

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 56 (1964)  
**Heft:** 7-8

**Artikel:** Vacances  
**Autor:** Roland, Claude  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385331>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 10.02.2026

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

pensée de nos collègues douaniers avec les travailleurs privés? Dans le monde du travail, il ne doit pas y avoir de place pour l'égoïsme, et seule la conscience de l'interdépendance des intérêts de chacun peut renforcer les positions de chacun. Trop longtemps hélas, des parois étanches ont séparé les douaniers des travailleurs privés. Ces murs dressés par des notions de discrimination illusoires et que certains se faisaient un malin plaisir d'étayer de leurs intentions perfides sont en train de tomber en décrépitude. Cette heureuse évolution que nous nous devons de souligner ici est annonciatrice de chemins nouveaux dans lesquels nous ne nous engagerons plus seuls et démunis, mais désormais portés par un courant de chaleureuse sympathie qui a sa source dans des occasions comme celle de ce 1<sup>er</sup> Mai vivifiant de 1964. »

Qu'elle était belle notre Expo en ce 1<sup>er</sup> Mai, fleurie de seize mille syndiqués fiers de l'être!

Merci encore aux organisateurs du Cartel syndical vaudois, spécialement à son comité et au président dynamique Charles Genaine.

## Vacances

Par Claude Roland

Dans le numéro de janvier 1964 de la *Revue syndicale suisse*, le chroniqueur de la rubrique « Au fil de l'actualité » commentait brièvement l'accord passé librement en Belgique entre associations centrales d'employeurs et de travailleurs sur le versement d'un pécule de vacances.

Nous publions dans ce même numéro une étude plus détaillée de notre ami Nathalis de Bock, secrétaire général de la Fédération générale du travail de Belgique, sur la réglementation légale des vacances et plus spécialement sur l'accord concernant le pécule de vacances, dont on commence à parler également dans notre pays.

Voici d'autre part des informations concernant des réglementations analogues aux Pays-Bas et en Norvège, avec une brève esquisse de la situation actuelle dans notre pays:

### *Pays-Bas*

Il n'existe pas de législation concernant les vacances annuelles payées aux Pays-Bas. Cependant, tous les travailleurs ont droit à des vacances annuelles payées en vertu des conventions collectives ou des arrêtés sur le salaire minimum. Presque toutes les conventions, couvrant une large majorité des travailleurs, accordent main-

tenant des vacances de deux semaines, auxquelles s'ajoutent trois jours ouvrables supplémentaires.

En vertu de la plupart des conventions, la rémunération des vacances se compose de deux éléments: le salaire moyen du travailleur pendant les vacances et une allocation de congé. Pour le salaire moyen, le principe fréquemment établi est qu'il devrait être égal à ce que le travailleur aurait gagné s'il avait travaillé pendant ses vacances, bien que la base de calcul pour cette moyenne puisse ou non, selon la convention, inclure les gains pour heures supplémentaires que le travailleur aurait normalement effectuées. Les méthodes pour le calcul du salaire moyen varient dans les détails, mais un système généralement bien établi est que l'employeur calcule un pourcentage des augmentations de salaire appliquées aux différentes catégories de travailleurs pendant trois mois par exemple et applique ce pourcentage au salaire de base pour arriver au gain horaire à payer aux travailleurs dans chaque catégorie pendant les vacances.

L'« allocation de congé » est d'habitude prescrite dans les conventions comme étant un pourcentage du salaire annuel du travailleur. Depuis des années, dans la plupart des industries, l'allocation est de 4%, autrement dit, pour deux semaines de vacances la rémunération est double. Cet avantage est accordé à la plupart des travailleurs; un certain nombre touche une somme inférieure et très peu de travailleurs, s'il y en a, touchent davantage. Il semble que la double paye s'applique pour un maximum de quinze jours ouvrables, durée de base des vacances, et ne s'applique pas pour des vacances plus longues que de nombreuses conventions accordent en fonction de l'ancienneté.

Il semble que, d'après plusieurs conventions, la méthode de donner une allocation égale à 4% du salaire annuel est laissée à l'appréciation de chaque employeur, bien que quelques conventions établissent une base pour son calcul. Dans la convention en vigueur dans les industries textiles, par exemple, l'allocation de vacances est exprimée comme étant un douzième de deux semaines de rémunération par mois.

En général, toutes les rémunérations de vacances sont payées par l'employeur à ses travailleurs. C'est seulement dans certaines industries où les changements d'emploi sont fréquents qu'un bureau central a été établi pour payer les vacances. Dans ces industries, les travailleurs reçoivent, en même temps que leur paye, des coupons de vacances dont ils encaissent la contre-valeur au moment de partir en vacances.

### *Norvège*

En Norvège, la loi de 1947 prévoit des vacances annuelles de trois semaines. La loi du 14 mai 1962 a porté le montant du paiement



pour les trois semaines de 6,5% à 7,5% de la rémunération annuelle pour les heures normales de travail. Les travailleurs engagés à l'année, au mois ou à la semaine sont rétribués par leur employeur, et pour ces travailleurs cette augmentation de 1% dans la rémunération des vacances correspond à la moitié du salaire hebdomadaire. Les travailleurs payés à la journée, à l'heure ou aux pièces sont rémunérés par un système de timbres de vacances qui sont payés au travailleur au moment où il prend ses vacances par la Caisse nationale des vacances annuelles.

### *En Suisse*

Dans notre pays, la législation fédérale n'envisageait l'octroi de vacances payées qu'en faveur du personnel de la Confédération. La loi fédérale de 1930 ordonnait six jours de vacances pour tous les apprentis.

Diverses législations cantonales ont été édictées au cours des dernières années, dont les plus avancées donnent le droit à trois semaines de vacances à tous les travailleurs sans distinction.

Ces réglementations cantonales ont conduit le législateur fédéral à tenir compte de cette situation dans la réglementation nouvelle des vacances dans le projet de loi fédérale sur le travail voté par l'Assemblée fédérale, accepté tacitement par le peuple suisse. Tous les cantons, même ceux qui n'ont pas encore jugé opportun de légiférer en matière de vacances, ont encore la possibilité de le faire jusqu'à la limite de trois semaines.

Cette loi fédérale sur le travail fixe la durée minimum des vacances à trois semaines par année pour les jeunes travailleurs jusqu'à 19 ans révolus et pour les apprentis jusqu'à 20 ans révolus. Pour tous les autres travailleurs, la durée minimum des vacances est de deux semaines par année.

Elle permet de déroger à ces normes par une convention collective de travail instituant une réglementation d'ensemble au moins équivalente pour les travailleurs. Il est évident que les partenaires contractuels ont la possibilité d'améliorer les normes légales.

C'est la reconnaissance du travail de précurseurs accompli par les organisations syndicales qui ont conquis le droit aux vacances pour leurs membres dans les accords passés librement avec les associations d'employeurs, bien longtemps avant que le législateur se préoccupât de la question pour les travailleurs de l'économie privée.

Mais en matière d'allocations supplémentaires de vacances, le terrain est encore plus ou moins vierge dans notre pays.

Non pas que la question n'ait donné lieu déjà ici et là à des discussions au sein même de certaines organisations syndicales. Il est de notoriété publique que dans un pays comme le nôtre, voué à l'exportation de ses produits finis de qualité, la tendance syndicale

est d'insister surtout sur une rémunération basée sur les prestations des travailleurs.

Les conventions collectives de travail se bornent à fixer des salaires minimums – moyens parfois – largement dépassés par libre entente entre l'employeur et l'ouvrier intéressés. Un bon salaire paraît encore plus souhaitable à nos organisations syndicales que la dispersion des rémunérations en toutes sortes de suppléments qui chargent en définitive le compte des salaires et ne changent par conséquent rien au niveau de vie des travailleurs.

Cependant, le renchérissement constant du coût de la vie a conduit depuis longtemps les organisations syndicales à prévoir des systèmes sociaux, basés sur la solidarité, dans le cadre des conventions collectives de travail, aussi bien en matière d'allocations familiales que de prestations patronales à l'assurance-maladie, de vieillesse et survivants ou autres.

Un bon salaire permet de faire des économies pour les vacances. La création d'une Caisse suisse de voyage conduit d'ailleurs à cet objectif. Des timbres-épargne de vacances, livrés à un prix réduit grâce aux prestations des organisations syndicales et parfois des employeurs, permettront de disposer d'une certaine somme bienvenue quand le moment de jouir de ses droits au repos contractuel aura sonné.

Dans certains contrats complémentaires d'entreprises englobées dans le champ d'activité de la Fédération des ouvriers du textile, de la chimie et du papier, une indemnité supplémentaire de vacances de 5 fr. par jour dans une entreprise et de 3 fr. 50 dans une autre a été prévue.

N'empêche que le problème de l'allocation supplémentaire de vacances continue à préoccuper certaines organisations affiliées à l'Union syndicale suisse. C'est ainsi par exemple que la FOBB a décidé récemment d'inscrire cette revendication dans son programme.