La loi suédoise sur les vacances

Autor(en): **Olberg, Paul**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **30 (1938)**

Heft 8

PDF erstellt am: **29.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-384151

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

La loi suédoise sur les vacances.

Par *Paul Olberg*, Stockholm.

Au cours de sa dernière session, le Parlement suédois a adopté une loi sur les vacances qui peut être considérée à juste titre comme une réforme sociale de première importance. Les vacances font donc désormais l'objet d'une législation; elles sont devenues obligatoires.

En Suède, le droit des ouvriers et des employés aux vacances payées est fixé depuis des dizaines d'années dans les contrats collectifs conclus par les puissantes organisations syndicales. Quant aux vacances des fonctionnaires, elles sont réglées par les contrats de service. Toutefois, un grand nombre d'ouvriers et d'employés n'étaient pas au bénéfice de ces dispositions. Une enquête officielle faite par l'Administration sociale (Socialstyrelsen) sur les vacances dans le cadre des contrats collectifs a abouti aux constatations suivantes: 5448 contrats collectifs de l'année 1936/37 groupant 574,028 ouvriers, soit 74,7 % du nombre total des salariés auxquels s'appliquent les dispositions des contrats collectifs, contenaient des dispositions relatives à la réglementation des vacances. Par contre, 1462 contrats collectifs groupant 193,635 ouvriers ne prévoyaient pas de vacances. Cette dernière catégorie groupe principalement les ouvriers saisonniers, tels que les ouvriers du bâtiment, les maçons, les travailleurs dans les entreprises forestières, etc. En ce qui concerne la durée du travail, cette enquête officielle donne les indications suivantes: parmi les salariés ayant droit à des vacances 62,4 % avaient moins de 6 jours par an, 26,2 % avaient 6 jours, 6,2 % de 7 à 8 jours, 0,3 % 9 jours, 1,2 % de 11 à 12 jours, 1,4 % 12 jours et 2,5 % plus de 12 jours ouvrables. Les employés de bureau et de commerce ont en général 15 jours de vacances. Selon les indications des employeurs 17 % (11 % selon les informations des salariés) des employés ont moins de 15 jours de vacances. Les vacances des ouvriers comme celles des employés sont payées. L'indemnité de vacances varie selon les professions, la durée du travail et l'âge.

*

La nouvelle loi entrée en vigueur le 1er juillet 1938, repose sur cette conception fondamentale que tous les salariés qui, entre leur 15e et leur 65e année, collaborent à l'activité économique ont droit à des vacances. Sur une population de 6,2 millions d'habitants, le nombre des personnes de 15 à 65 ans en état de travailler est de 4,2 millions. Toutefois, il est impossible de préciser le nombre des salariés. Selon les calculs effectués par le camarade Ragnar Casperson, chef du service de presse de l'Union syndicale suédoise et qui a collaboré à titre d'expert à la rédaction de la nouvelle loi, les dispositions légales englobent environ un million d'ouvriers

et d'employés. Ce chiffre souligne à lui seul la grande portée sociale de la loi. Les vacances des employés, ouvriers et fonctionnaires des services publics font encore l'objet d'une réglementation spéciale, pour des raisons techniques. Le personnel des services publics bénéficie d'un statut spécial des salaires qui lui assure, à son tour, une réglementation des vacances plus favorables que celle que la nouvelle loi entraîne pour les ouvriers et employés de l'industrie privée.

Conformément aux nouvelles dispositions, tout salarié a droit à des vacances après une période de 180 jours de travail. La durée des vacances est calculée à raison d'un jour de vacances par mois de travail effectué au cours de l'année précédente. Les vacances sont donc de 12 jours à la condition que le salarié ait été occupé pendant douze mois au cours de l'année précédente. Les dimanches ne sont pas inclus dans la durée des vacances. Pratiquement, les vacances sont donc de 15 jours. Les jours fériés ne sont pas assimilés aux jours de vacances, exception faite lorsque la durée des congés payés est inférieure à 6 jours. Lorsque les vacances dépassent ce chiffre, les jours fériés (à l'exception des dimanches) sont inclus dans leur durée. Le droit aux vacances est déjà reconnu lorsque, au cours d'un mois de calendrier, le salarié n'a pas travaillé moins de 16 jours. Cette disposition permet donc aux ouvriers victimes de chômage partiel de conserver leur droit aux vacances.

La loi prévoit quelques exceptions. En effet, les dispositions de la loi ne sont pas applicables aux personnes qui sont intéressées aux bénéfices de l'entreprise. Les personnes exerçant une profession à titre accessoire n'ont pas droit à des vacances. Les congés payés ne sont reconnus qu'aux ouvriers et employés dont la profession constitue le revenu principal. Les dispositions de la loi ne s'appliquent pas aux ouvriers de l'industrie à domicile, où le travail ne peut pas être contrôlé par l'employeur. Sous certaines conditions, cette catégorie de salariés a droit à une compensation en argent pour les vacances dont ils sont privés. De même les ouvriers agricoles, auxquels les conditions particulières d'exploitation ne permettent pas de faire usage des avantages de la nouvelle loi, sont également au bénéfice d'une compensation en argent.

Dans certaines circonstances, l'absence du salarié peut être considérée comme temps de travail, par exemple en ce qui concerne les absences ensuite d'accidents professionnels ou de maladies figurant dans la nomenclature des maladies professionnelles. Le service militaire et les cours de répétition sont assimilés à la durée du travail. Les vacances doivent être accordées et prises sans interruption, à moins que les deux parties intéressées n'en conviennent autrement.

L'employeur fixe la date des vacances dont il doit donner connaissance aux salariés au moins 15 jours auparavant. Les employeurs doivent alors observer diverses conditions à l'avantage des

salariés. Les auteurs de la loi avaient envisagé de fixer la période des vacances de mai à septembre; ils y ont toutefois renoncé.

L'une des conditions essentielles posées aux employeurs est le paiement du salaire pendant la durée des vacances. L'indemnité de vacances est calculée sur la base du salaire moyen de l'intéressé au cours de la période donnant droit aux vacances, qu'il s'agisse de salaire horaire ou de salaire à la tâche. Les indemnités pour heures supplémentaires ne sont pas comprises dans la calculation de l'indemnité de vacances.

La disposition relative au maintien des vacances d'une durée supérieure à celle prévue par la loi lors de sa promulgation revêt une importance toute particulière. Lorsque, sur la base d'un contrat collectif, un groupe d'ouvriers bénéficie de plus de 12 jours de vacances, cet avantage doit être maintenu. En d'autres mots, les dispositions de la loi ne peuvent en aucun cas servir de prétexte pour avilir les réglementations qui étaient déjà en vigueur lors de sa promulgation.

Ajoutons encore que les partis bourgeois n'ont pas fait d'opposition à la nouvelle loi. Sur quelques points seulement les représentants du Parti populaire et des droites ont fait quelques réserves. Ils ont plaidé en faveur d'une durée moins longue des vacances et d'une prolongation de la période de transition en indiquant que des vacances de 12 jours ne laisseraient pas de constituer une charge pour l'industrie et d'affaiblir sa capacité de concurrence. Toutefois, cet argument a pu être facilement réfuté par le Ministre de la Prévoyance sociale, Gustave Möller. Le ministre socialiste a déclaré que les vacances constituaient une nécessité sociale, dans l'intérêt même de la santé et du bien-être des larges masses travailleuses. Une période de repos, d'ailleurs conforme aux conceptions de l'hygiène moderne, ne peut qu'augmenter la capacité de travail des intéressés. Même en ne tenant pas compte du facteur de la dignité humaine et des droits des travailleurs aux loisirs, on peut dire que les charges que les vacances imposeront à l'industrie seront compensées par l'accroissement de la capacité de travail des salariés. D'ailleurs, les milieux industriels ont invoqué les mêmes arguments lors de l'introduction de la journée de huit heures. Il est apparu par la suite qu'ils avaient été démentis par les faits. En dépit de la journée de huit heures — et même précisément ensuite de son application — l'industrie suédoise a pris un développement considérable et a magnifiquement consolidé sa situation.

Par ailleurs, depuis des années, diverses industries suédoises, sur la base de contrats collectifs, accordent des vacances; la prospérité de ces industries prouve abondamment que cette mesure sociale n'a freiné en rien leur développement.

La loi sur les vacances prendra une place particulièrement importante, probablement même la première place, parmi les réformes sociales du gouvernement paysan et ouvrier. Ce n'est

pas sans raison que l'on compare cette loi, quant à sa portée, à l'introduction de la journée de huit heures.

La loi sur les vacances est naturellement une œuvre collective du gouvernement. Toutefois, le mérite principal en revient indéniablement à Gustave Möller, le Ministre de la Prévoyance sociale. C'est à son initiative, à sa ténacité comme à sa parfaite connaissance de la matière qu'on doit d'avoir pu réaliser en si peu de temps — en deux ans environ — une réforme sociale de si grande envergure.

Mouvement ouvrier.

Les conditions de travail des employés.

Au début de 1937, la Société suisse des commerçants a entrepris une enquête sur les conditions de travail de ses membres au cours de 1936. Ses résultats, commentés par M. le Dr K. Bruschweiler, de l'Office fédéral de statistique, ont paru en langue allemande sous forme de brochure; nous en avons largement fait usage ci-dessous.

L'enquête s'est étendue à 14,000 membres, c'est-à-dire à la huitième partie environ de tous les employés de l'industrie privée. Elle peut donc prétendre traduire effectivement la situation de cette catégorie de salariés. Les chiffres publiés permettent également des comparaisons très intéressantes avec la statistique des salaires à laquelle la Société suisse des commerçants a procédé au cours de la période de haute conjoncture (1928).

A. Salaires.

1o Employés du sexe masculin.

10,818 des 13,913 questionnaires concernent les employés du sexe masculin. Leur salaire annuel moyen a passé de 5628 francs en 1928 à 4776 francs en 1936. Toutefois, les modifications intervenues de 1928 à 1936 en ce qui concerne l'âge des intéressés n'ayant pas été sans influence sur cette moyenne, ces chiffres ne permettent donc pas une très large interprétation. Mais les inconvénients qui résultent de cette modification de la répartition des intéressés selon l'âge peuvent être compensés si l'on établit le salaire moyen en adoptant toujours la même répartition d'âge. Les chiffres des tableaux ci-dessous, relatifs à la répartition des salaires par classes de communes ont été établis, aussi bien pour 1928 que pour 1936, sur la base de la structure d'âge des employés ayant participé à l'enquête de 1936. De cette manière, nous obtenons en quelque sorte une moyenne standardisée permettant de comparer exactement les résultats des deux enquêtes, de même que les diverses classes de communes entre elles:

Salaires annuels moyens standardisés, selon les classes de communes:

Classes de communes	Salaires annuels de 1936, en francs	Recul de 1928 à 1936, en %
Communes rurales	4650	15,1
Petites villes	4628	13,3
Villes de moyenne importance	4700	18,6
Grandes villes	5004	18,9