

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1967-1968

Annexe au procès-verbal de la séance du 21 mai 1968.

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la Commission des Affaires sociales (1), sur la proposition de loi, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, tendant à modifier les articles 54 g, 54 h, 54 i et 54 j du livre II du Code du travail, de façon à faire bénéficier tous les travailleurs visés à l'article 54 f du même livre d'un congé annuel minimum de quatre semaines,*

Par M. Hector VIRON,

Sénateur.

---

(1) Cette commission est composée de : MM. Roger Menu, président ; André Plait, Lucien Grand, Léon Messaud, vice-présidents ; Marcel Lambert, François Levacher, Robert Liot, secrétaires ; Hubert d'Andigné, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Lucien Bernier, Jean-Pierre Blanchet, Raymond Bossus, Pierre Bouneau, Joseph Brayard, André Bruneau, Mme Marie-Hélène Cardot, MM. Roger Courbatère, Marcel Darou, Michel Darras, Jules Fil, Abel Gauthier, Jean Gravier, Louis Guillou, Marcel Guislain, Jacques Henriet, Arthur Lavy, Bernard Lemarié, Paul Lévêque, Henry Loste, Pierre Maille, Georges Marie-Anne, André Méric, Paul Piales, Alfred Poroï, Eugène Romaine, Charles Sinsout, Robert Soudant, Roger Thiébault, Robert Vignon, Hector Viron, Raymond de Wazières, N...

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (3<sup>e</sup> législ.) : 104, 698, 518, 732 et in-8° 133.

Sénat : 138 (1967-1968).

---

Congés payés. — Code du travail - Apprentissage - Jeunes.

## I. — Introduction.

La proposition de loi (n° 138, session 1967-1968), tendant à modifier les articles 54 *g*, 54 *h*, 54 *i* et 54 *j* du Livre II du Code du travail, de façon à faire bénéficier tous les travailleurs visés à l'article 54 *f* du même livre d'un congé annuel minimum de quatre semaines, adoptée le jeudi 2 mai par l'Assemblée Nationale donne suite :

1° A une proposition de loi déposée sous le numéro 104, le 19 avril 1967 par M. Roland Leroy et les membres du groupe communiste et apparentés, tendant à généraliser le bénéfice d'un congé annuel de quatre semaines pour tous les travailleurs et à le porter à cinq semaines pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 21 ans, dans l'industrie, le commerce, les services domestiques, les professions libérales et l'agriculture ;

2° Au rapport de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale, déposé le 22 novembre 1967 et présenté par M. Roulland sur la proposition de loi de M. Leroy et recommandant à l'unanimité :

*a)* De porter à deux jours ouvrables par mois de travail la durée du congé avec un maximum de vingt-quatre jours ouvrables ;

*b)* De porter à deux jours et demi ouvrables par mois de travail la durée du congé pour les jeunes travailleurs et apprentis avant leur dix-huitième anniversaire pendant l'année de référence avec maximum de trente jours ouvrables.

\*

\* \*

En date du 17 avril 1968, une proposition de loi de M. Macquet et des membres de l'Union des démocrates pour la V<sup>e</sup> République était déposée reprenant les conclusions du rapport de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale.

La conférence des Présidents de l'Assemblée Nationale, réunie au cours de la semaine du 22 au 27 avril décida d'inscrire à l'ordre du jour le rapport de la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée Nationale sur la proposition de loi de M. Leroy, pour le jeudi 2 mai.

Dans la matinée du jeudi 2 mai, jour de la discussion, la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée Nationale adoptait un rapport supplémentaire concluant à l'extension de la quatrième semaine de congé par voie législative, mais renvoyant à des conventions collectives la décision d'octroyer la cinquième semaine aux jeunes de moins de dix-huit ans et les bonifications pour ancienneté.

\*  
\* \*

Ce rappel des différentes étapes qui ont amené l'Assemblée Nationale à l'adoption de la proposition de loi qui vous est soumise était indispensable pour l'information exacte du Sénat.

Il est nécessaire d'examiner les raisons qui avaient amené la Commission compétente de l'Assemblée Nationale à adopter la proposition de loi de M. Leroy sur la généralisation de la quatrième semaine et celles qui l'ont amenée à abandonner le principe de la cinquième semaine légale pour les moins de dix-huit ans.

\*  
\* \*

## II. — L'évolution de la législation sur les congés payés en France.

Institué par la loi du 20 juin 1936, le bénéfice des congés payés annuels de deux semaines (douze jours ouvrables) fut accordé à l'ensemble des travailleurs du pays qui n'en bénéficiaient pas à l'époque.

Seuls, à cette date, les fonctionnaires et certaines catégories d'employés et cadres obtenaient des congés payés.

Dans les années qui suivirent, notamment après la Libération, certaines extensions eurent lieu soit par textes législatifs, soit par convention collective.

C'est ainsi que les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et ceux de dix-huit à vingt et un ans eurent leurs congés majorés en raison de leur âge. Il en fut de même pour les mères de famille et les travailleurs qui comptaient une certaine ancienneté dans les entreprises.

La loi du 27 mars 1956 généralisa l'attribution de trois semaines de congés payés pour les adultes tout en portant à deux jours ouvrables par mois de présence, soit quatre semaines, le congé des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

\*  
\* \*

La loi sur les congés payés fait, d'autre part, obligation à l'employeur de verser au salarié une indemnité égale au salaire qu'il aurait touché s'il avait travaillé, ceci afin que le travailleur n'ait pas, pendant la période de congé, des ressources inférieures à son salaire habituel.

\*  
\* \*

Le 29 décembre 1962, un accord était signé entre la direction des usines Renault et certains syndicats octroyant la quatrième semaine de congés payés aux travailleurs de la Régie.

Il faut remarquer qu'à cette époque certaines catégories de travailleurs, les mensuels notamment, bénéficiaient déjà d'un mois de congé.

Après cet « accord Renault », par entreprise, par profession, par groupe de professions, les accords se développèrent, généralisant presque l'octroi de la quatrième semaine de congé.

On peut actuellement estimer que les conventions collectives prévoyant l'attribution de cette quatrième semaine couvrent 85 % des salariés de ce pays.

Néanmoins, l'on doit constater :

— que, d'une part, les 15 % de travailleurs qui ne bénéficient pas encore de la quatrième semaine représentent 2 millions 300.000 travailleurs,

— et que, d'autre part, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans qui bénéficiaient d'avantages spéciaux en raison même de leur âge les ont vu disparaître là où a été instituée la quatrième semaine de congé payé.

\*  
\* \*

Le rapport présenté par la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale le 22 novembre 1967 soulignait que :

*« La fatigue, l'usure nerveuse qu'accentue le rythme de la vie moderne, plus sensible encore chez les jeunes que chez les adultes, ne peuvent être combattues que par des périodes régulières et prolongées de détente. »*

C'est pourquoi toutes les mesures qui visent à améliorer les conditions de vie des travailleurs devraient être prises en considération car elles servent en même temps les intérêts de la Nation.

De ce point de vue, la généralisation de la quatrième semaine de congés payés à tous les travailleurs est une de ces mesures.

En effet, les bienfaits des progrès de la science, de la technique, devraient en premier lieu aller à ceux qui en sont les artisans, c'est-à-dire les travailleurs, ce qui, il faut bien l'admettre, n'est pas toujours le cas.

Généraliser et légaliser la quatrième semaine de congés payés c'est donc accomplir un acte législatif inscrit comme une nécessité de notre époque.

La loi existante sur les congés payés avait du retard sur la réalité.

En légalisant la quatrième semaine, on fera œuvre de justice envers les 2.300.000 travailleurs qui n'en bénéficient pas actuellement, notamment les ouvriers agricoles, les personnels de service, les employés de commerce de détail et autres salariés non couverts par des conventions collectives.

### III. — Les conséquences de la généralisation de la quatrième semaine de congés.

L'examen de la proposition de loi qui vous est soumise appelle des observations qui portent essentiellement sur les trois points suivants :

- 1° Congés d'ancienneté ;
- 2° Congés des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ;
- 3° Possibilité de fractionnement du congé annuel.

\*

\* \*

#### 1° *Les congés d'ancienneté.*

La loi du 27 mars 1956 attribuait deux jours supplémentaires après vingt ans de présence dans la même entreprise, quatre jours après vingt-cinq ans et six jours après trente ans.

Toutefois, le congé principal majoré des jours d'ancienneté ne devait pas excéder vingt-quatre jours ouvrables.

En portant à vingt-quatre jours ouvrables le congé, la proposition de loi votée par l'Assemblée Nationale confond dans la nouvelle durée légale l'ancien congé principal et les majorations.

Toutefois les conventions collectives actuelles pourront accorder des congés d'ancienneté, différents suivant les conventions, à ceux qui bénéficient de la quatrième semaine de congé.

Ainsi, la proposition de loi votée par l'Assemblée Nationale tend à laisser ce problème se régler par voie contractuelle.

#### 2° *Les congés des jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans.*

L'alinéa 2 de l'article 54 g du Livre II du Code du travail précise dans sa rédaction actuelle :

« La durée du congé payé fixé par l'alinéa précédent est portée à deux jours ouvrables par mois de travail accompli, avant leur dix-huitième anniversaire pendant l'année de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables. »

La proposition de loi qui vous est soumise tend à supprimer cet alinéa qui créait un régime particulier pour les moins de dix-huit ans et à le remplacer par la possibilité de majorer le congé annuel en raison de l'âge par voie de convention collective ou accord d'entreprise.

A défaut de conclusion de tels accords, il y aura alignement des congés des moins de dix-huit ans sur ceux des adultes.

Certes, on peut prétendre que les jeunes de moins de 18 ans ne sont pas lésés puisque l'on ne leur retire rien. Mais on est bien obligé de constater objectivement qu'ils perdent le bénéfice d'avantages spéciaux que la loi leur attribuait en fonction même de leur âge et des raisons invoquées dans le rapport de la Commission de l'Assemblée Nationale : « la fatigue, l'usure nerveuse, le rythme de la vie moderne plus sensible encore chez les jeunes ».

Ainsi, cette importante question du congé supplémentaire, la cinquième semaine pour les moins de dix-huit ans devrait être réglée par le seul jeu des conventions collectives. Pour certaines professions ou certaines entreprises il est vraisemblable que de telles conventions pourront aboutir mais l'on peut aussi craindre qu'elle ne soit pas plus facilement réglée par convention collective que ne l'est actuellement le problème de la quatrième semaine de congé, pour les 2.300.000 travailleurs qui attendent ce droit depuis plusieurs années.

On a, dans certains milieux, évoqué les incidences économiques qu'entraînerait cette mesure.

Evoquant celles-ci dans un rapport, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris indique que : « la prolongation de la scolarité obligatoire et le développement du taux de scolarisation ont réduit très sensiblement l'importance relative de cette catégorie de la population active. Elle perçoit, au surplus, les salaires les plus faibles. La majoration moyenne du coût salarial ne devrait pas dépasser, de ce fait, quelques centimes ».

Soulignons, d'autre part, que la Commission de la Communauté Economique Européenne a recommandé aux Etats membres de fixer légalement les congés annuels des adolescents à vingt-quatre jours, conformément à l'article 7 de la Charte sociale européenne, et a encouragé :

*« ... toute amélioration apportée, ceci en fonction des besoins de repos, de loisirs, à l'âge de la formation physique et de la période de transfert de l'école au travail. »*

Les événements actuels nous démontrent toute l'attention qui doit être apportée aux problèmes et questions qui préoccupent la jeunesse.

Nous pensons que la question des congés payés des jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans doit être résolue par la loi et non point laissée à la conclusion d'éventuels accords contractuels.

### 3° *Le fractionnement du congé annuel.*

La proposition de loi apporte une nouvelle disposition concernant le fractionnement des congés.

Les nouvelles dispositions permettront, d'une part, la prise d'une partie du congé en dehors de la période normale (1<sup>er</sup> mai-31 octobre), d'autre part, l'octroi, en cas de fractionnement, d'un jour de congé supplémentaire lorsque la durée du congé pris hors saison est inférieure à cinq jours et deux jours supplémentaires lorsqu'il sera égal ou supérieur à cinq jours.

\*

\* \*

## IV. — **Les congés payés en France et à l'étranger.**

L'examen de la proposition de loi nous a conduits à comparer les régimes de congés payés existant dans les pays suivants : France, République fédérale allemande, Belgique, Italie, Luxembourg, Pays-Bas.

Dans le cas où la proposition de loi serait adoptée telle qu'elle nous est présentée, la situation serait la suivante :

FRANCE :

Jours de congés payés par an : de 25 à 32 jours, dont :

- 24 jours ouvrables légaux ;
- 1 jour férié légal (1<sup>er</sup> mai) ;
- 6 à 7 jours fériés par convention.
- Jeunes : aucun jour supplémentaire, sauf convention.
- Ancienneté : aucun jour supplémentaire, sauf convention.



RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE ALLEMANDE :

Jours de congés payés par an : de 28 à 37 jours, dont :

- 18 à 24 jours légaux ;
- de 10 à 13 jours fériés payés.
- Jeunes : 9 jours supplémentaires pour les moins de dix-huit ans.
- Ancienneté : accordée par tranches entre 22 et 36 ans de présence, avec maximum de 6 jours.

BELGIQUE :

Jours de congé payés par an : 28 jours dont :

- 12 jours légaux ;
  - 6 jours par convention ;
  - 10 jours fériés.
- A souligner que les 12 jours légaux sont payés double, ce qui équivaut, au total, à 40 jours payés.
- Jeunes : 6 jours supplémentaires pour les moins de 18 ans ;
  - Ancienneté : variable suivant les entreprises.

ITALIE :

Jours de congé payés par an : 29 jours dont :

- 12 jours légaux ;
- 17 jours fériés payés.
- Jeunes : 8 jours supplémentaires pour les moins de 18 ans.
- Ancienneté : de 2 à 6 jours par tranche de 3 à 20 ans de présence.

PAYS-BAS :

Jours de congé payés par an : de 21 à 26 jours dont :

- 12 jours légaux.
  - 7 jours fériés.
  - de 3 à 7 jours par convention.
- A souligner que les 12 jours légaux sont payés double ce qui équivaut, au total, à 27 à 30 jours payés.
- Jeunes : 5 jours supplémentaires pour les moins de 18 ans.
  - Ancienneté : de 1 à 6 jours.

LUXEMBOURG :

Jours de congé payés par an : 18 jours dont :

- 8 jours légaux ;
- 10 jours fériés.
  
- Jeunes : 10 jours supplémentaires.
- Ancienneté : 4 jours après 5 années de présence ;  
10 jours après 6 années de présence.

\*

\* \*

Cet examen comparatif permet de constater que pour les :

*Congés payés (légaux, fériés et par convention) :*

- La France arrive en deuxième position après la R. F. A. ;
- Le paiement double du congé légal en Belgique et aux Pays-Bas équivaut, comme charge financière pour les entreprises, à l'octroi de jours supplémentaires.

*Congés supplémentaires aux moins de dix-huit ans :*

- L'adoption de la loi dans le texte voté par l'Assemblée supprimerait, en France, le régime spécial qui existait.

\*

\* \*

## EXAMEN EN COMMISSION

Après l'exposé de son rapporteur, votre Commission des Affaires sociales a engagé une discussion générale à la suite de laquelle elle a procédé à l'examen des divers articles. Un certain nombre d'amendements ont été adoptés pour des motifs qui vous seront développés à l'occasion des commentaires accompagnant chacun des articles du tableau comparatif.

## TABLEAU COMPARATIF

(Les dispositions du chapitre du Code du travail relatif aux congés payés sont intégralement reproduites en annexe.)

Texte actuel du Livre II du Code du travail.	Texte voté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
	<p style="text-align: center;">PROPOSITION DE LOI</p> <p>tendant à modifier les <i>articles 54 g, 54 h, 54 i et 54 j</i> du <i>livre II</i> du <i>Code du travail</i>, de façon à faire bénéficier tous les travailleurs visés à l'article 54 f du même livre d'un <i>congé annuel minimum de quatre semaines</i>.</p>	<p style="text-align: center;">PROPOSITION DE LOI</p> <p>tendant à porter à quatre semaines la durée minimum des congés annuels et à <i>prévoir les majorations applicables en raison de l'âge des travailleurs salariés ou de leur ancienneté dans l'entreprise</i>.</p>

*Commentaires.* — Votre Commission des Affaires sociales a remanié l'intitulé de la proposition de loi pour rendre apparentes les dispositions qu'elle a adoptées en faveur des jeunes travailleurs et des salariés comptant une grande ancienneté dans les entreprises.

### *Article premier.*

Texte actuel du Code du travail.	Texte voté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
<p>Art. 54 g (premier alinéa).</p> <p>(L. 27 mars 1956.) « Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable et demi par</p>	<p>Art. 54 g (premier alinéa).</p> <p>Le travailleur qui,...</p> <p>... à raison de <i>deux</i> jours ouvrables...</p>	<p>Art. 54 g (premier alinéa).</p> <p>Conforme.</p>

**Texte actuel**  
du Livre II du Code du travail.

mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder dix-huit jours ouvrables. « Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur. »

**Texte voté**  
par l'Assemblée Nationale.

puisse excéder *vingt-quatre* jours ouvrables. Lorsque...

...supérieur.

**Texte proposé**  
par votre Commission  
des Affaires sociales.

*Commentaires.* — L'article premier de la proposition de loi tend à modifier la durée du droit à congé annuel. Il porte de un jour et demi à deux jours ouvrables la quotité par mois de présence dans l'entreprise et corrélativement de dix-huit à vingt-quatre la durée du congé normal. Cette durée de vingt-quatre jours ouvrables permettra à tous les salariés de bénéficier, compte tenu des dimanches, d'une durée de congé effective de quatre semaines.

Votre Commission des Affaires sociales vous demande d'adopter cet article sans modification.

*Article 2.*

**Texte actuel**  
du Livre II du Code du travail.

Art. 54 g (deuxième alinéa).

« Pour les jeunes travailleurs et apprentis, la durée du congé fixée par l'alinéa précédent est portée à deux jours ouvrables par mois de travail accompli, avant leur dix-huitième anniversaire, pendant l'année de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables. Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de dix-huit ans au 30 avril de l'année précédente et les jeunes travailleurs et apprentis âgés de dix-huit à vingt et un ans à cette même date ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à *vingt-quatre et dix-huit*

**Texte voté**  
par l'Assemblée Nationale.

Art. 54 g (deuxième alinéa).

*La durée du congé annuel pourra être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui seront déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.*

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit s'ils le demandent, à un congé de *vingt-quatre* jours ouvrables.

**Texte proposé**  
par votre Commission  
des Affaires sociales.

Art. 54 g (deuxième alinéa).

Pour les jeunes travailleurs, la durée du congé visée à l'alinéa précédent est portée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif accompli pendant la période de référence avant leur dix-huitième anniversaire.

Conforme.

**Texte actuel**  
**du Livre II du Code du travail.**

*jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence. »*

**Texte voté**  
**par l'Assemblée Nationale.**

. Ils ne...

..... période de référence.

**Texte proposé**  
**par votre Commission**  
**des Affaires sociales.**

*Commentaires.* — Alors que le texte actuel du Code du travail prévoit expressément un congé supplémentaire pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, l'Assemblée Nationale a préféré subordonner la solution de ce problème ainsi que celui des congés d'ancienneté à la conclusion d'accords contractuels.

Votre commission, estimant que cette procédure risquait de priver un grand nombre de jeunes travailleurs d'un congé qui leur est indispensable, vous propose, par voie d'amendement, d'en revenir à l'obligation légale en l'insérant, comme c'est le cas actuellement dans le deuxième alinéa de l'article 54 g. A la demande de M. Darras, elle n'a pas repris le membre de phrase relatif à la durée maximum du congé légal. En effet, même pour un jeune travailleur présent depuis douze mois dans l'entreprise, la durée du congé ne peut mathématiquement pas excéder trente jours ouvrables. Il est donc apparu inutile d'insérer une clause de sauvegarde qui a peut-être eu un intérêt particulier dans une précédente législation mais qui n'a plus, à l'heure actuelle, de justification.

Les dispositions relatives au droit pour les jeunes qui comptent moins de douze mois de présence dans l'entreprise de prendre en tout état de cause un congé de quatre semaines ont été adoptées sans modification.

La commission a seulement jugé inutile de consacrer à cette disposition un alinéa spécial dans un article qui en compte déjà un très grand nombre.

### Article 3.

**Texte actuel**  
**du Livre II du Code du travail.**

Art. 54 g (quatrième alinéa).

(L. 27 mars 1956.) « La durée du congé, fixée par le premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de vingt-quatre jours ouvrables le total exigible. »

**Texte voté**  
**par l'Assemblée Nationale.**

Art. 54 g (quatrième alinéa).

*Supprimé.*

**Texte proposé**  
**par votre Commission**  
**des Affaires sociales.**

Art. 54 g (quatrième alinéa).

La durée du congé fixée au premier alinéa ci-dessus est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans.

*Commentaires.* — L'Assemblée Nationale a, par cet article, supprimé le quatrième alinéa de l'article 54 g du Livre II du Code du travail devenu inutile par suite du vote de la modification du deuxième alinéa de cet article qui renvoyait à des accords contractuels le soin de déterminer les majorations applicables aux travailleurs en raison de leur ancienneté dans l'entreprise.

Votre commission a préféré rendre légale cette obligation. Elle a, comme pour la disposition relative aux congés des jeunes travailleurs, renoncé à reprendre la clause de la durée limite puisque, là aussi, les congés ne peuvent mathématiquement dépasser trente jours ouvrables (vingt-quatre au titre des congés normaux, plus six au maximum au titre de l'ancienneté).

### Article 4.

**Texte actuel**  
**du Livre II du Code du travail.**

Art. 54 j (premier alinéa).

(L. 27 mars 1956.) « L'indemnité afférente au congé prévu par l'alinéa premier de l'article 54 g est égale au seizième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la

**Texte voté**  
**par l'Assemblée Nationale.**

Art. 54 j (premier alinéa).

L'indemnité afférente...

... est égale au douzième de la rémunération...

**Texte proposé**  
**par votre Commission**  
**des Affaires sociales.**

Art. 54 j (premier alinéa).

L'indemnité afférente...

... est égale au douzième de la rémunération...

**Texte actuel**  
**du Livre II du Code du travail.**

période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail par le troisième alinéa de l'article 54 g étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

**Texte voté**  
**par l'Assemblée Nationale.**

... par  
le quatrième alinéa de l'article 54 g

... totale susvisée.

**Texte proposé**  
**par votre Commission**  
**des Affaires sociales.**

référence. Pour la détermination de la rémunération totale susvisée, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et les périodes assimilées à un temps de travail par le troisième alinéa de l'article 54 g sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

*Article 5.*

**Texte actuel**  
**du Livre II du Code du travail.**

Art. 54 j (deuxième alinéa).

« L'indemnité afférente au congé prévu par l'alinéa 2 de l'article 54 g est égale au douzième de la rémunération acquise pendant le temps de travail ouvrant droit au congé de deux jours par mois, calculée dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article. »

Art. 54 j (sixième alinéa).

« Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté, conformément aux dispositions du quatrième alinéa de l'article 54 g ou au titre des charges de famille, conformément au sixième alinéa du même article, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal sur le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé. »

**Texte voté**  
**par l'Assemblée Nationale.**

Art. 54 j (deuxième alinéa).

*Supprimé.*

Art. 54 j (sixième alinéa).

Sans modification.

**Texte proposé**  
**par votre Commission**  
**des Affaires sociales.**

Art. 54 j (deuxième alinéa).

*Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue au premier alinéa de l'article 54 g, l'indemnité est calculée selon les règles prévues ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.*

Art. 54 j (sixième alinéa).

*Supprimé.*

*Commentaires.* — Les articles 4 et 5 traitent des modalités de calcul de l'indemnité afférente à la période de congé. Comme cette indemnité est fixée compte tenu de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, la fraction en a été portée du seizième, qui correspondait à trois semaines de congé, au douzième qui correspond à quatre semaines.

Pour les congés d'une durée différente de vingt-quatre jours ouvrables, il devenait impossible de définir l'indemnité par une fraction simple de la rémunération annuelle. Par exemple, pour les congés de trente jours, la fraction serait alors des cinq quarante-huitièmes.

C'est pourquoi votre Commission vous propose, pour l'article 5, de calculer lesdites indemnités proportionnellement à la durée de congé effectivement dû. Cette rédaction a le mérite de régler aussi bien le cas des travailleurs qui ont moins de douze mois de présence dans l'entreprise que celui des jeunes de moins de dix-huit ans, des mères de famille ou des travailleurs qui comptent une certaine ancienneté dans l'entreprise. Elle rend inutile le sixième alinéa de l'article 54 j relatif aux modalités de calcul des suppléments d'indemnités pour charges de famille ou d'ancienneté. Nous vous proposons donc la suppression de cette dernière disposition.

### Article 6.

**Texte actuel**  
**du Livre II du Code du travail.**

Art. 54 h (dernier alinéa).

(Ord. 13 août 1945.) A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions collectives de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

**Texte voté**  
**par l'Assemblée Nationale.**

Art. 54 h (dernier alinéa).

A l'intérieur...

... des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

**Texte proposé**  
**par votre Commission**  
**des Affaires sociales.**

Art. 54 h (dernier alinéa).

Conforme.

*Commentaires.* — Cet article a été adopté sans modification.



Article 7.

Texte actuel  
du Livre II du Code du travail.

Art. 54 i.

Art 54 i (L. 27 mars 1956). Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Texte voté  
par l'Assemblée Nationale.

Art. 54 i.

Conforme.

Conforme.

Conforme.

« Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre des jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à cinq et un seul lorsqu'il y sera inférieur. Ces jours de congé supplémentaire donnent lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article 54 j. »

Texte proposé  
par votre Commission  
des Affaires sociales.

Art. 54 i.

Conforme.

Conforme.

Conforme.

Cette fraction...

... et un seul lorsqu'il y sera inférieur.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Article 8 nouveau.

Texte actuel  
du Livre II du Code du travail.

Art. 54 m (dernier alinéa).

Des dérogations peuvent être apportées dans les mêmes conditions aux règles relatives au fractionnement des congés et à la détermination de la période des congés, telles qu'elles sont fixées par le présent chapitre.

Texte voté  
par l'Assemblée Nationale.

Sans modification.

Texte proposé  
par votre Commission  
des Affaires sociales.

Art. 54 m (dernier alinéa).

Des dérogations...

...présent chapitre *notamment*  
*pour les établissements dont l'activité*  
*présente des variations saisonnières*  
*importantes.*

*Commentaires.* — L'article 7 a été introduit pour tenter de régler la délicate question du fonctionnement des congés annuels. Les dispositions actuellement en vigueur laissent le soin aux conventions collectives de déterminer la période pendant laquelle doivent être pris les congés, sous la seule réserve d'inclure obligatoirement la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Actuellement, rien n'interdit à une convention (ou à un accord d'établissement) de prévoir que la période normale s'étendra, par exemple, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. En conséquence, les salariés peuvent prendre l'intégralité de leurs congés en dehors de la période d'été. L'Assemblée Nationale, dans le louable souci d'inciter à l'étalement des vacances, a prévu que des jours supplémentaires de congé seraient accordés aux salariés acceptant de prendre une partie de leur congé en dehors de la période normale. Or, pour déterminer la période ouvrant droit à cette prime, l'Assemblée Nationale a obligé les employeurs à donner impérativement douze jours ouvrables pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre qui devient donc *la période légale de congés*.

Cette disposition peut présenter un certain nombre d'inconvénients :

— tout d'abord lorsque le salarié, pour des raisons personnelles, veut prendre la totalité de son congé hors saison. Pourquoi si le salarié et son employeur sont d'accord les obliger à méconnaître une disposition impérative de la loi ?

- ensuite, certaines entreprises comme l'hôtellerie, les casinos ou les établissements de cures thermales connaissent l'essentiel de leur activité justement pendant ce qui est devenu la période légale. Vouloir obliger l'employeur à donner ou le salarié à exiger l'octroi de congés pendant cette période de pointe irait à l'encontre des intérêts des salariés et des employeurs ;
- enfin, l'octroi de congés supplémentaires pour la période de congés pris hors saison incitera certains employeurs à refuser systématiquement le fractionnement. Alors qu'ils seraient disposés à accorder par roulement la quatrième semaine de congé à leurs salariés en période hivernale, ils préféreront porter à quatre semaines la période de fermeture des établissements pour éviter d'avoir à accorder deux jours supplémentaires de congé à la quasi-totalité de leur personnel.

Toutes ces raisons ont conduit votre commission des Affaires sociales à vous proposer à l'article 7 des correctifs qui consistent à permettre, par voie d'accord individuel ou collectif d'apporter des dérogations soit aux dispositions légales sur la période de prise du congé, soit à celles portant sur le principe ou le taux des congés supplémentaires afférentes au fractionnement.

Enfin, pour les entreprises dont l'activité économique connaît des variations saisonnières importantes, la commission a repris en les rénovant les dispositions du dernier alinéa de l'article 54 *m* qui prévoyait déjà que des dérogations peuvent être apportées par voie d'arrêté ministériel aux règles légales sur la période des congés ou leur fractionnement.

Tel est l'objet de l'article 8 (nouveau).

*Article 9 nouveau.*

**Texte actuel  
du Livre II du Code du travail.**

Art. 54 *n*  
(deuxième alinéa).

Des arrêtés ministériels pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées les plus représentatives pourront, pour certaines professions et pour la durée

**Texte voté  
par l'Assemblée Nationale.**

Art. 54 *n*  
(deuxième alinéa).

**Texte proposé  
par votre Commission  
des Affaires sociales.**

Art. 54 *n*  
(deuxième alinéa).

Des arrêtés ministériels pris après...

**Texte actuel**  
du Livre II du Code du travail.

fixée par ces arrêtés, prévoir que le congé annuel d'une durée excédant douze jours ouvrables pourra être fractionné en deux ou plusieurs tranches dont l'une, de douze jours ouvrables, devra être attribuée pendant la période des congés fixée en application de l'article 54 h, les jours restant dus étant accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre des jours restant dus sera au moins égal à cinq et un seul lorsqu'il sera inférieur. *Ce supplément donne lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions du sixième alinéa de l'article 54 j.*

**Texte voté**  
par l'Assemblée Nationale.

Sans modification.

**Texte proposé**  
par votre Commission  
des Affaires sociales.

... et un  
seul lorsqu'il sera inférieur.

Dernière phrase supprimée.

*Commentaires.* — L'insertion de cet article 9 nouveau est la corrélation de la nouvelle rédaction adoptée, à l'article 54 j (2<sup>e</sup> alinéa) pour le calcul des indemnités de congés supplémentaires. Il n'est plus nécessaire de faire référence au sixième alinéa de l'article 54 j dont la commission demande la suppression à l'article 5 de la proposition de loi.

*Article 10 nouveau.*

**Texte actuel**  
du Livre II du Code du travail.

**Texte voté**  
par l'Assemblée Nationale.

**Texte proposé**  
par votre Commission  
des Affaires sociales.

*Les dispositions de la présente loi s'appliquent au droit à congé acquis pendant la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 1967 au 30 mai 1968.*

*Commentaires.* — Un certain nombre de commissaires ont exprimé leurs craintes de voir le texte rester sans application concrète pour les travailleurs qui auront, à la date de promulgation de la loi, déjà pris leur congé annuel. C'est pourquoi nous proposons un article 10 (nouveau) qui permettra, sans discussion possible, à tous les salariés de bénéficier réellement de quatre semaines de congé.

Votre Commission des Affaires sociales vous propose de modifier le texte voté par l'Assemblée Nationale en adoptant les amendements suivants.

## AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

### Art. 2.

**Amendement :** Rédiger comme suit cet article :

Le deuxième alinéa de l'article 54 g du Livre II du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les jeunes travailleurs, la durée du congé visée à l'alinéa précédent est portée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif accompli pendant la période de référence avant leur dix-huitième anniversaire. Quelle que soit leur ancienneté... » (*le reste sans changement*).

### Art. 3.

**Amendement :** Rédiger comme suit cet article :

Le quatrième alinéa de l'article 54 g du Livre II du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La durée du congé fixée au premier alinéa ci-dessus est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans. »

### Art. 4.

**Amendement :** Rédiger comme suit le premier alinéa de l'article 54 j du Livre II du Code du Travail :

« L'indemnité afférente au congé fixé au premier alinéa de l'article 54 g est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale susvisée, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente, et les périodes assimilées à un temps de travail par le troisième alinéa de l'article 54 g sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. »

Art. 5.

**Amendement :** Rédiger comme suit cet article :

I. — Le deuxième alinéa de l'article 54 *j* du Livre II du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue au premier alinéa de l'article 54 *g*, l'indemnité est calculée selon les règles prévues ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû. »

**Amendement :** Compléter cet article par les dispositions suivantes :

II. — Le sixième alinéa de l'article 54 *j* du Livre II du Code du travail est abrogé.

Art. 7.

**Amendement :** Rédiger comme suit le premier alinéa de cet article :

L'article 54 *i* du Livre II du Code du travail est complété par les dispositions suivantes :

**Amendement :** Supprimer la dernière phrase de la rédaction proposée pour compléter l'article 54 *i* du Livre II du Code du travail.

**Amendement :** Compléter la rédaction proposée pour l'article 54 *i* du Livre II du Code du travail par les dispositions suivantes :

« Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent, soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement ».

Art. additionnel 8 (nouveau).

**Amendement :** Il est introduit un article additionnel 8 (nouveau) ainsi rédigé :

Le dernier alinéa de l'article 54 *m* du Livre II du Code du travail est complété par les dispositions suivantes :

« ... notamment pour les établissements dont l'activité présente des variations saisonnières importantes. »

Art. additionnel 9 (nouveau).

**Amendement :** Il est introduit un article additionnel 9 (nouveau) ainsi rédigé :

La dernière phrase de l'article 54 *n* du Livre II du Code du travail est abrogée.

Art. additionnel 10 (nouveau).

**Amendement :** Introduire un article additionnel 10 (nouveau) ainsi rédigé :

Les dispositions de la présente loi s'appliquent au droit à congé acquis pendant la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 1967 au 30 mai 1968.

Intitulé de la proposition de loi.

**Amendement :** Rédiger comme suit l'intitulé de la proposition de loi :

*Proposition de loi* tendant à porter à quatre semaines la durée minimum des congés annuels et à prévoir les majorations applicables en raison de l'âge des travailleurs salariés ou de leur ancienneté dans l'entreprise.

## PROPOSITION DE LOI

*(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)*

### Article premier.

La première phrase du premier alinéa de l'article 54 *g* du Livre II du Code du travail est ainsi modifiée :

« Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables. »

### Art. 2.

L'alinéa 2 de l'article 54 *g* du livre II du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La durée du congé annuel pourra être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui seront déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.

« Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de vingt-quatre jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence. »

### Art. 3.

L'alinéa 4 de l'article 54 *g* du livre II du Code du travail est supprimé.



Art. 4.

Le premier alinéa de l'article 54 *j* du livre II du Code du travail est ainsi modifié :

« L'indemnité afférente au congé prévu par l'alinéa premier de l'article 54 *g* est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail par le quatrième alinéa de l'article 54 *g* étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée. »

Art. 5.

Le deuxième alinéa de l'article 54 *j* du livre II du Code du travail est supprimé.

Art. 6.

Le dernier alinéa de l'article 54 *h* du livre II du Code du travail est ainsi modifié :

« A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions collectives de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. »

Art. 7.

Le dernier alinéa de l'article 54 *i* du livre II du Code du travail est ainsi complété :

« Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre des jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à cinq et un seul lorsqu'il y sera inférieur. Ces jours de congé supplémentaire donnent lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article 54 *j*. »

## ANNEXE

---

### LIVRE II DU CODE DU TRAVAIL

(La numérotation des alinéas a été ajoutée pour permettre une consultation plus facile des textes.)

#### CHAPITRE IV *ter*

##### **Congés annuels.**

(Loi 31 juillet 1942.)

**Art. 54 f.** — « Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées par les articles suivants :

**Art. 54 g.** — 1. (Loi 27 mars 1956.) — « Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable et demi par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder dix-huit jours ouvrables. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

2. « Pour les jeunes travailleurs et apprentis, la durée du congé fixée par l'alinéa précédent est portée à deux jours ouvrables par mois de travail accompli, avant leur dix-huitième anniversaire, pendant l'année de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables. Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de dix-huit ans au 30 avril de l'année précédente et les jeunes travailleurs et apprentis âgés de dix-huit à vingt et un ans à cette même date ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à vingt-quatre et dix-huit jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence. »

3. (Loi 18 avril 1946.) — « Sont assimilées à un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 29 du livre I<sup>er</sup> du Code du travail et les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie

professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif. » (Loi 3 août 1956.)  
« Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve (Loi 20 juillet 1957) « maintenu ou » rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque. »

4. (Loi 27 mars 1956.) — « La durée du congé fixée par le premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de vingt-quatre jours ouvrables le total exigible. »

5. (Loi 20 juillet 1944.) — « Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accidents du travail, de chômage, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, assimilées à des périodes de travail effectif. La durée des services ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté est appréciée soit à l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à la date d'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice de congé. »

6. (Loi 27 mars 1956.) — « Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa du présent article. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. »

7. (Loi 29 avril 1946.) — « Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année. »

8. (Loi 20 juillet 1944.) — « Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, dans les professions où, en application de l'article 54 l ci-dessous, les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congés, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1<sup>er</sup> avril. »

9. (Loi 27 mars 1956.) — « Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée. »

**Art. 54 h.** — 1. (Loi 27 mars 1956.) « La période de congés payés est fixée par les conventions collectives. Elle doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. » (Loi 29 avril 1946.) « A défaut de convention collective, elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. »

2. (Ordonnance 13 août 1945.) — A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions collectives de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

**Art. 54 i.** — 1. (Loi 27 mars 1956.) — « Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

2. « Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

3. « En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. »

**Art. 54 j.** — 1. (*Loi 27 mars 1956.*) — « L'indemnité afférente au congé prévu par l'alinéa premier de l'article 54 g est égale au seizième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail par le troisième alinéa de l'article 54 g étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

2. « L'indemnité afférente au congé prévu par l'alinéa 2 de l'article 54 g est égale au douzième de la rémunération acquise pendant le temps de travail ouvrant droit au congé de deux jours par mois, calculée dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article. »

3. (*Ordonnance 13 août 1945, loi 19 août 1946.*) — « Toutefois, l'indemnité prévue par les deux alinéas précédents ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

4. « Un arrêté du Ministre du Travail et de la Sécurité sociale déterminera les modalités d'application de cette disposition dans les professions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 54 l, livre II, du Code du travail. »

5. (*Loi 27 mars 1956.*) — « Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée, en totalité ou en partie, de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est la rémunération évaluée conformément aux règles fixées pour l'application de la législation sur la sécurité sociale. En aucun cas, l'indemnité de congé payé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

6. « Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté, conformément aux dispositions du quatrième alinéa de l'article 54 g ou au titre des charges de famille, conformément au sixième alinéa du même article, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé. »

7. (*Loi 20 juillet 1944.*) — Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assureraient des indemnités d'un montant plus élevé.

8. Pour la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

9. La valeur de ces avantages ne pourra être inférieure à celle qui sera fixée par le Préfet, par région ou par groupe de localités, sur proposition de l'inspecteur divisionnaire du travail.

**Art. 54 k.** — 1. (*Loi 27 août 1948.*) — Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article 54 j ci-dessus. L'indemnité compensatrice est due du moment que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. »

2. (*Loi du 20 juillet 1944.*) — « Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié devra rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail étant le fait du salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

3. « Les dispositions qui précèdent ne sont toutefois pas applicables dans le cas où l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article 54 l ci-dessous. Dans cette hypothèse, à l'occasion de la résiliation du contrat de travail, et quelles qu'en soient les circonstances, l'employeur délivre au salarié un certificat justificatif de ses droits à congé, compte tenu de la durée des services.

4. « L'indemnité prévue au premier alinéa du présent article est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés. »

**Art. 54 l. — 1.** « Des décrets détermineront les professions, industries et commerces, en particulier ceux où les salariés ne sont pas habituellement occupés d'une façon continue chez un même employeur, au cours de la période retenue pour l'appréciation du droit au congé, où l'application des dispositions du présent chapitre comportera des modalités spéciales sous forme, notamment, de la constitution de caisses de congé, auxquelles devront obligatoirement s'affilier les employeurs intéressés. Les décrets fixeront, en particulier, la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'Etat à leur égard.

2. « Les caisses de congé sont tenues, en vue de la détermination du droit au congé et du calcul de l'indemnité à verser aux ayants droit, de faire état, dans le décompte des services, sur le vu des justifications nécessaires, de la durée des services accomplis, le cas échéant, chez les employeurs dont l'affiliation à une caisse de congé est obligatoire.

3. « Les caisses de congé pourront nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application, par les employeurs intéressés, de la législation sur les congés payés. L'article 47 du décret du 29 juillet 1939 relatif à la famille et à la natalité françaises concernant les contrôleurs des caisses d'allocations familiales, est étendu aux contrôleurs des caisses de congés payés sans autres modifications que celles qui peuvent tenir à la différence de nature des deux institutions. »

**Art. 54 m. — 1.** « Dans certains établissements, le congé annuel peut être supprimé en totalité ou en partie, par décision du secrétaire d'Etat au travail prise, le cas échéant, sur proposition du secrétaire d'Etat intéressé. La suppression du congé donne lieu à attribution d'une indemnité compensatrice calculée dans les conditions prévues à l'article 54 j.

2. « Des dérogations peuvent être apportées dans les mêmes conditions aux règles relatives au fractionnement des congés et à la détermination de la période des congés, telles qu'elles sont fixées par le présent chapitre. »

**Art. 54 n. — 1.** « Un décret rendu sur la proposition du secrétaire d'Etat au travail déterminera les autres modalités d'application des dispositions du présent chapitre, ainsi que les mesures de contrôle de l'exécution de ces dispositions. »

2. (*Loi du 27 mars 1956.*) — Des arrêtés ministériels pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées les plus représentatives pourront, pour certaines professions et pour la durée fixée par ces arrêtés, prévoir que le

congé annuel d'une durée excédant douze jours ouvrables pourra être fractionné en deux ou plusieurs tranches dont l'une, de douze jours ouvrables, devra être attribuée pendant la période des congés fixée en application de l'article 54 h, les jours restant dus étant accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre des jours restant dus sera au moins égal à cinq et un seul lorsqu'il sera inférieur. Ce supplément donne lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions du 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 54 j. »

*(Loi du 27 mars 1956 applicable aux départements d'outre-mer (art. 10.)*