



PREMIER QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Examen différé des conventions**b) Convention (n° 132) sur les congés payés
(révisée), 1970 (Brève étude)****Introduction**

1. Le groupe de travail a procédé à un premier examen de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, en mars 1997¹. A l'issue de cet examen, il a été décidé de demander aux Etats Membres des informations sur les obstacles et les difficultés rencontrés qui pourraient entraver la ratification de la convention n° 132 et sur les éventuels besoins de révision de cette convention. En mars 1998, le groupe de travail a, à nouveau, examiné cette convention à la lumière des résultats obtenus à l'issue des consultations menées auprès des mandants sur cette question. Le groupe de travail n'est pas parvenu à s'entendre sur l'action à recommander pour l'avenir mais, soucieux d'explorer les possibilités de parvenir à un consensus, il a décidé qu'une «brève étude» serait menée sur les obstacles et les difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de la convention ou pourraient mettre en évidence le besoin de la réviser.
2. Cette brève étude a été dans un premier temps confiée à un expert indépendant. Elle a été présentée au groupe de travail à la 277^e session (mars 2000) du Conseil d'administration. Après une discussion préliminaire sur les méthodes pour réaliser une brève étude, le groupe de travail a décidé de différer l'examen de la convention jusqu'à la présente session, notamment pour permettre au Bureau de compléter l'étude susmentionnée².
3. Depuis mars 2000, le Bureau a préparé une nouvelle brève étude (appendice I) tenant compte des discussions et consultations tenues précédemment, de la brève étude réalisée en 1999 et d'informations complémentaires basées sur des recherches et une analyse de la

¹ On trouvera à l'appendice II des passages des documents pertinents du Conseil d'administration.

² Documents GB.277/LILS/WP/PRS/3/1 et GB.277/11/2 et son annexe I (GB.277/LILS/4(Rev.1)).

législation pertinente en vigueur dans 41 Etats Membres, dont 13 d'Afrique, huit d'Amérique, neuf d'Asie et 11 d'Europe³.

4. Ce document est soumis au Groupe de travail sur la politique de révision des normes pour examen lors de sa 11^e réunion. Le groupe de travail est invité à réexaminer la convention n° 132 à la lumière des informations disponibles, de la nouvelle brève étude et des propositions formulées.

Réexamen de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

Faits nouveaux

5. Aucune ratification ni dénonciation n'ont été enregistrées depuis le précédent examen de la convention n° 132 en mars 2000. Le nombre total de ratifications est donc toujours de 30⁴. Dans le cadre des travaux de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, des commentaires sont en suspens pour 20 Etats Membres.

Résumé de la brève étude

6. Suite à la décision du Conseil d'administration, qui a demandé qu'une brève étude soit menée sur cette convention, et à la discussion tenue par le groupe de travail sur cette question en mars 2000⁵, le Bureau a réalisé la brève étude demandée, qui est jointe au présent document. Comme il a été mentionné ci-dessus, cette brève étude s'appuie sur les discussions et les examens menés précédemment et propose une analyse des informations factuelles disponibles sur la législation pertinente en vigueur dans 41 Etats Membres.
7. La première partie de l'étude rappelle les dispositions principales de la convention n° 132, résume le contexte juridique dans lequel elle s'insère et retrace ses origines. Elle relève que la convention n° 132 s'inscrit dans un ensemble de normes de l'OIT et d'autres instruments internationaux et régionaux portant sur la question du temps de travail, et que les objectifs sociaux et économiques poursuivis lors de l'adoption de la convention étaient essentiellement la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs mais aussi la redistribution des profits engendrés par l'augmentation de la productivité.
8. La seconde partie de l'étude fait le bilan des obstacles et des difficultés rencontrés s'agissant de la ratification de la convention et des besoins éventuels de révision de cette convention. Elle comprend une nouvelle analyse des consultations menées en 1997, qui avaient recensé les obstacles à la ratification et les appels à la révision de la convention. Cette information est complétée par un examen des législations sur les congés annuels adoptées au cours des dix dernières années dans 41 Etats Membres. Cet examen permet de conclure que les obstacles à la ratification de la convention n° 132 sont peu nombreux,

³ Pour de plus amples informations, voir paragr. 32 de l'appendice I.

⁴ *Allemagne, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Burkina Faso, Cameroun, Croatie, Espagne, Ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, Guinée, Hongrie, Iraq, Irlande, Italie, Kenya, Lettonie, Luxembourg, Madagascar, Malte, République de Moldova, Norvège, Portugal, Rwanda, Slovénie, Suède, Suisse, République tchèque, Uruguay, Yémen et Yougoslavie.*

⁵ Voir appendice II.

voire inexistants, dans près de la moitié de ces Etats Membres⁶. L'ensemble des informations recueillies sur les obstacles à la ratification de la convention n° 132 ont permis d'esquisser une conclusion, à savoir que la convention n° 132 est liée aux systèmes d'organisation du travail caractérisant le marché du travail. Sur la base des opinions exprimées lors des consultations, la question se pose de savoir si la convention n° 132 apporte une solution adéquate et pertinente au problème des congés annuels dans le cadre des nouvelles pratiques d'aménagement flexible du temps de travail. Ces conclusions sont ensuite examinées dans le cadre d'un bref rappel du but initial de la convention n° 132, du contexte dans lequel elle a été adoptée et du débat actuel sur l'aménagement flexible du temps de travail.

9. L'étude conclut que des recherches et des analyses complémentaires devraient être menées pour définir la nature et l'importance de ces nouvelles formes de travail plus souples et préciser l'impact que ce phénomène pourrait avoir quant à la pertinence de la convention n° 132. Il est suggéré d'envisager de poursuivre la discussion et les recherches dans le cadre d'une discussion générale sur le temps de travail au sein de la Conférence internationale du Travail et en relation avec la proposition soumise au Conseil d'administration à cet égard⁷. Cette discussion générale pourrait être préparée et menée conformément à la nouvelle démarche intégrée qui a été proposée pour autant que celle-ci soit approuvée par le Conseil d'administration à l'issue de l'examen qu'il doit mener à ce sujet lors de sa présente session⁸.

Remarques

10. Dans ce contexte, et en attendant la tenue éventuelle de la discussion générale proposée, il est recommandé de maintenir le statu quo à l'égard de la convention n° 132.

Proposition

11. Le groupe de travail voudra peut-être recommander le maintien du statu quo à l'égard de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970.
12. ***Le groupe de travail est invité à réexaminer la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, à la lumière de la brève étude ci-jointe et sur la base de la proposition présentée ci-dessus et à présenter ses recommandations à l'intention de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail du Conseil d'administration.***

Genève, le 9 octobre 2000.

Point appelant une décision: paragraphe 12.

⁶ Voir appendice I, paragr. 42.

⁷ Document GB.276/2, paragr. 213-241.

⁸ Documents GB.279/4 et GB.279/5/2.

Appendice I

Brève étude sur la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	7
Contenu, origine et contexte de la convention n° 132	7
Principales dispositions	7
Les prestations	7
Calcul des prestations	7
Modalités régissant l'exercice du droit aux prestations	7
Garanties	7
Autres dispositions.....	7
Instruments de l'OIT connexes	8
Autres instruments régionaux et internationaux pertinents	9
Historique	9
Obstacles ou difficultés rencontrés	11
Les consultations de 1997	11
Introduction	11
Invitation à ratifier la convention.....	12
Obstacles ou difficultés rencontrés	12
Révision	14
Conclusions	15
Evolutions récentes des législations nationales	15
Introduction	15
Prestations.....	16
Calcul des prestations	17
Modalités régissant l'exercice du droit aux prestations	18
Garanties	18
Conclusion	19
Conclusions concernant les obstacles et les difficultés rencontrées	20
Les objectifs sociaux et économiques de la convention n° 132	21
Le congé annuel comme moyen de protéger la sécurité et la santé.....	21
Le congé annuel en tant qu'instrument de redistribution	23
L'évolution récente vers une plus grande flexibilité et ses implications	25
Conclusion.....	28
Annexe. Réglementation du congé annuel dans 41 Etats Membres	29
Tableau comparatif	30
Sources législatives	39

Introduction

1. La présente étude est soumise au groupe de travail afin de lui fournir des informations complémentaires sur les obstacles ou difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, ou mettre en évidence un besoin de révision de cette convention. Elle vise à aider le groupe de travail à parvenir à un consensus sur l'action future à recommander à l'égard de cette convention.

Contenu, origine et contexte de la convention n° 132

Principales dispositions

Les prestations

2. La convention n° 132 s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer, et établit le droit à un congé annuel payé d'une durée minimum de trois semaines pour une année de service (art. 3). Pour une période de service d'une durée inférieure à 12 mois, la convention établit le droit à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite (art. 4, paragr. 1). Une période de service minimum *peut* être exigée pour ouvrir droit à la prestation. Cependant, cette période ne peut pas dépasser six mois (art. 5).

Calcul des prestations

3. Aux fins du calcul des prestations, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, doivent être comptées dans la période de service ouvrant droit au congé annuel payé (art. 5, paragr. 4). Les jours fériés officiels et coutumiers ainsi que les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptés dans le congé payé annuel minimum (art. 6).

Modalités régissant l'exercice du droit aux prestations

4. Le fractionnement du congé annuel payé peut être autorisé au niveau national, pour autant que l'une des fractions de congé corresponde au moins à deux semaines de travail ininterrompues, de sorte à permettre l'exercice effectif du droit au congé (art. 8). La partie ininterrompue du congé doit être accordée dans un délai d'une année à compter de la fin de l'année de service ouvrant droit au congé. Le restant du congé doit être pris dans un délai de 18 mois au plus à compter de la même date (art. 9). La personne employée doit recevoir sa rémunération avant son départ en congé (art. 7).

Garanties

5. En l'absence de règlements, de conventions collectives ou de sentences arbitrales pertinents, l'employeur peut déterminer l'époque à laquelle le congé sera pris, après consultation de la personne employée et en tenant compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée (art. 10). En cas de cessation de la relation de travail, et dès lors que les conditions relatives à la période minimum de service sont remplies, la personne employée doit bénéficier d'un congé payé proportionnel à la durée du service ou d'une indemnité compensatoire (art. 11). Enfin, tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité, doit être nul de plein droit (art. 12).

Autres dispositions

6. En outre, la convention énumère de nombreux moyens qui peuvent être utilisés en vue de l'application de ses dispositions (art. 1) et dispose que des mesures devront être prises pour assurer

leur respect (art. 14). Elle permet l'exclusion, sous certaines conditions, de catégories limitées de personnes de son application (art. 2). Les États peuvent accepter les obligations de la convention séparément pour les personnes employées dans l'agriculture et pour les personnes employées dans les autres secteurs économiques (art. 15).

Instruments de l'OIT connexes

7. La convention n° 132 fait partie d'une série d'instruments de l'OIT portant sur la durée *quotidienne, hebdomadaire ou annuelle* du temps de travail. Parmi ces instruments figurent la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979¹, la convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949, ainsi que la convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976. La convention n° 132 précise que la durée annuelle du temps de travail doit comprendre trois semaines de congés payés, soit, en d'autres termes, que l'année de travail doit durer au maximum onze mois et une semaine.
8. Le droit à un congé annuel prévu par la convention n° 132 est aussi lié à la question de la *planification du temps de travail*, un aspect considéré, notamment, par la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990. La convention n° 132 contient une disposition relative à la détermination de l'époque du congé annuel.
9. En outre, l'objet de plusieurs conventions portant sur le temps de travail de *certaines catégories d'employés*, telles que la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000², transparaît également dans la convention n° 132, qui prévoit que le congé de maternité sera compté dans la période de service ouvrant droit à un congé annuel.
10. Enfin, la question du congé annuel relève aussi d'autres instruments de l'OIT qui portent sur les *nouvelles formes d'organisation du temps de travail*, notamment de la convention (n° 175) et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994. L'article 7 de cette convention établit, dans la lignée de la convention n° 132, que les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de conditions de travail équivalant à celles des travailleurs à temps plein, s'agissant du congé annuel payé notamment, alors que la recommandation qui l'accompagne prévoit, à son paragraphe 14, que les mêmes règles devraient s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps en ce qui concerne les dates des congés annuels.

¹ Le Conseil d'administration a décidé que cette convention devait être révisée. Voir à ce sujet les documents GB.271/LILS/WP/PRS/2 et GB.271/LILS/5, paragr. 74, ainsi que le document GB.276/2, paragr. 294-301. Il convient également de mentionner quatre conventions relatives au temps de travail qui ne sont jamais entrées en vigueur, il s'agit de la convention (n° 31) sur la durée du travail (mines de charbon), 1931, la convention (n° 46) (révisée) sur la durée du travail (mines de charbon), 1935, la convention (n° 51) de réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936, et la convention (n° 61) de réduction de la durée du travail (textile), 1937. Ces conventions ont été retirées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session, en juin 2000.

² La convention n° 183, qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session, en juin 2000, et n'est pas encore entrée en vigueur, révisé la convention n° 103.

Autres instruments régionaux et internationaux pertinents

11. La protection fournie par la convention n° 132 s'inscrit dans un cadre juridique bien établi qui a été consacré par différents instruments régionaux et internationaux. Le plus général d'entre eux est la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui dispose, en son article 24, que toute personne a droit à des congés payés périodiques³. Par ailleurs, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels⁴ (1966) mentionne, à son article 7, alinéa d), «le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques ainsi que la rémunération des jours fériés».
12. Sur le plan régional, il convient de citer le Protocole de San Salvador⁵ de la Convention américaine relative aux droits de l'homme qui dispose, en son article 7, paragraphe h), que les Etats doivent garantir «le repos, la mise à profit du temps libre, les congés payés ainsi que la rémunération des jours de fête nationale».
13. Le droit considéré est également prévu par plusieurs instruments européens. Ainsi, la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe dispose, à son article 2, paragraphe 3, que les Etats doivent s'engager à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de deux semaines au minimum⁶. Le Comité européen des droits sociaux a élaboré sur cette question une jurisprudence considérable qui reflète à de nombreux égards les dispositions de la convention n° 132⁷.
14. Dans le cadre de l'Union européenne, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée en 1989, prévoit à son article 8 que tout travailleur de la Communauté européenne a droit à un congé annuel payé⁸. Enfin, l'article 7 de la Directive sur l'aménagement du temps de travail (93/104/EC)⁹, garantit le droit à quatre semaines de congé annuel et interdit que ce congé soit remplacé par une indemnité, sauf en cas de cessation de la relation de travail.

Historique

15. La convention n° 132 sur les congés payés a été adoptée en 1970 suite à la révision de la convention (n° 52) sur les congés payés, 1936, qui établissait le droit à un congé annuel de six jours ouvrables.
16. La question de la révision de la convention n° 52 a été soulevée en 1961. Dans une résolution adoptée à sa 45^e session (1961), la Conférence internationale du Travail appelait à un allongement du congé annuel «en vue de protéger la santé des travailleurs et comme résultat des améliorations

³ *Déclaration universelle des droits de l'homme*, New York, 1946.

⁴ Assemblée générale des Nations Unies, résolution 2200A (XXI) du 16 décembre 1966.

⁵ Organisation des Etats américains, *Treaty Series*, n° 69, 1988.

⁶ *La Charte sociale européenne et son protocole*, Strasbourg, 1998.

⁷ Le Comité a ainsi établi que la Charte ne permettait pas de renoncer au congé annuel en contrepartie d'une rémunération, que le congé ne pouvait pas être reporté au-delà de l'année en cours et que les jours de congé perdus du fait d'un accident ou d'une maladie ne devaient pas être comptabilisés dans le calcul du congé annuel. Voir Conseil de l'Europe, *Les conditions d'emploi dans la Charte sociale européenne*, édition du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1999, pp. 24-26.

⁸ Commission des Communautés européennes, *Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1990.

⁹ *Journal officiel* L307, 13 déc. 1993.

techniques et de l'accroissement de la productivité»¹⁰. A l'époque, nombreux étaient ceux qui appuyaient les objectifs généraux de la résolution, présentés comme suit: «en raison de la tension nerveuse provoquée par l'accroissement des cadences de travail, la mécanisation et l'automatisation, les travailleurs devaient bénéficier d'un congé annuel leur permettant de récupérer leurs forces»¹¹. En outre, «l'accroissement de la productivité et l'augmentation des profits [rendaient] possible l'allongement du congé annuel»¹².

17. Une étude d'ensemble menée en 1964 sur la convention n° 52¹³ fait état de plusieurs obstacles à l'application de la convention n° 52. Plusieurs gouvernements font ainsi observer que le champ d'application de la convention n° 52 est trop général du fait que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs rémunérés sous la forme d'une participation au bénéfice y sont inclus. D'autres gouvernements font valoir que la question traitée par la convention doit relever des négociations collectives volontaires plutôt que de l'intervention des pouvoirs publics. Certains gouvernements considèrent que la convention est trop détaillée et que son application donne lieu à des difficultés d'ordre pratique. Il est aussi fait état de difficultés surgissant en raison de la disposition selon laquelle les jours fériés coutumiers et les interruptions du travail dues à la maladie ne peuvent pas être déduits du congé annuel. La prescription selon laquelle tout accord portant sur l'abandon du droit aux congés doit être considéré comme nul de plein droit est également rangée parmi les obstacles à l'application de la convention, de même que la disposition qui prévoit que, lorsque le congé annuel peut être fractionné, l'une des parties doit comprendre au moins six jours ouvrables. Le fait qu'aucune disposition ne permette de reporter le congé est également source de difficultés¹⁴. Cette étude d'ensemble et la résolution de 1961 ont débouché sur la révision de la convention n° 52 et sur l'adoption de la convention n° 132.
18. Lors de la discussion préparatoire qui a eu lieu au sein de la Conférence en vue de l'adoption de la convention n° 132, les avis étaient partagés quant aux objectifs que l'instrument pouvait et devait viser¹⁵. Une des discussions portait sur le degré d'ambition qui devait caractériser les normes internationales du travail. Ainsi, certains estimaient que ces normes devaient être proactives et que leur but n'était pas simplement de confirmer les pratiques existantes en vue de faciliter la ratification mais de fixer un but pour la promotion du progrès social dans l'avenir. En d'autres termes, les normes internationales du travail ne devraient pas se limiter à fixer un plus petit dénominateur commun mais constituer un objectif vers lequel les pays devraient tendre en améliorant les conditions de travail¹⁶. Plus précisément, la convention n° 132 devait viser la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et la redistribution des profits découlant de l'augmentation de la productivité.
19. Une autre discussion a porté sur le point de savoir si la convention n° 132, telle qu'elle était proposée, fixait des normes très, voire trop ambitieuses et son champ d'application était trop vaste. En effet, les normes devaient prendre en considération les conditions prévalant dans les pays en développement. Les conventions élaborées par l'OIT devaient pouvoir être ratifiées par un nombre

¹⁰ Conférence internationale du Travail, *Compte rendu des travaux*, 45^e session (1961), p. 942.

¹¹ Conférence internationale du Travail, *Compte rendu des travaux*, 45^e session (1961), p. 725.

¹² *Ibid.*

¹³ *Les congés annuels payés*, troisième partie du rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 48^e session, 1964.

¹⁴ *Op. cit.*, pp. 307 et suiv.

¹⁵ Conférence internationale du Travail, *Compte rendu des travaux*, 54^e session (1970), pp. 664 et suiv.

¹⁶ *Ibid.*

important d'Etats Membres et constituer un objectif raisonnable pour les pays restants¹⁷. En outre, l'affirmation selon laquelle le congé annuel était une prestation propre à améliorer les conditions de travail a été mise en doute, notamment pour le cas des pays en développement. Il a été affirmé que dans ces pays, où le volume de travail devrait augmenter, l'amélioration des conditions de travail devait passer par d'autres moyens. Il a également été dit que ce type de prestation ne devait pas être envisagé à titre prioritaire par rapport aux autres prestations pouvant assurer la redistribution des gains de productivité¹⁸.

20. Dans une autre étude d'ensemble menée en 1984, il est également fait mention des difficultés mises en avant par les gouvernements s'agissant de la convention n° 132 et, notamment, du fait que la durée minimum du congé était inférieure à la norme de la convention n° 132 dans plus de la moitié des Etats Membres de l'OIT. La période minimum de service exigée était un autre obstacle à la ratification, de même que l'exclusion de la période du congé des jours fériés officiels et coutumiers et l'inclusion, aux fins du calcul de la période de service, des interruptions du travail pour cause de maladie, d'accident ou de congé de maternité. Les limites mises au fractionnement ou à l'accumulation des congés, la nullité des accords portant sur l'abandon du droit au congé et l'octroi de droits en matière de congé en cas de cessation de la relation de travail ont également été présentés comme des obstacles à la ratification de la convention¹⁹.
21. On trouvera à la section suivante une analyse des informations disponibles sur les obstacles ou difficultés qui pourraient empêcher la ratification de la convention n° 132.

Obstacles ou difficultés rencontrés

Les consultations de 1997

Introduction

22. A la suite d'un premier examen de la convention effectué en mars 1997²⁰, le Conseil d'administration a décidé d'inviter les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention n° 132 et à informer le Bureau, le cas échéant, des obstacles ou difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification ou mettre en évidence un besoin de révision totale ou partielle de cette convention. A l'issue de la consultation menée par le Bureau, des réponses ont été reçues de 53 Etats Membres²¹.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Le temps de travail: réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 70^e session, 1984.

²⁰ Voir appendice II.

²¹ *Afrique du Sud, Angola, Argentine, Australie, Autriche, Bélarus, Belgique, Brésil* (ratification en 1998), *Canada, Chili, Chine, Colombie, Comores, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Danemark, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Estonie, Etats-Unis, Finlande, France, Ghana, Grèce, Guinée-Bissau, Hongrie* (ratification en 1998), *Inde, Japon, Jordanie, Liban, Maroc, Maurice, Mexique, Nouvelle-Zélande, Panama, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Seychelles, Singapour, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Turquie et Ukraine.*

23. La présente étude analyse les réponses reçues à l'occasion de la consultation de 1997 et utilise pour ce faire les apports de l'étude déjà présentée au groupe de travail en mars 1998, dans le cadre du réexamen de cette convention ²².

Invitation à ratifier la convention

24. Au moment de la consultation de 1997, deux des pays ayant répondu avaient déjà ratifié la convention n° 132 ²³. Depuis lors, deux autres ratifications ont été enregistrées ²⁴. Comme il a été mentionné plus haut, le nombre de ratifications enregistrées pour cette convention est actuellement de 30.

Obstacles ou difficultés rencontrés

25. *Aucun obstacle*: Dans huit pays, il semblait n'y avoir que peu ou pas d'obstacles à la ratification ²⁵. Deux de ces pays ont déclaré qu'ils envisageaient de ratifier la convention dans un futur proche ²⁶. Deux autres pays ont déclaré que leur législation était conforme aux prescriptions de la convention et qu'il n'y avait pas d'obstacles à la ratification ²⁷. Enfin, deux autres pays ont indiqué qu'ils avaient l'intention de ratifier la convention mais que des obstacles d'ordre matériel ou politique ou l'existence d'autres priorités allaient probablement ralentir la procédure ²⁸.

26. *Obstacles d'ordre général*: Cinq pays ont estimé que leur législation reflétait les prescriptions essentielles de la convention mais pas ses aspects techniques si bien qu'ils se trouvaient dans l'impossibilité de la ratifier ²⁹. Par ailleurs, 14 pays ont déclaré qu'ils n'envisageaient pas de ratifier la convention ³⁰. L'un d'entre eux ³¹ a déclaré que, pour ratifier la convention, il lui faudrait réformer l'ensemble de sa législation nationale, ce qui ne lui permettrait pas pour autant d'aboutir à un renforcement de la protection déjà existante, alors que quatre autres pays ont émis l'opinion selon laquelle la protection prévue par la convention était trop généreuse ou d'un niveau très élevé ³² ou encore qu'elle risquerait d'introduire des pesanteurs dans l'économie ³³.

²² Voir appendice II.

²³ *Finlande et République tchèque.*

²⁴ *Brésil et Hongrie [1998].*

²⁵ *Belgique, Brésil, Chine, Colombie, Comores, Estonie, Finlande et Roumanie.*

²⁶ Il s'agit de la *Belgique* et de la *Roumanie* (les ratifications envisagées ne sont pas encore enregistrées). Les représentants des employeurs du Conseil national du travail estiment cependant que les lois, règlements et conventions collectives portant sur cette question sont en nombre suffisant; ils sont donc opposés à la ratification de la convention n° 132 par la *Belgique*.

²⁷ *Brésil et Colombie.*

²⁸ *Chine et Comores.*

²⁹ *Autriche, Cuba, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas et Royaume-Uni.*

³⁰ *Afrique du Sud, Angola, Côte d'Ivoire, France, Grèce, Jordanie, Nouvelle-Zélande, Panama, Pays-Bas, Qatar, Singapour, Sri Lanka, République arabe syrienne et Ukraine.*

³¹ *Pays-Bas.*

³² *Afrique du Sud, Grèce et République arabe syrienne.*

³³ *Singapour.*

27. *Obstacles spécifiques: Douze pays* ont soulevé des difficultés liées aux dispositions qui fixent la durée minimum du congé annuel à trois semaines (*article 3, paragraphe 3*), leur législation prévoyant en effet une durée inférieure³⁴. Dans deux pays de type fédéraliste, il n'existe pas de dispositions pertinentes au niveau fédéral³⁵. *Dix pays* ont fait état de problèmes liés à la durée maximum de la période de service ouvrant droit au congé annuel payé (*article 5*)³⁶. Dans la plupart de ces pays, la période de service requise était d'une année. *Cinq pays* ont fait valoir des difficultés s'agissant de la disposition qui établit que les jours fériés officiels ou coutumiers ne doivent pas être comptés dans le congé payé annuel (*article 6*)³⁷. *Huit pays* ont déclaré que la prescription selon laquelle la rémunération devait être payée avant le début du congé annuel constituait un obstacle (*article 7*)³⁸. Un pays³⁹ a considéré que cette disposition n'était pas justifiée étant donné que la rémunération versée avant le congé ne constituait pas une prime destinée à augmenter les disponibilités financières du travailleur pendant ses vacances. Il convient de rappeler à cet égard que la législation de certains pays prévoit le versement de ce type de prime alors même que cette prescription n'est pas prévue par la convention n° 132⁴⁰. *Huit pays* ont fait valoir des difficultés s'agissant de la prescription selon laquelle le congé annuel doit comprendre une fraction ininterrompue de deux semaines minimum (*article 8*)⁴¹. Pour la plupart de ces pays, le congé annuel était d'une durée de deux semaines ou moins et son fractionnement était autorisé. *Huit pays* ont fait état de difficultés relatives à l'interdiction de reporter le congé annuel au-delà d'un délai donné (*article 9, paragraphe 1*)⁴². Deux pays ont fait observer que la convention ne reflétait pas la tendance récente qui veut que les employés aient la possibilité de reporter leur congé annuel. Dans l'un de ces pays, un projet de réforme législative vise, conformément aux vœux des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, à assouplir les conditions dans lesquelles les congés pouvaient être épargnés en vue d'une retraite anticipée ou d'un congé-éducation⁴³. Dans le second, la législation nationale prévoyait un système de compte épargne-temps individuel permettant aux salariés de reporter chaque année jusqu'à dix jours de leur congé annuel et de prendre l'ensemble des jours de congé ainsi accumulés à une période ultérieure⁴⁴. *Trois pays* ont fait état de problèmes relatifs à la disposition qui veut que l'époque à laquelle le congé est pris soit déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée (*article 10*)⁴⁵. Deux pays

³⁴ *Argentine, Japon, Liban, Maurice, Mexique, Philippines, Qatar, Suriname, Sri Lanka et Thaïlande.*

³⁵ *Canada et Etats-Unis.*

³⁶ *Canada (Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Territoires du Nord-Ouest, Ontario, Saskatchewan, Terre-Neuve), Chili (une organisation de travailleurs chilienne était cependant favorable à une ratification de la convention n° 132), Colombie, République de Corée, Inde, Liban, Maurice, Sri Lanka, Thaïlande et Turquie.*

³⁷ *Argentine, Autriche, Inde, Pologne et Turquie.*

³⁸ *Argentine, Autriche, France, Japon, Liban, Pologne, Sri Lanka et Turquie.*

³⁹ *France.*

⁴⁰ C'est notamment le cas du *Brésil*.

⁴¹ *Argentine, Canada (Alberta, Nouveau-Brunswick, Ontario, Saskatchewan, Terre-Neuve), République de Corée, Egypte, Japon, Liban, Maroc et Sri Lanka.*

⁴² *Argentine, Autriche, France, Japon, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne et Qatar.*

⁴³ *Pays-Bas.*

⁴⁴ *France.*

⁴⁵ *Canada (Terre-Neuve), Japon et Liban.*

ont déclaré que l'article 12 en vertu duquel tout accord portant sur la renonciation au congé moyennant une indemnité doit être nul de plein droit était une source de difficultés ⁴⁶.

28. *Ratification envisagée*: Dix pays ont déclaré qu'ils allaient examiner la possibilité de ratifier la convention après la tenue de consultations tripartites et que des études complémentaires seraient lancées au plan national ⁴⁷. L'un de ces pays a entrepris de réviser l'ensemble de sa législation relative aux congés et, à cette occasion, il étudiera la possibilité de ratifier la convention n° 132 ⁴⁸. Dans un autre pays, la question de la soumission de la convention n° 132 au Parlement pour approbation était à l'étude ⁴⁹. Dans un autre pays encore, la ratification de la convention n° 132 allait être envisagée après l'adoption d'un nouveau Code du travail ⁵⁰. Dans quatre autres pays, la question de la ratification serait examinée ultérieurement ⁵¹. Dans un autre pays, cette question devait être examinée ultérieurement à la lumière de l'application, sur son territoire, de la directive européenne sur l'aménagement du temps de travail ⁵². Un Etat Membre a déclaré que des consultations tripartites étaient en cours sur cette question ⁵³. Un autre pays encore allait envisager une ratification mais craignait que le droit à un congé payé prolongé ne décourage les investisseurs étrangers ⁵⁴.

Révision

29. *Pays en faveur de la révision de la convention*: Sept pays étaient favorables à une telle révision ⁵⁵. Il est intéressant de souligner que deux de ces pays étaient par ailleurs en faveur de la ratification. Un de ces pays ⁵⁶ a déclaré qu'il avait déjà ratifié la convention n° 132 et que celle-ci «continuait de remplir sa mission car elle fournissait au moins aux travailleurs une sécurité minimum raisonnable. Par ailleurs, elle se prêtait à une application souple dans les différents Etats Membres. Ainsi, l'influence de la convention sur les dispositions de la législation finlandaise était nette.» Cependant, ce pays s'est déclaré favorable à une révision de la convention, qui devrait donner aux travailleurs et aux employeurs la liberté de négocier des accords souples sur les arrangements relatifs aux congés et prendre en considération les contrats de travail atypiques. L'autre pays concerné ⁵⁷ a déclaré que la ratification de la convention ne posait pas de difficulté mais qu'une révision pourrait être

⁴⁶ Pologne et Turquie.

⁴⁷ Bélarus, Danemark, République dominicaine, El Salvador, Ghana, Guinée-Bissau, Liban, Maurice, Royaume-Uni et Seychelles.

⁴⁸ Danemark.

⁴⁹ El Salvador.

⁵⁰ Bélarus. Le nouveau Code du travail a été adopté le 26 juillet 1999 (texte n° 432, *Vedomosti Verkhovnogo Soveta*, 15 sept. 1999, n°s 26 et 27, pp. 2-203. Ce texte est disponible en russe au département NORMES).

⁵¹ Guinée-Bissau, Liban, Maurice et Seychelles.

⁵² Royaume-Uni.

⁵³ République dominicaine.

⁵⁴ Ghana.

⁵⁵ République de Corée, Egypte, Estonie, Finlande, Nouvelle-Zélande, Thaïlande et Qatar.

⁵⁶ Finlande. Une organisation de travailleurs finlandaise a recommandé que la liste d'exemples figurant à l'article 5, paragraphe 4, de la convention soit complétée.

⁵⁷ Estonie.

envisagée afin d'harmoniser les dispositions du texte avec la Charte sociale européenne⁵⁸. En outre, un autre pays⁵⁹ a déclaré que sa législation respectait les prescriptions essentielles de la convention mais s'est déclaré favorable à une révision visant à assouplir le texte et à le rendre moins détaillé dans ses prescriptions. Deux des autres pays s'étant déclarés favorables à une révision⁶⁰ ont considéré qu'une révision serait bienvenue car la convention fixait des normes trop strictes et trop ambitieuses qui étaient contraires à la tendance économique actuelle caractérisée par la libéralisation et la mondialisation du commerce. Un autre pays⁶¹ a fait observer que la convention reflétait les pratiques en vigueur dans les pays industrialisés et recommandé que le congé annuel payé soit limité à dix jours ouvrables et que la période de service minimum ouvrant droit à ce congé soit portée à une année. Enfin, un pays⁶² a déclaré qu'une modification de l'article 9, qui porte sur le report du congé annuel, pourrait favoriser la ratification.

30. *Pays opposés à la révision de la convention*: Trois pays ont déclaré qu'ils étaient opposés à une telle révision⁶³. Deux d'entre eux ont déclaré que l'appui et la protection que la convention prévoyait à l'intention des employés étaient suffisants⁶⁴. Le dernier d'entre eux⁶⁵ a affirmé qu'il se trouvait dans l'impossibilité de ratifier l'instrument dans l'immédiat tout en se déclarant défavorable à une révision totale ou partielle du texte, considérant que celui-ci constituait un support approprié à l'action des Etats Membres.

Conclusions

31. L'analyse détaillée des consultations n'a pas fourni d'indications claires sur les perspectives de ratification, les obstacles à la ratification et le besoin éventuel de réviser la convention n° 132. Les résultats de ces consultations sont examinés ci-après à la lumière d'informations complémentaires obtenues par le biais d'un examen des législations nationales en la matière.

Evolutions récentes des législations nationales

Introduction

32. Pour que le groupe de travail bénéficie d'informations complémentaires sur les obstacles et les difficultés rencontrés s'agissant de la ratification de la convention, la situation actuelle en matière de congés annuels a été étudiée dans un certain nombre de pays, sur la base des informations publiques contenues dans NATLEX, la base de données de l'OIT sur les législations nationales du travail⁶⁶.

⁵⁸ Il convient de mentionner à cet égard que, comme il est apparu plus haut, la Charte sociale européenne et la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux sont largement conformes aux dispositions de la convention n° 132. Voir note 7 du présent document.

⁵⁹ *Nouvelle-Zélande*.

⁶⁰ *République de Corée* (une organisation d'employeurs de la République de Corée a déclaré qu'il n'existait aucun obstacle ou difficulté pouvant entraver ou empêcher la ratification de la convention), *Egypte*.

⁶¹ *Thaïlande*.

⁶² *Qatar*.

⁶³ *Hongrie, Mexique et République tchèque*.

⁶⁴ *Hongrie et République tchèque*.

⁶⁵ *Mexique*.

⁶⁶ Par conséquent, ces informations n'ont pas été obtenues à l'issue d'une consultation directe avec les Etats Membres et n'ont pas été complétées par des données sur l'application effective des

Le Bureau a décidé de concentrer son attention sur les législations relatives aux congés annuels qui ont été promulguées ou amendées au cours des dix dernières années dans les Etats Membres de l'OIT n'ayant pas ratifié la convention n° 132. Quarante et un Etats Membres étaient dès lors concernés⁶⁷. La répartition régionale de ces pays était la suivante: 13 en Afrique⁶⁸, 8 en Amérique⁶⁹, 9 en Asie⁷⁰ et 11 en Europe⁷¹. On trouvera ci-après les résultats de cet examen et, à l'annexe I, un résumé sous forme de tableau des informations factuelles recueillies au cours de l'exercice.

Prestations

33. S'agissant de la durée minimum du congé annuel (article 3), la législation de 25 des 41 pays considérés prévoit un congé annuel compris entre trois et cinq semaines minimum⁷². Dix-sept de ces pays prescrivent un congé annuel *d'une durée supérieure* au minimum établi par la convention et comprise entre un mois et cinq semaines selon le cas⁷³. Dans 15 autres pays, la durée minimum du congé est *inférieure* aux normes fixées par la convention; elle y est comprise entre 7 et

dispositions en question. La présente analyse ne donne donc d'indications que sur les tendances générales de la législation des pays concernés telles qu'elles transparaissent dans les principaux textes de loi. En outre, seul a été pris en considération le niveau minimum des prestations en matière de congé annuel pour chaque pays. Par ailleurs, il n'a pas été possible de tenir compte des dispositions autres que celles qui portent sur l'emploi conventionnel, c'est-à-dire sur les contrats à long terme reposant sur le principe d'une semaine de travail de cinq ou six jours et d'une journée de travail de huit heures. Les dispositions relatives à des catégories particulières d'employés ou de contrats n'ont pas été prises en compte. Il convient de noter à cet égard que des groupes importants de travailleurs, par exemple dans l'agriculture et dans le secteur non structuré de l'industrie, du commerce et des services, et notamment dans les pays en développement, ne bénéficient pas de ces dispositions, soit parce que les travailleurs sont expressément exclus de leur champ d'application soit parce que la réglementation n'est pas appliquée. Clerc, J.-M., *Introduction aux conditions et au milieu de travail*, BIT, Genève, 1985, p. 160; *Conditions et milieu de travail*, rapport III, sixième Conférence régionale africaine, Tunis, oct. 1983, pp. 13-14.

⁶⁷ Albanie, Algérie, Autriche, Azerbaïdjan, Bénin, Bulgarie, Burundi, Chili, Chine, République de Corée, Côte d'Ivoire, Danemark, République dominicaine, El Salvador, Estonie, Ethiopie, Gabon, République islamique d'Iran, Japon, Jordanie, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Lesotho, Lituanie, Mali, Mexique, Namibie, Nicaragua, Népal, Panama, Paraguay, Pologne, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sénégal, Seychelles, Slovaquie, Soudan, Tchad, Venezuela et Viet Nam.

⁶⁸ Algérie, Bénin, Burundi, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Gabon, Lesotho, Mali, Namibie, Sénégal, Seychelles, Soudan et Tchad.

⁶⁹ Chili, République dominicaine, El Salvador, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay et Venezuela.

⁷⁰ Chine, République de Corée, République islamique d'Iran, Japon, Jordanie, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Népal et Viet Nam.

⁷¹ Albanie, Autriche, Azerbaïdjan, Bulgarie, Danemark, Estonie, Lituanie, Pologne, Royaume-Uni, Fédération de Russie et Slovaquie.

⁷² Albanie, Algérie, Autriche, Azerbaïdjan, Bénin, Burundi, Chili, République de Corée, Côte d'Ivoire, Danemark, Estonie, Gabon, République islamique d'Iran, Lituanie, Mali, Namibie, Nicaragua, Panama, Pologne, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sénégal, Seychelles, Slovaquie et Tchad.

⁷³ Algérie, Autriche, Bénin, Côte d'Ivoire, Danemark, Estonie, Gabon, République islamique d'Iran, Lituanie, Mali, Namibie, Nicaragua, Panama, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sénégal et Tchad.

20 jours⁷⁴. La très grande majorité des pays prévoient une augmentation de cette durée minimum sous certaines conditions liées à l'ancienneté, à l'âge, à des questions relatives à la sécurité et à la santé, à l'importance économique du secteur ou à l'éducation d'enfants à charge. En outre, la durée minimum est généralement augmentée par le biais de conventions collectives⁷⁵. Dans les pays d'Afrique et d'Europe considérés, le congé annuel est généralement d'une durée supérieure au minimum établi par la convention alors que, dans les pays d'Asie et, dans une moindre mesure, dans les pays d'Amérique du Sud qui ont fait l'objet d'un examen, les dispositions de la législation sont dans l'ensemble moins généreuses que celles de la convention⁷⁶.

34. Dans 24 pays, la législation établit que le congé doit être proportionnellement réduit lorsque la période de service effective est inférieure à une année (article 4, paragraphe 1)⁷⁷. Dans quatre autres pays, l'ensemble du congé peut être accordé à n'importe quel moment de l'année quelle que soit la période de service effectivement effectuée⁷⁸. Dans ce cas, même si l'octroi d'un congé proportionnel à la durée du service effectif n'est pas garanti au sens strict, les dispositions nationales sont en définitive plus généreuses que les normes fixées par la convention. Cinq pays ne prévoient pas l'octroi d'un congé proportionnel au service effectué⁷⁹. Pour ces pays, le droit considéré est garanti chaque fois qu'une période de travail de référence, qui correspond généralement à douze mois, est écoulée.
35. Parmi les pays considérés, 23, soit la majorité, sont dotés de normes qui prescrivent une période de service minimum (article 5) comprise entre huit mois et une année⁸⁰. Dix-huit pays ont adopté des normes d'un niveau comparable à celui de la convention, ne prescrivant aucune période de service minimum ou limitant une telle période à une durée comprise entre trois et six mois⁸¹.

Calcul des prestations

36. Dans 23 pays, la loi et les règlements établissent que les absences pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité doivent être comptées dans la période de service dans leur entier ou en partie

⁷⁴ *Bulgarie, République dominicaine, El Salvador, Ethiopie, Japon, Jordanie, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Lesotho, Mexique, Népal, Paraguay, Soudan, Venezuela et Viet Nam.*

⁷⁵ Il convient également de mentionner que, dans un pays (*Chine*), le droit commun ne précise pas de durée minimum s'agissant du congé annuel.

⁷⁶ S'agissant de l'Afrique, il convient de prendre en considération les méthodes utilisées pour calculer la durée du congé annuel, qui correspond à un certain nombre de jours par mois de travail, le mois de travail étant défini comme un certain nombre de jours et d'heures de travail.

⁷⁷ *Albanie, Algérie, Bénin, République de Corée, Côte d'Ivoire, Danemark, République dominicaine, Estonie, Ethiopie, Gabon, République islamique d'Iran, Jordanie, Lesotho, Mali, Mexique, Népal, Pologne, Royaume-Uni, Sénégal, Seychelles, Slovaquie, Tchad, Venezuela et Viet Nam.* Le Nicaragua est un cas à part étant donné que la prestation en question est revue à la hausse tous les six mois.

⁷⁸ *Autriche, Azerbaïdjan, Lituanie et Fédération de Russie.*

⁷⁹ *Burundi, El Salvador, République démocratique populaire lao, Namibie et Paraguay.*

⁸⁰ *Bénin, Bulgarie, Burundi, Chili, Chine, République de Corée, Côte d'Ivoire, El Salvador, Ethiopie, Gabon, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Mali, Mexique, Namibie, Panama, Paraguay, Fédération de Russie, Sénégal, Soudan, Tchad, Venezuela et Viet Nam.*

⁸¹ *Albanie, Algérie, Autriche, Azerbaïdjan, Danemark, République dominicaine, Estonie, République islamique d'Iran, Japon, Jordanie, Lesotho, Lituanie, Nicaragua, Népal, Pologne, Royaume-Uni, Seychelles et Slovaquie.*

(article 5, paragraphe 4)⁸². Dans quatre pays, ces absences sont expressément exclues de la période de service effective⁸³. Dans 14 cas, les législations examinées ne semblent pas contenir de dispositions pertinentes sur cet aspect⁸⁴.

37. Dans 22 pays, les périodes d'incapacité de travail interrompent apparemment le congé annuel minimum⁸⁵ et, dans 23 pays, les jours fériés officiels ou coutumiers ne sont pas comptés dans la période de congé minimum⁸⁶ (article 6).

Modalités régissant l'exercice du droit aux prestations

38. Dans 20 pays, il est expressément prévu que les travailleurs doivent recevoir leur rémunération avant leur départ en congé (article 7)⁸⁷. Il existe sur cet aspect des différences significatives selon les régions, ces dispositions étant plus fréquentes en Afrique, en Amérique du Sud et, dans une moindre mesure, en Europe. La plupart des textes examinés qui concernent des pays d'Asie n'abordent pas cette question. Au sujet du fractionnement du congé annuel et de la durée minimum des fractions correspondantes (article 8) et sur la question de la date à laquelle le congé annuel peut être pris (article 9), aucune tendance globale ne semble se dégager de l'examen des législations nationales considérées, notamment parce que celles-ci prévoient des exceptions aux dispositions générales pertinentes.

Garanties

39. Pour ce qui touche à l'époque à laquelle le congé annuel peut être pris (article 10), une distinction peut être établie entre trois types de systèmes. Dans 14 pays, les décisions correspondantes semblent être prises en application de dispositions légales particulières, en consultation avec les syndicats représentatifs ou les organisations de travailleurs pertinentes, ou encore sur un accord conclu de gré à gré avec les travailleurs. Dans le tableau figurant à l'annexe I, ces cas sont distingués par la mention «accord»⁸⁸. Dans 12 pays, l'employeur peut fixer la date du congé tout en assurant un équilibre entre les souhaits exprimés par l'employé et la nécessité de ne pas perturber le fonctionnement normal du travail⁸⁹. Dans le tableau susmentionné, ces cas sont distingués par la

⁸² Albanie, Algérie, Autriche, Bénin, République de Corée, Danemark, Estonie, République islamique d'Iran, Japon, Kazakhstan, Lesotho, Lituanie, Mali, Namibie, Nicaragua, Népal, Panama, Pologne, Fédération de Russie, Sénégal, Slovaquie, Tchad et Venezuela.

⁸³ Burundi, Côte d'Ivoire, El Salvador et Gabon.

⁸⁴ Azerbaïdjan, Bulgarie, Chili, Chine, République dominicaine, Ethiopie, Jordanie, République démocratique populaire lao, Mexique, Paraguay, Royaume-Uni, Seychelles, Soudan et Viet Nam.

⁸⁵ Albanie, Algérie, Autriche, Bénin, Bulgarie, Burundi, Côte d'Ivoire, Danemark, République dominicaine, Estonie, Ethiopie, Gabon, Jordanie, Kazakhstan, Lesotho, Lituanie, Namibie, Panama, Pologne, Fédération de Russie, Slovaquie et Venezuela.

⁸⁶ Algérie, Bénin, Bulgarie, Burundi, Côte d'Ivoire, Danemark, République dominicaine, Estonie, Gabon, République islamique d'Iran, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Lesotho, Lituanie, Namibie, Panama, Pologne, Fédération de Russie, Sénégal, Slovaquie, Tchad, Venezuela et Viet Nam.

⁸⁷ Albanie, Autriche, Bénin, Burundi, Côte d'Ivoire, Danemark, République dominicaine, El Salvador, Estonie, Gabon, Kazakhstan, Lituanie, Mali, Namibie, Panama, Paraguay, Sénégal, Tchad, Venezuela et Viet Nam.

⁸⁸ Azerbaïdjan, Burundi, République islamique d'Iran, Kazakhstan, Lesotho, Lituanie, Mexique, Pologne, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Seychelles, Slovaquie, Venezuela et Viet Nam.

⁸⁹ Albanie, Autriche, République de Corée, Côte d'Ivoire, Danemark, Estonie, Ethiopie, Japon, Jordanie, Panama, Paraguay et Tchad.

mention «équilibre des intérêts». Enfin, dans neuf pays, la loi laisse discrétion à l'employeur sur cet aspect, pour lequel elle n'établit aucune obligation significative⁹⁰. Ces cas sont accompagnés de la mention «décision discrétionnaire de l'employeur».

40. Dans 35 pays, la législation établit qu'en cas de cessation de la relation de travail l'employé a droit soit à un congé payé proportionnel à la durée de la période de service, soit à une compensation équivalente (article 11)⁹¹. Dans cinq pays, la loi considérée ne contient apparemment aucune disposition pertinente⁹².
41. Dans 32 pays, la législation nationale interdit l'abandon partiel ou total du droit au congé annuel (article 12)⁹³.

Conclusion

42. Cette analyse nous amène à conclure pour l'heure que près du quart des législations nationales examinées semblent satisfaire pleinement aux obligations prévues par la convention n° 132⁹⁴. De plus, si l'on pouvait modifier dans certains cas la législation nationale de manière à l'aligner sur les dispositions des articles 5 (période de service minimum) et 8 (fractionnement du congé annuel), elle serait alors conforme aux dispositions de la convention dans près de la moitié des pays examinés⁹⁵.
43. Il ressort également de cette analyse que, dans de nombreux pays, tant industrialisés qu'en développement, la législation prévoit des niveaux de protection plus élevés quant à la durée minimum du congé annuel⁹⁶ (article 3) et aux délais dans lesquels le congé peut être accordé⁹⁷ (article 9).
44. S'agissant des différences entre régions, on retiendra surtout le fait qu'en Europe la législation répond dans l'ensemble aux exigences de la convention n° 132, et prévoit même parfois des niveaux

⁹⁰ *Algérie, Bénin, Bulgarie, République dominicaine, El Salvador, Gabon, Namibie, Nicaragua et Népal.*

⁹¹ *Albanie, Autriche, Bénin, Bulgarie, Burundi, Chili, Côte d'Ivoire, Danemark, République dominicaine, El Salvador, Estonie, Ethiopie, Gabon, République islamique d'Iran, Jordanie, Kazakhstan, Lesotho, Lituanie, Mali, Mexique, Namibie, Népal, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pologne, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sénégal, Seychelles, Slovaquie, Soudan, Tchad, Venezuela et Viet Nam.*

⁹² *Algérie, Azerbaïdjan, Chine, Japon et République démocratique populaire lao.*

⁹³ *Algérie, Autriche, Azerbaïdjan, Bénin, Bulgarie, Burundi, Chili, République de Corée, Côte d'Ivoire, Danemark, République dominicaine, El Salvador, Estonie, Ethiopie, Gabon, Jordanie, Kazakhstan, Lesotho, Lituanie, Mali, Mexique, Namibie, Panama, Paraguay, Pologne, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sénégal, Seychelles, Slovaquie, Tchad et Venezuela.*

⁹⁴ *Algérie, Autriche, Azerbaïdjan, Danemark, Estonie, République islamique d'Iran, Lituanie, Nicaragua, Pologne, Royaume-Uni et Slovaquie.*

⁹⁵ D'après les informations disponibles, c'est apparemment le cas pour l'*Albanie*, le *Bénin*, le *Chili*, la *République de Corée*, la *Côte d'Ivoire*, le *Gabon*, la *Namibie*, la *Fédération de Russie*, le *Soudan* et le *Tchad*.

⁹⁶ *Algérie, Autriche, Bénin, Côte d'Ivoire, Danemark, Estonie, Gabon, République islamique d'Iran, Lituanie, Mali, Namibie, Nicaragua, Panama, Fédération de Russie, Royaume-Uni, Sénégal et Tchad.*

⁹⁷ *Azerbaïdjan, République dominicaine, El Salvador, République islamique d'Iran, Kazakhstan, Lituanie, Mexique, Namibie, Nicaragua, Panama, Paraguay et Pologne.*

de prestations supérieurs⁹⁸. Dans les pays africains examinés, le principal obstacle à la ratification semble être la question de la durée minimum du service. Dans les pays d'Amérique latine concernés, les principaux obstacles à la ratification semblent être la durée minimum du congé annuel et la durée minimum de la période de service. Dans les pays d'Asie en cause, aucune tendance générale ne ressort de la législation examinée, et dans certains cas il faudrait procéder à un examen approfondi de la législation nationale pour savoir si elle est conforme aux dispositions de la convention n° 132.

Conclusions concernant les obstacles et les difficultés rencontrées

45. Depuis son examen en 1997, la convention n° 132 a reçu quatre nouvelles ratifications. Ce fait est déjà en soi un élément positif. En outre, l'analyse de la législation nationale et les consultations organisées en 1997 donnent à penser que, dans près de la moitié des pays examinés et dans huit des pays qui ont répondu aux consultations, les obstacles à la ratification ont été peu nombreux, voire inexistant⁹⁹. Par ailleurs, la question de la ratification a été examinée dans 10 autres pays¹⁰⁰, et il est possible que ces pays ratifient la convention n° 132.
46. Toutefois, les rapports reçus lors des consultations font également ressortir qu'il existe des obstacles à la ratification dans près de la moitié des pays examinés et dans 30 des pays qui ont répondu aux consultations¹⁰¹. Les obstacles signalés concernent pratiquement tous les aspects de la convention. Dans la plupart des commentaires, les difficultés évoquées concernaient l'article 3 relatif à la durée minimum du congé annuel.
47. Pour ce qui est des demandes de révision de la convention n° 132, les vues exprimées en faveur de la révision lors de la consultation ne concordaient pas toujours. Il semble y avoir eu des divergences d'opinions fondamentales entre pays industrialisés et pays en développement quant à la justification, au contenu et au but de cette révision.
48. La majorité des pays industrialisés favorables à la révision était des pays européens qui ont dit soit avoir ratifié la convention, soit en appliquer les principales dispositions. Ce point a été confirmé par l'étude des législations nationales, qui montre que les pays européens, y compris les pays en transition, sont en train d'atteindre et même de dépasser les niveaux de protection prévus par la convention n° 132. Les arguments de ces pays en faveur de la révision semblent s'appuyer sur la nécessité de traiter la question de l'émergence d'un nouveau marché du travail reposant sur des formes atypiques de travail. La relation entre la convention n° 132 et les formes atypiques de travail sera examinée plus loin dans l'étude. Comme on le verra, bien des questions sur la nature de ce marché et sa relation aux normes internationales du travail, dont la convention n° 132, restent encore sans réponse. A ce stade se pose notamment la question de savoir si un examen préliminaire des actions futures de l'OIT face aux pratiques émergentes en rapport avec des conditions de travail flexibles n'offrirait pas un meilleur cadre qu'une révision de la convention n° 132 pour traiter ces sujets.
49. D'après les informations disponibles présentées dans ce rapport, il semblerait que la convention n° 132 porte et influe en premier lieu sur les formes d'organisation du travail extra-européennes des pays qui aspirent à un niveau de développement socio-économique plus élevé. Lors des consultations de 1997, nombre de ces pays semblaient considérer que leur niveau de développement économique ne leur permettait pas d'appliquer les dispositions de la convention pour l'heure. Certains d'entre eux ont également invoqué la nécessité d'attirer des investissements et d'éviter

⁹⁸ Autriche, Azerbaïdjan, Danemark, Estonie, Lituanie, Pologne, Royaume-Uni et Slovaquie.

⁹⁹ *Supra*, paragr. 25 et 42.

¹⁰⁰ *Supra*, paragr. 28.

¹⁰¹ *Supra*, paragr. 26, 27 et 42.

certaines rigidités économiques face à la mondialisation et à la libéralisation du commerce. Rares sont toutefois les pays en développement qui, lors des consultations de 1997, ont demandé la révision de la convention n° 132. L'un de ces pays a même déclaré que le développement économique ne pouvait pas justifier une révision de la convention pouvant servir de guide pour le développement social futur.

50. La complexité des questions soulevées lors des consultations de 1997 semble appeler un examen plus approfondi des objectifs sociaux et économiques de la convention n° 132 dans le cadre du marché du travail flexible qui émerge.

Les objectifs sociaux et économiques de la convention n° 132

Le congé annuel comme moyen de protéger la sécurité et la santé

51. L'objectif principal et traditionnel du droit au congé payé est de protéger la santé des travailleurs et de leur permettre de récupérer les forces physiques qu'ils ont investies pendant l'année dans leur travail. Le congé annuel permet de compenser les risques physiologiques, neurologiques et psychologiques que les travailleurs encourent dans le monde du travail moderne en limitant les longues périodes de travail ininterrompues, en abrégant la période d'exposition aux sources de risques et en donnant aux travailleurs la possibilité de se détendre et d'éliminer de leur organisme toutes les substances et influences nocives¹⁰².
52. Dans le monde du travail qui est le nôtre aujourd'hui, il semblerait que les considérations qui sont à l'origine de la convention n° 132 n'aient rien perdu de leur valeur.
53. De l'avis général, les effets physiologiques et psychologiques d'une longue période de travail sur la performance sont telles que l'énergie qu'un individu peut consacrer aux tâches productives ne peut pas dépasser un certain plafond sans que les effets contre-productifs de la fatigue ne se fassent sentir¹⁰³. De toute évidence, la fatigue est un facteur important de déclenchement des accidents du travail et des maladies professionnelles¹⁰⁴. Dans les conditions qui sont celles du monde industriel, les causes de la fatigue sont multiples: musculaires aussi bien que sensorielles, neurologiques, endocriniennes, psychologiques et psychosociologiques¹⁰⁵.
54. En plus de la fatigue musculaire, relativement simple et facile à observer, le monde du travail moderne a vu apparaître d'autres types de fatigue qui sont d'origine neurologique et psychologique¹⁰⁶. Les travailleurs étant de plus en plus contraints de s'adapter à la cadence des machines et de faire preuve de concentration, d'attention et de précision pendant des heures, le monde du travail est un monde frénétique et traumatisant pour le système neurologique. Cela se traduit parfois par une perte d'énergie, le stress et, pour certains types et certaines conditions de travail, un manque d'intérêt dû à la monotonie. En outre, les longues journées de travail accroissent le risque d'avoir des comportements néfastes pour la santé, tels que le tabagisme, l'alcoolisme, le manque d'activité physique, l'insomnie, les mauvaises habitudes alimentaires, des examens

¹⁰² *Supra*, paragr. 15-17.

¹⁰³ *Working Time around the World, Conditions of Work Digest*, vol. 14 (1995) Genève, BIT, p. 19.

¹⁰⁴ Desoille, H.; Scherrer, J.; Truhaut, R.: *Précis de médecine du travail*, sixième édition, Paris, Masson, 1992, pp. 234-235.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 232.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 233.

médicaux moins fréquents, l'obésité, ainsi que l'anxiété, le stress et l'irritabilité¹⁰⁷. Le caractère urgent de ce problème a été souligné par le Directeur général dans son rapport, *Un travail décent*, qui note avec inquiétude le développement d'un certain nombre de problèmes de santé dans le monde du travail, tels que l'épuisement professionnel résultant du stress, l'addiction au travail et le surmenage, surtout parmi les «cols blancs» à rémunération élevée¹⁰⁸.

55. En outre, au sein de la famille, la volonté de concilier travail et vie de famille semble provoquer des conflits et un stress inévitables. L'inquiétude que provoquent les soins à prodiguer aux enfants et aux autres personnes à charge, ainsi que les problèmes maritiaux et familiaux empêchent parfois de se concentrer sur son travail et augmentent l'absentéisme, le stress, la fatigue et, comme on l'a déjà mentionné, les risques d'accidents¹⁰⁹. Le congé annuel est aujourd'hui un élément bien établi de la vie de famille qui peut permettre à un travailleur de mieux faire face à ses responsabilités à l'égard de ses proches.
56. La convention n° 132 s'inscrit donc clairement dans la question du lien entre travail et famille au XXI^e siècle, qui fait l'objet d'une proposition à examiner dans le cadre des questions pour l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en vue d'une discussion générale. Dans ce cadre, il est dit que la durée du travail et, surtout, l'aménagement du temps de travail sont des facteurs importants pour l'équilibre à établir entre le travail et les responsabilités familiales, et que l'adoption de formules plus souples d'organisation du temps de travail et du droit au congé et, en particulier, une modulation du temps de travail due à l'initiative des travailleurs sont essentielles à cet égard¹¹⁰.
57. L'aspect social du congé annuel est tout aussi important. Cette institution très répandue et ancienne est bien ancrée dans la vie collective et représente un point de référence autour duquel tourne le rythme collectif des loisirs et des activités sociales.
58. Compte tenu de ce qui précède, il est clair que la synchronisation du travail avec les intervalles de congé périodiques a été et demeure essentielle pour le bien-être et la sécurité et la santé des travailleurs.

¹⁰⁷ Shields, Margot: «Long working hours and health», *Perspectives on Labour and Income*, vol. 2, n° 1 (printemps 2000), p. 49.

¹⁰⁸ Rapport du Directeur général à la 87^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 1999, pp. 37-38.

¹⁰⁹ Comme l'a fait remarquer en 1992 un membre du Conseil australien pour l'égalité des chances en matière d'emploi (créé par le Conseil des affaires d'Australie et la Confédération de l'industrie australienne), «Au moment même où on attend plus des travailleurs, en général moins nombreux sur leur lieu de travail, ceux-ci, qu'ils soient hommes ou femmes, veulent être des membres responsables de leur famille et de leur collectivité. Le problème qui se pose est de savoir comment adopter des pratiques et des politiques qui répondent aux besoins des salariés tout en répondant aux objectifs de l'entreprise, y compris celui de la réduction des coûts» (Carmody, H.: «Work, family and productivity: business responses», dans *Business Council Bulletin*, août 1992, pp. 32, 33; Hoskins, Irene: «Comment concilier l'activité professionnelle et les soins aux parents âgés: les problèmes qui se posent», dans *Revue internationale du Travail*, vol. 132, n° 3, 1993, pp. 385-398; *Famille et organisation des temps* – Rapport n° 13, Conseil économique et social, Genève, nov. 1999, p. 28; De Lavergne, Philippe; Covo-Dahan, Patricia; De Lavergne, François: *Etude comparative de l'intégration du fait familial dans les modes de gestion des ressources humaines des grandes entreprises en France, Belgique, Allemagne et Italie – Recherche pour la Caisse nationale d'allocations familiales*, Fere Consultants, Paris, 1995, p. 25; Strachan, Glenda; Burgess, John: «The «family-friendly» workplace: origins, meaning and application at Australian workplaces», dans *International Journal of Manpower*, vol. 19, n° 4, 1998, p. 250.

¹¹⁰ Document GB.279/5/1.

Le congé annuel en tant qu'instrument de redistribution

59. La deuxième raison d'être de la convention n° 132 et du droit au congé annuel en général est que ce congé constitue une méthode de redistribution des profits liés aux gains de productivité sous forme d'une augmentation des loisirs des travailleurs. Plus les revenus augmentent, plus les besoins fondamentaux sont satisfaits et le temps libre devient relativement rare et plus on a intérêt à redistribuer les gains de productivité sous forme d'une réduction du temps de travail ¹¹¹. Depuis le début du siècle, les progrès technologiques, les nouvelles formes d'organisation du travail et l'institutionnalisation de la négociation collective dans les pays industrialisés ont fait apparaître une tendance à la réduction des horaires, à l'augmentation de la productivité horaire et à celle du produit national brut par habitant ¹¹². Les profits tirés des gains de productivité ont été redistribués aux travailleurs, d'une part, sous la forme d'une augmentation des revenus réels et d'une amélioration progressive des niveaux de vie et, d'autre part, par une réduction de la durée régulière du travail des travailleurs à plein temps qui prend la forme d'une diminution de la durée hebdomadaire du travail ou d'une augmentation de la durée du congé payé.
60. La fonction de redistribution du congé annuel a donc été utilisée en corrélation avec une tendance à la diminution du temps de travail et à l'augmentation de la productivité. La durée annuelle du travail des travailleurs à temps plein a diminué au cours de ces 100 dernières années dans tous les pays industrialisés, et on constate depuis 1936, date à laquelle les premiers instruments de l'OIT sur cette question ont été adoptés, une tendance générale et constante à allonger la durée du congé annuel et à offrir des conditions plus favorables pour l'exercice de ce droit au congé ¹¹³.
61. Une autre question à examiner est celle de savoir si ces tendances à la réduction du temps de travail et à une augmentation de la durée du congé annuel se poursuivront à l'avenir. Cela peut servir d'indicateur des perspectives de ratifications nouvelles de la convention n° 132.
62. Ces 20 dernières années, on a observé l'émergence de deux tendances importantes à cet égard. La première est que la tendance à la diminution du temps de travail, qui est apparue avec le processus de développement des pays aujourd'hui industrialisés, ne semble pas correspondre aux tendances constatées de nos jours dans les pays en développement. La durée annuelle moyenne du travail dépasse encore de beaucoup les 2 000 heures dans le secteur formel des pays en développement. Les heures supplémentaires peuvent même la faire passer à 3 000 heures, voire plus, soit près du double de la durée annuelle du travail dans les pays industrialisés et à peu près ce qu'elle était en Europe au début du XX^e siècle ¹¹⁴. Qui plus est, on a constaté que dans certains pays en développement la durée du travail, déjà longue, avait encore tendance à augmenter ¹¹⁵.
63. La deuxième tendance est une tendance à la hausse de la durée du travail dans certains pays industrialisés, et surtout là où le marché du travail a été déréglementé ¹¹⁶. Dans d'autres pays

¹¹¹ Bosch, Gerhard: «Le temps de travail: tendances et nouvelles problématiques», dans *Revue internationale du Travail*, vol. 138 (1999), pp. 141 et 150; White, Michael: *Working hours: Assessing the potential for reduction*, BIT, Genève, 1987, pp. 2-3.

¹¹² Bosch, *ibid.* p. 144.

¹¹³ Voir les deux études générales sur le congé annuel, *supra*, n°s 12 et 18. Voir aussi *Conditions of Work Digest*, *supra*, n° 103.

¹¹⁴ Bosch, *supra*, n° 111, pp. 144-147.

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ *Etats-Unis, Royaume-Uni et Nouvelle-Zélande*. Bosch, *supra*, n° 111, p. 146; Rosenberg, Sam: «More work for some, less work for others: Working hours in the USA», *Futures*, Special Issue: Working Time, vol. 25, n° 5 (juin 1993), p. 551; pour une analyse de la situation du marché du

industrialisés, en revanche, la durée du travail continue à diminuer¹¹⁷, mais, même dans ces cas-là, il faut tenir compte du fait que l'émergence de formes atypiques d'emploi a entraîné une diversification plus grande du temps de travail, avec la possibilité de remplacer les anciennes formules, plus nettes et uniformes¹¹⁸. Il y aurait donc un écart de plus en plus grand, en ce qui concerne la durée annuelle du travail, entre les pays où la durée du travail augmente et ceux où elle demeure constante ou diminue¹¹⁹.

64. Selon une étude du BIT, un des principaux facteurs qui contribuent à cet accroissement de l'écart en matière de durée annuelle du travail est la différence existant entre la durée du congé annuel dans les différentes régions¹²⁰. Cette différence peut s'expliquer par des disparités touchant aux structures de base de la sécurité sociale, aux niveaux d'inégalité en matière de revenus et à l'incertitude due à la précarité de l'emploi prévalant dans les différentes parties du monde.
65. Par exemple, certains font remarquer que, dans les pays où les inégalités de revenus ont augmenté, où les marchés du travail ont été déréglementés et où les revenus moyens et faibles ont stagné ou diminué, les travailleurs qui se trouvent au bas de l'échelle salariale tentent de compenser la précarité de l'emploi et la baisse de leurs revenus en augmentant l'offre de travail¹²¹. Dans le même temps, les travailleurs qui sont en haut de l'échelle salariale tentent de préserver leur statut en faisant plus d'heures de travail. En général, l'importance de la récompense des résultats, conjuguée à l'absence de sécurité de l'emploi et à des filets de sécurité sociale faibles, pourrait expliquer les différences constatées entre pays en ce qui concerne la durée du travail, y compris celles touchant à la durée du congé¹²².
66. Le but de ces observations est de montrer, tout d'abord, que le droit au congé annuel fait partie intégrante d'un cadre plus général de protection sociale et renvoie à des questions fondamentales de politique sociale telles que l'existence de structures solides de négociations collectives, la répartition stable des revenus et l'existence de filets de sécurité sociale substantiels. A l'argument selon lequel le démantèlement du congé annuel pourrait permettre un développement économique plus rapide, on pourrait répondre qu'un tel développement affaiblirait les circuits de redistribution des gains découlant de ce type de progrès économique et que les coûts d'une telle action risquent de l'emporter sur les avantages. Il est communément admis que, faute d'institutions fondamentales qui

travail dans ces pays, voir aussi document GB.279/LILS/WP/PRS/1/3, Examen différé de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, y compris la brève étude sur cette convention.

¹¹⁷ France et Allemagne. Bosch, *supra*, n° 111, p. 146; Bosch, Gerhard: «The evolution of working time in Germany», *Futures*, Special Issue: Working Time, vol. 25, n° 5 (juin 1993), p. 521; Boulin, Jean-Yves: «French Policies on Working Time», *Futures*, p. 578.

¹¹⁸ Boulin, Jean-Yves; Cette, Gilbert; Taddéi, Dominique: «A major change in working time», *Futures*, Special Issue: Working Time, vol. 25, n° 5 (juin 1993), p. 494.

¹¹⁹ Marchand, Olivier: «An international comparison of working times», *Futures*, Special Issue: Working Time, vol. 25, n° 5 (juin 1993), p. 502.

¹²⁰ *Conditions of Work Digest*, *supra*, n° 103, pp. 31-32.

¹²¹ Bosch, *supra*, n° 111, p. 150.

¹²² Bell, L.; Freeman, R.: *Why do Americans and Germans Work Different Hours?* Working Paper n° 4808, Bureau national de la recherche économique, Cambridge MA, 1994. Ces tendances pourraient être reliées à l'apparition de nouvelles formes de risques liés au travail constatée dans la section précédente. Cela soulève la question de savoir si la convention n° 132 ne fait que créer, ou devrait créer, des droits individuels qui s'imposent uniquement à l'employeur ou si elle touche à des questions de politique publique, qui s'imposent à tous, y compris aux salariés, dans l'intérêt supérieur de la santé publique. Cela soulève également la question de l'applicabilité de la convention n° 132 à ceux qui occupent plusieurs emplois en même temps.

assurent la justice sociale et l'équité dans la distribution, le développement économique risque de ne pas être durable¹²³. C'est ce qui explique l'appel en faveur d'un travail décent lancé par l'OIT.

67. La deuxième conclusion à tirer de cette analyse est que les modes d'organisation du travail reflétant les écarts grandissants entre les revenus et l'absence de filets de sécurité sociale peuvent amoindrir la fonction de redistribution du congé annuel. Les différences en ce qui concerne la durée du travail constatées ici risquent de créer des obstacles à la ratification de la convention n° 132. Il faudrait, par conséquent, entreprendre d'autres travaux de recherche et discuter plus avant pour en savoir plus sur les tendances actuelles en matière de temps de travail et sur les répercussions qu'elles peuvent avoir sur les normes internationales du travail telles que la convention n° 132, compte tenu, notamment, de l'évolution récente vers une plus grande flexibilité.

L'évolution récente vers une plus grande flexibilité et ses implications

68. La question du congé annuel amène à se poser une autre question importante, celle de la pertinence et du caractère réaliste d'un tel droit, tel qu'il est prescrit dans la convention n° 132, étant donné l'évolution du marché de l'emploi vers ce qui semble constituer des formes plus souples d'organisation du travail. Les forces de la mondialisation économique et de l'innovation technologique ont tendance à influencer sur le cadre organisationnel traditionnel du travail et suscitent des appels en faveur d'une promotion de la compétitivité et (éventuellement) de l'emploi passant par une flexibilité plus grande du marché du travail.
69. Bien qu'il soit souvent fait référence à la notion de flexibilité, le sens à donner à cette notion n'est pas toujours très clair. Une étude récente du BIT définit la flexibilité comme «la capacité d'une entreprise d'adapter le nombre de ses effectifs et les cadences de travail aux variations de la demande, de moduler les salaires en fonction de la productivité et des capacités financières de l'entreprise et de faire en sorte que les travailleurs puissent effectuer plusieurs tâches différentes pour faire face à la demande»¹²⁴.
70. Le mot «capacité» ne renvoie pas ici à des compétences que la loi conférerait aux entreprises. Au contraire, pour certains, cette capacité apparaît comme le résultat d'une absence de réglementation¹²⁵. Vu sous cet angle, le fait que le législateur s'abstient d'intervenir sur le marché du travail est censé donner davantage de libertés aux acteurs privés, qui peuvent ainsi apporter des solutions variables et sur mesure pour les contrats de travail, les conditions de durée du travail, les systèmes de salaires et l'organisation du travail, le but étant d'accroître l'efficacité en faisant correspondre systèmes de production et demande de main-d'œuvre.
71. A cette conception de la flexibilité on peut opposer d'autres théories sur la relation entre l'efficacité économique et la loi. Ceux qui soulignent l'importance des sauvegardes juridiques comme moyen de parer aux imperfections du marché et aux déficiences structurelles du marché du travail accordent aux institutions légales un rôle fondamental et essentiel dans la recherche de l'efficacité économique¹²⁶. Vue sous cet angle, la flexibilité ne réside pas dans l'absence de réglementation

¹²³ Anand, S.; Sen, A.: *Sustainable Human Development: Concepts and Priorities*, Bureau du Rapport mondial sur le développement humain du PNUD, rapport spécial n° 8, New York, 1994; Sen, A.: *Development Thinking at the Beginning of the 21st Century*, document de discussion présenté à une conférence sur la théorie et la pratique du développement de la Banque interaméricaine de développement, Washington DC, 3-5 sept. 1996.

¹²⁴ Ozaki, Muneto (étude coordonnée par): *Négocier la flexibilité: le rôle des partenaires sociaux et de l'Etat*, BIT, Genève, 1999, p. 2.

¹²⁵ Voir aussi la brève étude sur la convention n° 158, document GB. 279/LILS/WP/PRS/1/3.

¹²⁶ *Ibid.*

mais dans l'existence d'un cadre législatif suffisamment large pour répondre à différents besoins et permettre des solutions sur mesure tout en préservant certaines valeurs fondamentales.

72. Enfin, il y a un troisième type d'approche, qui accorde une importance fondamentale à la question de la répartition entre les différents acteurs du marché du travail des coûts (ou risques) et des avantages de la flexibilité¹²⁷. La flexibilité apparaît ici comme un mécanisme de redistribution des coûts de perspectives économiques incertaines qui se fait dans le sens entreprise-travailleurs. Une analyse au cas par cas et une comparaison des coûts et des avantages de la flexibilité du travail pour l'entreprise, le travailleur et la société dans son ensemble peuvent aider à trouver un équilibre entre la réglementation et la liberté économique et à identifier les aspects qui méritent d'être encouragés et protégés¹²⁸.
73. On peut distinguer ici plusieurs types de flexibilité du travail. Le premier type est celui de la flexibilité en matière de temps. Cela renvoie aux solutions qui visent à refléter, dans l'aménagement du temps de travail, les fluctuations saisonnières de la demande de travail. La méthode la plus répandue et la plus ancienne pour parvenir à ce type de flexibilité est le recours aux heures supplémentaires. Toutefois, aujourd'hui, la flexibilité va au-delà du mode d'organisation traditionnelle du temps de travail (avec une semaine de 5 ou 6 jours et une journée de travail de 8 heures complétée éventuellement par des heures supplémentaires) et fait appel à de nouvelles solutions comme le travail à temps partiel, les horaires décalés, la durée variable des équipes et l'annualisation du temps de travail.
74. La flexibilité en matière de contrat est un autre type de flexibilité. Elle renvoie à toute une série de pratiques qui visent à remplacer le modèle traditionnel d'organisation du travail (un emploi à plein temps et de longue durée dans la même entreprise où s'organise la carrière¹²⁹) par de nouvelles formules comprenant les contrats de travail temporaire, les contrats de courte durée, les contrats de formation, l'emploi occasionnel et les formes contractuelles qui évitent la création de toute relation d'emploi (franchisage, sous-traitance, recours à des agences et à des consultants, etc.).
75. On a encore une autre forme de flexibilité avec la flexibilité en matière de salaires, qui vise à remplacer le salaire au montant stable et prévisible par des paiements au montant fluctuant qui tiennent compte des variations de la productivité individuelle et collective et des pressions concurrentielles sur les coûts, exercées par les marchés.
76. Il y a enfin la flexibilité en matière d'organisation du lieu de travail, qui vise à établir des pratiques de travail permettant un redéploiement et une permutation rapides des travailleurs entre différentes tâches en fonction de la demande de main-d'œuvre. Ces nouvelles formes d'organisation du travail incluent une formation des travailleurs qui leur permet d'accomplir des tâches multiples et la promotion d'une coopération plus grande et du travail en équipe. Un autre type de flexibilité apparenté concerne le lieu de travail et renvoie à des formules telles que le travail à domicile et le télétravail qui permettent au processus de production de se dérouler à domicile.
77. L'impact sur le congé annuel de ces nouvelles formes d'organisation du travail est une question très complexe, qui n'a fait l'objet jusqu'ici d'aucune étude exhaustive. Deux questions semblent être particulièrement pertinentes dans ce contexte: 1) celle de l'ampleur prise par ces pratiques; et 2) celle de leur compatibilité avec la convention n° 132.
78. S'agissant de la première question, une étude récente préparée à l'intention de la Commission des Communautés européennes par une université britannique s'interroge sur l'ampleur prise par ces pratiques en Europe. Cette étude montre que, même si la diversité, l'étendue et l'utilisation des

¹²⁷ Cranfield University School of Management: *Working Time and Contact Flexibility in the EU*, Rapport pour la Commission des Communautés européennes, Bedford, 1997.

¹²⁸ *Ibid.*

¹²⁹ Supiot, Alain (rapporteur général): *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission des Communautés européennes, Paris, Flammarion, 1999, p. 98.

formes plus souples d'organisation du travail ont beaucoup augmenté, la plupart des gens en Europe continuent à travailler selon l'ancien modèle¹³⁰. Ainsi, même en Europe, où ces formules flexibles sont répandues, elles semblent l'être beaucoup moins que les formules classiques d'organisation du travail¹³¹. Le recours aux heures supplémentaires demeure le type de flexibilité le plus courant¹³². La question de la valeur universelle de ces conclusions et de ce qui constitue la pratique en dehors du contexte européen mériterait un examen plus approfondi. Il faudrait entreprendre d'autres recherches pour déterminer si les formes plus souples d'organisation du travail se limitent aux pays industrialisés et si les formes d'emploi traditionnelles continuent à s'appliquer à la grande majorité des travailleurs dans le monde.

79. Par ailleurs, il faudrait s'interroger sur le contexte dans lequel apparaît la question de la flexibilité dans la plupart des pays non européens. Dans le monde en développement, on se doit de tenir compte de l'existence d'une différenciation des salaires, de la disponibilité sur le marché du travail d'un volant important de main-d'œuvre peu qualifiée ou semi-qualifiée et de l'absence d'un cadre véritable de protection sociale¹³³. Dans ce cadre, le principal objectif de politique générale devrait être d'améliorer les conditions de travail et les institutions de protection sociale, alors que dans les pays industrialisés ce serait de réduire les taux de chômage. Il faut étudier l'impact de cette flexibilité sur les objectifs de politique générale en procédant à une analyse au cas par cas des pratiques pertinentes. Par ailleurs, il faudrait souligner que, comme on l'a déjà précisé, la convention n° 132 fait partie intégrante des structures fondamentales de la politique sociale, et sa contribution à une amélioration des conditions de travail dans le cadre du modèle traditionnel d'organisation du travail semble être évidente.
80. S'agissant de la deuxième question, celle de la compatibilité des formules flexibles avec les dispositions de la convention n° 132, c'est une vaste question aux vastes répercussions. Une des façons d'examiner cette question serait de se demander si les dispositions de la convention n° 132 sont suffisamment souples et si elles peuvent répondre à des formes de travail nouvelles et novatrices qui n'ont rien à voir avec le modèle traditionnel de l'emploi à long terme dans le cadre d'une semaine de travail classique et d'une journée de travail de huit heures.
81. L'autre façon serait de dire que la question qui se pose n'est pas tant de savoir si les nouvelles formes d'organisation du travail sont compatibles avec les dispositions de la convention n° 132 que de savoir si ce paradigme entièrement nouveau est compatible avec une convention qui a été conçue avec un paradigme différent en tête. Au premier abord, il semble réaliste de dire que les formes plus souples d'organisation du travail remettent en cause les fondements mêmes de la convention n° 132. La flexibilité en matière de contrat, par exemple, remet en question l'universalité du droit au congé annuel, la plupart des contrats atypiques étant exclus des formes classiques de protection sociale qui s'appliquent aux contrats de travail traditionnels à plein temps¹³⁴. Avec la flexibilité du temps de travail, c'est toute la base organisationnelle du congé annuel, c'est-à-dire la semaine de travail normale et la journée de travail de huit heures, qui est ébranlée. De son côté, la flexibilité du salaire risque de porter atteinte à la fonction redistributive du congé annuel et au cadre collectif dans lequel il s'inscrit. Quant à la flexibilité du lieu de travail, elle soulève la question de la mise en valeur des ressources humaines, qui se fonde sur une formation et une éducation continues et celle de la relation entre le congé-éducation et le congé annuel. Même si, en théorie, certains types de flexibilité du travail peuvent influencer sur la question du congé annuel, le Bureau estime qu'il n'a pas suffisamment d'informations pertinentes sur ce sujet. D'autres recherches devront être faites afin d'évaluer de quelle manière et dans quelle mesure les différents types de flexibilité du travail peuvent influencer sur la question du congé annuel.

¹³⁰ Rapport de Cranfield, *supra*, n° 127, p. 203.

¹³¹ *Ibid.*, pp. 121-202.

¹³² *Ibid.*, p. 155.

¹³³ Bosch, *supra*, n° 111, p. 144.

¹³⁴ Ozaki, *supra*, n° 124, p. 11.

Conclusion

82. La brève analyse contenue dans le chapitre précédent semble montrer que la convention n° 132 reste un guide valable dans la majorité des cas où le modèle classique des relations professionnelles continue à prévaloir. Il faudrait toutefois examiner de plus près les formes flexibles d'organisation du travail. Comme on l'a vu dans cette brève analyse, de nombreuses questions sur ce phénomène récent et largement inexploré restent encore sans réponse. Parmi ces questions, il y a les pratiques que recouvrent ces formes flexibles d'organisation du travail; l'ampleur prise par ces pratiques; le contexte dans lequel elles apparaissent; leur impact sur les différentes parties prenantes; leur relation avec les normes internationales du travail, dont la convention n° 132, parmi un ensemble plus grand de normes portant sur l'organisation du temps de travail; et, enfin, la recherche de moyens appropriés pour promouvoir les aspects positifs des formes flexibles d'organisation du travail tout en décourageant leurs implications négatives.
83. Ces questions pourraient faire l'objet d'une discussion générale. Il convient de rappeler qu'une proposition visant à la tenue d'une discussion générale sur la question du temps de travail en général figure parmi les sujets proposés en vue d'une discussion générale à la Conférence internationale du Travail¹³⁵. La nécessité de tenir une discussion générale sur ce thème a été soulignée récemment lors de la 88^e session de la Conférence internationale du Travail, à l'occasion du retrait de cinq conventions obsolètes, dont quatre sur la durée du travail¹³⁶. En outre, une proposition de discussion sur le thème «travail et famille» a été soumise pour examen par le Conseil d'administration à sa présente session¹³⁷.
84. En conclusion, on peut dire que la convention n° 132 revêt une grande importance pour la promotion d'un travail sans risque et productif. Même si, dans environ la moitié des pays examinés dans l'étude, il semble y avoir peu d'obstacles à une possible ratification de cette convention, des questions ont été soulevées au sujet de la pertinence de la convention n° 132 dans le monde actuel du travail, eu égard aux nouvelles pratiques apparues avec les formes plus souples d'aménagement du temps de travail. En fin de compte, il semblerait préférable de maintenir le statu quo à l'égard de cette convention en attendant un examen plus approfondi de ces formes flexibles d'organisation du travail, éventuellement dans le cadre d'une discussion générale à la Conférence internationale du Travail.

¹³⁵ Propositions pour l'ordre du jour de la 90^e session (2002) de la Conférence internationale du Travail, document GB.276/2 (nov. 1999), paragr. 198-212.

¹³⁶ *Compte rendu provisoire* n° 6/2 de la 88^e session de la CIT (2000).

¹³⁷ Document GB.279/5/1.

Annexe

Réglementation du congé annuel dans 41 Etats Membres

1. Le tableau ci-dessous résume le contenu des lois nationales sur le congé annuel qui ont été adoptées ou amendées au cours des dix dernières années dans 41 Etats Membres de l'OIT n'ayant pas ratifié la convention n° 132.
2. Les informations contenues dans le tableau sont tirées de la base de données de l'OIT sur la législation nationale, NATLEX, complétées dans quelques cas¹ par des données issues d'autres sources.
3. Ces informations législatives n'ont pas été vérifiées par le biais de consultations directes avec les Etats Membres et n'ont pas été complétées par des données sur l'application effective des dispositions en question. Dès lors, les conclusions qui peuvent être tirées de la présente analyse restent purement indicatives.
4. Les informations fournies dans le tableau ci-dessous ne portent que sur le niveau minimum du droit au congé annuel dans chacun des pays considérés. Ainsi, seules les prestations planchers sont décrites. En outre, les dispositions relatives à des catégories particulières de contrats ou d'employés n'ont pas été retenues. Par ailleurs, il n'a pas été possible de tenir compte des dispositions autres que celles qui portent sur l'emploi conventionnel, c'est-à-dire sur les contrats à long terme reposant sur le principe d'une semaine de travail de cinq ou six jours et d'une journée de travail de huit heures. Enfin, les informations présentées proviennent de lois d'application générale, telles que des codes du travail, et il n'a pas été possible d'examiner le statut de catégories particulières d'employés.
5. La mention n.s. signifie «non spécifié» et figure lorsque la loi considérée ne contient aucune disposition explicite sur l'aspect en question.
6. Une liste des lois nationales qui ont fait l'objet de cet examen figure en annexe.

¹ La base de données NATLEX contient pour l'essentiel des textes de lois qui sont commentés et résumés dans les journaux officiels communiqués à l'OIT par les Etats Membres. La transmission de ces documents est parfois interrompue pour des raisons diverses, ce qui peut empêcher que les nouvelles lois soient introduites dans la base en temps voulu.

Tableau comparatif

	Prestations		Calcul des prestations		Modalité de l'exercice du droit aux prestations			Garanties			
	Durée minimum du congé annuel (art. 3): 3 semaines	Période de service ouvrant droit au congé (art. 5): prescription facultative – 6 mois maximum	Octroi d'un congé proportionnel à la durée du service effectif (art. 4.1): oui	Inclusion des absences pour maternité, maladie, etc. dans la période de service (art. 5.4): oui	Exclusion des jours de maladie, des jours fériés officiels, etc. de la durée du congé (art. 6): oui	Versement de la rémunération avant le congé (art. 7): oui	Fractionnement du congé autorisé? Si oui, durée minimum de l'une des fractions (art. 8): fractionnement facultatif – minimum: 2 semaines consécutives	Périodes du congé (art. 9): une période minimum ininterrompue accordée dans un délai d'une année et le restant dans un délai de 18 mois à partir de la fin de l'année de service	Détermination de l'époque du congé (art. 10): équilibre des intérêts	Caractère inaliénable du droit au congé (art. 12): oui	Droit conservé en cas de cessation de la relation de travail (art. 11): oui
Albanie	3 semaines civiles	Non	Oui	Oui	Oui pour la maladie, n.s. pour les jours fériés officiels	Oui	Autorisé, min. 6 jours consécutifs	6 jours min. accordés dans les 3 mois suivant l'année de service (le droit au congé disparaît s'il n'est pas réclamé dans les 3 ans)	Equilibre des intérêts	n.s.	Oui
Algérie	30 jours – semaine de travail de 6 jours	Non	Oui, 2,5 jours ouvrables par mois	Oui	Oui	n.s.	Autorisé, min. n.s.	n.s.	Décision discrétionnaire de l'employeur	Oui	n.s.
Autriche	30 jours ouvrables	6 mois	Intégralité du congé accordée à n'importe quel moment de l'année de service (après la 2 ^e année de service)	Oui, si l'interruption reste inférieure à 3 mois ¹	Oui pour la maladie (si l'absence dure plus de 3 jours), oui pour les jours fériés officiels	Oui	Autorisé, deux fractions, dont l'une doit compter 6 jours ouvrables au minimum	Congé accordé pendant l'année de service (le droit au congé disparaît s'il n'est pas réclamé dans un délai de 2 années)	Equilibre des intérêts	Oui	Oui

¹ Il n'est pas certain que cette disposition soit applicable dans le cas du congé de maternité. Voir *Le temps de travail: réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 70^e session (1984), p. 130.

	Prestations			Calcul des prestations			Modalité de l'exercice du droit aux prestations			Garanties		
	Durée minimum du congé annuel (art. 3): 3 semaines	Période de service ouvrant droit au congé (art. 5): prescription facultative – 6 mois maximum	Octroi d'un congé proportionnel à la durée du service effectif (art. 4.1): oui	Inclusion des absences pour maternité, maladie, etc. dans la période de service (art. 5.4): oui	Exclusion des jours de maladie, des jours fériés officiels, etc. de la durée du congé (art. 6): oui	Versement de la rémunération avant le congé (art. 7): oui	Fractionnement du congé autorisé? Si oui, durée minimum (art. 8): fractionnement facultatif – minimum: 2 semaines consécutives	Périodes du congé (art. 9): une période minimum ininterrompue accordée dans un délai d'une année et le restant dans un délai de 18 mois à partir de la fin de l'année de service	Détermination de l'époque du congé (art. 10): équilibre des intérêts	Caractère inaliénable du droit au congé (art. 12): oui	Droit conservé en cas de cessation de la relation de travail (art. 11): oui	
Azerbaïdjan	21 jours civils	Non	Intégralité du congé accordée à n'importe quel moment de l'année de service	n.s.	n.s.	n.s.	Autorisé, min. n.s.	Congé accordé pendant l'année de service	Accord	Oui	n.s.	
Bénin	2 jours ouvrables par mois mais 30 jours par année au max.	1 année	Oui	Oui	Oui	Oui	Autorisé, 14 jours consécutifs min.	Congé accordé dans un délai de 12 mois après l'année de service	Décision discrétionnaire de l'employeur	Oui	Oui	
Bulgarie	14 jours ouvrables	8 mois	n.s.	n.s.	Oui	n.s.	Autorisé, 2 fractions, min. n.s.	Congé accordé jusqu'à 1 an après l'année de service	Décision discrétionnaire de l'employeur	Oui	Oui	
Burundi	1,6 jour ouvrable par mois	12 mois	Non (congé accordé chaque 12 mois)	Non	Oui	Oui	Autorisé, min. 6 jours ouvrables consécutifs entre 2 jours de repos hebdomadaire	6 jours min. accordés dans un délai de 3 mois après l'année de service. Congé restant accordé dans les 2 années suivantes au plus tard	Accord	Oui	Oui	
Chili	15 jours ouvrables (semaine de travail de 5 jours)	1 année	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	Autorisé, sur la base d'un accord, 10 jours ouvrables min.	Congé accordé dans un délai d'un an après l'année de service	n.s.	Oui	Oui	
Chine	n.s.	1 année	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	

	Prestations		Calcul des prestations		Modalité de l'exercice du droit aux prestations			Garanties		
	Durée minimum du congé annuel (art. 3): 3 semaines	Période de service ouvrant droit au congé (art. 5): prescription facultative – 6 mois maximum	Inclusion des absences pour maternité, maladie, etc. dans la période de service (art. 5.4): oui	Exclusion des jours de maladie, des jours fériés officiels, etc. de la durée du congé (art. 6): oui	Versement de la rémunération avant le congé (art. 7): oui	Fractionnement du congé autorisé? Si oui, durée minimum de l'une des fractions (art. 8): fractionnement facultatif – minimum: 2 semaines consécutives	Périodes du congé (art. 9): une période minimum ininterrompue accordée dans un délai d'une année et le restant dans un délai de 18 mois à partir de la fin de l'année de service	Détermination de l'époque du congé (art. 10): équilibre des intérêts	Caractère inaliénable du droit au congé (art. 12): oui	Droit conservé en cas de cessation de la relation de travail (art. 11): oui
Corée, Rép. de	22 jours	1 année sans absence	Oui	n.s.	n.s.	Autorisé, min. n.s.	Congé accordé dans un délai d'un an après l'année de service (sinon, le droit au congé disparaît)	Equilibre des intérêts	Oui	n.s.
Côte d'Ivoire	2 jours ouvrables par mois	1 année	Non	Oui	Oui	Autorisé, min. 14 jours consécutifs	Congé accordé jusqu'à 12 mois après l'année de service	Equilibre des intérêts	Oui	Oui
Danemark	2,5 jours par mois	Non	Oui	Oui	Oui	Autorisé, min. 18 jours consécutifs (12 dans l'agriculture)	Congé accordé dans un délai d'un an après l'année de service	Equilibre des intérêts	Oui	Oui
République dominicaine	2 semaines	5 mois	n.s.	Oui	Oui	Autorisé, min. 1 semaine	Congé accordé pendant l'année de service	Décision discrétionnaire de l'employeur	Oui	Oui
El Salvador	15 jours	1 année (200 jours ouvrables)	Non	Non	Oui	Autorisé, sous certaines conditions, min. 7 jours	Congé accordé jusqu'à 4 à 6 mois après l'année de service	Décision discrétionnaire de l'employeur	Oui	Oui
Estonie	28 jours civils	6 mois (non requis dans certains cas)	Oui	Oui	Oui	Autorisé, min. 14 jours civils	Congé accordé dans un délai d'un an après l'année de service	Equilibre des intérêts	Oui	Oui

	Prestations			Calcul des prestations			Modalité de l'exercice du droit aux prestations			Garanties		
	Durée minimum du congé annuel (art. 3): 3 semaines	Période de service ouvrant droit au congé (art. 5): prescription facultative – 6 mois maximum	Octroi d'un congé proportionnel à la durée du service effectif (art. 4.1): oui	Inclusion des absences pour maternité, maladie, etc. dans la période de service (art. 5.4): oui	Exclusion des jours de maladie, des jours fériés officiels, etc. de la durée du congé (art. 6): oui	Versement de la rémunération avant le congé (art. 7): oui	Fractionnement du congé autorisé? Si oui, durée minimum (art. 8): fractionnement facultatif – minimum: 2 semaines consécutives	Périodes du congé (art. 9): une période minimum ininterrompue accordée dans un délai d'une année et le restant dans un délai de 18 mois à partir de la fin de l'année de service	Détermination de l'époque du congé (art. 10): équilibre des intérêts	Caractère inaliénable du droit au congé (art. 12): oui	Droit conservé en cas de cessation de la relation de travail (art. 11): oui	
Ethiopie	14 jours ouvrables (semaine de travail de 6,5 jours)	1 année	Oui	n.s.	Oui pour la maladie, n.s. pour les jours fériés officiels	n.s.	Autorisé, 2 fractions, min. n.s.	Congé accordé pendant l'année de service (sous certaines conditions, le congé peut être reporté de 2 années max.)	Equilibre des intérêts	Oui	Oui	
Gabon	2 jours ouvrables par mois (semaine de travail de 6 jours)	1 année	Oui	Non	Oui	n.s.	n.s.	n.s.	Décision discrétionnaire de l'employeur	Oui	Oui	
Iran, Rép. islamique d'	1 mois (y compris 4 vendredis)	Non	Oui	Oui	Oui pour les congés fériés officiels, n.s. pour la maladie	n.s.	Autorisé, min. 3 semaines	Congé accordé chaque année (9 jours peuvent être reportés, max. n.s.)	Accord	n.s.	Oui	
Japon	10 jours ouvrables	6 mois si la présence a été de 80 %	n.s.	Oui	n.s.	n.s.	Autorisé, min. n.s.	n.s.	Equilibre des intérêts	n.s.	n.s.	
Jordanie	14 jours	Non	Oui	n.s.	Oui pour la maladie, non pour les congés fériés officiels	n.s.	Autorisé, min. 6 jours	Minimum accordé pendant l'année de service et le reste dans un délai d'un an (ensuite, le droit au congé disparaît)	Equilibre des intérêts	Oui	Oui	

	Prestations		Calcul des prestations		Modalité de l'exercice du droit aux prestations		Garanties				
	Durée minimum du congé annuel (art. 3): 3 semaines	Période de service ouvrant droit au congé (art. 5): prescription facultative – 6 mois maximum	Octroi d'un congé proportionnel à la durée du service effectif (art. 4.1): oui	Inclusion des absences pour maternité, maladie, etc. dans la période de service (art. 5.4): oui	Exclusion des jours de maladie, des jours fériés officiels, etc. de la durée du congé (art. 6): oui	Versement de la rémunération avant le congé (art. 7): oui	Fractionnement du congé autorisé? Si oui, durée minimum (art. 8): fractionnement facultatif – minimum: 2 semaines consécutives	Périodes du congé (art. 9): une période minimum ininterrompue accordée dans un délai d'une année et le restant dans un délai de 18 mois à partir de la fin de l'année de service	Détermination de l'époque du congé (art. 10): équilibre des intérêts	Caractère inaliénable du droit au congé (art. 12): oui	Droit conservé en cas de cessation de la relation de travail (art. 11): oui
Kazakhstan	18 jours civils	12 mois	n.s.	Oui	Oui	Oui	Autorisé à la demande du travailleur, min. n.s.	Congé accordé à la fin de l'année de service (ou, dans certains cas exceptionnels, pendant l'année qui suit)	Accord	Oui	Oui
Rép. dém. populaire lao	15 jours ouvrables	1 année s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ou d'une durée supérieure à 1 an	Non	n.s.	Oui pour les congés fériés officiels, n.s. pour la maladie	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Lesotho	12 jours ouvrables	Non	Oui, 1 jour ouvrable par mois de service	Oui	Oui	n.s.	Autorisé, min. 6 jours ouvrables consécutifs	Minimum accordé durant l'année de service et le restant durant l'année suivante	Accord	Oui pour 6 jours min.	Oui
Lituanie	28 jours civils	6 mois (non requis dans certains cas)	L'intégralité du congé est accordée à n'importe quel moment de l'année de service	Oui	Oui	Oui	Autorisé, min. 14 jours civils	Congé accordé pendant l'année de service (ou, dans certains cas particuliers, l'année qui suit)	Accord	Oui	Oui

	Prestations			Calcul des prestations			Modalité de l'exercice du droit aux prestations			Garanties		
	Durée minimum du congé annuel (art. 3): 3 semaines	Période de service ouvrant droit au congé (art. 5): prescription facultative – 6 mois maximum	Octroi d'un congé proportionnel à la durée du service effectif (art. 4.1): oui	Inclusion des absences pour maternité, maladie, etc. dans la période de service (art. 5.4): oui	Exclusion des jours de maladie, des jours fériés officiels, etc. de la durée du congé (art. 6): oui	Versement de la rémunération avant le congé (art. 7): oui	Fractionnement du congé autorisé? Si oui, durée minimum de l'une des fractions (art. 8): fractionnement facultatif – minimum: 2 semaines consécutives	Périodes du congé (art. 9): une période minimum ininterrompue accordée dans un délai d'une année et le restant dans un délai de 18 mois à partir de la fin de l'année de service	Détermination de l'époque du congé (art. 10): équilibre des intérêts	Caractère inaliénable du droit au congé (art. 12): oui	Droit conservé en cas de cessation de la relation de travail (art. 11): oui	
Mali	2,5 jours par mois (30 jours par an – semaine de travail de 6 jours)	12 mois	Oui	Oui	n.s.	Oui	Autorisé, min. 15 jours (et, si le travailleur le souhaite, min. de 8 jours)	Minimum accordé pendant l'année de service et le restant dans un délai de 3 mois (ou de 2 ans si le travailleur le demande)	n.s.	Oui	Oui	
Mexique	6 jours ouvrables consécutifs par année	1 année	Oui	n.s.	n.s.	Non autorisé	Non autorisé	Congé accordé dans un délai de 6 mois après l'année de service	Accord	Oui	Oui	
Namibie	24 jours consécutifs	12 mois consécutifs	Non (le congé est accordé tous les 12 mois)	Oui pour la maladie, non pour la maternité	Oui	Oui	Non autorisé	Congé accordé dans un délai de 6 mois après l'année de service	Décision discrétionnaire de l'employeur	Oui	Oui	
Népal	1 jour de congé pour 20 jours ouvrables	Non	Oui	Oui	n.s.	n.s.	Oui, min. n.s.	Le congé peut être reporté, jusqu'à accumulation de 60 jours au maximum	Décision discrétionnaire de l'employeur	Non	Oui	
Nicaragua	15 jours consécutifs tous les 6 mois (30 jours par année)	6 mois consécutifs	La prestation est octroyée tous les 6 mois	Oui	n.s.	n.s.	Autorisé, 2 fractions, min. 15 jours	Congé accordé pendant l'année de service (peut être reporté dans certains cas, max. n.s.)	Décision discrétionnaire de l'employeur	n.s.	Oui	

	Prestations		Calcul des prestations		Modalité de l'exercice du droit aux prestations		Garanties				
	Durée minimum du congé annuel (art. 3): 3 semaines	Période de service ouvrant droit au congé (art. 5): prescription facultative – 6 mois maximum	Octroi d'un congé proportionnel à la durée du service effectif (art. 4.1): oui	Inclusion des absences pour maternité, maladie, etc. dans la période de service (art. 5.4): oui	Exclusion des jours de maladie, des jours fériés officiels, etc. de la durée du congé (art. 6): oui	Versement de la rémunération avant le congé (art. 7): oui	Fractionnement du congé autorisé? Si oui, durée minimum (art. 8): fractionnement facultatif – minimum: 2 semaines consécutives	Périodes du congé (art. 9): une période minimum ininterrompue accordée dans un délai d'une année et le restant dans un délai de 18 mois à partir de la fin de l'année de service	Détermination de l'époque du congé (art. 10): équilibre des intérêts	Caractère inaliénable du congé (art. 12): oui	Droit conservé en cas de cessation de la relation de travail (art. 11): oui
Panama	30 jours (1 jour de congé pour 11 jours travaillés)	11 mois	n.s.	Oui (avec des limites pour les maladies ou les accidents non professionnels)	Oui avec certaines limites	Oui	Non autorisé (sauf sous certaines conditions, min. 15 jours)	Congé accordé dans un délai de 3 mois après l'année de service (et, sous certaines conditions, dans un délai d'un an)	Equilibre des intérêts	Oui	Oui
Paraguay	12 jours consécutifs	1 année	Non (le congé est accordé tous les 12 mois)	n.s.	n.s.	Oui	Non autorisé	Congé accordé dans un délai de 6 mois (ou, à la demande du travailleur, d'une année) après l'année de service	Equilibre des intérêts	Oui	Oui
Pologne	18 jours ouvrables (semaine de travail de 6 jours)	6 mois	Oui	Oui	Oui	n.s.	Autorisé, si le travailleur le demande, min. 14 jours consécutifs	Minimum accordé pendant l'année de service et le restant dans un délai de 3 mois	Accord	Oui	Oui
Royaume-Uni	4 semaines	13 semaines	Oui	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	Congé accordé pendant l'année de service	Accord	Oui	Oui

	Prestations			Calcul des prestations			Modalité de l'exercice du droit aux prestations			Garanties		
	Durée minimum du congé annuel (art. 3): 3 semaines	Période de service ouvrant droit au congé (art. 5): prescription facultative – 6 mois maximum	Octroi d'un congé proportionnel à la durée du service effectif (art. 4.1): oui	Inclusion des absences pour maternité, maladie, etc. dans la période de service (art. 5.4): oui	Exclusion des jours de maladie, des jours fériés officiels, etc. de la durée du congé (art. 6): oui	Versement de la rémunération avant le congé (art. 7): oui	Fractionnement du congé autorisé? Si oui, durée minimum (art. 8): fractionnement facultatif – minimum: 2 semaines consécutives	Périodes du congé (art. 9): une période minimum ininterrompue accordée dans un délai d'une année et le restant dans un délai de 18 mois à partir de la fin de l'année de service	Détermination de l'époque du congé (art. 10): équilibre des intérêts	Caractère inaliénable du droit au congé (art. 12): oui	Droit conservé en cas de cessation de la relation de travail (art. 11): oui	
Russie, Fédération de	24 jours ouvrables (semaine de travail de 6 jours)	11 mois (non requis dans certains cas)	L'intégralité du congé peut être prise à n'importe quel moment de l'année de service	Oui	Oui	n.s.	Non autorisé (sauf sous certaines conditions, min. 6 jours ouvrables)	Congé accordé pendant l'année de service (sauf dans certains cas, où 6 jours de congé min. peuvent être pris dans un délai de 12 mois et le restant dans un délai de 2 ans après la période de service)	Accord	Oui	Oui	
Sénégal	2 jours ouvrables par mois	12 mois	Oui	Oui	Oui pour les jours fériés officiels, n.s. pour la maladie	Oui	Autorisé, min. 6 jours consécutifs	Minimum accordé chaque année. Congé restant accordé dans un délai de 2 ans après l'année de service	n.s.	Oui	Oui	
Seychelles	21 jours	Non	Oui, 1,75 jour par mois	n.s.	Non pour les jours fériés officiels, n.s. pour la maladie	n.s.	Autorisé, min. 14 jours consécutifs par an (sauf accord contraire)	Minimum accordé chaque année. Le congé restant, ou l'intégralité du congé si le travailleur en a fait la demande, peut être reporté jusqu'à accumulation de 42 jours de congé	Accord	L'employé peut échanger un tiers de son congé contre une compensation financière	Oui, dans certains cas	

	Prestations			Calcul des prestations			Modalité de l'exercice du droit aux prestations			Garanties		
	Durée minimum du congé annuel (art. 3): 3 semaines	Période de service ouvrant droit au congé (art. 5): prescription facultative – 6 mois maximum	Octroi d'un congé proportionnel à la durée du service effectif (art. 4.1): oui	Inclusion des absences pour maternité, maladie, etc. dans la période de service (art. 5.4): oui	Exclusion des jours de maladie, des jours fériés officiels, etc. de la durée du congé (art. 6): oui	Versement de la rémunération avant le congé (art. 7): oui	Fractionnement du congé autorisé? Si oui, durée minimum (art. 8): fractionnement facultatif – minimum: 2 semaines consécutives	Périodes du congé (art. 9): une période minimum ininterrompue accordée dans un délai d'une année et le restant dans un délai de 18 mois à partir de la fin de l'année de service	Détermination de l'époque du congé (art. 10): équilibre des intérêts	Caractère inaliénable du droit au congé (art. 12): oui	Droit conservé en cas de cessation de la relation de travail (art. 11): oui	
Slovaquie	3 semaines ouvrables (semaine de travail de 7 jours)	60 jours sans interruption par année	Oui	Oui	Oui	n.s.	Autorisé, min. 2 semaines	Minimum accordé pendant l'année de service. Le restant accordé dans un délai d'un an après l'année de service	Accord	Oui, avec certaines exceptions	Oui	
Soudan	20 jours	1 année	n.s.	n.s.	Non pour les jours fériés officiels, n.s. pour la maladie	n.s.	Autorisé, min. n.s.	Congé accordé dans un délai d'un an après l'année de service	n.s.	n.s.	Oui	
Tchad	2 jours ouvrables par mois (semaine de travail de 6 jours)	1 année	Oui	Oui	Oui pour les jours fériés officiels, n.s. pour la maladie	Oui	Autorisé, min. 14 jours consécutifs	Congé accordé dans un délai de 12 mois après l'année de service	Equilibre des intérêts	Oui	Oui	
Venezuela	15 jours ouvrables	1 année	Oui	Oui (la période de service peut être prolongée pour compenser les jours d'absence)	Oui	Oui	Autorisé si l'employé le souhaite, 2 fractions, min. n.s.	Intégralité du congé accordée dans un délai de 6 mois après l'année de service (à la demande du travailleur, le congé peut être reporté de 2 ans maximum)	Accord	Oui	Oui	
Viet Nam	12 jours ouvrables	12 mois	Oui	n.s.	n.s.	Oui	Autorisé, min. n.s.	Congé accordé chaque année (il peut être reporté de 2 ans max. sous certaines conditions)	Accord	Non	Oui	

Sources législatives

Albanie:

Loi n° 7961 du 12 juillet 1995 portant Code du travail de la République d'Albanie
(*Fletorja Zyrtare, 1995-09-00, n° 16, pp. 660-705*)

Algérie:

Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée au 11 janvier 1997
(*Journal officiel, 1990-04-25, n° 17, pp. 488-501*)

Autriche:

Federal Act of 7 July 1976 to standardise the legislation concerning holidays and the introduction of paid leave to look after persons in need of care, Text No. 52b, UrlG BGB1. 1976/390 as amended up to 1999
(*Arbeitsrecht, Dittrich, Veit, Tades, Manz Verlag, Vienna, Austria, 1995-10-00*)

Azerbaïdjan:

Labour Code of the Republic of Azerbaijan of 1 February 1999
(*Unofficial English translation; available in NATLEX*)

Bénin:

Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail
(*Tiré à part, 61 pp.*)

Bulgarie:

Labour Code as amended by Decree No. 4 of 11 January 1994 and Decree No. 31 of 11 February 1994
(*Labour Code, Sofia Inter, Bulgarie, 1996, 104 pp.*)

Burundi:

Décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du travail du Burundi
(*Code du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Bujumbura, Burundi, 1993-07-00, 101 pp.*)

Chili:

Decreto con fuerza de ley n° 1, de fecha 1 de enero de 1994
(*Unofficial translation; available in NATLEX*)

Código del Trabajo
(*Diario oficial, 1994-01-24, n° 34772, pág. 3*)

Chine:

Labour Act dated 5 July 1994
(*Printed separately, 16 pp.; available in DOC.NORMES*)

Corée, République de:

Labour Standards Act No. 5309 of 13 March 1997
(*New labour-related laws, Ministry of Labour, Republic of Korea, 1997-03-00, pp. 59-85*)

Côte d'Ivoire:

Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail
(*Journal officiel, 1995-02-23, n° 8, pp. 153-177*)

Danemark:

Notification (No. 498 of 29 June 1998) of the Annual Leave Act
(*Lovtidende A, 1998-07-10, vol. 102, n° 498, pp. 2951-2956*)

République dominicaine:

Ley núm 16-92 del 29 de marzo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo
(*Gaceta Oficial, 1992-05-31, núm. 9836, págs. 3-153*)

El Salvador:

Código de Trabajo, Decreto núm. 15 del 23 de junio de 1972 (D.O. No.142, Tomo No. 236 del 31 de Julio de 1972) modificado por el D.L. núm. 859 del 21 de abril de 1994 (D.O. No. 87-BIS, Tomo No. 323, del 12 de mayo de 1994)
(*Código de Trabajo con reformas incorporadas, República de El Salvador, 1997; disponible al DOC.NORMES*)

Estonie:

Holidays Act of 7 July 1992, as amended to 27 October 1997
(*Estonian legislation in translation, 1997-11-00, pp. 99-119*)

Ethiopie:

Labour proclamation No. 42 of 1993
(*Negarit Gazeta, 1993-01-20, No. 27, pp. 268-328*)

Gabon:

Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail
(*Journal officiel, 1995-01-00, n° 1 spécial, pp. 3-39*)

Iran, République islamique d'

Labour Code of 20 November 1994
(*Official Gazette, 1991-02-00, No. 13387, pp. 1-14*)

Japon:

Labour Standards Law No. 49 of 7 April 1947, as amended through law No. 107 of 9 June 1995
(*Labour Laws of Japan, Ministry of labour, Institute of labour Administration, Tokyo, Japan, 7th ed., 1995, pp. 71-110*)

Jordanie:

Act No. 8 of 1996 to promulgate the Labour Code
(*Al-Jarida Al-Rasmiya, No. 4113, 1996-04-16, pp. 1173-1219*)

Kazakhstan:

Labour Law of the Republic of Kazakhstan of 1999
(Unofficial translation, 24 pp.; available in NATLEX)

République démocratique populaire lao:

Act No. 002/NA of 14 March 1994 concerning Labour
(Printed separately, 30 pp.; available in DOC.NORMES)

Lesotho:

Labour Code Order No. 24 of 1992
(Lesotho Government Gazette, Extraordinary, 1992-11-12, Vol. XXXVI, No. 118, pp. 1195-1441)

Lituanie:

Act No. I-2113 of 17 December 1991 on holidays
(Parliamentary record of the Supreme Council of the Republic of Lithuania, 1992-12-00, No. 12, pp. 22-28)

Mali:

Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali
(Journal officiel, 1992-11-30, Spécial n° 8, pp. 2-32)

Mexique:

Ley federal del trabajo (Texto vigente el 1° de octubre de 1995)
(Diario Oficial de la Federación, 1 de abril de 1970)

Namibie:

Labour Act, No. 6 of 13 March 1992
(Government Gazette of the Republic of Namibia, 1992-04-08, No. 388, 151 pp.)

Népal:

Labour Rules of 8 November 1993
(Nepal recorder, 1993-12-23, pp. 414-442)

Nicaragua:

Ley núm. 185 del 30 de octubre de 1996 por la que se dicta el Código del Trabajo
(La Gaceta, 1996-10-30, núm. 205, págs. 6109-6155)

Panama:

Código de Trabajo: Decreto de Gabinete núm. 252 del 30 de diciembre de 1971, Serie legislative, 1971-Pan.1; texto actualizado hasta agosto de 1995
(Disponible al DOC.NORMES)

Paraguay:

Ley núm. 213 de 1993 que establece el Código del Trabajo
(Gaceta Oficial, 1993-10-29, núm. 105bis, págs. 1-30)

Pologne:

Labour Code of 26 June 1974 (as amended to 2 February 1996)
(*The Polish Labour Code, Tepas publishing House, Warsaw, Poland, 1996, pp. 5-105*)

Royaume-Uni:

Working Time Regulations 1998, Statutory Instrument No. 1833 of 1998
(*Available on the internet: <http://www.hmso.gov.uk>*)

Russie, Fédération de

Labour Code, as amended to 1 March 1993
(*Kodekszakonov o trude Rossijskoj Federacii, Ministrstvo Justicii Rossijskoj Federacii, Maskva, Rossijskaya Federaciya, 1993-00-00, pp. 1-96*)

Sénégal:

Loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail
(*Journal officiel, 1997-12-13, n° 5776, pp. 504-537*)

Seychelles:

Employment Act , No. 9 of 1990
(*Supplement to Official Gazette, 1990-10-15, pp. 71-137*)

Slovaquie:

Act No. 451 of 1992 providing for the labour Code (Consolidated version of 1992)
(*Sbirka Zakonu, 1992-09-28, No. 89, pp. 2550-2606*)

Soudan:

Labour Code of 1997
(*Unofficial translation; available in DOC.NORMES*)

Tchad:

Loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail
(*Tiré à part, 105 pp.*)

Venezuela:

Ley Orgánica del trabajo con las modificaciones del decreto no. 3.235 del 20 de enero de 1999
(*Gaceta oficial, 1999-01-25, núm. 5292*)

Viet Nam:

Labour Code of the Socialist Republic of Viet Nam, 23 June of 1994
(*Unofficial translation; available in NATLEX*)

Appendice II

Examens précédents de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

Extraits de documents du Conseil d'administration

I. 268^e session (mars 1997) du Conseil d'administration

Document GB.268/LILS/WP/PRS/1, examen des besoins de révision des conventions (troisième phase), pp. 27 et 28

VII.7. C.132 – Convention sur les congés payés (révisée), 1970

- 1) *Ratifications:*
 - a) Nombre de ratifications effectives: 26.
 - b) Dernière ratification: République tchèque, 1996.
 - c) Perspectives de ratification: bien qu'adoptée il y a plus de 25 ans, cette convention n'a reçu que 26 ratifications. Depuis 1987, elle a reçu neuf autres ratifications au rythme d'une ou deux ratifications par an. Bien que cette convention semble être susceptible de recevoir de nouvelles ratifications, ses perspectives d'avenir sont quelque peu incertaines.
- 2) *Dénonciations:* aucune.
- 3) *Procédures de contrôle:* commentaires en suspens pour 16 pays, y compris sur des observations faites par une organisation de travailleurs d'Espagne. Dans un cas (art. 24 de la Constitution) où il est allégué que le Portugal ne respecte pas les dispositions de la convention n° 132, un rapport a été adopté (1985).
- 4) *Besoins de révision:* cette convention n'a pas été révisée, mais elle révisé la convention (n° 52) sur les congés payés, 1936 (voir section VII.6, ci-dessus). Depuis son adoption en 1970, en dépit d'une très forte opposition, elle est très peu ratifiée. Dans une étude d'ensemble publiée en 1984, la commission d'experts a noté qu'un certain nombre de pays avaient signalé des écarts entre leur législation nationale et la convention n° 132 qui constituaient des obstacles à la ratification. Si certains de ces obstacles lui paraissaient être des entraves sérieuses à la ratification de la convention, les autres lui semblaient pouvoir être surmontés, éventuellement avec l'aide du Bureau.
- 5) *Remarques:* le groupe de travail Ventejol de 1979 a classé cette convention dans la catégorie des conventions à promouvoir en priorité. Dans une étude d'ensemble publiée en 1984, la commission d'experts a pris note des obstacles à la ratification signalés par un certain nombre de pays, tout en faisant remarquer que, dans plus de 60 pays, la législation était alors conforme à la norme fixée par la convention n° 132 pour ce qui est de la durée minimum du congé payé. La commission en a conclu qu'il est permis de penser que cette convention recevra un certain nombre de ratifications. Depuis lors, la convention n° 132 a été ratifiée par neuf autres Etats Membres. Le groupe de travail Ventejol de 1987 a confirmé que la convention n° 132 était à promouvoir en priorité. Cette convention a pourtant encore des problèmes de ratification et, sur les 55 Etats Membres qui sont parties à la convention n° 52, seuls 11 ont décidé de ratifier la convention n° 132 qui la révisé. En conséquence, le groupe de travail voudra sans doute recommander au Conseil d'administration d'inviter les Etats Membres à ratifier cette convention et à informer le Bureau de tout obstacle ou difficulté rencontré qui pourrait

empêcher ou retarder la ratification de la convention n° 132 ou qui pourrait justifier la révision totale ou partielle de cette convention.

6) *Propositions:*

- a) Le groupe de travail pourrait recommander au Conseil d'administration d'inviter les Etats Membres à ratifier la convention n° 132 et à informer le Bureau de tout obstacle ou difficulté rencontré qui pourrait empêcher ou retarder la ratification de la convention n° 132 ou qui pourrait justifier la révision totale ou partielle de cette convention.
- b) Le groupe de travail (ou la Commission LILS) pourrait réexaminer la situation de la convention n° 132 en temps opportun.

* * *

*Documents GB.268/8/2, annexe II, GB.268/LILS/5 (Rev.1),
rapport du Groupe du travail sur la politique
de révision des normes, paragraphe 76*

VII.7. C.132 – Convention sur les congés payés (révisée), 1970

76. Le groupe de travail a exprimé son accord avec les propositions formulées par le Bureau. Il propose:

- a) de recommander au Conseil d'administration d'inviter les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention n° 132 et, le cas échéant, à informer le Bureau des obstacles et des difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de la convention ou qui pourraient mettre en évidence un besoin de révision totale ou partielle de la convention;
- b) que le groupe de travail (ou la Commission LILS) réexamine la situation de la convention n° 132 en temps opportun.

II. 271^e session (mars 1998) du Conseil d'administration

*Document GB.271/LILS/WP/PRS/2, mesures de suivi
des consultations relatives aux besoins de révision et
aux obstacles à la ratification de 13 conventions,
paragraphe 91 à 100*

II.6. C.132 – Convention sur les congés payés (révisée), 1970

Antécédents

91. Au cours de l'examen antérieur de cette convention, en mars 1997¹, il a notamment été noté que cette convention, qui révisé la convention (n° 52) sur les congés payés, 1936, n'a guère été ratifiée mais que la commission d'experts a estimé en 1984 que certains des obstacles signalés pourraient être surmontés et qu'il était «permis de penser» que l'on enregistrerait «un certain nombre de ratifications». Il a aussi été noté que la convention a été classée, aussi bien en 1979 qu'en 1987, dans la catégorie des conventions à promouvoir en priorité. Sur les 55 Etats Membres parties à la convention n° 52, seuls 11 ont pour l'instant décidé de ratifier la convention n° 132 qui la révisé.

¹ Documents GB.268/LILS/WP/PRS/1, section VII.7, et GB.268/8/2, annexe II, paragr. 76.

92. En tout, 47 Etats Membres² ont répondu, au cours des consultations organisées en 1997-98, à la demande d'informations sur les obstacles et difficultés qui pourraient gêner la ratification ou sur les besoins éventuels de révision de la convention.

Perspectives de ratification

93. Dix Etats Membres ont fait des observations sur les perspectives de ratification de la convention. Cinq d'entre eux signalent qu'ils envisagent de la ratifier. La *Belgique*³ indique que la convention n'a pas encore été ratifiée mais qu'elle fait partie d'une série de conventions pour lesquelles les procédures de ratification pourraient être mises en route dans un proche avenir. Le *Danemark* travaille à une révision complète de sa législation sur les congés et examinera à cette occasion la possibilité de ratifier la convention. *El Salvador* signale que la question de la soumission de la convention au Parlement pour approbation est à l'étude. Le *Liban* indique que la question de la ratification sera examinée à l'avenir. Le *Royaume-Uni* déclare que l'application de la Directive de l'Union européenne sur la durée du travail pourrait rendre la législation nationale conforme à la convention, mais que la question devra être examinée plus tard. Trois Etats Membres rendent compte de l'avancement des consultations tripartites. La *République dominicaine* indique qu'il n'y a pas d'obstacle à la ratification de la convention n° 132 et que des consultations sont en cours avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le *Ghana* signale que la question de la ratification sera soumise en temps utile à l'organe tripartite compétent. La *Roumanie* indique que les consultations tripartites ont conclu que la convention pouvait être ratifiée.

Obstacles ou difficultés rencontrés

94. Sur les 31 Etats Membres faisant état d'obstacles ou de difficultés, 15⁴ précisent quels sont les articles qui leur posent des problèmes⁵.
95. Six des 16 autres Etats Membres signalent les difficultés suivantes. L'*Australie* fait remarquer que certains Etats australiens n'ont pas de législation sur le congé annuel rémunéré et que le pays ne peut donc pas prétendre à une conformité totale de sa législation. Les *Comores* font état d'obstacles matériels et politiques. Les *Philippines* signalent que les salariés des établissements de moins de dix travailleurs, les domestiques et les cadres ne sont pas couverts par la législation nationale pertinente. *Singapour* juge que la ratification de la convention entraînerait des rigidités. La *République arabe syrienne* estime qu'il est suffisant qu'elle ait ratifié la convention n° 52. Enfin, les *Etats-Unis* indiquent qu'il n'y a pas de loi fédérale d'applicabilité générale pour les

² *Afrique du Sud, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Comores, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Danemark, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Estonie, Etats-Unis, Finlande, France, Ghana, Grèce, Hongrie, Inde, Japon, Jordanie, Liban, Maroc, Mexique, Nouvelle-Zélande, Panama, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande et Turquie.*

³ Toutefois, les représentants des employeurs au sein du Conseil national du travail estiment qu'il existe un nombre suffisant de lois, réglementations et conventions collectives à ce sujet et sont donc opposés à la ratification de la convention n° 132 par la Belgique.

⁴ *Autriche, Canada, République de Corée, Cuba, France, Inde, Japon, Liban, Maroc, Maurice, Mexique, Pays-Bas, Pologne, Qatar et Sri Lanka.*

⁵ *Article 2: Sri Lanka; article 3: Canada, Japon, Liban, Maurice, Mexique et Sri Lanka; article 4: France et Japon; article 5: République de Corée, Cuba, France, Inde, Maurice et Sri Lanka; article 6: Autriche, Cuba et Pologne; article 7: Autriche, France, Japon, Pologne et Sri Lanka; article 8: République de Corée, Japon, Maroc et Sri Lanka; article 9: Autriche, France, Japon, Pays-Bas, Pologne et Qatar; article 10: Japon et Qatar; article 11: Japon; article 12: Pologne; article 14: Pologne.*

congés ou vacances. Les dix autres Etats Membres⁶ ne précisent pas la nature des obstacles ou difficultés qu'ils rencontrent.

Besoins de révision

a) Révision non envisagée

96. Quatre Etats Membres (*Autriche, Hongrie, Mexique et République tchèque*) ne demandent pas une révision de la convention.

b) Propositions de révision

97. Sept Etats Membres proposent de réviser la convention de diverses manières. L'Egypte juge que la convention devrait être partiellement révisée de manière à permettre l'octroi d'un congé-éducation rémunéré en fonction des conditions de travail, et que les dispositions de l'article 8, paragraphe 2, qui prévoient deux semaines de congé ininterrompu, devraient être révisées à la baisse. L'Estonie estime que la ratification de la convention ne pose pas de problème fondamental mais que l'on pourrait envisager une révision partielle qui tiendrait compte de la Charte sociale européenne. La Finlande⁷ considère que la convention continue à servir son objectif mais que certaines de ses dispositions, notamment l'article 13, sont dépassées et qu'une révision devrait également tenir compte des contrats de travail atypiques ainsi que des principes énoncés dans l'accord de l'Union européenne sur le travail à temps partiel. La Nouvelle-Zélande juge la convention trop prescriptive et détaillée et serait favorable à une révision qui la rendrait moins détaillée. De même, le Qatar propose de simplifier l'article 9. La Thaïlande estime que les dispositions actuelles de la convention ne valent que pour les pays développés et suggère de réviser l'article 3, paragraphe 3, et l'article 5. Sur un plan plus général, la République de Corée (ainsi que la Finlande) demande que la convention soit révisée afin d'en permettre une application plus souple qui faciliterait la ratification.

Remarques

98. Certains Etats Membres déclarent qu'ils envisagent de ratifier la convention, mais aucun n'annonce une ratification imminente. Des obstacles à la ratification sont signalés par 31 Etats Membres. Plusieurs d'entre eux ne précisent pas la nature de ces obstacles, mais 15 autres indiquent que certains articles de la convention leur posent des problèmes. Sept Etats Membres proposent que la convention soit révisée, tandis que quatre autres ne le demandent pas.

99. Sur plusieurs points, la situation semble être plus ou moins la même que pour la convention n° 158, examinée précédemment: perspectives incertaines de ratification; nombre important d'obstacles et de difficultés signalés; nombre limité de demandes de révision. La solution pourrait donc être la même que dans le cas de la convention n° 158, à savoir que le groupe de travail chargerait le Bureau de poursuivre ses recherches et consultations au sujet de la convention, en vue de parvenir à des propositions susceptibles d'être approuvées par consensus. Les résultats de ces recherches et consultations pourraient être présentés au groupe de travail sous la forme d'une brève étude qu'il examinerait à sa réunion de mars 1999.

⁶ *Afrique du Sud, Argentine, Chili, Chine, Costa Rica, Grèce, Jordanie, Panama, Suriname et Turquie*. Toutefois, une organisation de travailleurs du Chili se déclare favorable à la ratification de la convention n° 132.

⁷ Une organisation de travailleurs suggère qu'un plus grand nombre d'exemples soient mentionnés au paragraphe 4 de l'article 5.

III. 271^e session (mars 1997) du Conseil d'administration ¹

I. Rapport du Groupe de travail sur la politique de révision des normes

2. La commission était saisie du rapport du Groupe de travail sur la politique de révision des normes ².
3. Le représentant du gouvernement de la France, président du groupe de travail, a rappelé les cinq questions qui étaient à l'ordre du jour de la réunion, à savoir le suivi des recommandations du groupe de travail ³; le suivi des consultations relatives aux conventions sur les gens de mer ⁴; l'examen différé du besoin de révision des conventions et recommandations concernant les pêcheurs ⁵; l'examen différé de la convention n° 132 (brève étude) ⁶; et l'examen des recommandations (troisième phase) ⁷. Il a mentionné que le document sur le suivi des recommandations du groupe de travail contenait en annexe la note d'information mise à jour. Cette dernière est diffusée, notamment dans les bureaux régionaux et auprès des équipes multidisciplinaires, et sera de nouveau distribuée aux membres de la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin prochain. La note d'information indique qu'au 31 décembre 1999 50 Etats Membres avaient ratifié l'amendement constitutionnel sur l'abrogation des conventions obsolètes. La procédure de ratification a été entamée dans d'autres pays, y compris la France. Trois tableaux synoptiques ont été joints à la note d'information; ils sont par ailleurs annexés au document sur les améliorations possibles des activités normatives de l'OIT ⁸. Ces tableaux présentent de manière très claire les décisions prises par le Conseil d'administration. En tenant compte des recommandations formulées par le groupe de travail lors de sa dernière réunion, et sous réserve de leur approbation par la Commission LILS et le Conseil d'administration, il y aurait – parmi les conventions déjà examinées – 68 conventions à jour, 23 conventions à réviser, 54 conventions dépassées et 35 demandes d'informations. En ce qui concerne le suivi des consultations relatives aux conventions sur les gens de mer, l'orateur a indiqué que le groupe de travail a formulé des recommandations à l'égard de huit conventions et pris note des informations fournies par les gouvernements en ce qui concerne la promotion des conventions révisées.
4. Par ailleurs, le groupe de travail avait différé l'examen des conventions et recommandations relatives aux pêcheurs, en raison de la convocation en décembre 1999 d'une Réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche. Sur la base des résultats des travaux de cette dernière, il a formulé des recommandations à l'égard de quatre conventions et deux recommandations. L'examen de la convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, a été reporté à sa prochaine réunion. Avec la brève étude sur la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, le groupe de travail a examiné pour la troisième fois cette convention délicate. Le groupe de travail a tenté une expérience nouvelle en confiant cette étude à un expert externe. Il n'a

¹ Document GB.277/11/2, deuxième rapport de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail, pp. 1-3.

² Document GB.277/LILS/4.

³ Document GB.277/LILS/WP/PRS/1/1.

⁴ Document GB.277/LILS/WP/PRS/1/2.

⁵ Document GB.277/LILS/WP/PRS/2.

⁶ Document GB.277/LILS/WP/PRS/3/1.

⁷ Document GB.277/LILS/WP/PRS/4.

⁸ Document GB.277/LILS/2 (Add. 1).

toutefois pas pu parvenir à un consensus lors de cette réunion et l'examinera une nouvelle fois en novembre 2000. Il devra également discuter de deux autres brèves études portant, respectivement, sur la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et sur la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982. Enfin, le groupe de travail a examiné un troisième groupe de recommandations, concernant la santé et la sécurité au travail, la sécurité sociale et les travailleurs migrants, et formulé des recommandations à l'égard de chacune d'entre elles.

5. L'orateur s'est félicité du climat très constructif qui a régné au sein du groupe de travail, tout comme cela a été le cas lors de ses réunions précédentes. Les porte-parole des deux groupes y ont largement contribué, et il les en a remerciés. C'est un exemple de bonne volonté et de discussions constructives en vue d'aboutir à des résultats. Il a exprimé le souhait qu'un tel climat règne également dans le cadre des discussions sur les améliorations possibles des activités normatives de l'OIT. Il a également remercié le Bureau pour l'excellente préparation technique des discussions au sein du groupe de travail.
 6. Les membres travailleurs ont appuyé la déclaration du président du groupe de travail et ont salué son travail. Ils ont attiré l'attention de la commission sur les tableaux annexés au document sur les améliorations possibles des activités normatives de l'OIT, qui présentent les résultats déjà obtenus. Ils ont invité les gouvernements à ratifier les conventions à jour et dénoncer les conventions obsolètes correspondantes, à ratifier l'amendement constitutionnel sur l'abrogation des conventions obsolètes et à mener des consultations tripartites nationales sur ces questions. Ils ont appuyé le point pour décision.
 7. Les membres employeurs ont appuyé le rapport présenté par le président du groupe de travail. Même lorsque des divergences se font jour au sein du groupe de travail, elles n'empêchent pas un accord sur les questions fondamentales et le climat reste constructif. Lorsque l'étude sur la convention n° 132, menée par un expert externe, a été examinée, il est apparu que certains membres du groupe de travail étaient satisfaits et d'autres pas, et il n'a pas été possible de parvenir à un consensus. Il semblerait que les divergences ne portent pas seulement sur la méthodologie, mais aussi sur les résultats de cette étude. Le fait d'examiner la politique de révision des normes n'empêche pas une discussion sur la politique normative en général. Les membres employeurs ont insisté sur la rapidité de la mise en œuvre des décisions prises par le Conseil d'administration suite aux recommandations du groupe de travail. Il convient d'avoir une vision d'ensemble et de se pencher également sur les questions soulevées dans le document sur les améliorations possibles des activités normatives de l'OIT. Les membres employeurs se sont dits satisfaits des travaux réalisés par le groupe de travail. Ils ont encore quelques préoccupations, mais relèvent que le travail qui est accompli est constructif. Le groupe de travail a étudié de multiples aspects, y compris techniques, des activités normatives. Il est important de continuer à travailler avec l'appui du Bureau, lequel indique clairement quels sont les problèmes posés. Les membres employeurs ont également insisté sur la question de la méthodologie à suivre pour l'élaboration des normes. Le groupe de travail a mené ses discussions dans un climat positif, même s'il n'existe pas de consensus sur toutes les questions, ce qui est d'ailleurs naturel. D'autres questions sur les activités normatives qui restent posées doivent être examinées par le Conseil d'administration lui-même.
8. *La commission recommande au Conseil d'administration :*
- a) *de prendre note du rapport du Groupe de travail sur la politique de révision des normes (annexe I), ainsi que des opinions exprimées au cours de la réunion de la commission;*
 - b) *d'approuver les recommandations figurant dans les paragraphes correspondants du rapport qui ont fait l'objet d'un consensus au sein du groupe de travail et de la commission.*