison d'autres facteurs

D'autres facteurs sont parfois considérés comme justifiant une prolongation du congé.

Dans plusieurs pays, c'est la situation professionnelle ou hiérarchique ou l'activité du travailleur qui est prise en considération par la législation ou par les conventions collectives pour octroyer des congés plus longs ou des jours additionnels de congé. Des catégories le plus souvent concernées sont les enseignants, les fonctionnaires publics, les cadres et le personnel de maîtrise des entreprises.

Dans certains pays, la législation ou les conventions collectives contiennent des dispositions stipulant que les travailleurs ayant des conditions

de travail spécialement pénibles ou effectuant des travaux considérés particulièrement insalubres, salissants ou dangereux ont droit à des jours de congé additionnels.

Une autre pratique qui semble se développer de plus en plus, notamment dans les pays industrialisés, est celle d'octroyer, par voie législative ou plus souvent conventionnelle, des jours additionnels de congé aux travailleurs occupés durant la nuit, principalement lorsqu'ils le font dans le cadre du travail par équipes¹⁰. La durée de ce congé supplémentaire ainsi que ses conditions d'octroi varient en fonction de divers facteurs tels que le temps passé en travail de nuit en cours d'année ou les systèmes de travail posté utilisés¹¹.

¹ Par exemple: Etats-Unis, Royaume-Uni

² En Autriche, selon une législation adoptée en 1983, le congé de base, actuellement de 24 jours ouvrables, devra être progressivement augmenté pour atteindre 30 jours ouvrables en 1986. En Finlande, selon le rapport du gouvernement, la durée du congé devrait atteindre cinq semaines en 1984. En Norvège, une loi de 1981 prévoit l'introduction par étapes de la cinquième semaine de congés payés dans un délai de quatre ans.

³ Le projet de convention, fondé sur les conclusions adoptées par la Conférence à la suite de la première discussion, prévoyait pour les personnes âgées de moins de 18 ans le droit à un congé d'une durée supérieure au minimum fixé. A la suite des observations reçues des gouvernements sur le projet de texte, il a été supprimé. Voir: Conférence internationale du Travail, 54^e session, Genève, 1970, Rapport IV (2): Les congés payés (Genève, BIT, 1970), p. 26.

⁴ CIT, 67^e session, 1981, Rapport III (partie 4B): Age minimum – Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, pp. 158 à 161.

⁵ Par exemple: République fédérale d'Allemagne, Italie, Norvège, Pays-Bas, URSS.

⁶ Principalement du tiers monde (ndlr)

⁷ C'est le cas notamment en République fédérale d'Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse où de nombreuses conventions collectives sectorielles conclues au cours des dernières années accordent des jours de congé supplémentaires aux travailleurs d'un certain âge (généralement 45 ou 50 ans). Le gouvernement des Pays-Bas a indiqué dans son rapport que des congés supplémentaires en raison de l'âge sont accordés aussi aux fonctionnaires.

⁸ Par exemple, une convention collective appliquée en 1979 dans une entreprise sidérurgique des Pays-Bas augmentait le congé de base (22 jours ouvrables) d'un jour ouvrable par tranche de 5 ans à partir de l'âge de 35 ans, l'augmentation devenant beaucoup plus sensible à partir de l'âge de 60 ans puisque le congé passait alors à 34 jours ouvrables pour être porté à 38 jours à 61 ans, à 42 jours à 62 ans, à 46 jours à 63 ans et à 50 jours à 64 ans. Au Canada, une convention collective, en vigueur également dans une entreprise sidérurgique, prévoit que les travailleurs ont droit, après leur soixantième anniversaire, à une semaine supplémentaire de congé chaque année.

⁹ Par exemple, des lois récentes accordent une semaine supplémentaire de congé payé aux travailleurs âgés de plus de 50 ans en Tchécoslovaquie et de 60 ans ou plus en Norvège. En France, la loi reconnaît le principe de l'accroissement du congé en fonction de l'âge mais la détermination des modalités d'application de ce principe est laissée aux conventions collectives; ainsi, la convention collective appliquée au personnel d'une grande entreprise de construction de véhicules à moteur stipule qu'à partir de 59 ans, les travailleurs ont droit à 11 jours supplémentaires de congé par an et les travailleuses à 22 jours.

¹⁰ Par exemple: République fédérale d'Allemagne, Autriche, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Suède, Suisse.

¹¹ Par exemple, en République démocratique allemande, les travailleurs par équipes bénéficient d'un congé supplémentaire de 8 ou 10 jours ouvrables selon que le travail par équipes se fait à deux ou trois postes journaliers. En République fédérale d'Allemagne, un accord conclu dans le secteur des postes et télécommunications prévoit que les travailleurs de nuit ont droit à 1, 2, 3 ou 4 jours de congé supplémentaires selon qu'ils effectuent 150, 300, 450 ou 600 heures de travail de nuit par an, et les travailleurs postés au même nombre de jours selon que le nombre de leurs heures de travail de nuit est de 110, 220, 330 ou 450. En Autriche, la loi reconnaît 2 à 6 jours de congé supplémentaires aux travailleurs effectuant au cours de l'année un certain nombre d'heures de travail de nuit ainsi qu'aux ouvriers de la construction occupés par équipes alternantes à des travaux souterrains ou à la construction de tunnels.

Conclusions

De toutes les questions relevant du problème plus large de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, les congés annuels payés ont été ceux qui, dans la plupart des pays, ont connu une des plus fortes évolutions au cours des deux dernières décennies.

Un premier point positif de cette évolution, d'autant plus important qu'il a été enregistré dans un grand nombre de pays et qu'il porte sur un aspect fondamental de la question, concerne la durée des congés. La tendance générale à l'accroissement de cette durée, déjà constatée par la commission en 1964, s'est poursuivie, voire accentuée, dans de nombreux cas. Bien que plus marquée dans les premiers, elle s'est manifestée à la fois dans les pays industrialisés et dans ceux en développement. Il en résulte aujourd'hui que les législations de plus de soixante pays se conforment ou dépassent même, parfois de façon très sensible, la norme établie par la convention n° 132 sur la durée minimum du congé de base (trois semaines de travail après une année de service). Dans de nombreux cas, les conventions collectives conclues au niveau de branches d'activité, d'industries ou d'entreprises particulières ont amélioré le minimum légal, parfois de façon substantielle. Par ailleurs, la tendance à l'octroi, par voie législative ou conventionnelle, de jours de congé supplémentaires pour des raisons tenant à la durée de service, à l'âge, aux particularités des conditions de travail ou à d'autres facteurs s'est développé. Elle concerne aujourd'hui des catégories de travailleurs qui, il y a vingt ans, ne faisaient pas l'objet sur ce plan d'un traitement préférentiel, les travailleurs par équipes et les travailleurs occupés régulièrement de nuit par exemple. La pratique d'augmenter la durée du congé en fonction de l'ancienneté du travailleur est de loin la plus répandue; elle produit parfois le résultat de mettre ses bénéficiaires au bénéfice d'un congé deux fois plus long, voire plus, que celui octroyé aux travailleurs plus récents dans l'entreprise.

Un autre progrès sensible a été enregistré dans maints pays sur le plan de la période minimum de service exigée pour avoir droit à un congé annuel payé. Pendant longtemps, il était «de tradition» d'exiger une année entière de service. La tendance à l'allègement ou à la libéralisation de cette condition, déjà perçue par la commission en 1964, s'est accentuée par la suite. Dans de nombreux pays, la période minimum de service exigée est maintenant inférieure à une année.

Ailleurs, cette condition a été purement et simplement supprimée, la durée des services prestés au cours de l'année de qualification servant uniquement à calculer la durée du congé, celle-ci étant proportionnelle à celle-là. Pendant la même période, on observe également des progrès sur le plan des dispositions législatives ou conventionnelles définissant l'effet sur le droit au congé et sur la durée de celui-ci des interruptions du travail survenant au cours de l'année de qualification.

Les interruptions à assimiler, aux fins du congé, à une période de travail effectif ont été précisées ou élargies dans plusieurs pays. Dans d'autres, la période d'assimilation, en particulier dans le cas des interruptions motivées par une maladie, a été prolongée.

Une autre évolution intéressante concerne le champ d'application des dispositions nationales relatives aux congés. Dans plusieurs pays, celui-ci s'est élargi à un nombre croissant d'établissements et de travailleurs par l'élimination progressive des exclusions prévues.

Les congés annuels payés constituent un domaine où, dans maints pays, l'arsenal des lois et des règlements s'est enrichi de façon régulière au cours des deux dernières décennies. De leur côté, les conventions collectives ont souvent eu un rôle déterminant en cherchant à améliorer la législation sur divers points (durée du congé, revenus mis à la disposition du travailleur au cours de celui-ci), à faciliter l'application pratique des dispositions de celle-ci ou à régler des détails qu'elle n'avait pas prévus. Dans certains cas, les progrès obtenus par voie conventionnelle ont été à l'origine d'importantes modifications apportées à la législation de base sur les congés.

D'autres tendances positives se sont manifestées dans plusieurs pays au cours de cette même période. En premier lieu, des mesures ont été prises de plus en plus souvent pour améliorer le revenu disponible au cours du congé par la prise en compte, lors du calcul de la rémunération afférente à celui-ci, des divers éléments qui constituent la rémunération normale ou ordinaire des travailleurs ou par le versement à ceux-ci de primes ou de gratifications spéciales destinées à permettre de faire face aux dépenses supplémentaires liées aux vacances ou à faciliter une meilleure utilisation de celles-ci. En second lieu, par des mesures cherchant à mieux empêcher ou limiter son fractionnement en jours éparpillés, son ajournement d'année en année et l'exercice d'activités rémunérées pendant la période qui lui correspond, on a voulu assurer que le congé annuel remplisse correctement son rôle, celui de garantir chaque année au travailleur une récupération appropriée de la fatigue physique ou mentale

résultant de l'activité professionnelle. D'autres améliorations méritent d'être mentionnées, notamment celles enregistrées sur le plan de la consultation des travailleurs ou de leurs représentants lors de la prise des décisions relatives à l'époque du congé et de la protection des droits acquis en matière de congé en cas de cessation de la relation de travail. Il est permis de penser que le nombre déjà élevé de pays dont la législation se conforme à la norme de la convention n° 132 sur la durée minimum du congé de base continuera à croître au cours des prochaines années et que ce progrès, combiné avec des améliorations sur d'autres points comme la période minimum de service exigée et le congé proportionnel, permettra un certain nombre de ratifications de cette convention. A ce sujet, on notera que dans leur rapport plusieurs gouvernements de pays n'ayant pas encore procédé à cette ratification (Arabie saoudite, Cuba, Djibouti, Finlande, Grèce, Guatemala, Mali, Suisse, Tchécoslovaquie) ont annoncé leur intention de modifier leur législation sur les congés annuels payés et qu'un pays a déjà pris des mesures en vue de la ratification de la convention (Finlande).

Conférence internationale du Travail Convention 132

Convention concernant les congés annuels payés (révisée en 1970)¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés payés, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mille neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les congés payés (révisée), 1970:

Article 1

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

¹ Adoptée le 24 juin 1970 par 213 voix contre 62, avec 62 abstentions.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.
2. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.
3. Tout Membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les catégories en question.

Article 3

1. Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée.
2. Tout Membre qui ratifie la convention devra spécifier la durée du congé dans une déclaration annexée à sa ratification.
3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.
4. Tout Membre ayant ratifié la convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

Article 4

1. Toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit, pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite.
2. Aux fins du présent article, le terme «année» signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé.

Article 5

1. Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.
2. Il appartiendra à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois.

3. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

4. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service.

Article 6

1. Les jours fériés officiels et coutumiers, qu'ils se situent ou non dans la période de congé annuel, ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 ci-dessus.

2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention.

Article 7

1. Toute personne prenant le congé visé par la présente convention doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

Article 8

1. Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues.

Article 9

1. La partie ininterrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.

2. Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit pourra, avec l'accord de la personne employée intéressée, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai fixé au paragraphe 1 du présent article.

3. Le minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un tel ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou par voie de négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

Article 10

1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2. Pour fixer l'époque à laquelle le congé sera pris, il sera tenu compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée.

Article 11

Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service correspondant à celle qui peut être exigée conformément au paragraphe 1 de l'article 5 de la présente convention doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.

Article 12

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité ou de toute autre manière, doit, selon les conditions nationales, être nul de plein droit ou interdit.

Article 13

L'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays peut adopter des règles particulières visant les cas où une personne employée exerce durant son congé une activité rémunérée incompatible avec l'objet de ce congé.

Article 14

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer

la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

Article 15

1. Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention séparément:

- a) pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture;
- b) pour les personnes employées dans l'agriculture.

2. Tout Membre doit préciser, dans sa ratification, s'il accepte les obligations de la convention pour les personnes visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 ci-dessus, ou pour les personnes visées à l'alinéa b) dudit paragraphe, ou pour les unes et les autres.

3. Tout Membre qui, lors de sa ratification, n'a accepté les obligations de la présente convention que pour les personnes visées à l'alinéa a) ou pour les personnes visées à l'alinéa b) du paragraphe 1 ci-dessus peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la convention pour toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention.

Article 16

La présente convention porte révision de la convention sur les congés payés, 1936, et de la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, dans les conditions précisées ci-après:

- a) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés, 1936, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;
- b) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;
- c) l'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, à une ratification ultérieure.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Comment vivent-ils leurs vacances?

En 1979, le Mouvement populaire des familles a publié les résultats d'une remarquable enquête, réalisée deux ans auparavant par ses militants et le Groupe de recherche et d'intervention sociologique. Sous le titre «Comment vivent-ils? Les ménages salariés romands en chiffres»,¹ deux cent septante pages de tableaux et de commentaires tracent un portrait des milieux populaires.

Le chapitre consacré aux vacances reste intéressant, malgré les progrès réalisés au cours des années écoulées depuis l'enquête. D'une part, les informations donnent la toile de fonds du lancement de l'initiative «pour une extension de la durée des vacances payées», d'autre part certaines inégalités constatées alors, même atténuées, subsistent encore.

Les conclusions du Mouvement populaire des familles corroborent celles d'une autre enquête réalisée en Suisse en 1974/75, relatée dans l'ouvrage: «Temps libre, culture de masse et cultures de classes aujourd'hui».²

L'accès inégal au capital-vacances

En 1977, la durée moyenne des vacances était de 3,7 semaines, seuls 5% des actifs ayant des congés moins longs ou pas de congé du tout. Mais les ouvriers se situaient nettement en dessous de la moyenne romande alors que les employés la dépassaient légèrement et que les cadres

<i>Durée des vacances payées</i>			<i>Selon la catégorie socio-professionnelle</i>				
semaines:	actifs		ouvrier non qualifié	ouvrier qualifié	employé subalterne	cadre moyen	cadre supérieur
	une ou deux	1%	2%	5%	1%	2%	0%
trois	30%	41%	57%	52%	40%	26%	24%
quatre	23%	33%	17%	34%	41%	34%	48%
cinq	5%	7%	4%	6%	5%	11%	16%
six à huit	1%	2%	1%	1%	2%	5%	3%
neuf à douze	3%	4%	0%	0%	1%	14%	3%
plus de treize	1%	1%	0%	0%	1%	3%	0%
pas de vacances	2%	3%	16%	6%	8%	7%	6%
non-actifs	30%						
non réponse	4%	7%					

¹ MPF: 1, rue Etienne-Dumont; 1204 Genève. L'ouvrage coûte Fr. 44.-

² Editions Pierre-Marcel Favre, Lausanne 1982. Auteurs: Christian Lalive d'Epinay, Michel Bassand, Etienne Christe et Dominique Gros.

étaient clairement mieux lotis. Plus de trois quarts des cadres avaient 4 semaines et plus de vacances par an; près de trois quarts des ouvriers non qualifiés, 3 semaines et moins.

Différences quant au type de vacances

Pour toutes les catégories, les vacances sont vécues en famille ou en couple, c'est le temps fort de la communauté familiale. Mais le nombre de départs du domicile, le lieu des vacances et le logement choisi pendant celles-ci sont directement influencés par le revenu disponible. Le tableau suivant, extrait de l'ouvrage de Christian Lalive d'Épinay et de ses collègues, illustre bien ce comportement-reflet d'une situation sociale.

Revenu mensuel brut et types de vacances principaux
(pourcentages par ligne, à partir des données brutes)

Revenu (francs par mois)	Pas de vacances	Toujours à la maison	1 départ	2 départs	(N =)
Moins de 1500	36.	7.	38.	19.	(189)
1500-2099	19.	22.	37.	22.	(135)
2100-2499	11.	21.	40.	28.	(118)
2500-2999	4.	19.	49.	28.	(122)
3000-3999	4.	11.	46.	39.	(150)
4000-4999	4.	9.	39.	48.	(75)
5000 et plus	5.	6.	30.	59.	(66)
Sans réponse	20.	10.	39.	31.	(210)
Ensemble	16.	13.	40.	31.	(1065)

Légende: sont encadrés les pourcentages supérieurs à ceux correspondant à l'ensemble de l'échantillon.

Différences quant au sens de vacances

L'enquête du Mouvement populaire des familles met en évidence l'importance du repos et de la liberté de disposer de son temps comme on le juge bon. Une certaine résignation est perceptible parmi les ouvriers, qui considèrent les vacances comme une «récompense bien méritée» et un «moyen d'oublier leurs ennuis». (Les personnes interrogées devaient choisir entre deux réponses, le total correspond donc à 200%).

<i>Quel est le sens des vacances?</i>		<i>Selon la catégorie socio-professionnelle</i>					
	total	ouvrier non qualifié	ouvrier qualifié	employé subal- terne	cadre moyen	cadre supé- rieur	ne se situe pas
une récompense bien méritée	27%	41%	35%	25%	13%	15%	25%
une des raisons pour laquelle on travaille	3%	4%	3%	3%	2%	5%	2%
une récupération pour bien reprendre le travail	14%	11%	14%	11%	20%	22%	12%
une libération du travail	11%	9%	14%	9%	17%	10%	6%
une façon d'oublier tous les ennuis	12%	12%	12%	11%	10%	7%	17%
un temps de repos	42%	40%	36%	49%	45%	43%	42%
un moyen de devenir soi-même	9%	5%	9%	10%	12%	14%	8%
une liberté de disposer de tout son temps comme on le désire	46%	40%	48%	53%	51%	51%	40%
une période comme les autres	3%	5%	1%	1%	2%	2%	5%
une période où l'on s'ennuie	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
autres	6%	5%	4%	7%	5%	9%	8%
non réponse	26%	28%	24%	21%	22%	22%	34%

Procédures de consultation fédérale

L'Union syndicale suisse est régulièrement consultée par l'administration fédérale quant à des projets de lois ou d'ordonnances, avant que ceux-ci soient soumis au Parlement dans une forme qui tient compte des avis exprimés lors de cette procédure. L'USS a donné son point de vue, au cours de l'année 1984, sur les sujets suivants:

Date	Objet	Destinataire
1984		
4.1.	Protection des travailleurs contre les congés	Département fédéral de justice et police
29.2.	Législation relative aux abus de connaissances privilégiées (opérations d'initiés)	Département fédéral de justice et police
31.3.	Procédure de consultation sur la suppression du contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse	Département fédéral de l'économie publique
25.4.	Loi fédérale sur le placement et la location de services	Département fédéral de l'économie publique
25.4.	Loi fédérale sur l'utilisation des eaux et de la force hydraulique (LFH)	Département fédéral des transports, des communications et de l'énergie
25.4.	Consultation en vue d'une révision de la loi fédérale sur les prestations complémentaires à l'AVS et l'AI (LPC)	Office fédéral des assurances sociales
29.6.	Ratification par la Suisse du premier Protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme	Département fédéral des affaires étrangères
29.6.	Consultation relative à l'abaissement des vitesses maximales hors des localités et des autoroutes (vitesses 80/100)	Département fédéral de l'intérieur
29.6.	Assurance-chômage *	Département fédéral de l'économie publique

* L'USS a pris l'initiative d'adresser un mémoire au Département

Date 1984	Objet	Destinataire
29.6.	Initiative parlementaire sur la politique familiale	Département fédéral de l'intérieur
30.6.	Avant-projet d'une loi fédérale sur les écoles polytechniques fédérales et les établissements annexes	Département fédéral de l'intérieur
13.8.	Réglementation de la main-d'œuvre étrangère 84/85; revision partielle de l'ordonnance du Conseil fédéral limitant le nombre des étrangers qui exercent une activité lucrative	Département fédéral de l'économie publique
31.8.	Revision des dispositions d'exécution de la LAMA sur l'assurance collective	Office fédéral des assurances sociales
31.8.	Augmentation des primes pour l'assurance des accidents non professionnels dès le 1er janvier 1985	Association suisse des assurances privées maladie et accidents
31.8.	5 ^e revision des allocations pour perte de gain	Département fédéral de l'intérieur
20.9.	Loi fédérale sur la protection des données personnelles	Département fédéral de justice et police
26.9.	Recommandations du Conseil de l'Europe concernant les émissions de TV par satellites	Département fédéral des affaires étrangères
28.9.	Projet d'ordonnance sur la lutte contre la pollution atmosphérique	Département fédéral de l'intérieur
28.9.	Projets de loi fédérale visant à améliorer l'information des consommateurs et de loi fédérale touchant le droit contractuel et la concurrence déloyale	Département fédéral de l'économie publique
31.10.	Loi sur la participation.*	Département fédéral de l'économie publique
15.11.	Revision partielle de la loi sur la circulation routière (LCR)	Département fédéral de justice et police
10.12.	Projet d'ordonnance sur les substances dangereuses pour l'environnement	Département fédéral de l'intérieur

* A paru dans la Revue syndicale N° 5, p. 172

Documents de l'Union syndicale suisse

Sécurité et santé au travail

Comment devrait être organisée la prévention sur les lieux de travail? Proposition de l'Union syndicale suisse pour une meilleure protection des travailleurs.

(Octobre 1983, 50 pages)

Fr. 5.-

Nouvelles techniques et protection des données dans l'entreprise

Convention-type élaborée par la Commission «Employés et cadres» de l'Union syndicale suisse, portant sur la protection en cas de rationalisation, les emplois assistés par des ordinateurs et le travail aux écrans de visualisation et la protection des données.

(Mars 1984, 14 pages)

Fr. 2.-

Adresser les commandes au:
Secrétariat de l'USS
case postale 64
3000 Berne 23

tél. 031 45 56 67

AZ 3000 Bern 1

Changements d'adresse:
Case postale 64, 3000 Berne 23

Avis de la rédaction

Comme de coutume, les abonnés à la «Revue syndicale suisse» peuvent obtenir le volume relié de l'édition 1984 au prix de faveur de fr. 20.-. Les abonnés qui se contentent de la couverture de toile pour ranger ou relier leur collection des numéros parus en 1984 la reçoivent pour le prix de fr. 10.-.

Les commandes pour le volume relié ou la couverture de toile sont à adresser:

**Union syndicale suisse
Mme Marianne Haussener
Case postale 64, 3000 Berne 23
Par téléphone: 031 45 56 67**

(Veuillez indiquer ce que vous désirez obtenir et écrire lisiblement votre adresse complète).