

10.057

**Message
relatif à l'initiative populaire
«6 semaines de vacances pour tous»**

du 18 juin 2010

Mesdames les Présidentes,
Mesdames et Messieurs,

Par le présent message, nous vous proposons de soumettre au vote du peuple et des cantons sans contre-projet l'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous» en leur recommandant de la rejeter.

Nous vous prions d'agréer, Mesdames les Présidentes, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

18 juin 2010

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Doris Leuthard
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Condensé

L'initiative populaire fédérale «6 semaines de vacances pour tous» demande que la Constitution (Cst.) soit modifiée de manière à ce que tous les travailleurs aient droit à des vacances payées de six semaines par an au minimum. L'adaptation au nouveau droit se fera par étapes.

L'initiative a été déposée le 26 juin 2009 munie de 107 639 signatures valables.

La réglementation actuelle en matière de vacances repose sur une révision du code des obligations (CO) effectuée en 1984. Le droit légal aux vacances a été alors allongé de deux ou trois semaines, selon les cantons, à quatre semaines; la loi octroie depuis une cinquième semaine de vacances aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ainsi qu'aux apprentis (art. 329a et 345a, al. 3, CO).

Selon le Conseil fédéral, cette réglementation a fait ses preuves. Elle offre aux parties contractantes et aux partenaires sociaux une marge de manœuvre suffisante pour proposer des solutions plus généreuses en matière de vacances (art. 362 CO), mais aussi pour associer sous une autre forme les travailleurs aux gains de productivité. Par exemple par une augmentation de salaire, une réduction de l'horaire de travail ou d'autres conditions de travail favorables.

Pour les auteurs de l'initiative, plus de vacances signifie plus de repos, donc une meilleure protection de la santé. Mais tel n'est le cas que si l'employeur entend engager du personnel supplémentaire et en a la capacité économique. Un simple allongement de la durée des vacances n'offrirait aucune garantie à cet égard. Il serait par contre à craindre qu'en imposant les six semaines de vacances, on contribue à accroître encore la pression physique et psychologique sur le lieu de travail.

Avec la réglementation en vigueur, la Suisse remplit toutes ses obligations de droit international. En outre, une analyse de droit comparé montre que, contrairement à la situation il y a 30 ans, la Suisse n'a pas de retard à combler par rapport à l'étranger, surtout si, en plus de la durée légale des vacances, l'on considère aussi les jours fériés et les modalités applicables en Suisse à la prise des vacances.

Le Conseil fédéral demande donc au Parlement de soumettre l'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous» sans contre-projet au vote du peuple et des cantons en leur recommandant de la rejeter.

Table des matières

Condensé	4252
1 Aspects formels et validité de l'initiative	4254
1.1 Teneur de l'initiative	4254
1.2 Aboutissement et délais de traitement	4254
1.3 Validité	4255
2 Contexte	4255
2.1 Historique de la législation sur les vacances	4255
2.2 Droit privé en vigueur	4256
2.2.1 Art. 329a à 329e CO	4256
2.2.2 Conventions collectives de travail	4257
2.2.3 Contrats-types de travail	4258
2.2.4 Jours fériés	4258
2.3 Durée des vacances dans les rapports de travail de droit public	4259
2.3.1 Généralités	4259
2.3.2 Confédération	4259
2.3.3 Cantons	4259
2.4 Situation à l'étranger	4260
2.5 Droit international	4261
2.5.1 Droits de l'homme	4261
2.5.2 Organisation internationale du travail	4262
2.5.3 Union européenne	4262
3 Objectifs et contenu de l'initiative	4262
4 Appréciation de l'initiative	4263
4.1 Sur le plan formel	4263
4.2 Sur le plan matériel	4263
4.2.1 Considérations de principe	4263
4.2.2 Primauté de la réglementation contractuelle sur la réglementation légale	4264
4.2.3 Respect de l'autonomie des cantons en matière de droit du personnel	4264
4.2.4 Evaluation réaliste des avantages qu'apporteraient des vacances plus longues	4265
4.2.5 Faisabilité économique	4266
5 Examen d'un contre-projet indirect	4266
6 Conclusion	4267
Annexes:	
1 Durée des vacances dans les conventions collectives de travail (CCT)	4268
2 Durée des vacances en vertu du droit cantonal	4271
Arrêté fédéral relatif à l'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous» (Projet)	4273

Message

1 Aspects formels et validité de l'initiative

1.1 Teneur de l'initiative

L'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous» a la teneur suivante:

I

La Constitution fédérale est modifiée comme suit:

Art. 110, al. 4 (nouveau)

⁴ Tous les travailleurs ont droit à des vacances payées de six semaines par an au minimum.

II

Les dispositions transitoires de la Constitution fédérale sont modifiées comme suit:

Art. 197, ch. 8 (nouveau)

8. Dispositions transitoires ad art. 110, al. 4 (nouveau)

¹ L'année civile suivant l'acceptation de l'art. 110, al. 4, par le peuple et les cantons, tous les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances au minimum. Durant les cinq années civiles suivantes, ce droit augmente d'un jour par an.

² Le Conseil fédéral règle les modalités nécessaires jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle législation fédérale.

1.2 Aboutissement et délais de traitement

L'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous» a été soumise à l'examen préliminaire de la Chancellerie fédérale le 28 décembre 2007¹ et a été remise le 26 juin 2009 avec le nombre requis de signatures.

Par décision du 14 juillet 2009, la Chancellerie fédérale a constaté que l'initiative avait recueilli 107 639 signatures valables et qu'elle avait donc abouti².

Cette initiative est présentée sous la forme d'un projet rédigé. Le Conseil fédéral ne présentera pas de contre-projet. En vertu de l'art. 97, al. 1, let. a, de la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement³, le Conseil fédéral a donc jusqu'au 26 juin 2010 pour édicter un projet d'arrêté accompagné d'un message. En vertu de l'art. 100 de

¹ FF 2008 149

² FF 2009 5123

³ RS 171.10

la loi sur le Parlement, l'Assemblée fédérale a jusqu'au 26 décembre 2011 pour se prononcer sur l'initiative populaire.

1.3 Validité

L'initiative remplit les conditions de validité selon l'art. 139, al. 3, Cst.:

- a. elle est formulée sous la forme d'un projet rédigé et remplit les exigences de l'unité de la forme;
- b. elle porte exclusivement sur la question des vacances et de leur durée légale; elle respecte donc le principe de l'unité de la matière;
- c. elle ne contrevient à aucune des règles impératives du droit international; elle remplit ainsi les exigences de la conformité au droit international.

L'initiative doit par conséquent être déclarée valable.

2 Contexte

2.1 Historique de la législation sur les vacances

Ni le code des obligations de 1881, ni les dispositions sur le contrat de travail révisées en 1911 ne contiennent de normes sur les vacances. La question des vacances dépendait alors des parties au contrat (et des partenaires sociaux), tout comme leur durée et la question de leur paiement. Le droit public de la Confédération et des cantons était réservé. Afin de protéger les travailleurs et des tiers, ce droit pouvait prescrire qu'un employé ne devait pas travailler pendant une certaine période de l'année. Les vacances étaient donc réglementées de manière différenciée non seulement selon les branches, mais aussi selon les cantons⁴.

La situation a évolué avec l'adoption de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, (LTr)⁵. Le Parlement avait décidé de transférer les dispositions légales en matière de vacances du droit public dans le droit privé et, à cet effet, de compléter le code des obligations. Tout travailleur avait dorénavant droit à deux semaines de vacances au moins; le droit aux vacances pour les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 20 ans était de trois semaines. Les cantons avaient également le droit de prolonger la durée légale des vacances à trois semaines pour les autres travailleurs⁶.

La durée des vacances est demeurée inchangée lorsque le 25 juin 1971, le législateur a décidé une révision totale des dispositions du code des obligations sur le contrat de travail⁷.

Le 8 octobre 1979, l'initiative populaire «Pour une extension de la durée des vacances payées» était déposée. Elle demandait que l'on porte la durée légale des vacances pour tous les travailleurs liés par un rapport de travail de droit privé ou de droit

⁴ Quant à l'extrême hétérogénéité de la situation juridique qui en est résultée, se reporter au message du Conseil fédéral du 30 septembre 1960 concernant un projet de loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (FF 1960 II 885 ss, en part. 992 ss).

⁵ RS 822.11

⁶ RO 1966 57 (art. 341^{bis})

⁷ RO 1971 1465 (art. 329a et 329b)

public à quatre semaines au moins et à cinq semaines pour les travailleurs et les apprentis de moins de 20 ans et les travailleurs de plus de 40 ans. Les réglementations cantonales plus favorables pour le travailleur étaient réservées⁸.

Le Conseil fédéral a rejeté cette initiative dans son message du 16 décembre 1983. Il lui opposait toutefois simultanément un contre-projet indirect sous la forme d'une révision du code des obligations⁹. Quant à la question de la durée des vacances, le Conseil fédéral proposait de la prolonger à trois semaines d'une manière générale et à quatre semaines pour les travailleurs jusqu'à 19 ans révolus. Les cantons avaient la possibilité de prolonger la durée des vacances à quatre semaines pour les autres travailleurs aussi.

Le Parlement a suivi sur le principe les propositions du Conseil fédéral. Il a néanmoins rejeté une compétence cantonale visant à allonger le droit aux vacances prévu par le droit fédéral et relevé en contrepartie ce droit à quatre semaines pour tous et à cinq semaines pour les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus¹⁰.

Cette initiative populaire «Pour une extension de la durée des vacances payées» a été soumise au vote le 10 mars 1985; elle a été refusée par le peuple, avec 489 952 voix pour (34,8 %) et 918 728 voix contre (65,2 %). Deux cantons l'ont approuvée et 24 l'ont rejetée¹¹.

Depuis, la durée légale des vacances n'a subi qu'une seule modification en relation avec la loi du 6 octobre 1989 sur les activités de jeunesse¹²: le travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans révolus qui s'engage bénévolement dans des activités de jeunesse extrascolaires bénéficie d'un congé supplémentaire d'une semaine (art. 329e CO).

2.2 Droit privé en vigueur

2.2.1 Art. 329a à 329e CO

La durée des vacances est actuellement régie par les art. 329a à 329e CO. D'une manière générale, le droit aux vacances est de quatre semaines par année de service et de cinq semaines pour les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (art. 329a, al. 1, CO). Jusqu'à cet âge, les apprentis ont également droit à cinq semaines de vacances (art. 345a, al. 3, CO). Lorsque l'année de service n'est pas complète, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail (art. 329a, al. 3, CO).

L'art. 329b CO autorise l'employeur à réduire la durée des vacances si l'employé a été empêché de travailler pendant plus d'un mois. L'art. 329c prévoit en outre qu'en règle générale, les vacances doivent être prises dans le courant de l'année de service correspondante et que l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage.

L'art. 329d CO établit que, pendant les vacances, l'employeur doit aussi au travailleur le salaire afférent à cette période (al. 1). Il en va de même lorsque le travail-

⁸ FF 1978 II 924 ss

⁹ FF 1982 III 177 ss

¹⁰ RO 1984 580

¹¹ FF 1985 I 1536

¹² RS 446.1

leur est payé à l'heure ou à la journée ou encore est employé à la tâche. Dans ce cas, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages fournis par l'employeur (al. 2). Cela n'exclut pas que l'employeur inclue le salaire afférent aux vacances dans le salaire courant, à la condition néanmoins que le contrat de travail et les décomptes périodiques de salaire indiquent clairement quelle partie du salaire correspond au droit au salaire afférent aux vacances¹³. L'employeur ne doit aucun salaire au travailleur si celui-ci effectue pendant les vacances un travail rémunéré pour un tiers, lésant de cette manière les intérêts de l'employeur (al. 3). Là aussi, la loi entend exprimer que les vacances servent en premier lieu au repos et qu'employeur et employé ont un intérêt commun à atteindre ce but.

L'art. 329a CO est relativement impératif (art. 362 CO), c'est-à-dire que la durée des vacances peut être modifiée (uniquement) en faveur du travailleur par accord, contrat-type de travail ou convention collective.

2.2.2 Conventions collectives de travail

L'annexe I présente de manière plus détaillée la durée des vacances fixées dans les conventions collectives de travail¹⁴. Elle comprend les conventions collectives applicables à au moins 5000 salariés. Au total, 1 259 215 travailleurs sont concernés, ce qui correspond à 74,8 % de tous les travailleurs assujettis à une convention collective, soit 28,5 % de la population active (4 413 000 personnes)¹⁵ et 32,7 % des personnes travaillant dans les secteurs secondaire et tertiaire (3 848 000 personnes)¹⁶.

Ces conventions collectives de travail donnent du droit aux vacances une image diversifiée. Elles ont néanmoins un point commun, à savoir une tendance nette à prolonger la durée légale des vacances, en particulier pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans.

¹³ ATF 118 II 136 ss. Cette jurisprudence ayant été vivement critiquée par une partie de la doctrine, le Tribunal fédéral, dans l'ATF 129 III 493 ss, ne s'est pas prononcé sur la question de savoir si cette forme de compensation du salaire afférent aux vacances est admise.

¹⁴ Source des données sur les conventions collectives de travail et les travailleurs assujettis: Office fédéral de la statistique (OFS), Indicateurs du marché du travail 2009 (chiffres de 2007), Neuchâtel 2009, et Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse 2007, Neuchâtel 2009.

¹⁵ OFS, Statistique sur la population active occupée (SPA0). Sont comprises les activités en entreprise, à domicile et dans un ménage privé, qu'il s'agisse de salariés, d'indépendants ou de membres de la famille travaillant dans une entreprise familiale. Les chiffres indiqués correspondent à la moyenne annuelle.

¹⁶ OFS, Statistique de l'emploi (STATEM). Les emplois du secteur primaire et les emplois hors entreprise (ménages privés, indépendants sans entreprise) ne sont pas pris en compte dans cette statistique. Les chiffres indiqués correspondent à la moyenne annuelle.

2.2.3 Contrats-types de travail

Actuellement, six des contrats-types de travail édictés par le Conseil fédéral sont en vigueur. Cinq d'entre eux s'expriment également sur les vacances. L'ordonnance du 16 janvier 1985 établissant un contrat-type de travail pour les éducateurs employés dans des foyers et internats¹⁷ prévoit cinq semaines de vacances par an; cette durée est portée à six semaines pour les travailleurs de plus de 40 ans (art. 15). L'arrêté du Conseil fédéral du 5 mai 1971 établissant un contrat-type de travail pour les médecins-assistants¹⁸ prévoit un minimum de quatre semaines de vacances payées par an (art. 5, al. 1). L'arrêté du Conseil fédéral du 23 décembre 1971 établissant un contrat-type de travail pour le personnel soignant¹⁹ fait état de quatre semaines de vacances, durée prolongée à cinq semaines si les employés de l'établissement hospitalier public le plus proche ont droit à cinq semaines (art. 11, al. 1). Conformément à l'ordonnance du 11 janvier 1984 établissant un contrat-type de travail pour le personnel des laiteries²⁰, le travailleur jusqu'à l'âge de 20 ans a droit à cinq semaines de vacances et au-delà de 20 ans à quatre semaines de vacances (art. 11, al. 1). Enfin, l'ordonnance du 3 décembre 1979 sur le contrat-type de travail pour les jardiniers privés²¹ prévoit une durée des vacances qui, outre l'âge, dépend de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise (art. 11)²².

A ce propos, il convient également de mentionner la loi sur l'Etat hôte du 22 juin 2007²³. Conformément à l'art. 27 de cette loi, le Conseil fédéral peut édicter des contrats-types de travail et régler notamment les conditions de travail et de salaire des domestiques privés. Actuellement, le Conseil fédéral prépare une ordonnance à cet effet; elle renvoie, pour ce qui est des vacances, à la réglementation figurant dans le code des obligations.

L'art. 359, al. 2, CO oblige les cantons à édicter des contrats-types de travail régissant les conditions de travail des travailleurs agricoles et des employés du service de maison. Ces contrats doivent également s'exprimer sur la durée du travail et la durée du repos. Cette loi ne mentionne délibérément pas les vacances car la durée des vacances fixée par le code des obligations a été considérée comme suffisante²⁴. Les cantons demeurent néanmoins libres de prévoir des vacances plus longues dans les contrats-types de travail édictés par eux-mêmes.

2.2.4 Jours fériés

Le travailleur n'a pas seulement droit à des vacances, il a également droit à des congés hebdomadaires (art. 329 CO). Il profite également du fait que le droit public déclare certains jours comme jours fériés. En vertu du droit fédéral, il s'agit du

¹⁷ RS 221.215.324.1

¹⁸ RS 221.215.328.1

¹⁹ RS 221.215.328.4

²⁰ RS 221.215.329.2

²¹ RS 221.215.329.3

²² N'offrant au travailleur que trois semaines de vacances dans la première année de service, ce contrat-type de travail est devenu caduc avec l'entrée en vigueur de l'art. 329a, al. 1, CO. La durée minimum des vacances de quatre semaines fixée par le code des obligations prime la durée fixée par les contrats-types de travail (art. 362, al. 2, CO).

²³ RS 192.12

²⁴ FF 1967 II 293

1^{er} août (fête nationale). Par ailleurs, les cantons peuvent définir huit autres jours fériés au plus (art. 20a, al. 1, LTr).

Ces jours fériés se différencient des vacances par le fait que l'employeur n'est pas tenu de rétribuer le travailleur pour ces jours²⁵. La fête nationale que l'art. 110, al. 3, Cst. assimile aux dimanches et qualifie expressément de jour férié rémunéré, est réservée. Mais aussi pour les autres jours fériés, l'employeur ne sera pas tenu de verser le salaire dans les seuls cas où le travailleur est employé sur une base journalière, horaire ou à la tâche.

2.3 Durée des vacances dans les rapports de travail de droit public

2.3.1 Généralités

La durée des vacances décrite au ch. 2.2.1 n'est en général applicable qu'aux travailleurs employés sur la base de rapports de service de droit privé. Les rapports de service de droit public sont soumis au droit du personnel de la Confédération, des cantons et des communes. Cela n'exclut pas que le législateur fédéral et cantonal renvoie, d'une manière générale ou pour combler une lacune, à la réglementation de droit privé. Mais même dans ce cas, l'engagement demeure de droit public²⁶.

2.3.2 Confédération

Selon l'art. 17 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération²⁷, ce sont les dispositions d'exécution qui régissent la question des vacances. Le Conseil fédéral a fait usage de cette compétence à l'art. 67 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération²⁸. Selon cet article, les employés ont droit à cinq semaines de vacances par année civile jusqu'à 20 ans révolus. Puis, ils ont droit à quatre semaines jusqu'à 49 ans révolus, à cinq semaines à partir de 50 ans et à six semaines à partir de 60 ans.

2.3.3 Cantons

La durée des vacances dans les cantons (et les communes) est tout aussi diversifiée que dans les conventions collectives de travail (cf. ch. 2.2.2). On y constate aussi la tendance à accorder au moins cinq semaines de vacances aux employés.

²⁵ A.M. Wolfgang Portmann/Christine Petrovic, Handkommentar zum Arbeitgesetz, Berne 2005, n. 19. Les auteurs déduisent de l'art. 7, let. d, du Pacte international du 16 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (RS **0.103.1**) que le travailleur a droit à la rémunération des jours fériés légaux.

²⁶ A propos de la délimitation parfois difficile entre rapports de travail de droit public et rapports de travail de droit privé dans le cadre de privatisations, cf. à titre d'exemple l'ATF **135 III 483** ss.

²⁷ RS **172.220.1**

²⁸ RS **172.220.111.3**

L'annexe II précise la durée des vacances dans les cantons. Les données présentées s'appuient sur les législations cantonales relatives au personnel (lois, ordonnances, décrets, règlements, etc.). Les règles spéciales qui peuvent parfois s'appliquer aux apprentis, au personnel hospitalier et au personnel enseignant n'ont pas été prises en compte.

2.4 Situation à l'étranger

Dans la perspective de l'élaboration du présent message, l'Office fédéral de la justice a demandé à l'Institut suisse de droit comparé à Lausanne d'établir un avis de droit. Il s'agissait de montrer quelle était la situation en Allemagne, en Italie, en France, en Suède, en Grande-Bretagne et au Japon. Afin d'obtenir une image la plus réaliste possible de la durée des vacances dans ces pays, cette étude comparative devait également tenir compte des jours fériés ainsi que de la durée du travail. Il fallait en outre déterminer quelles étaient les répercussions d'une maladie ou d'un accident touchant l'employé. Enfin, il convenait de faire un tour d'horizon des conventions collectives de travail.

Voici en résumé les conclusions présentées dans cette étude de droit comparé²⁹:

- En Allemagne et en Italie, la durée (minimum) des vacances est de 24 jours (soit quatre semaines), en France et en Suède elle est de 30 jours (soit cinq semaines). Entre les deux, nous trouvons la Grande-Bretagne, avec 28 jours. Au Japon, la durée des vacances dépend de la durée de l'engagement et se situe entre dix et 20 jours (des recherches plus poussées ont montré que dans bien des cas, les employés ne prennent pas les vacances dues).
- Dans tous les pays étudiés, le travailleur a droit au salaire pendant les vacances. Toutefois, les modalités applicables aux vacances diffèrent grandement. La maladie et les accidents interrompent les vacances en Grande-Bretagne, en Allemagne, en Suède ainsi que, dans certains cas, en Italie, mais pas au Japon ni en France. En Suède, le droit aux vacances s'acquiert au terme d'une durée minimum d'engagement et en France les vacances doivent être prises pendant une saison déterminée. Par contre, en Allemagne, le travailleur qui change d'emploi a même le droit «d'emporter avec lui» ses vacances s'il ne les a pas toutes prises.
- Outre les vacances, les pays étudiés ont aussi des jours fériés: entre huit jours en Grande-Bretagne et seize jours au Japon. Toutefois, ces jours fériés ne sont chômés qu'en Allemagne (de 8 à 13 jours), en Italie (11 jours), en France (11 jours) et en Suède (11 jours); il est à noter qu'en général, les jours fériés ne sont pas «rattrapés» s'ils tombent un dimanche.
- Les conventions collectives de travail ont également un impact très différent selon le pays: en Grande-Bretagne et au Japon, elles n'influent pas sur la durée des vacances. La situation est autre en Allemagne, en Italie, en France et en Suède où fréquemment, des vacances plus longues que ne l'exige la loi sont accordées sur la base des conventions collectives de travail.

²⁹ Le texte intégral de l'étude comparative est disponible sur Internet à l'adresse suivante: <http://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/themen/wirtschaft/gesetzgebung.html>

Ce qui donne en résumé le tableau suivant:

	Suisse	Japon	Grande-Bretagne	Allemagne	Italie	France	Suède
Jours de vacances légaux	24	10–20 ³⁰	28	24	24	30	30
Vacances et jours fériés en heures	232	160	268,8	248	248	245	288
Durée annuelle du travail en heures	2088	1920	2227	1840	1832	1607	1792
Rapport entre vacances et durée annuelle du travail en %	11,1	8,33 ³¹	12,07	13,26	13,32	15,68	16,07

Si l'on compare ces chiffres à la situation telle qu'elle se présente en Suisse, le rapport entre vacances (y compris les jours fériés) et la durée annuelle du travail dépend essentiellement du temps de travail hebdomadaire pris en compte. Si l'on se base sur une semaine de 45 heures (art. 9, al. 1, let. a, LTr³²), on obtient un taux de 11,1 % ($100 : 2088 [\text{temps de travail annuel}] \times 232 [\text{vacances et jours fériés}]$), ce qui place la Suisse derrière les pays étudiés de l'Union européenne, mais nettement devant le Japon.

2.5 Droit international

2.5.1 Droits de l'homme

Conformément à l'art. 24 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, toute personne a droit au repos et aux loisirs, et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques. Le Pacte international du 16 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels³³ contient pratiquement la même définition à l'art. 7, let. d.

La Charte sociale européenne (non ratifiée par la Suisse) s'exprime de manière explicite sur la durée du congé. Dans la version originale de 1961, elle prévoyait l'octroi d'un congé payé annuel de deux semaines au moins (art. 2, ch. 3). Dans la version révisée de 1996, ce droit est de quatre semaines.

³⁰ La durée légale exacte des vacances dépend de la durée de l'engagement.

³¹ Calculé sur la base de 20 jours de vacances

³² L'art. 9, al. 1, let. a, LTr ne s'applique qu'aux travailleurs des entreprises industrielles; une durée de travail hebdomadaire de 50 heures maximum s'applique aux autres travailleurs. Par contre, la pratique contractuelle montre que le temps de travail convenu et effectivement fourni est nettement inférieur à 45 heures, particulièrement en présence d'une convention collective de travail (cf. annexe 1).

³³ RS 0.103.1

2.5.2 Organisation internationale du travail

La Convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail sur les congés payés, dans sa nouvelle version de 1970³⁴, oblige les Etats membres à accorder un congé ne devant en aucun cas être inférieur à trois semaines de travail pour une année de service (art. 3, par. 3).

2.5.3 Union européenne

En vertu de l'art. 7 de la directive 2003/88/CE³⁵, les Etats membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel rémunéré d'au moins quatre semaines. La Suisse n'est pas tenue par cette directive.

3 Objectifs et contenu de l'initiative

L'objectif fondamental de l'initiative figure déjà dans son titre: elle demande que tous les travailleurs aient droit à des vacances payées de six semaines par an au minimum (art. 110, al. 4, Cst. [nouveau]).

L'initiative ne définit pas qui est le travailleur. On pense naturellement à ce propos à l'art. 319 CO selon lequel le travailleur est celui qui s'engage à travailler au service de l'employeur. Une question reste ouverte, celle de savoir si la disposition constitutionnelle proposée est également applicable aux rapports de travail de droit public. Si l'on s'en tient aux explications accompagnant le texte de l'initiative, qui ne lient toutefois pas le législateur, il semble qu'il faille répondre par l'affirmative. Ainsi, les travailleurs soumis aux législations en matière de personnel des cantons et de la Confédération, donc ceux qui ont été engagés sur la base d'un contrat de travail de droit public, bénéficieraient aussi de six semaines de vacances³⁶.

En outre, l'initiative renferme une disposition transitoire (art. 197, ch. 8, Cst. [nouveau]). Cette disposition prévoit l'échelonnement dans le temps du passage à six semaines de vacances. Dès l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition constitutionnelle, le travailleur qui bénéficiait jusque-là de quatre semaines a droit à une cinquième semaine de vacances. Ensuite, leur durée est rallongée d'un jour par an. Ainsi, ce n'est que cinq ans après l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition constitutionnelle que le droit aux vacances passera véritablement à six semaines de vacances.

Par ailleurs, l'initiative laisse au Conseil fédéral le soin de régler les modalités requises d'ici l'entrée en vigueur de la nouvelle législation fédérale. Elle ne précise pas ce que recouvrent ces modalités. Les explications qui l'accompagnent ne sont

³⁴ RS 0.822.723.2

³⁵ Directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299 du 18.11.2003, p. 9

³⁶ Cf. Travail Suisse, Arguments et informations de base pour l'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous», Berne 2007, p. 20: «Comme par le passé, il faut entendre par travailleur et travailleur toute personne engagée dans des rapports de travail régis par le droit privé ou par le droit public, quels que soient les secteurs et les branches et indépendamment de son degré d'occupation.»

d'aucune aide à cet égard. Néanmoins, l'absence de précision sur les modalités ne change rien au fait que l'initiative est immédiatement applicable³⁷.

A l'appui de leur requête, les auteurs de l'initiative invoquent essentiellement la volonté de répercuter les bénéfices de productivité réalisés au cours des dernières années au profit des travailleurs. Que cette répercussion se fasse sous la forme de vacances est d'autant plus adéquate à leurs yeux que l'accroissement de la productivité est souvent lié à un surcroît de stress au travail et, de ce fait, à un besoin plus grand de repos. Des vacances plus longues contribueraient donc à la santé du travailleur, elles impliqueraient une meilleure qualité de vie et permettraient de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

De plus, avec six semaines de vacances, les auteurs de l'initiative espèrent réduire les disparités entre les branches et les conventions collectives de travail et permettre à la Suisse de rattraper son retard par rapport à d'autres pays.

4 Appréciation de l'initiative

4.1 Sur le plan formel

Dans son message accompagnant la précédente initiative sur les vacances, le Conseil fédéral a exposé en détail les raisons pour lesquelles la durée des vacances doit être fixée dans la loi, même si l'on considère la question comme étant de rang constitutionnel³⁸. Cette appréciation est maintenue. Elle reste valable même si les auteurs estiment que leur initiative est immédiatement applicable et que, de ce fait, elle n'a pas besoin d'être mise en œuvre dans une loi ou une ordonnance. Donc, en cas d'acceptation de l'initiative, des adaptations au niveau de la loi seront nécessaires.

D'autres problèmes résultent du fait que l'initiative englobe aussi les rapports de travail de droit public, ce qui nécessite une législation allant au-delà de l'art. 329a CO. Le nouvel art. 329a CO devrait donc aussi être applicable aux rapports de travail de droit public. Il faudrait pour cela compléter l'art. 342, al. 1, let. a, CO.

4.2 Sur le plan matériel

4.2.1 Considérations de principe

Le Conseil fédéral est conscient de l'importance des vacances et de la popularité du sujet. Les vacances sont synonymes de qualité de vie, tout particulièrement pour les travailleurs qui peuvent consacrer plus de temps à leurs enfants uniquement pendant les vacances. Les vacances servent également au repos. Elles contribuent de la sorte à la santé des travailleurs, ce dont les entreprises bénéficient aussi, du moins indirectement.

³⁷ Op. cit. p. 22: «Il est vrai que l'art. 110, al. 4, est applicable sans délai. Autrement dit, les travailleuses et travailleurs peuvent, dans le cadre de procédures relevant du droit civil ou du droit public, invoquer l'art. 110, al. 4, et ainsi faire valoir leur droit à six semaines de vacances. Il est néanmoins judicieux, pour des considérations juridiques et politiques, d'adapter la législation fédérale et d'octroyer au Conseil fédéral un pouvoir réglementaire provisoire en relation avec la mise en application de l'initiative populaire.»

³⁸ FF 1982 III 197 ss

Le Conseil fédéral sait également que la productivité a progressé au cours des dernières décennies³⁹. Comme les auteurs de l'initiative, il estime que les travailleurs doivent aussi bénéficier de cette progression de manière appropriée. L'allongement des vacances est certes une possibilité de répercuter cette évolution positive sur les travailleurs, mais ce n'est pas la seule. Des salaires plus élevés, des temps de travail plus courts ou un environnement professionnel plus adapté aux besoins entrent également en ligne de compte. On pense par exemple à la création de structures d'accueil et de garde des enfants. Si une loi impose des vacances plus longues, les moyens nécessaires à cet allongement feront peut-être défaut ailleurs. C'est là un point à prendre réellement en considération.

4.2.2 Primauté de la réglementation contractuelle sur la réglementation légale

L'art. 329a, al. 1, CO ne prévoit qu'une durée minimale des vacances. Les parties contractantes et en particulier les partenaires sociaux sont libres de s'accorder sur des vacances plus longues (art. 362 CO). D'un point de vue formel, l'initiative ne change rien à cela en ce sens que les six semaines proposées s'entendent également comme un droit minimum. Mais dans la pratique, la situation sera probablement tout autre. Dans le cas de six semaines de vacances, il n'est effectivement guère concevable que les partenaires contractuels conviennent de vacances plus longues que celles prévues dans la loi. Cette unilatéralité pourrait avoir des conséquences négatives pour les partenaires sociaux. La marge de manœuvre basée sur les conventions collectives de travail sera plus étroite dans la mesure où la liberté contractuelle sera d'emblée restreinte en vertu de la loi. Le Conseil fédéral préfère à la réglementation légale la réglementation contractuelle qui est la plus apte à garantir le respect des besoins divers des branches et des partenaires contractuels.

4.2.3 Respect de l'autonomie des cantons en matière de droit du personnel

Depuis la révision de l'art. 329a CO de 1984, les cantons n'ont plus le droit de prolonger d'une semaine les vacances dues en vertu du droit fédéral. La Confédération règle ainsi exhaustivement la durée des vacances dans les rapports de travail de droit privé. En revanche, les cantons sont libres, toujours dans le respect du droit international, de déterminer la durée des vacances qu'ils entendent accorder à leur personnel engagé sur la base du droit public (cf. ch. 2.3.3). La Confédération dispose également des mêmes prérogatives en tant qu'employeur (cf. ch. 2.3.2).

Le Conseil fédéral estime que ce système est adéquat; il n'y a aucune raison de le remplacer par un système uniforme, qui accorde aussi six semaines de vacances aux travailleurs engagés sur la base du droit public. Une disposition de ce type dans la

³⁹ Cf. BAK Basel. Valeur ajoutée brute en termes réels (prix de l'année précédente, base année 2000) et volume de travail. Selon ces données, la valeur ajoutée brute en termes réels de l'ensemble de l'économie est passée entre 1980 et 2009 de 47 à 62 francs par heure de travail, soit une augmentation de 32 %. Certaines branches ont toutefois enregistré des pertes. Ainsi, la valeur ajoutée brute du secteur de la restauration est passé de 26 à 24 francs durant la même période.

Constitution fédérale porterait atteinte à la souveraineté cantonale dans le domaine du statut de la fonction publique, ce qui ne se justifie guère⁴⁰. Le droit aux vacances ne peut être mis sur le même plan que le droit, figurant aussi dans la Constitution, à l'égalité entre homme et femme (art. 8, al. 3, Cst.), qui nécessitait l'adoption d'une loi fédérale spéciale⁴¹, valable à la fois pour les rapports de travail de droit privé et de droit public. Une réglementation uniforme de la durée des vacances appellerait forcément une uniformisation des règles dans d'autres domaines, par exemple pour ce qui est du temps de travail et du salaire.

4.2.4 Evaluation réaliste des avantages qu'apporteraient des vacances plus longues

Pour les auteurs de l'initiative, des vacances plus longues signifient une meilleure santé et une meilleure qualité de vie; elles permettraient aussi de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale.

Selon les spécialistes de la médecine du travail, un travailleur ne peut vraiment se reposer que s'il bénéficie deux fois par an d'une période de repos d'une certaine durée⁴². Fort de ce constat, le Conseil fédéral s'est prononcé dans son message relatif à l'initiative sur les vacances (cf. ch. 2.1) pour une durée des vacances de trois ou quatre semaines selon les cas. Il n'est pas démontré qu'aujourd'hui, l'effet positif décrit ne se fasse sentir qu'avec six semaines de vacances. Le fait que la charge de travail, du moins dans certaines branches, ait (fortement) augmenté au cours des dernières décennies n'y change rien.

Dans ce contexte, il faut également souligner qu'en cas de productivité du travail égale (cf. ch. 4.2.1 et 4.2.5), un supplément de vacances ne se répercute de manière positive sur la santé du travailleur que si l'employeur peut engager et engage effectivement du personnel qualifié supplémentaire pour compenser l'allongement des vacances. Dans le cas contraire, le travailleur risque d'être confronté à davantage de stress et de travail à son retour de vacances.

Les vacances ne sont qu'un des facteurs assurant un bon équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Pour beaucoup de travailleurs, d'autres éléments sont au moins tout aussi importants, par exemple la possibilité de travailler à temps partiel ou l'assurance que les enfants sont bien pris en charge durant le temps de travail.

Enfin, des vacances plus longues risquent de manquer entièrement leur objectif si le travailleur les utilise ou, pour des raisons économiques, doit les utiliser afin de s'adonner à une autre activité.

⁴⁰ Le Conseil fédéral s'exprimait déjà dans ce sens dans son message relatif à l'initiative sur les vacances (cf. ch. 2.1; FF 1982 III 199 s.); voir égal. BO 1983 CE 656 (intervention Hänsenberger)

⁴¹ Voir la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg; RS 151.1)

⁴² FF 1982 III 178

4.2.5 Faisabilité économique

Il est difficile de calculer le coût d'un allongement de la durée des vacances. Il ne faut pas uniquement tenir compte des charges salariales, mais aussi des coûts administratifs supplémentaires qu'implique un surcroît de personnel. En revanche, on peut s'attendre à ce que des collaborateurs plus reposés, grâce à des vacances plus longues, soient plus motivés et plus concentrés, ce qui se traduit à nouveau par une hausse de la productivité du travail. Dans de précédentes études, le Conseil fédéral a estimé que, l'un dans l'autre, une semaine de vacances de plus augmentait les charges salariales de 2 %⁴³. Le Conseil fédéral maintient cette estimation. Un allongement de la durée des vacances de quatre à six semaines se traduirait donc par une hausse des charges salariales de 4 %⁴⁴.

La manière dont les entreprises réagiront à l'obligation d'accorder davantage de vacances dépendra probablement surtout de la situation économique. Certaines entreprises seront en mesure de financer l'augmentation des coûts de personnel par un accroissement de la productivité. D'autres ne pourront éviter de prononcer des résiliations pour cause de modification du contrat de travail dans le but de payer moins de salaire à plus de personnel. En cas d'impossibilité, certaines entreprises en seront réduites à supprimer des emplois ou cesser leurs activités. Même le régime transitoire proposé, qui permet d'échelonner dans le temps l'introduction des six semaines de vacances, n'empêchera pas toujours ce genre de mesures.

5 Examen d'un contre-projet indirect

Le Conseil fédéral a examiné la possibilité d'opposer un contre-projet indirect à l'initiative comme il l'avait déjà fait dans le contexte de l'initiative populaire déposée le 8 octobre 1979 «Extension de la durée des vacances payées» (cf. ch. 2.1). A titre de compromis, ce contre-projet aurait pu prévoir des vacances payées de cinq semaines. Une semaine de plus aurait dû être accordée aux jeunes travailleurs et aux apprentis afin qu'ils restent favorisés (art. 329a, al. 1, CO et 345a, al. 3, CO). Ainsi, au moins ce groupe de travailleurs auraient bénéficié des six semaines de vacances requises par l'initiative.

Pour les raisons suivantes, le Conseil fédéral a en définitive décidé de ne pas présenter de contre-projet de ce type:

- On ne peut comparer la situation actuelle avec celle d'il y a trente ans. A l'époque, la durée des vacances en Suisse n'était que de deux ou trois semaines. Dans la pratique contractuelle, elle était toutefois depuis longtemps plus longue⁴⁵. Avec seulement deux semaines de vacances, la Suisse accusait également un retard considérable par rapport à d'autres pays (européens)⁴⁶ et, du fait de cette situation, n'était même pas en mesure de ratifier

⁴³ FF 1982 III 201 s.

⁴⁴ Pour la Confédération, une acceptation de l'initiative signifierait une augmentation des coûts salariaux de 120 millions. Cette estimation repose sur une masse salariale de quatre milliards de francs et sur la supposition que les vacances pour les employés de la Confédération seraient allongées d'en moyenne d'une semaine et demie. Cette estimation ne tient pas compte du fait qu'à partir d'un certain âge, les collaborateurs gagnent davantage.

⁴⁵ FF 1982 III 194

⁴⁶ FF 1982 III 185 ss

la convention n° 132 (cf. ch. 2.5.2) qui s'appuie sur un minimum de trois semaines de vacances⁴⁷.

- Nul ne contestera que même une cinquième semaine de vacances restreint la liberté contractuelle ou oblige à des adaptations contractuelles; tous les contrats-types de travail qui prévoient moins de cinq semaines de vacances devront aussi être adaptés. Le Conseil fédéral ne peut soutenir cette atteinte à la liberté contractuelle que si la nécessité en est prouvée. Comme il a été montré précédemment, elle ne l'est pas dans le cas d'un allongement de la durée des vacances. Pour la même raison, le Conseil fédéral estime qu'une atteinte supplémentaire à l'autonomie des cantons ne se justifie pas (cf. ch. 4.2.3). Dans le contexte des vacances, cette cinquième semaine créerait véritablement une exception, car les questions liées aux vacances comme celles du temps de travail ou du salaire continueraient à être du ressort des cantons.
- Une cinquième semaine de vacances n'apporterait rien aux travailleurs qui bénéficient aujourd'hui déjà de cinq semaines de vacances ou plus. Un contre-projet qui ne prévoit pas au moins les six semaines de vacances requises par l'initiative n'est donc pas à même de l'emporter sur l'initiative.

Considérant la pratique contractuelle actuelle, le Conseil fédéral a par ailleurs envisagé un contre-projet se limitant aux travailleurs d'un certain âge et leur accordant une cinquième semaine de vacances à partir de 50 ans et une sixième à partir de 60 ans. Mais il a également abandonné cette idée. Aujourd'hui déjà, les travailleurs d'un certain âge ont du mal à trouver un nouvel emploi parce qu'ils sont (trop) chers aux yeux de certains employeurs. Ces difficultés pourraient s'accroître si le législateur prescrivait désormais aux employeurs d'accorder cinq semaines de vacances aux travailleurs dès 50 ans et six semaines dès 60 ans.

6 Conclusion

Le Conseil fédéral conclut que le droit actuel prévoyant au moins cinq semaines de vacances pour les apprentis et les jeunes travailleurs, ainsi que quatre semaines de vacances au moins pour tous les autres travailleurs a fait ses preuves et qu'une révision ne s'impose pas, du moins actuellement. Le droit en vigueur respecte non seulement l'autonomie des cantons en matière d'engagement du personnel, mais aussi les efforts des partenaires sociaux dans la recherche de solutions sur mesure qui, outre la durée des vacances, portent sur le niveau des salaires, sur le temps de travail ainsi que sur d'autres conditions-cadres.

⁴⁷ FF 1982 III 189 s.

Durée des vacances dans les conventions collectives de travail (CCT)

Cinq semaines

CCT ⁴⁸	Travailleurs assujettis ⁴⁹	Vacances supplémentaires ⁵⁰	Durée hebdomadaire de travail
Hôtellerie, restauration* ⁵¹	216 000		42; 45 ⁵²
Employés de commerce, employés technico-commerciaux, personnel de vente (ville de Zurich)	150 000	⁵³	40 à 42
Employés de banque	80 000	⁵⁴	42
La Poste	41 333	dès 60 ans	41
Swisscom	14 700 ⁵⁵	dès 60 ans	40
Techniques du bâtiment* ⁵⁶	13 295	dès 60 ans	40
Employés de commerce, personnel de vente (ZU)	5 000	⁵⁷	40 à 42
Total	520 328		

⁴⁸ Sauf mention spéciale, les conventions collectives de travail mentionnées ci-après sont applicables dans toute la Suisse; les conventions collectives de travail qui ont été déclarées obligatoires sont accompagnées d'un astérisque.

⁴⁹ Sauf indication spécifique, les données se réfèrent au document de l'OFS, Enquêtes sur les conventions collectives de travail 2007, Neuchâtel 2009.

⁵⁰ Sauf indication spécifique, la durée des vacances supplémentaires est d'une semaine.

⁵¹ Pour les établissements n'employant pas plus de quatre personnes, le temps de travail hebdomadaire s'élève à 45 heures.

⁵² La situation diffère pour les employés qui travaillent moins de 42 heures (ou 45 heures dans les établissements n'employant pas plus de quatre personnes): ils ont droit à quatre semaines de vacances.

⁵³ A partir de 60 ans, les travailleurs ont droit chaque année à un jour de vacances supplémentaire.

⁵⁴ A partir de 60 ans, les cadres ont droit à une semaine de vacances supplémentaire et les autres travailleurs ont droit chaque année à un jour de vacances supplémentaire.

⁵⁵ Swisscom, Rapport de gestion 2009

⁵⁶ 24 jours jusqu'à 35 ans, ensuite cinq semaines.

⁵⁷ Dès l'âge de 60 ans, les travailleurs ont droit chaque année à un jour de vacances supplémentaire.

Cinq semaines dès l'âge de 50 ans

CCT ⁵⁸	Travailleurs assujettis	Vacances supplémentaires	Durée hebdomadaire de travail
Personnel temporaire	100 000		42
Secteur des services dans la région de Bâle	40 000	dès 60 ans	41
Secteur du nettoyage industriel (Suisse alémanique)*	38 535		42
Convention nationale ASTAG – Les Routiers Suisses (LRS) ⁵⁹	36 000		pas de règle conventionnelle
Employés technico-commerciaux (AG)	19 299	dès 60 ans	40 à 42
Commerce de détail (GE)*	18 378	dès 60 ans et 25 ans de service	40
Secteur de la menuiserie (Suisse alémanique, TI)*	15 251		41,5
Artisanat du métal*	13 435	dès 60 ans	40
Plâtrerie et peinture*	11 346		40
Entreprises privées de sécurité ⁶⁰	11 150	dès 60 ans et dix ans d'ancienneté	1800 à 2300 h par an
Commerce de détail (ville de Lausanne)*	7 800		41
Décoration d'intérieurs, sellerie, ameublements ⁶¹	6 000		42
Total	317 194		

Cinq semaines dès la sixième année de service

CCT	Travailleurs assujettis	Vacances supplémentaires	Durée hebdomadaire de travail
Boucherie Charcuterie (sauf GE)*	15 300	dès 26 ans d'ancienneté	43

⁵⁸ Sauf mention spéciale, les conventions collectives de travail mentionnées ci-après sont applicables dans toute la Suisse; les conventions collectives de travail qui ont été déclarées obligatoires sont accompagnées d'un astérisque.

⁵⁹ 5 semaines de vacances dès 50 ans et 5 années d'ancienneté

⁶⁰ 5 semaines de vacances dès 45 ans et 5 années d'ancienneté

⁶¹ 5 semaines dès 50 ans et 8 années de service ou dès 10 années de service

Six semaines dès 50 ans (auparavant cinq semaines)

CCT ⁶²	Travailleurs assujettis	Vacances supplémentaires	Durée hebdomadaire de travail
Industrie des machines, équipements électriques, métaux	107 579		40
Secteur principal de la construction*	80 000		40,5
CCT nationale Migros	58 143 ⁶³	dès 60 ans	41
Maison mère COOP	37 500 ⁶⁴	dès 60 et 63 ans	41
Industrie horlogère et microtechnique	37 000		40
Industrie graphique Suisse ⁶⁵	24 000		40
CFF	21 773	dès 60 ans	41
Second œuvre (Suisse romande)*	14 262		41
Installations électriques et télécommunications* ⁶⁶	14 000		40
Valora Holding SA	5 330 ⁶⁷		40,5/42,5/43
Chimie bâloise	5 220		40
SRG SSR idée suisse	5 000 ⁶⁸	dès 55 ans	40
Total	409 807		

⁶² Sauf mention spéciale, les conventions collectives de travail mentionnées ci-après sont applicables dans toute la Suisse; les conventions collectives de travail qui ont été déclarées obligatoires sont accompagnées d'un astérisque.

⁶³ Migros, Rapport d'activité 2009. Ce rapport indique que 69,4 % des collaborateurs, soit 83 780 au total en 2009, sont sous le régime de la CCNT Migros.

⁶⁴ COOP, Rapport de gestion 2009

⁶⁵ 5 semaines dès 36 ans

⁶⁶ 5 semaines dès 36 ans et 6 semaines dès 56 ans.

⁶⁷ Selon les indications de l'entreprise

⁶⁸ Communiqué de presse SRG SSR du 22 octobre 2008

Durée des vacances en vertu du droit cantonal

Canton	Jours de vacances par année civile
AG	25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans; 22 jours ouvrables dès 21 ans; 25 jours ouvrables dès 40 ans; 27 jours ouvrables dès 50 ans; 30 jours ouvrables dès 60 ans.
AI	20 jours ouvrables; 25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans et dès 50 ans.
AR	25 jours ouvrables jusqu'à 49 ans; 30 jours ouvrables dès 50 ans.
BE	<i>Classes de traitement 1 à 18:</i> 23 jours ouvrables jusqu'à 49 ans; 27 jours ouvrables dès 50 ans; 32 jours ouvrables dès 60 ans; <i>Classes de traitement 19 à 30:</i> 23 jours ouvrables jusqu'à 44 ans; 27 jours ouvrables dès 45 ainsi que jusqu'à 20 ans; 32 jours ouvrables dès 55 ans; 32 jours ouvrables pour les apprentis.
BL	20 jours ouvrables; 25 jours ouvrables dès 50 ans; 30 jours ouvrables dès 60 ans.
BS	22 jours ouvrables; 26 jours ouvrables dès 50 ans; 30,5 jours ouvrables dès 60 ans.
FR ⁶⁹	25 jours ouvrables jusqu'à 49 ans; 28 jours ouvrables dès 50 ans; 30 jours ouvrables dès 58 ans.
GE	5 semaines dès l'âge de 20 ans; 6 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans et dès 60 ans, ainsi que pour les cadres supérieurs.
GL	25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans; 20 jours ouvrables dès 21 ans; 25 jours ouvrables dès 50 ans; 30 jours ouvrables dès 60 ans.
GR	4 semaines jusqu'à 49 ans; 5 semaines dès 50 ans; 6 semaines dès 60 ans.
JU	4 semaines; 25 jours ouvrables dès 50 ans.
LU	25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans; 20 jours ouvrables dès 21 ans; 25 jours ouvrables dès 50 ans; 30 jours ouvrables dès 60 ans.

⁶⁹ A partir du 1^{er} janvier 2011.

Canton	Jours de vacances par année civile
NE	29 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans; 24 jours ouvrables dès 21 ans; 29 jours ouvrables dès 50 ans; 34 jours ouvrables dès 60 ans.
NW	25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans; 20 jours ouvrables dès 21 ans; 25 jours ouvrables dès 46 ans; 30 jours ouvrables dès 60 ans.
OW	25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans; 20 jours ouvrables dès 21 ans; 25 jours ouvrables dès 50 ans.
SG	20 jours ouvrables dès 20 ans jusqu'à 49 ans; 25 jours ouvrables dès 50 ans, ainsi que pour les jeunes jusqu'à 20 ans et les apprentis; 30 jours ouvrables dès 60 ans.
SH	24 jours ouvrables jusqu'à 49 ans; 28 jours ouvrables dès 50 ans; 32 jours ouvrables dès 60 ans.
SO	25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans; 23 jours ouvrables dès 21 ans; 25 jours ouvrables dès 50 ans; 30 jours ouvrables dès 60 ans.
SZ	25 jours ouvrables pour les apprentis et les employés jusqu'à l'âge de 20 ans; 20 jours ouvrables jusqu'à 49 ans; 25 jours ouvrables dès 50 ans; 30 jours ouvrables dès 60 ans.
TG	30 jours ouvrables pendant la période de formation, toutefois jusqu'à l'âge de 25 ans maximum; 27 jours ouvrables jusqu'à 20 ans; 23 jours ouvrables jusqu'à 49 ans; 27 jours ouvrables jusqu'à 59 ans; 30 jours ouvrables dès 60 ans.
TI	4 semaines dès l'âge 20 ans; 5 semaines jusqu'à 20 ans et dès 50 ans; 6 semaines dès 60 ans.
UR	25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans; 20 jours ouvrables dès 21 ans; 25 jours ouvrables dès 50 ans; 30 jours ouvrables dès 60 ans.
VD	5 semaines jusqu'à 59 ans; 6 semaines dès 60 ans.
VS	4 semaines jusqu'à 44 ans; 5 semaines dès 45 ans.
ZG	4 semaines jusqu'à 49 ans; 5 semaines dès 50 ans ainsi que pour les jeunes jusqu'à 20 ans et les apprentis.
ZH	5 semaines pour les jeunes jusqu'à 20 ans et les apprentis; 4 semaines dès 21 ans; 5 semaines dès 50 ans; 6 semaines dès 60 ans.