

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 76 (1984)
Heft: 6

Artikel: Lame de fond internationales
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386205>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.02.2025

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

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 du Pacifique 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

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