

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

SESSION DE 1931

Annexe au procès-verbal de la 2^e séance du 7 mars 1931.

PROPOSITION DE LOI

tendant à instituer pour les travailleurs un congé annuel payé,

(Renvoyée à la Commission du travail)

PRÉSENTÉE

PAR MM. ROBERT THOUMYRE, CHARLOT et NICOLLE,

Députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Messieurs,

Nul ne peut contester l'intérêt primordial que présente au point de vue social l'institution de congés annuels payés pour les travailleurs.

Mais il y a lieu de se demander si le projet de loi déposé par le Gouvernement sur le bureau de la Chambre des Députés constitue bien le meilleur moyen d'introduire en France cette réforme particulièrement importante

L'intérêt même du succès de la cause des congés payés exige que les nécessités de la production ne soient pas perdues de vue et qu'il leur soit accordé toute l'attention qu'elles méritent.

Il apparaît en effet de plus en plus que les conditions artificielles, nées des suites de la guerre et qui ont favorisé pendant quelques années l'activité de notre économie nationale, sont en train de disparaître ; ce n'est donc qu'avec la plus grande prudence qu'il con-

vient d'envisager une institution qui, quoi qu'on fasse, constituera en définitive une nouvelle charge pour la production.

* * *

La charge qu'entraîneraient les congés payés, tels qu'ils sont prévus par le projet de loi précité, serait trop lourde pour qu'on ne se préoccupe pas de rechercher si un meilleur aménagement ne pourrait en diminuer le poids.

En effet, dix jours d'absence par an — et on peut admettre que le jeu du système envisagé par ledit projet donnerait en moyenne un congé de cette durée — représentent en chiffres ronds 3,5 0/0 de la durée annuelle du travail.

En tenant compte de ce que l'industrie, le commerce et l'agriculture occupent plus de 9 millions de salariés, et en estimant d'autre part le salaire individuel moyen à environ 10.000 francs, on peut évaluer le total des salaires annuels à environ 90 milliards, et par suite, à plus de 3 milliards de francs par an, les salaires qui seraient payés pendant les jours de vacances et qui ne correspondraient à aucun travail, ni à aucune production. Il faut ajouter à ce chiffre, en cas de réduction de la production, les frais généraux qui ne diminuent pas lorsque la production varie. Enfin, il est nécessaire d'envisager et de prendre en considération les nombreuses perturbations causées dans la bonne marche des établissements par l'échelonnement des vacances, le roulement entre les ouvriers, le remplacement par du personnel temporaire, etc.

Les prix de revient par unité de production seraient majorés en conséquence dans une mesure évidemment difficile à chiffrer, mais qui dépasserait certainement de beaucoup 3,5 0/0 des frais de main-d'œuvre.

Le problème consiste donc à réaliser les congés payés, sur le principe et l'utilité de quels tout le monde est d'accord, en limitant au minimum les répercussions de cette réforme sur les charges de la production.

* * *

Il nous est apparu à cet effet que l'introduction de cette institution dans notre législation pouvait avoir lieu dans des conditions beaucoup moins onéreuses pour la production que celles qui résulteraient de l'adoption sans modification du projet de loi déposé par le Gouvernement. Il suffirait d'adopter une formule identique à celle

qui a déjà été employée pour l'inscription dans nos lois d'une autre grande réforme sociale : la loi de huit heures.

Comme dans la loi de huit heures, nous estimons que le texte légal doit se borner à fixer les grandes lignes de la législation en laissant le soin à des règlements d'administration publique d'en fixer les détails par profession et par région et compte tenu des conventions collectives et des usages existants.

Ce système offre l'avantage incontestable de présenter une souplesse qui permettrait d'adapter les conditions de la législation nouvelle aux nécessités particulières.

Vouloir imposer, comme le fait le projet de loi, des règles uniformes à toutes les branches de la production et sur tout le territoire quant à la durée et à toutes les principales modalités des congés, c'est, semble-t-il, faire abstraction d'une quantité de circonstances spéciales aux diverses professions, circonstances qui méritent cependant d'être prises en considération.

Il est essentiel notamment, ce que ne permettraient pas les dispositions du projet du Gouvernement, de tenir compte des conventions collectives, qui ont pu ou pourraient intervenir dans les diverses branches de l'activité économique à l'exemple de ce qui vient d'être réalisé dans les houillères du Nord et du Pas-de-Calais.

*
* *

A l'étranger, dans la plupart des pays où existent des congés payés, et notamment dans les grands pays industriels que sont l'Allemagne et l'Italie, les modalités des congés peuvent être réglées de gré à gré entre les intéressés et ne sont pas subordonnées à des prescriptions rigoureusement uniformes.

L'institution revêt ainsi un caractère de souplesse qui la rend nettement moins dangereuse pour l'économie générale du pays.

Sans aller jusqu'à s'en remettre entièrement à l'initiative privée d'organiser les congés payés, il paraît sage, comme le fait la législation luxembourgeoise, de laisser à des conventions collectives, là où elles interviennent, le soin de régler certaines modalités du régime des congés dans une mesure et dans des conditions qui seront fixées par règlement d'administration publique.

Tels sont les principes sur lesquels est basé le texte que nous vous proposons.

*
* *

L'article 54 f) fixe la durée *minima* du congé annuel à six jours. Cette durée est conforme à la formule [le plus généralement adoptée en France dans les cas assez rares où il existe un régime de congés payés et qui comporte, d'après l'enquête du Ministère du Travail de 1928, six jours de congé seulement au bout d'un an de présence.

D'autre part, l'accord conclu dans les houillères prévoit trois jours au bout d'un an de présence.

Au contraire, si le projet de loi était adopté, la durée des congés serait en France de huit jours au bout d'un an de service et de quinze jours au bout de deux ans, chiffres nettement supérieurs à ce qu'ils sont à l'étranger.

Au Luxembourg cette durée est de :

4 jours après 1 an ;
5 — 5 ans ;
7 — 10 » ;
12 — 20 » .

En Tchéco-Slovaquie, de :

6 jours après 1 an ;
7 — 10 ans ;
8 — 15 » .

En Autriche, de :

1 semaine après 2 ans ;
2 semaines après 5 ans.

En Pologne elle est de :

8 jours après 1 an ;
15 — 3 ans.

En Allemagne, pour la majorité des ouvriers, le minimum des congés paraît être de trois jours au bout d'un an de service et le maximum varie de six à douze jours. Il est atteint, en général, après huit ans de service seulement.

En Italie, le congé est, en général, de six jours.

En Angleterre, la durée moyenne des congés payés, d'ailleurs très peu répandus, semble être la semaine.

Dans ces conditions, nous jugeons raisonnable de prévoir un congé minimum payé de six jours seulement.

Par ailleurs, en vue de faciliter l'application pratique des congés, il est utile de préciser la date à laquelle sera évaluée l'ancienneté des salariés servant de base à la fixation de ces congés.

Le texte du projet de Gouvernement, tel qu'il est rédigé, entraînerait en pratique certaines complications.

En effet, le droit au congé annuel s'ouvrirait pour chaque ouvrier à une date différente qui serait l'anniversaire de son entrée dans l'entreprise.

Il paraît plus simple de faire partir, pour tous les ouvriers, du 1^{er} mai de chaque année, le droit aux congés, ceux-ci pouvant être pris dans les 12 mois suivants. Le choix du 1^{er} mai se justifie par le fait que cette date coïncide avec le début de la période de l'année pendant laquelle les congés seront pris le plus généralement, de sorte que les ouvriers en pourront bénéficier avec le minimum de retard.

Les conditions minima auxquelles devront satisfaire les régimes de congés payés dans les différentes professions, étant fixées par l'article 54 f), il nous a paru indiqué de viser dans un autre article de la loi, l'article 54 g), certaines dispositions, qui devront nécessairement figurer dans les régimes de congés de toutes les professions.

* *

L'article 54 g) prévoit ainsi que l'ouvrier qui se sera livré pendant son congé à un travail rémunéré n'aura droit à aucun salaire de son employeur habituel.

Il semble en effet, nécessaire de sanctionner d'une façon sérieuse et immédiate la pratique du travail rémunéré pendant le congé, qui serait absolument contraire au but de la loi et ruinerait complètement les bons effets qu'on peut en attendre.

Il est également évident que, dans le cas où la rupture du contrat de travail serait imputable à une faute lourde du salarié, il ne saurait y avoir de congé payé.

* *

L'article 54 h) est directement inspiré de la loi de huit heures (art. 7 et 8 du livre II du Code de travail). Cet article prévoit, pour l'établissement des règlements d'administration publique et pour leur révision, exactement la même procédure que l'article 7.

De même que l'article 8 indique les principaux points sur lesquels les règlements devront donner des précisions, l'article 54 h) énumère les questions qui devront être réglées par les décrets.

Ils auront notamment à statuer sur la nature des absences qui feront perdre le droit au congé et à définir quelles sont celles qui doivent être imputées sur les congés et celles qui ne doivent pas l'être.

Ce sont là en effet des modalités étroitement dépendantes des usages professionnels et locaux et qui ne sauraient être fixées dans la loi.

C'est pour la même raison que les règlements ont à connaître des conditions dans lesquelles sera fixée l'époque des congés, du mode de calcul des salaires dus pendant le congé et de la situation des salariés qui quittent l'entreprise en cours d'année.

*
+ *

Enfin, il nous semble indispensable d'indiquer que les règlements devront prévoir les conditions dans lesquelles les congés donnent lieu à récupération.

Nous avons en effet insisté ci-dessus sur la nécessité d'atténuer dans la plus large mesure les répercussions que ne manquerait pas d'entraîner la réalisation sans palliatifs des congés payés sur les charges de la production.

Ces répercussions se traduiraient par une restriction dans la production et par une hausse corrélative du coût de la vie.

A cette situation qui risquerait de devenir critique pour l'économie nationale, il n'est pas d'autre remède que la possibilité de récupérer les heures de travail perdues par suite de l'attribution de congés payés.

Seule cette solution est de nature à permettre aux employeurs d'assurer le maintien de la production dans leurs établissements, sans recourir à l'embauchage de personnel complémentaire qui, en dehors des époques de crise, ne saurait être assuré que par l'immigration de nouveaux travailleurs étrangers et par un prélèvement sur les populations rurales, toutes circonstances éminemment favorables à la hausse du prix de la vie.

D'autre part, la crise actuelle de chômage, sans doute temporaire comme les précédentes, ne doit pas faire oublier que, d'une façon habituelle, la France souffre d'une pénurie aiguë de main-d'œuvre et en souffrira longtemps encore.

Un calcul basé sur les statistiques démographiques montre que

le déficit de natalité, pendant les années 1915 à 1919, déficit qui commence à peine à se faire sentir puisque les enfants nés à cette époque arrivent seulement à l'âge du travail, entraînera, dans la population industrielle, commerciale et agricole active, un manque de 800.000 ouvriers. Cette situation critique, qui n'est qu'à son début à l'heure actuelle, va se développer progressivement pour atteindre son plein effet en 1935. Il n'est d'ailleurs pas hors de propos de noter à cet égard qu'il s'agit là d'un déficit supplémentaire s'ajoutant à la pénurie de main-d'œuvre déjà ressentie pendant la période d'activité économique des dernières années et qui provient essentiellement des pertes subies pendant la guerre.

Dans ces conditions, il serait vraiment dangereux de ne pas prévoir un moyen de limiter la réduction de production qui pourrait résulter des vacances payées, et qui, à une certaine époque et pour certaines professions, pourrait devenir désastreuse.

Et c'est pourquoi nous estimons nécessaire que les règlements d'administration publique à intervenir prévoient à cet égard des modalités d'application nettement définies.

*
* *

En résumé, nous estimons que le système exposé ci-dessus, tout en donnant satisfaction aux légitimes aspirations des travailleurs, entraînerait la moindre charge pour la production.

C'est là, à notre avis, une considération dominante en sa faveur.

Il ne faut pas oublier en effet que des modalités d'application trop onéreuses ne pourraient que diminuer encore les possibilités de consommation, surtout dans les circonstances actuelles où la crise économique réduit la capacité d'absorption d'une grande partie des consommateurs.

Elles auraient d'autre part sur l'exportation un effet d'autant plus certain que de nombreux pays qui sont, sur les marchés extérieurs, nos concurrents les plus directs, prennent des mesures parfois très rigoureuses pour réduire leurs prix de revient.

Pour les mêmes raisons, elles faciliteraient, sur notre marché, la concurrence des produits étrangers et elles joueraient également à ce point de vue comme un facteur d'accroissement du chômage.

Dans ces conditions, nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation la proposition de loi dont le texte suit :

PROPOSITION DE LOI

Article unique

Sont codifiées dans la forme ci-après et formeront les articles 54 f), 54 g), 54 h), du Livre II du Code du travail et de la prévoyance sociale, les dispositions suivantes :

CHAPITRE IV *ter*.

Congés annuels des salariés.

Art. 54 f). — Dans les établissements industriels, commerciaux et agricoles, ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, un régime de congés payés doit être institué pour les travailleurs, dont les conditions seront fixées par règlements d'administration publique, et devront être au moins aussi favorables aux salariés que les conditions indiquées ci-dessous par le présent article :

Tout salarié qui, au 1^{er} mai de l'année en cours, sera lié à l'entreprise depuis plus d'un an par un contrat de travail, sans avoir eu dans les douze mois précédents aucune absence irrégulière, et sans que, dans la même période, les absences pour maladie aient excédé soixante jours, aura droit dans les douze mois suivants à un congé payé. Ce congé annuel payé sera d'au moins six jours.

Art. 54 g). — L'ouvrier, qui se serait livré pendant son congé à un travail rémunéré, n'aura droit à aucun salaire pour la période de son congé.

Tout salarié, dont la rupture du contrat de travail aura été provoquée par une faute lourde de sa part, perdra tout droit aux congés qui pourraient lui être dûs par l'entreprise.

Art. 54 h). — Des règlements d'administration publique détermineront par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, et en tenant compte notamment de la nature de la profession et de

l'ancienneté] des salariés, les délais et conditions d'application de l'article 54 f).

Ces règlements seront pris, soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières nationales ou régionales intéressées. Dans l'un et l'autre cas, les organisations patronales et ouvrières intéressées devront être consultées ; elles devront donner leur avis dans le délai d'un mois. Ces règlements sont révisés dans les mêmes formes.

Ces règlements devront se référer, dans le cas où il en existera, aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières nationales ou régionales intéressées.

Ils détermineront notamment :

1° La nature des absences qui devront être imputées sur la durée des congés payés ;

2° Les conditions dans lesquelles sera fixée l'époque des congés ;

3° Le mode de calcul du salaire qui sera payé par l'employeur pour la période du congé ;

4° La situation, au point de vue des congés payés, du salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année ;

5° Les conditions dans lesquelles les journées de congé payé donneront lieu à récupération.