

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

SESSION DE 1929

Annexe au procès-verbal de la 2^e séance du 29 mars 1929.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DU TRAVAIL * : 1° SUR LE RAPPORT FAIT AU COURS DE LA PRÉCÉDENTE LÉGISLATURE (repris le 30 juin 1928 par application de l'article 36 du Règlement) SUR LE PROJET DE LOI instituant un **congé annuel pour les travailleurs**; 2° SUR LA PROPOSITION DE LOI DE M. ENNEMOND PAYEN *tendant à faire bénéficier les ouvriers de l'industrie et les employés des magasins d'un congé annuel, payé, d'une semaine*; 3° SUR LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION DE MM. JEAN TAURINES, NEYRET et JULES BOYER *tendant à inviter le Gouvernement à déposer et à faire voter dans le plus bref délai possible un projet de loi instituant les congés annuels payés*,

PAR M. LOUIS GROS,

Député.

Messieurs,

Le 15 juillet 1925, M. Durafour, Ministre du Travail, de l'Hygiène, de l'Assistance et de la Prévoyance sociales, déposait, au nom du Gouvernement, un projet de loi tendant à instituer un congé annuel pour les travailleurs.

L'étude en fut confiée par la Commission du travail à notre

* Cette Commission est composée de MM. Durafour, *président*; Duval-Arnould, Mazerand, Pierre Rameil, Albert Paulin, Dormann, Lerolle, *vice-présidents*; Louis Gros, Schleiter, Evrard, Boudet, Geisldoerfer, Lebreton, Gustave Lesesne, Louis Dumat, *secrétaires*; Ballu, Barbot, Berthezene, Bilger, Bouhenry, Bruyas, Chabrun, Coutel, Dien, Doeblé, Paul Faure, Fayolle, Raymond Ferin, de Haut, Labroue, Lafaye, Laumond, Legué, Lierman, Auguste Massé, Menil, Millot, Payén, Pinault, Poillot, Gaston Poittevin, Roche, Roy, Vallette-Viallard.

regretté collègue, M. Ponard, qui, dans un rapport sérieusement documenté, déposé le 18 mars 1926 sur le bureau de la Chambre, après adoption par la Commission, fit un large et lumineux exposé de la question aboutissant à l'adoption intégrale du texte du Gouvernement.

Par suite du dépôt d'une série d'amendements, qui furent examinés attentivement par la Commission, un rapport supplémentaire, également confié à M. Ponard, fut déposé le 7 mars 1927, concluant de nouveau à l'adoption du texte primitif, légèrement modifié sur quelques points de détail.

La législature s'étant écoulée sans que ce projet ait pu venir en discussion devant la Chambre, le rapport de M. Ponard a été repris, à la demande de votre Commission, à la date du 30 juin 1928, dès le début de la nouvelle législature, et lui a été renvoyé conformément à l'article 36 du règlement.

Entre temps, à la date du 23 juin 1928, une proposition de loi tendant à faire bénéficier les ouvriers de l'industrie et les employés des magasins d'un congé annuel payé d'une semaine, était déposé par nos collègues MM. Ennemond Payen et Louis Buyat.

Votre Commission a pensé que les deux projets, tendant au même but, devaient faire l'objet d'une étude d'ensemble dont le rapport m'a été confié.

Il importe de signaler, dès le début de cet exposé, que le projet déposé par le Gouvernement en 1925 paraît être maintenu dans son texte intégral par le Gouvernement actuel qui n'a formulé aucune objection lorsque la question des congés payés a été évoquée à plusieurs reprises à la tribune de la Chambre lors des récentes interpellations sur la politique sociale du Gouvernement.

Arguments invoqués en faveur des congés annuels.

Les arguments invoqués en faveur de l'octroi d'un congé annuel aux travailleurs, quoique différents, n'en sont pas moins puissants dans l'exposé des motifs de la proposition Payen que dans celui qui figure à l'appui du texte du Gouvernement.

« Demander que le monde ouvrier jouisse chaque année d'un repos complet de quelques jours semble si juste et si humain, dit M. Payen, qu'une telle proposition pourrait se passer de commentaires.

« La mécanique humaine a besoin, ajoute-t-il, à périodes déterminées, de détente. L'Etat l'a fort bien compris pour ses fonction-

naires qui, chaque année, et sans que le mouvement de la machine administrative en soit affecté, prennent un temps de vacances variable dans sa durée, mais dont le principe n'est plus contesté.

« Ce même principe doit pouvoir se trouver applicable au monde de l'usine, du magasin, de l'atelier.

« Il faut que chaque année le ménage ouvrier puisse, pendant quelques jours, être rendu totalement à lui-même, aux joies de la famille, au travail reposant du jardin, au plaisir vivifiant de la pêche ou des sorties au grand air, à la possibilité d'aller revoir, libre de soucis matériels, les vieux parents; de puiser, en un mot, à toutes ces sources saines de joie et de vie, un regain d'entrain et de courage pour la tâche qu'il devra reprendre.

« Hygiène et morale s'accordent donc pour justifier notre proposition.

« Mais il y a plus : le monde ouvrier français a, dans son ensemble, des titres particuliers à l'obtention de la mesure légale que nous proposons. Il peut être parfois véhément dans l'expression de ses idées, mais il est infiniment sensible aux égards, et son cœur va toujours à ceux par qui il se sent sincèrement aimé.

« Il a surtout un sens très sûr des intérêts généraux auxquels il sait les siens étroitement liés; la haute sagesse dont il a fait preuve au cours de ces dernières années, à des heures parfois angoissantes, est le plus sûr garant de la confiance que l'on peut mettre en lui. »

Voici, d'autre part, comment s'exprimait le Gouvernement à l'appui de son projet :

« Les arguments invoqués en faveur des congés annuels dont jouissent les travailleurs intellectuels, les fonctionnaires et les employés sont les suivants : ces travailleurs ont besoin, chaque année, en plus de leurs loisirs quotidiens et du repos hebdomadaire, d'une assez longue période de repos sans laquelle leur capacité de travail serait diminuée et leur santé menacée. L'intérêt bien entendu du patron, qu'il s'agisse de l'Etat ou des particuliers, est inconciliable avec le surmenage, la fatigue souvent inséparables d'un labeur qui ne connaîtrait point d'interruption. Au cas même où la résistance physique du travailleur ne subirait aucun affaiblissement apparent, l'octroi d'une période de vacances resterait cependant indispensable. Les travailleurs constamment attelés à la même tâche éprouvent le besoin de s'en libérer momentanément. Il faut qu'ils puissent échapper de temps en temps à l'esclavage des occupations quotidiennes. Plus que la contrainte, la bonne volonté est productrice de travail, mais cette bonne volonté des travailleurs, on ne saurait légitimement

y faire appel sans témoigner à leurs désirs une déférence semblable.

« Les arguments invoqués en faveur des congés annuels des fonctionnaires, des intellectuels et des employés conservent toute leur valeur lorsqu'il s'agit de la classe ouvrière proprement dite. Le travail des manuels est tout aussi dur que celui des employés. Au bout d'un an, un ouvrier mineur a, tout autant qu'un employé, besoin de se reposer pour récupérer sa puissance de travail et sauvegarder sa santé. Il éprouve, tout autant qu'un fonctionnaire, le désir d'entrevoir des horizons nouveaux, d'oublier un instant la tâche coutumière et d'être un homme entièrement libre. »

Il n'existe donc aucune contradiction de principe entre le projet du Gouvernement et la proposition Payen. Pas la moindre divergence de vues sur la nécessité d'accorder un congé annuel aux ouvriers, tout comme aux fonctionnaires et employés de l'Etat et des grandes administrations. L'un et l'autre considèrent cette réforme comme indispensable au maintien de la santé physique et morale des travailleurs.

Elle répond aux aspirations les plus légitimes du monde du travail. A l'atelier, dans les mines, dans les bureaux, le travailleur, dont l'horizon reste éternellement identique, éprouve parfois le besoin d'échapper à la monotonie des gestes toujours répétés. Sa résistance morale et physique s'épuise ; une interruption prolongée de travail permettra seule au travailleur de retrouver son équilibre moral et physique, et, en sauvegardant sa santé, de récupérer sa puissance de travail.

« L'activité humaine ne se laisse pas enfermer en des formules algébriques ; la *production* n'est pas seulement fonction de l'outillage et du temps, mais de la *bonne santé*, de la *puissance de travail*, de la *bonne volonté* des ouvriers qui doivent œuvrer, non point dans la contrainte, mais dans la liberté et dans la joie. »

Ainsi s'exprimait notre collègue Ponard, au nom de la précédente Commission du travail. J'ai tenu à reproduire fidèlement les termes de son rapport, afin de ne pas m'exposer à affaiblir la portée des arguments par lesquels il avait si fortement marqué le côté moral de la question et fait ressortir en termes excellents la raison d'être des congés annuels.

Mais le projet du Gouvernement n'envisage point seulement l'intérêt individuel du travailleur, mais plus encore l'intérêt social, l'intérêt de la collectivité qui, au lendemain d'une guerre épuisante, ne peut reconstituer ses forces décimées qu'en ménageant une main-

d'œuvre qui, moins nombreuse, doit être constamment améliorée. Arguer de la diminution globale des heures annuellement consacrées par le travailleur à l'accomplissement de sa tâche, affirmer qu'à la diminution des heures de travail correspondra une diminution de rendement, ce sont là des objections spécieuses que votre Commission ne doit pas retenir. Des objections analogues n'avaient-elles pas déjà été formulées lors des discussions relatives à la loi de huit heures ? Et l'expérience n'a-t-elle pas promptement fait justice de ces arguties ?

Aussi bien sommes-nous convaincus que la réalisation de la réforme envisagée n'améliorera pas seulement le sort des travailleurs, mais accroîtra aussi leur productivité.

Nous vivons à une époque où tout le monde prend des vacances annuelles, sauf ceux qui peinent le plus durement, car les travailleurs ne connaissent, malheureusement, en fait de vacances, que celles que leur impose le chômage, la maladie ou l'accident.

Cela n'est ni juste, ni humain, ni même avantageux pour l'industrie, car l'expérience a nettement démontré que le rendement du travail n'est nullement atteint, dans les pays où, comme en Amérique, les congrès annuels sont de pratique courante, et, qu'au contraire, ils se traduisent par un regain d'activité chez le travailleur qui en a bénéficié et qu'il en résulte ainsi un rendement meilleur tant en qualité qu'en quantité.

Les congés annuels en France et la classe ouvrière.

Certaines organisations ouvrières ont, depuis quelques années, inscrit les congés annuels au nombre de leurs revendications essentielles. La Fédération nationale des travailleurs du sous-sol a formulé cette revendication pour la première fois, en 1907, au Congrès national de Douai et l'a fait figurer depuis cette époque à chaque ordre du jour de ses congrès nationaux, sauf pendant la période tragique de la grande guerre ; la Fédération des verriers, à la suite du Congrès international, qui s'est tenu à Prague en septembre 1924, a adopté à l'unanimité le principe de l'institution par voie législative des vacances payées ; dans l'industrie textile, l'important syndicat de Lille a proposé au congrès tenu dans cette ville, l'adoption d'un texte invitant le bureau fédéral à négocier avec les pouvoirs publics le dépôt d'un projet accordant à toute personne occupée dans l'industrie textile un congé annuel payé de cinq à quinze jours ; enfin, au dix-septième congrès de la Confédération générale du travail, qui a eu lieu à Paris

du 26 au 30 août 1925, l'ordre du jour comportait la question des vacances payées.

Les Fédérations nationales d'industries (Fédération du livre, Fédération maritime, Fédération de la bijouterie, Fédération de l'éclairage, Fédération textile, Fédération du bâtiment, Fédération des métaux, etc.), consultées à l'effet de connaître leur opinion sur les vacances payées, se sont prononcées unanimement en faveur du projet du Gouvernement, différant seulement d'opinion sur les modalités d'application.

Enfin, au Congrès confédéral de 1927, les syndicaux confédérés se sont prononcés en ces termes :

« Le XIX^e Congrès de la Confédération générale du travail, ayant examiné à nouveau la question des vacances payées, prend acte de la proposition Durafour.

« Considérant que les conditions du travail étant de plus en plus pénibles, que les nouvelles méthodes de travail étant plus exténuantes que celles d'avant guerre ; la spécialisation, l'augmentation du rendement dû au développement de plus en plus grand du machinisme, font que l'usure se fait davantage sentir chez les travailleurs.

« Estime que les avantages qu'accorde ce projet de loi sont insuffisants. Confirmant les résolutions du Congrès de 1925, réclame pour l'ensemble des travailleurs un minimum indispensable de quinze jours de vacances payées par année.

« Il signale que les ouvriers des industries à personnel instable ne pourraient bénéficier des vacances payées s'il n'était pas pris de mesures particulières à leur égard, notamment la création de caisses de compensation. »

Bien qu'aucune mesure législative concernant les congés annuels payés n'existe à l'heure actuelle en France, le mouvement en faveur des vacances ouvrières, quoique de date récente, a cependant déjà fourni d'importants résultats.

C'est ainsi que les compagnies de chemins de fer d'intérêt général accordent quinze jours de vacances à leurs employés et ouvriers. Les ouvriers des services concédés de la ville de Paris et du syndicat intercommunal de la Seine (gaziers, électriciens, ouvriers des transports en commun) ont également droit à des vacances dont la durée varie en raison de l'ancienneté de leurs services.

Il ne s'agit encore là que de grandes administrations ou de collectivités importantes. Encore que les entreprises particulières semblent montrer moins d'empressement à s'engager dans cette voie, certains

contrats collectifs, récemment signés, stipulent également l'octroi de vacances ouvrières.

Dans la région parisienne, un contrat collectif, signé en septembre 1925 par le syndicat patronal et les syndicats ouvriers de la couture stipule l'octroi annuel aux ouvriers et ouvrières d'une semaine de vacances, lorsque l'intéressé travaille depuis plus d'un an, et de deux semaines, lorsque la durée du travail dépasse deux ans.

A Millau, en vertu également d'une convention intersyndicale intervenue en 1925, les ouvriers occupés dans l'industrie de la ganterie bénéficient d'un congé annuel de douze jours payés. Il en est de même à Saint-Junien.

A Reims, le personnel ouvrier des maisons à succursales multiples (boulangers, charcutiers, chocolatiers, cavistes, épiciers, manutentionnaires, camionneurs) a droit, depuis 1920, et après un an de présence, à un congé annuel de douze jours. Ceci, en vertu d'une disposition insérée dans la convention qui règle l'application de la loi sur la journée de huit heures dans le commerce de gros. Le personnel bénéficiaire atteint environ le chiffre de 2.650 ouvriers.

Dans les départements recouvrés, on peut citer le syndicat des brasseurs d'Alsace, qui a conclu, en 1920, un accord avec le syndicat des ouvriers de l'alimentation, aux termes duquel un congé de trois à sept jours est accordé au personnel selon sa durée de présence dans l'établissement où il est occupé.

A Strasbourg, en 1923, deux autres conventions sont également intervenues, l'une visant le commerce de la boucherie, l'autre, les minoteries. La première, passée entre le syndicat des bouchers et le syndicat des ouvriers de l'alimentation, prévoit un congé annuel de trois à douze jours.

De plus en plus, les conventions intersyndicales comportent l'octroi des vacances payées. C'est ainsi que les travailleurs de la confection de Lille, d'Armentières, de Templeuve et de Pont-à-Marcq, qui se chiffrent par plusieurs milliers, viennent d'en obtenir le bénéfice au début de l'année courante.

Aux conventions intersyndicales, on peut ajouter la convention passée le 15 juin 1923 entre le syndicat ouvrier et les usines de chaussures Belorgey, à Dijon, par laquelle elles accordent à leur personnel un congé annuel payé d'une semaine; et le contrat signé à Paris le 24 juin 1925, sous les auspices du Ministre du Travail, par la Société anonyme des établissements Révillon frères et la chambre syndicale des employés de la région parisienne, aux termes duquel le personnel a droit à un congé payé d'une semaine, après un an de présence, et de deux semaines après cinq ans de présence.

En outre, un certain nombre d'établissements accordent bénévolement des congés payés à leur personnel. Une enquête effectuée en 1923 par le Service de l'inspection du travail a établi que ces établissements atteignaient alors approximativement le chiffre de 620 et qu'ils occupaient ensemble environ 50.000 ouvriers, appartenant pour la plupart aux industries de l'alimentation, du vêtement, des métaux, du livre, du cuir, aux industries textiles et chimiques.

Sur ces 620 établissements, 263, c'est-à-dire 42 0/0, accordent à leur personnel, après une durée variable de présence, un congé annuel égal ou supérieur à quinze jours.

Le mouvement n'en est encore qu'à ses débuts, mais il paraît en voie de s'imposer avec une force croissante. L'octroi de vacances payées est, pour les employés, un usage auquel les patrons tendent de moins en moins à se soustraire; cet usage, sans nul doute, ne tardera point à se généraliser également dans les milieux ouvriers ainsi que cela s'est déjà produit dans certaines régions.

A Saint-Claude, les congés payés sont devenus, avec des modalités diverses, pratique générale. Les employés et ouvriers municipaux titulaires ont droit à un congé payé de quinze jours, accordés en une ou plusieurs fois, selon les désirs de l'intéressé et sous réserve de ne pas entraver la bonne marche des services. Le personnel de la société « le Diamant » et de la coopérative « Adamas » a droit à quinze jours, le personnel du syndicat intercommunal des transports automobiles du Jura à dix jours. La société coopérative « la Pipe » a créé une organisation des plus curieuses. Une caisse de vacances, alimentée par un pourcentage sur les bénéfices sociaux, est destinée à payer au personnel le temps d'arrêt fixé, chaque année, par le conseil d'administration. Il n'y a pas de vacances par roulement. A une date fixée par le conseil, la fermeture des locaux est complète. La somme à recevoir pour chacun est déterminée sur la base du salaire quotidien. Enfin, le syndicat ouvrier « le Travail », qui groupe la presque totalité des ouvriers pipiers ou tourneurs, envisage la création, en raison de l'instabilité du personnel, instabilité provenant de la pratique du travail aux pièces et de ce que de nombreux travailleurs sont occupés par plusieurs maisons à la fois, de caisses de compensation locales, gérées par les patrons et par les ouvriers et alimentées par un pourcentage déterminé prélevé sur les salaires.

L'industrie de Saint-Claude offre donc un exemple typique de la généralisation rapide d'une coutume. Que cette généralisation ait partout le même caractère de rapidité, on ne saurait le soutenir. Il n'en est pas moins vrai que le mouvement en faveur des vacances ouvrières réclame, chaque jour, des progrès.

Dans ces conditions, l'intervention du législateur apparaît singulièrement justifié. Elle n'a rien de révolutionnaire; elle ne crée point, à proprement parler, une situation nouvelle. Elle accélère simplement la réalisation de revendications ouvrières parfaitement justifiées; elle évite de douloureux conflits entre patrons et ouvriers; elle représente donc un facteur de justice et de paix sociale.

Donner force de loi aux coutumes naissantes, s'efforcer de réaliser une réforme que les organisations ouvrières ont inscrite depuis plusieurs années au nombre de leurs revendications essentielles constitue un acte de sage prévoyance et d'élémentaire justice sociale. Le Parlement ne se refusera pas à sanctionner un mouvement qui, en dépit de son caractère récent, réalise rapidement de si sensibles progrès.

Les ouvriers ne doivent pas être plus longtemps désavantagés par rapport aux employés. Les arguments justifiant l'octroi de congés à ces derniers sont également probants lorsqu'il s'agit des ouvriers. C'est ensuite une question d'intérêt national. Notre main-d'œuvre a été cruellement décimée par la guerre; il importe de la ménager, de suppléer par un rendement supérieur à la faiblesse de ses effectifs. Ce rendement, on ne l'obtiendra qu'en améliorant les conditions matérielles et morales des ouvriers. La loi ne doit-elle point quelquefois, au lieu d'apporter simplement à l'usage une consécration publique, s'efforcer de devancer la coutume encore hésitante, surtout lorsqu'il s'agit du bien-être de millions d'hommes?

En outre, s'en tenir à la coutume, s'en remettre à la force croissante de l'usage, serait, selon la puissance inégale des groupements dont ils relèveraient, risquer de créer deux catégories d'ouvriers, les uns favorisés, les autres astreints à peiner sans relâche. Il est juste que l'employé et l'ouvrier puissent jouir des mêmes vacances, mais il est également équitable qu'aucune distinction ne soit faite entre les diverses catégories de travailleurs manuels.

Le congé annuel à l'étranger.

Instituer un congé ouvrier annuel, ce n'est point faire un saut dans l'inconnu. L'expérience a été faite à l'étranger et les résultats en sont concluants. La France, pays d'initiatives généreuses, ne saurait plus longtemps rester en arrière.

Dès 1919, à la Conférence internationale du travail à Washington, la Suède proposait — vainement, il est vrai — d'inscrire la question du congé annuel à l'ordre du jour de la prochaine session. Avant 1925,

plusieurs États : l'Autriche, la Finlande, la Lettonie, la Pologne ont institué les congés obligatoires, soit pour l'ensemble des travailleurs soit tout au moins pour une branche importante de l'économie nationale, industrie ou commerce par exemple.

La loi autrichienne du 30 juillet 1919 « sur les congés des ouvriers » s'applique à tous les travailleurs, les intellectuels et les agriculteurs, quelques petits groupes exceptés. La période de service exigée pour ouvrir droit aux congés varie, selon les diverses catégories de travailleurs, de six mois à un an; les congés annuels octroyés varient d'une à six semaines, selon les catégories et la durée des services. La loi finlandaise du 1^{er} juin 1922 « sur les contrats de travail » stipule au profit de tout salarié un congé de quatre jours ouvrables après une demi-année ininterrompue d'emploi et de sept jours au bout d'un an; un congé de une à trois semaines pour la catégorie spéciale des employés de commerce. La loi lettone du 24 mars 1922 sur la durée du travail fixe à six mois pour tous les travailleurs la durée du service ouvrant droit au congé, à deux semaines la durée de ce congé. En Pologne, la durée du congé varie de six jours à un mois.

Le principe des vacances ouvrières gagne partout du terrain. Bien d'autres pays que ceux déjà mentionnés se sont engagés ou s'engagent dans cette voie. Le Danemark a rendu les congés obligatoires pour les domestiques; l'Espagne, pour les marins; l'Islande, pour les apprentis de commerce; le Luxembourg, pour les employés privés; la Tchécoslovaquie, pour les employés de commerce et les mineurs; le canton de Berne, pour les ouvrières; le canton du Tessin, pour les employés.

Ces dernières années de nouveaux progrès ont été réalisés et de nombreuses mesures législatives nouvelles ont été arrêtées.

Au Brésil, une loi du 30 octobre 1926 accorde quinze jours de congé annuel à tous les salariés des établissements industriels et commerciaux ainsi qu'au personnel des entreprises de journaux, de banques et d'institutions charitables.

Au Luxembourg, une loi du 6 décembre 1926 accorde un congé payé variant de quatre à douze jours aux salariés du commerce, de l'industrie, de l'Etat et des communes, qui remplissent certaines conditions et ne jouissent pas de conditions de congé plus favorables et plus étendues d'après les lois et règlements existants ou en vertu de conventions spéciales. Cette loi ne fait aucune distinction de sexe ni d'âge.

Au Chili, un règlement du 22 mai 1926, publié en application de la loi du 11 novembre 1925, prévoit que les employés ayant plus

d'un an de service, sans distinction d'âge ni de sexe, jouiront d'un congé annuel payé de quinze jours.

Au Salvador, une loi du 10 juin 1926, sur la protection des employés de commerce, stipule que ces derniers recevront pour chaque année de service un congé payé de quatorze jours.

En Yougoslavie, les ouvriers, dans les monopoles de l'Etat, ainsi que les journalistes, ont droit à un congé annuel payé conformément aux règlements législatifs de janvier et de septembre 1926.

En Suisse, la question de l'octroi légal des congés payés est encore de la compétence des cantons. Le canton de Berne a adopté une loi, datée du 9 mai 1926, qui assure un congé annuel payé d'au moins six jours ouvrables, à tout employé ou ouvrier engagé dans le commerce, dans les industries ambulantes et foires, après un an de travail.

A côté de ce mouvement en faveur de la réglementation légale des congés payés, la réglementation par contrats collectifs prend une extension de plus en plus grande à l'étranger, notamment dans certains pays européens comme l'Angleterre, l'Allemagne, la Suède, l'Italie, la Norvège et le Danemark où, malgré que le législateur ne soit pas encore intervenu, la coutume n'en revêt pas moins une force croissante, et où l'on a constaté un développement rapide ces dernières années.

En Angleterre, la loi de 1901 prévoyait déjà l'octroi de six jours de vacances par an aux travailleurs de moins de 18 ans. Depuis 1919, le principe de l'octroi de vacances payées aux ouvriers a pris une extension soudaine. Aucune intervention législative n'est venue sanctionner ce principe; mais il ressort, d'une étude d'ensemble élaborée par le Ministère du Travail de ce pays en 1924, qu'en vertu de conventions collectives nationales ou de districts, un million et demi environ d'ouvriers bénéficient de vacances annuelles. Les conventions nationales visent, entre autres industries, celles du livre (une semaine de vacance après un an de présence); de la droguerie (une demi semaine après six mois, six jours après douze mois); des allumettes (une semaine après six mois); les minoteries (une semaine après six mois); les industries chimiques (une semaine après douze mois), etc. Les conventions de districts, au nombre de 105, prescrivent des congés dont la durée varie généralement d'une à deux semaines. Ces conventions s'appliquent aux industries suivantes : mines et carrières, métaux, textiles et habillement, alimentation, transports, services industriels d'utilité publique, etc. De plus, un certain nombre d'établissements accordent des vacances à leurs salariés, sans être partie contractante à une convention.

Enfin, depuis plusieurs années, le système des vacances payées est en vigueur dans les diverses compagnies de chemins de fer. Seules parmi les grandes industries, l'industrie du bâtiment, la soierie, l'industrie lainière sont réfractaires au mouvement. D'après *The Ministry of Labour Gazette* (Vol. XXXIII, n° 3, mars 1925, p. 76) le tiers des ouvriers anglais environ bénéficiait à cette date de vacances payées.

Aux États-Unis, les salariés des compagnies de télégraphe ont droit à une ou deux semaines de congé, selon le temps de leur service. Les salariés de divers États : Californie, Hawaï, Massachusetts ont droit à deux semaines de vacances. Les vacances ouvrières sont, dans l'industrie, pratique courante. Toutefois aucune loi d'ensemble n'est venue codifier la coutume.

La concurrence allemande étant l'argument essentiel qu'invoquent à tout propos les adversaires de tout progrès social, il convient d'analyser, plus longuement, ici le cas de l'Allemagne et de montrer que le mouvement en faveur des vacances ouvrières y prend une extension considérable, sans toutefois que l'on puisse signaler l'intervention du législateur. L'octroi des vacances résulte, non point du bon plaisir de tel ou tel patron, mais de conventions collectives intervenues entre syndicats patronaux et ouvriers. C'est ainsi que dans l'industrie houillère les ouvriers bénéficient d'un congé annuel de trois à douze jours ouvrables, selon la durée de leurs services; dans l'industrie du lignite les congés varient de trois à dix jours; dans l'industrie métallurgique, de trois à sept et même huit et dix jours, selon les districts. Accordent notamment des congés, l'Union des mines de Wetlzar, l'Union des métallurgistes berlinois, l'Union de la Basse-Alsace, l'Union de Silésie, l'Union de Brunswick, l'Union de Königsberg, l'Union de Saxe, l'Union de Hanovre, l'Union de l'industrie du fer du district d'Aix, etc. Le mouvement n'est nullement borné aux mines et à la métallurgie; il s'étend aux industries horlogères et connexes de la forêt Noire, à l'Union générale des chantiers de construction navale, à l'Union des patrons de l'industrie chimique, à la plupart des grandes sociétés textiles (Union patronale pour la confection, Union des fabricants d'uniformes, etc.), à l'Union des fabricants de chapeaux, etc. Le mouvement se généralise également dans l'industrie du bâtiment où les contrats de salaires des couvreurs, des potiers prévoient généralement l'octroi de vacances payées souvent au moyen de prestations faites par les patrons proportionnellement au nombre d'heures supplémentaires effectuées par leurs ouvriers.

Il serait fastidieux de prolonger outre mesure l'énumération des

professions où, en Allemagne, l'octroi des vacances ouvrières tend à devenir un usage normal. Signalons seulement les modalités les plus générales des accords intervenus. Le droit au congé est presque toujours subordonné à une durée de service normal chez le même employeur ou, parfois (industrie charbonnière), chez divers employeurs, parties contractantes du même accord. Un âge minimum (17 ans en général) conditionne le droit au congé. Le patron conserve généralement le droit de répartir les congés sur la période de l'année qui lui semblera la plus opportune, mais ce droit est souvent soumis à l'assentiment des organisations du travail fonctionnant à l'intérieur de l'établissement : conseils d'ouvriers et conseils d'employés. Certaines conventions prévoient même pour le patron le droit de limiter les congés en cas de nécessité urgente, à condition d'accorder une compensation pécuniaire venant s'ajouter au salaire normal. Dans certaines industries, comme le bâtiment, la condition de l'emploi pendant une durée prolongée chez le même employeur est rarement réalisable. on a suggéré diverses méthodes pour pallier à ces inconvénients : création de caisses de vacances alimentées par le produit de timbres apposés chaque semaine sur les cartes détenues par l'ouvrier ou par le versement d'une taxe proportionnelle aux salaires, etc. Aucune réalisation pratique n'a cependant suivi ces projets.

La durée des congés varie selon les professions et croît presque toujours avec la durée des services effectués. En raison des grandes différences entre les entreprises, du manque d'unité dans les négociations relatives à la question des vacances, il n'est possible d'avoir que des données approximatives sur la durée de ces congés. Le nombre minimum généralement accordé est de trois jours, le maximum varie de six à douze jours, exception faite pour les employés de commerce, les employés d'hôtel, les journalistes, les ingénieurs, les chimistes, etc., qui peuvent obtenir jusqu'à trois et quatre semaines de congé. Des congés ouvriers ne rempliraient point leur but ; ils ne constitueraient point un repos, une récupération des forces productives si l'ouvrier, durant sa période de vacances, se livrait ailleurs à un travail rémunéré. La plupart des conventions contiennent des dispositions rigoureuses pour pallier à cet inconvénient et prévoient même des sanctions sous forme d'amendes ou de privations de vacances l'année suivante.

Nous nous sommes étendus un peu longuement sur le mouvement en faveur des vacances ouvrières en Allemagne. C'est que l'Allemagne étant, au point de vue économique, la concurrente directe de la France, il importait de démontrer que la généralisation crois-

nant un léger sacrifice annuel ? Qui oserait soutenir qu'une main-d'œuvre stable et assidue n'est pas une garantie des plus sérieuses pour la qualité et le rendement du travail ?

D'autre part, la situation financière, considérablement améliorée, permet d'envisager l'avenir avec sérénité. L'industrie et le commerce sont entrés dans une période de sécurité qui paraît, désormais, assurée pour longtemps. La spécialisation de la main-d'œuvre et le développement du machinisme, bien qu'ayant largement progressé depuis la guerre, sont susceptibles de recevoir de nouvelles améliorations, permettant de compenser largement la diminution du rendement du travail que l'on a, d'ailleurs, fortement exagérée pour les besoins de la cause.

Dès lors, rien n'autorise plus l'ajournement d'une réforme pouvant être réalisée sans dommage pour l'économie nationale et réclamée unanimement par la classe ouvrière.

Le pays a, d'ailleurs, nettement manifesté sa volonté d'accorder des vacances payées à tous les travailleurs, car la grande majorité des élus de la Chambre actuelle ont accepté le programme économique minimum de la C. G. T. qui comporte, au premier plan, l'octroi de congés payés aux ouvriers.

Le Parlement ne peut pas ignorer, plus longtemps, cette coutume. Il doit s'efforcer de la généraliser, le plus tôt possible, en la rendant obligatoire par un texte de loi qui, en supprimant la cause de nombreux conflits, contribuera largement, du même coup, à l'apaisement social.

Nous pensons qu'il convient de se montrer généreux à l'égard des travailleurs aux sentiments desquels on ne fait jamais appel en vain. Et nous sommes persuadé qu'en leur accordant un congé annuel payé, établi sur les bases du projet du Gouvernement, on assurera, en fait, des avantages très appréciables aux chefs d'entreprises, lesquels ont un grand intérêt, pour la régularité du fonctionnement de leurs entreprises, à avoir à leur service, un personnel stable et assidu.

C'est en faisant confiance à la classe ouvrière et en se montrant humain à son égard qu'on obtiendra, plus facilement, ce double résultat. Nous nous rallions donc au texte du Gouvernement.

Exposé du projet et examen des articles.

L'article 54 *f* pose le principe du droit au congé du salarié. Les vacances ouvrières étant un repos, il était indispensable de stipuler qu'elles seraient ininterrompues. La durée prévue du congé — de huit à quinze jours ouvrables — constitue une période suffisante pour permettre une récupération effective de la puissance de production du travailleur. L'augmentation prévue de cette durée pour les travailleurs des industries insalubres ou dangereuses répond également aux mêmes préoccupations d'hygiène. Les travailleurs occupés dans des industries particulièrement instables et qui ne peuvent que difficilement travailler six mois ou un an pour le même patron — par exemple dans certaines industries du bâtiment — ne sont point appelés à bénéficier des congés payés. Il eût peut-être été désirable de prévoir, à ce sujet, certaines modalités particulières. Mais les tentatives faites en ce sens, en Allemagne par exemple, n'ont point donné de résultats tangibles. L'on aborde là un problème infiniment délicat et complexe à résoudre et c'est à juste titre que le projet de loi écarte délibérément tout ce qui serait de nature à retarder la réalisation d'une réforme impatiemment attendue. Les œuvres humaines ne peuvent point être du premier coup parfaites. Chaque jour doit apporter sa pierre à l'édifice et le temps seul peut donner aux réformes sociales le caractère d'achèvement qu'elles méritent.

Dans la proposition de loi de M. Payen, le droit pour l'ouvrier à un congé payé de six jours est subordonné à deux conditions qui, dans la pratique, aboutiraient à priver la majeure partie des ouvriers du bénéfice de cette réforme.

L'article premier de cette proposition exige, en effet, d'une part, la présence de l'ouvrier pendant plus de trois années consécutives, à l'usine ou au magasin, sans qu'une absence de plus de quarante-huit heures se soit produite au cours de ces trois années, sauf les cas de maladie ou de congé autorisé.

On créerait ainsi une source de conflits ou de discussions sans fin et on aboutirait, dans la pratique, à un régime d'inégalité choquante entre les divers ouvriers d'une même entreprise.

Il est à remarquer que l'État, à l'exemple duquel se réfère la proposition Payen, est bien moins exigeant à l'égard de ses fonctionnaires auxquels il accorde, dès la première année de leur entrée en fonctions et chaque année ensuite, vingt et un jours de congé payés; la durée de ce congé étant portée à quarante-deux jours pour les

fonctionnaires qui n'ont joui d'aucun congé pendant trois années consécutives.

Si l'on tient compte que ces avantages appréciables ont été accordés aux fonctionnaires par un décret datant de 1853 (art. 16 du décret du 9 novembre 1853), on ne trouvera sans doute nullement exagérée la revendication formulée par les travailleurs trois quarts de siècle plus tard et près de soixante ans après l'avènement de la République.

Les auteurs de la proposition se rallient, d'ailleurs, volontiers sur ce premier point au projet du Gouvernement.

Un amendement à l'article 54 *f* tendant à supprimer dans le premier paragraphe les mots « ouvrables » et « ininterrompus », avait fait l'objet d'un débat approfondi au sein de la précédente Commission qui avait décidé que le mot « ouvrables » pouvait être supprimé étant donné que les jours non ouvrables compris dans le congé sont rétribués comme les jours ouvrables et que par là la préoccupation essentielle de l'auteur de l'amendement de diminuer le moins possible la production était sauvegardée.

Par contre, la suppression du mot « ininterrompu » ayant pour conséquence de détruire tout le rôle social de la loi, en permettant à l'infini le fractionnement de la période de congé, n'avait pas été acceptée; mais la Commission, à titre transactionnel et pour répondre aussi aux nombreuses observations présentées par les Chambres de commerce et par certaines entreprises industrielles, a admis, seulement pour les congés de quinze jours et plus, le fractionnement en deux parties de huit à onze jours selon les cas.

Votre Commission s'est prononcée dans le même sens, en spécifiant toutefois que le congé, en ce dernier cas, ne pourra être divisé qu'à la demande de l'intéressé.

En ce qui concerne le deuxième paragraphe du même article, votre Commission a pensé que le droit à un congé de quatre jours, subordonné à six mois ininterrompus d'emploi au 1^{er} juin de l'année en cours, équivalait à une restriction regrettable. Dans la pratique, en effet, il arriverait qu'un ouvrier embauché avant le 1^{er} décembre aurait droit au congé dès le 1^{er} juin suivant, alors que son camarade de travail embauché après le 1^{er} décembre, parfois un ou deux jours plus tard seulement, n'aurait droit à aucun congé avant le mois de décembre suivant, c'est-à-dire six mois plus tard. Il y aurait donc là, de toute évidence, une inégalité choquante qu'il importe d'éviter en supprimant dans le texte les mots *au 1^{er} juin* de l'année en cours.

L'article 54 *f* prévoit encore qu'aucune atteinte ne saurait, du fait de la loi, être portée aux usages et accords comportant l'octroi au

personnel, de congés d'une durée supérieure aux minima légaux. Il eût, en effet, été paradoxal qu'une loi qui doit être la réalisation d'un progrès social pût devenir, en certains milieux, le prétexte d'un recul. Il y avait là un danger contre lequel il importait de se prémunir.

Nous proposons donc pour l'article 54 *f*, la rédaction suivante :

« ART. 54 *f*. — Tout salarié a droit, si le contrat de travail qui lie à l'entreprise dure depuis plus d'un an, à un congé ininterrompu d'au moins huit jours; si ce contrat dure depuis plus de deux ans, à un congé ininterrompu d'au moins quinze jours. Toutefois, dans ce dernier cas, le congé pourra être divisé, à la demande de l'intéressé, en deux fractions de huit jours.

« Six mois ininterrompus d'emploi, donnent droit à un congé ininterrompu de quatre jours.

« Les durées ci-dessus sont respectivement portées à douze, vingt-deux et six jours pour les personnes travaillant dans les industries insalubres et dangereuses qui seront déterminées par décret, ainsi que pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

« Les droits acquis au congé subsistent intégralement en cas de passage du salarié à un autre établissement dépendant du même employeur.

« Les dispositions du paragraphe premier et 2 du présent article ne pourront, en aucun cas, porter atteinte aux usages ou accords entre organisations d'employeurs et d'employés lorsque ces usages ou accords comporteront l'octroi au personnel de congés d'une durée supérieure aux minima prévus ci-dessus. »

L'article 54 *g* prévoit les modalités de l'indemnité due pour la période des vacances, indemnité journalière équivalente à un salaire normal. Il prévoit également le maintien du droit au congé en cas de rupture du contrat de travail si celui-ci est résilié par l'employeur, sans faute grave du salarié.

Un amendement s'appliquant à cet article ayant pour objet de substituer le calcul du salaire moyen sur une période de six mois au lieu du mois précédent prévu par le projet de loi avait été accepté par la précédente Commission, en précisant toutefois que cette moyenne du salaire serait basée sur le salaire normal que donne une journée de quarante-huit heures par semaine. Nous vous proposons le maintien de cette nouvelle rédaction.

Sur les 2^e et 3^e paragraphes, la Commission, estimant que l'expres-

sion « faute grave » du salarié peut permettre une appréciation équivoque, a cru devoir substituer l'expression « faute lourde ».

L'article n'envisage pas les modalités du paiement de l'indemnité correspondant au congé payé. Il en résulte que ce paiement sera effectué directement à l'employé par son employeur. Sur ce dernier point des objections ont été formulées par un certain nombre de fédérations nationales ouvrières. Elles redoutent, d'une part, que certains patrons, par une pratique habile du débauchage ne licencient prématurément les ouvriers n'ayant pas l'heur de plaire, les privant ainsi de vacances et réalisant du même fait l'économie des salaires correspondant à ces vacances. Elles désirent, d'autre part, assurer le bénéfice des congés payés aux travailleurs sédentaires appartenant aux industries saisonnières ou à celles dans lesquelles une activité intermittente subordonnée à la durée des chantiers, comme dans le bâtiment par exemple, ne permettent pas une grande stabilité dans l'emploi et entraînent de fréquents débauchages.

Elles s'accordent à préconiser la constitution de caisses de compensation, analogues à celles instituées pour les allocations familiales, mais obligatoires pour les employeurs, et qui pourraient être placées sous le contrôle de conseils d'administration mixtes : Etat, patrons et ouvriers.

Votre Commission a estimé que ces suggestions ne manquent certainement pas d'intérêt et qu'il sera peut être nécessaire de s'en inspirer pour l'avenir. Mais elle a pensé, unanimement, que, pour l'instant, cela ne manquerait pas d'alourdir le projet soumis à son examen et risquerait d'en compromettre la réalisation en en retardant le vote.

Elle s'est donc ralliée au texte du projet, amendé comme il est dit ci-dessus et elle vous propose la rédaction suivante :

« ART. 54 g. — Le salarié en congé reçoit, pour tous les jours compris dans la durée de son congé, une indemnité journalière équivalente au salaire d'une journée normale, compte tenu des avantages accessoires en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. Pour les ouvriers payés entièrement ou en partie à forfait, l'indemnité est calculée sur la base du salaire normal de quarante-huit heures par semaine gagné pendant les six mois précédents.

« Si le contrat de travail est résilié par l'employeur avant que le salarié ait pu bénéficier du congé annuel auquel il a droit et sans que cette résiliation soit provoquée par une faute lourde du salarié, celui-ci a droit à un congé dont la durée est proportionnelle au temps

écoulé depuis son entrée dans l'entreprise ou, s'il y est entré depuis plus d'une année, au temps écoulé depuis la dernière période de congé.

« Si le contrat de travail est résilié par le salarié ou si la résiliation est provoquée par une faute lourde de celui-ci, il perd son droit au congé. »

L'article 54 *h* est relatif à la fixation, soit à l'amiable, soit par arbitrage de l'inspection du travail, de l'époque et du roulement des congés.

Un amendement ayant pour objet de laisser à l'employeur, après consultation des intéressés, le soin de fixer la date du congé et de pouvoir la reporter de volonté sur l'année entière a été rejeté par l'ancienne Commission qui, estimant avoir fait une large concession en scindant en deux parties des congés de quinze jours et plus, a demandé à la Chambre de voter sans modification l'article 54 *h* dont la souplesse est grandement suffisante.

Voire Commission s'est prononcée dans le même sens.

Mais, en vue de hâter le plus possible la solution des conflits éventuels, elle a préféré confier le soin de statuer sur ce point aux juges de paix, plus nombreux que les inspecteurs du travail et généralement plus rapprochés du lieu du conflit.

L'article 54 *h* serait donc rédigé de la façon suivante :

« L'époque à laquelle le salarié prend son congé est fixée d'accord entre le salarié et l'employeur. Pour la fixation de cette époque, il sera tenu compte de la nature particulière et des nécessités de l'entreprise et, pour le roulement entre les salariés, de leur ancienneté et de leur situation de famille. Si l'accord ne peut s'établir ou si des contestations s'élèvent quant à son interprétation, *le juge de paix est compétent pour statuer en dernier ressort et en chambre du conseil dans les huit jours au plus tard, les parties présentes ou dûment appelées* ».

L'article 54 *i* interdit de faire entrer en compte, pour l'octroi des congés, les congés accordés pour cause de maladie, de maternité ou pour toute autre raison indépendante de la volonté du salarié.

Un amendement avait été déposé au cours de la précédente législature, ayant pour objet de faire diminuer de la durée du congé toutes les absences, justifiées ou non, ne rentrant pas dans les cas prévus par ce texte.

La Commission, considérant que ces journées d'absence ne sont

pas rémunérées par l'employeur, et que, d'autre part, une telle disposition aurait pour conséquence de supprimer une grande partie des congés, car il n'est pas de travailleur qui n'ait, au cours d'une année, à perdre quelques journées pour des raisons parfaitement légitimes, avait repoussé l'amendement et maintenu le texte primitif.

Votre Commission a également maintenu ce texte auquel elle a cependant apporté une légère modification de forme qui en précise davantage le sens. Elle a d'abord remplacé dans ce texte les mots : *congés accordés* par les mots : *interruptions de travail*. Puis, estimant que les congés annuels, à côté de leur caractère d'ordre social et humain doivent en outre constituer comme une espèce de prime à l'assuidité, elle a tenu à spécifier que, *seules*, les interruptions de travail pour cause de maladie, de maternité ou pour toute autre raison indépendante de la volonté du salarié ne doivent pas entrer en compte, c'est-à-dire ne peuvent venir en déduction du nombre de jours de congé payés, et, pour plus de précision, elle a remplacé, dans ce même paragraphe, le mot « octroi » par le mot « durée », faisant disparaître ainsi toute équivoque possible.

Elle a pensé en outre que, si les différentes causes envisagées ne pouvaient, en aucune façon, permettre de diminuer la durée du congé annuel, il paraissait logique, en cas d'absence prolongée au delà d'une certaine durée, de pouvoir reculer d'autant la date d'ouverture du droit au congé, et elle a fixé à un mois la limite au delà de laquelle l'interruption ne compterait plus comme temps de présence pour l'octroi du congé, sans toutefois que le salarié perde le bénéfice de la période précédemment accomplie. Cette disposition entraîne donc un simple retard, mais non une perte du droit au congé.

Le nouveau texte serait donc rédigé comme suit :

« *Seules, les interruptions de travail pour cause de maladie, de maternité, ou pour toute autre raison indépendante de la volonté du salarié ne doivent pas entrer en compte pour la durée des congés prévus par la présente loi.*

« *Une suspension ininterrompue de travail de plus d'un mois reculera d'une durée égale le droit au congé.* »

L'article 54 *γ* a pour but de défendre ce qui est la raison d'être du projet : le repos du travailleur. Les vacances ouvrières ne doivent pas être seulement un droit, mais une obligation. Le travailleur devant récupérer, grâce à cette période d'inactivité, ses forces

morales et physiques, serait la première victime des tentations qui lui seraient offertes : remplacement du congé par une compensation pécuniaire, travaux supplémentaires effectués pendant la période de repos, etc. Si ces pratiques n'avaient point été interdites, l'application de la loi aurait pu en être paralysée; elle n'aurait point, en tout cas, réalisé son but : la défense de l'intégrité physique et morale du travailleur.

Un amendement avait été présenté, ayant pour préoccupation d'éviter qu'un salarié en congé cherche à profiter de son congé rétribué pour se livrer ailleurs à un travail rémunérateur qui lui doublerait son salaire. Dans ce cas, l'employeur aurait droit de refuser au salarié le paiement de la rémunération des jours de congé.

La Commission a reconnu la légitimité de cette préoccupation, mais elle n'a pas cru pouvoir admettre dans la loi le droit de refuser le paiement par la seule volonté du patron.

Elle a donc admis une adjonction à l'article 54 j, qui serait rédigée comme suit, et dont nous vous proposons l'adoption :

« L'employeur a le droit de poursuivre devant la juridiction compétente le remboursement de la rémunération des jours de congés s'il fait la preuve que le salarié a profité de son congé pour se livrer, dans une autre entreprise, à un travail rétribué. »

L'article 3 de la proposition de M. Payen envisage pour tout membre du personnel remplissant les conditions requises, l'établissement d'un livret individuel de congé sur lequel seraient inscrits ses nom, prénoms, date d'entrée, atelier, etc., et sur la page correspondante les dates de ses congés annuels.

Cette disposition aboutirait en réalité à rétablir sous une nouvelle forme le livret individuel d'ouvrier supprimé par une loi du 2 juillet 1890. Elle ne manquerait pas de provoquer les protestations unanimes de la classe ouvrière, nettement hostile au livret ouvrier. Nous vous proposons, en conséquence le rejet de cet article.

Il en est de même de l'article 4 dont l'utilité n'apparaît pas nettement en présence d'un texte d'ordre général qui ne saurait être modifié au gré des intéressés par la voie de règlements intérieurs. Toute réforme, pour être efficace et atteindre réellement le but envisagé par le législateur gagne à être uniformisée le plus possible dans tous les établissements assujettis et ne peut qu'être sérieusement compromise lorsque son application est subordonnée à la fantaisie de règlements particuliers variant d'un établissement à l'autre.

Enfin, la Commission a tenu en dernier lieu, afin d'éviter toute

équivoque, à [marquer sa volonté d'accorder des congés annuels à tous les salariés de l'industrie, du commerce et de l'agriculture, en laissant de côté, pour l'instant, les autres catégories de travailleurs pour lesquelles l'octroi des congés présente des difficultés particulières d'application.

Le titre de la loi serait donc le suivant : Congés annuels des salariés de l'industrie, du commerce et de l'agriculture.

Votre commission a été saisie en même temps d'une proposition de résolution de MM. Jean Taurines, Neyret et Jules Boyer tendant à à inviter le Gouvernement à déposer et à faire voter dans le plus bref délai possible un projet de loi instituant les congés annuels payés.

Considérant, d'une part, que notre législation est, sur ce point, en retard sur celle de nombreux pays d'Europe et que rien n'autorise plus l'ajournement d'une réforme arrivée à maturité, réclamée avec force par la classe ouvrière et pouvant être réalisée sans dommage pour l'économie nationale.

Elle a estimé qu'il convient de prendre en sérieuse considération ladite proposition de résolution et de demander au Gouvernement de faire voter le plus tôt possible un projet de loi instituant pour tous les travailleurs un congé annuel payé.

Sous le bénéfice de ces observations, votre Commission rend hommage à l'esprit de générosité et de réalisme qui a animé les auteurs du projet de la proposition de loi et de la proposition de résolution faisant l'objet du présent rapport. Elle se rend compte que la réalisation de la réforme envisagée constituera une étape importante vers l'affranchissement des travailleurs. Elle a le ferme espoir que la Chambre, animée à son tour d'un réel esprit social, tiendra à manifester son sentiment à leur égard en votant, sans modification, le texte que nous lui proposons :

PROJET DE LOI

*instituant un congé annuel payé pour les travailleurs de l'industrie,
du commerce et de l'agriculture.*

Article unique.

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

CHAPITRE IV *ter*.

Congé annuel des salariés.

« ART. 54 f. — Tout salarié à droit, si le contrat de travail qui le lie à l'entreprise dure depuis plus d'un an, à un congé ininterrompu d'au moins huit jours ; si ce contrat dure depuis plus de deux ans, à un congé ininterrompu d'au moins quinze jours.

« Toutefois, dans ce dernier cas, le congé pourra être divisé, à la demande de l'intéressé, en deux fractions de huit jours.

« Six mois ininterrompus d'emploi donnent droit à un congé ininterrompu de quatre jours.

« Les durées ci-dessus sont respectivement portées à douze, vingt-deux et six jours pour les personnes travaillant dans les industries insalubres et dangereuses qui seront déterminées par décret, ainsi que pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

« Les droits acquis au congé subsistent intégralement en cas de passage du salarié à un autre établissement dépendant du même employeur.

« Les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article ne pourront, en aucun cas, porter atteinte aux usages ou aux accords entre organisations d'employeurs et d'employés lorsque ces usages ou accords comporteront l'octroi au personnel de congés d'une durée supérieure aux minima prévus ci-dessus.

« ART. 54 g. — Le salarié en congé reçoit, pour tous les jours compris dans la durée de son congé, une indemnité journalière équivalente au salaire d'une journée normale, compte tenu des

avantages accessoires en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. Pour les ouvriers payés entièrement ou en partie à forfait, l'indemnité est calculée sur la base du salaire normal de quarante-huit heures par semaine gagné pendant les six mois précédents.

« Si le contrat de travail est résilié par l'employeur avant que le salarié ait pu bénéficier du congé annuel auquel il a droit et sans que cette résiliation soit provoquée par une faute lourde du salarié, celui-ci a droit à un congé dont la durée est proportionnelle au temps écoulé depuis son entrée dans l'entreprise ou, s'il y est entré depuis plus d'une année, au temps écoulé depuis la dernière période de congé.

« Si le contrat de travail est résilié par le salarié ou si la résiliation est provoquée par une faute lourde de celui-ci, il perd son droit au congé.

« ART. 54 h. — L'époque à laquelle le salarié prend son congé est fixée d'accord entre le salarié et l'employeur. Pour la fixation de cette époque, il sera tenu compte de la nature particulière et des nécessités de l'entreprise et, pour le roulement entre les salariés, de leur ancienneté et de leur situation de famille. Si l'accord ne peut s'établir ou si des contestations s'élèvent quant à son interprétation, le juge de paix est compétent pour statuer en dernier ressort et en chambre du conseil dans les huit jours au plus tard, les parties présentes ou dûment appelées.

« ART. 54 i. — Seules les interruptions de travail pour cause de maladie, de maternité ou pour toute autre raison indépendante de la volonté du salarié ne doivent pas entrer en compte pour la durée des congés prévus par la présente loi.

« Une suspension ininterrompue de travail de plus d'un mois reculera d'une durée égale le droit au congé.

« ART. 54 j. — Il est interdit aux employeurs de remplacer les congés réguliers par une compensation en espèces ou de faire effectuer aux salariés, pendant la durée du congé, des travaux supplémentaires pour le compte de cette entreprise, soit à l'entreprise même, soit en dehors de cette entreprise.

« L'employeur a le droit de poursuivre devant la juridiction compétente le remboursement de la rémunération des jours de congé s'il fait la preuve que le salarié a profité de son congé pour se livrer dans une autre entreprise à un travail rétribué. »

sante de l'octroi des vacances ouvrières ne gênait en rien son essor économique; preuve tangible qu'une main-d'œuvre que l'on ménage accroît ainsi ses forces productives et que le rendement des ouvriers n'est pas uniquement fonction des heures de travail qu'ils fournissent mais plus encore de la bonne volonté, des forces physiques et morales qu'ils mettent en œuvre.

Ce principe a été compris un peu partout et, aux réalisations déjà mentionnées, nous pourrions en ajouter bien d'autres. C'est ainsi qu'en Suède, d'après les statistiques gouvernementales, pour l'année 1924-1925, sur 2.214 conventions collectives signées, 1.360 s'appliquant à 317.617 ouvriers, contiennent des stipulations relatives aux vacances payées. La plupart des conventions qui n'établissent pas de vacances payées concernent des industries saisonnières. La durée des congés varie généralement de quatre à sept jours ouvrables. En Norvège, 91.000 ouvriers environ bénéficiaient de vacances dont la durée atteignait parfois dix jours ouvrables. Aux Pays-Bas, selon les renseignements fournis par le Bureau international du travail, 44.500 ouvriers d'usines, 4.000 menuisiers, 3.700 ouvriers des transports, 30.000 mineurs jouissent de vacances d'une durée de un à douze jours.

Chaque peuple a eu recours à des mesures différentes, selon les modalités des tempéraments nationaux. Mais en dépit de ces modalités diverses, quelques principes essentiels sont restés à la base de toutes les mesures législatives : rapport entre la durée des services et la durée du congé; fixation à l'amiable, avec arbitrage éventuel de l'autorité, de la date des congés; rétribution intégrale du travailleur; nullité de toutes clauses de contrat contraires à la loi. Ce sont ces principes essentiels que l'on retrouve également à la base du projet qui vous est présenté.

Nulle part les ouvriers n'ont faibli dans leurs efforts pour assurer cette réforme. Des congrès nationaux et internationaux continuent à placer la question des vacances payées à leur ordre du jour, et à inviter les ouvriers à coopérer pour la réalisation de ce but dans leurs pays respectifs, et leur action, bien que dénuée de toute violence, n'en est pas moins très ferme. Une importance particulière est attachée à la question des vacances pour les jeunes ouvriers et apprentis.

Le Congrès de la Fédération internationale des jeunesses socialistes (26-29 mai 1926); le congrès allemand des mineurs chrétiens (13-16 mai 1926); la conférence de la Fédération internationale des unions des travailleurs du bâtiment (14-16 septembre 1926); la Fédération internationale des ouvriers chrétiens du textile (23-27 août

1926); et la Fédération internationale des cheminots chrétiens (19-21 octobre 1926), ont tous adopté des résolutions à cet effet.

Sans prolonger cette énumération, l'on est en droit de conclure que le mouvement en faveur des vacances ouvrières prend dans le monde entier une extension croissante. Les grandes réformes sociales ne peuvent généralement être pleinement réalisées que dans le cadre international. Ainsi seulement tombent définitivement les éternelles et fallacieuses objections tirées d'une infériorité prétendue des conditions de la production en France par rapport aux conditions à l'étranger. Introduire en France une réforme sociale sans qu'un mouvement analogue se dessine au delà de nos frontières, c'est immanquablement déchaîner le cœur des réacteurs sociaux unanimes à affirmer insoutenable, si l'on n'abandonne point toute velléité de progrès social, la concurrence économique. Le législateur, que guide seulement l'intérêt du pays et le souci de la vérité, peut négliger ces sophismes, mais il est bon que le pays soit éclairé qu'il sache que les nations étrangères s'efforcent, elles aussi, d'introduire dans leur législation plus de justice et d'équité.

Objections d'ordre économique.

Certes, il était aisé de prévoir que des protestations ne manqueraient pas de se produire du côté patronal par la voix des chambres de commerce et des puissants groupements patronaux. Tout en rendant hommage à l'ardente générosité et même à la parfaite légitimité de la réforme projetée, ces grandes associations, invoquant à nouveau, ainsi qu'elles le font régulièrement et à toute époque, les arguments d'ordre purement économique qu'elles opposent à toute réforme sociale. (Loi de 8 heures, assurances sociales, législation des accidents du travail, maladies professionnelles, etc.), ont déclaré qu'elles la considéraient comme inopportune et proposent d'en ajourner la réalisation à une période plus favorable, c'est-à-dire à une époque indéterminée.

Par contre, un grand nombre de chefs d'entreprises petits et moyens n'hésitent pas à déclarer qu'ils sont prêts à la mettre à exécution.

Il importe de signaler avec force que l'usage régulier des congés payés aboutira dans la pratique à un double résultat heureux pour l'employeur : assiduité au travail et stabilité dans l'emploi de la part des ouvriers. Quel est le patron véritablement soucieux de ses intérêts qui hésiterait à s'assurer ces sérieux avantages moyen-