

## Congés payés : une avancée sociale à ne pas oublier

Marie Greffe – Form'action André Renard



Les racines de l'histoire de l'alternance entre les périodes de travail et de repos proviennent de la tradition de l'Europe rurale où l'on avait

pour coutumes de cesser le travail après les chaumes (origine moderne du terme chômage). Au 19<sup>ème</sup> et surtout au 20<sup>ème</sup> siècle, l'industrialisation fulgurante a fait émerger des préoccupations sociales et sanitaires allant dans le sens d'une réduction du temps de travail. La réduction quotidienne du temps de travail était totalement exclue par les entrepreneurs, estimant que la mesure allait leur coûter trop cher. On a alors plutôt opté pour une alternance entre périodes de travail et périodes de repos calquée sur le rythme des plus nantis habitués aux transhumances saisonnières vers la montagne, les forêts ou encore, la mer. On peut aisément admettre que ce modèle d'alternance a été structurant de l'instauration des congés payés par le modèle industriel fordiste européen. Le phénomène ne s'est pourtant pas produit de manière similaire aux USA où les traditions culturelles, déjà bien présentes et très différentes de celles de l'Europe, ont empêché son développement.

« Toute personne a droit au repos et aux loisirs, et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des périodes de congés payés périodiques »

Déclaration universelle des droits de l'Homme – 10 décembre 1948 – art.24.

### En Europe

En Europe, les salariés bénéficient généralement de 4 à 6 semaines de congés payés par an. Ce qui n'est pas le cas dans de nombreux pays. C'est deux fois plus qu'aux USA, Canada, Japon et Australie, tandis que les pays émergents commencent tout juste à octroyer quelques jours de congé annuel. Au sein même de l'Union européenne, les disparités demeurent fortes (entre 20 et 30 jours par an – voir tableau ci-dessous). Elles sont accentuées par des jours fériés de congé régionaux accordés dans certains pays de l'Union ainsi que par des congés de circonstance (mariage, décès,...). Tous ces jours supplémentaires accentuent encore un peu plus les disparités en matière de congés payés en Europe<sup>1</sup>.

Pays	Vacances annuelles min.	Congés légaux/fériés (en jours)	Total (en jours)
Autriche	25	13	38
Belgique	20	10	30
Bulgarie	20	12	32
Chypre	21	15	36
République tchèque	20	11	31
Danemark	25	10	35
Estonie	28	10	38
Finlande	30	14	44
France	30	10	40
Allemagne	24	10	34
Grèce	25	12	37
Hongrie	23 (si + de 31 ans)	10	33
Irlande	20	9	29
Italie	20	11	31
Lettonie	20	11	31
Lituanie	28	12	40
Luxembourg	25	10	35
Malte	24	14	38
Pays-Bas	20	8	28
Pologne	26	10	36
Portugal	22	12	34
Roumanie	21	7	28
Slovaquie	20	15	35
Slovénie	20	16	36
Espagne	22	14	36
Suède	25	11	36
Royaume-Uni	20	8	28

...

Les pays européens se caractérisent par une assez longue période de « vacances » estivales (de la mi-juin à la mi-octobre) durant laquelle nombre de travailleurs prennent entre deux et quatre semaines de congés de façon continue. Cette réalité est cependant plus due à une conception culturelle du temps et de sa traduction sociale qu'à la construction européenne en temps réel. En effet, la directive européenne sur la durée et l'aménagement du temps de travail stipulant que les salariés doivent bénéficier d'un congé annuel de quatre semaines a été promulguée en 1993. Date à laquelle, tous les pays de l'Europe (UE15) avaient déjà atteint ce seuil minimal. On comprend donc aisément que la lutte pour le droit aux congés payés en Europe a été menée par les travailleurs et les organisations syndicales nationaux, bien avant qu'une réglementation européenne les instituent. On peut d'ailleurs s'interroger sur l'utilité toute relative de la directive européenne puisque les pays de l'époque avaient déjà intégré cette notion dans leurs législations du travail. Ici, l'Europe a donc adapté sa législation face à celles des quinze pays membres de l'époque.

**La directive européenne sur la durée et l'aménagement du temps de travail stipulant que les salariés doivent bénéficier d'un congé annuel de quatre semaines a été promulguée en 1993.**

### Quelques exemples hors Europe

- Aux Etats-Unis, un quart des travailleurs ne disposent pas de congés payés ou de jours fériés chômés payés, selon le Center for economic and policy research. Ce taux atteindrait 31% chez les non qualifiés et 12% chez les plus qualifiés. Les Etats-Unis sont le seul pays industrialisé où la législation ne garantit aucun jour de congé payé aux salariés. Ce sont les entreprises qui décident ou non d'accorder des jours de congé à leurs salariés.

Concernant les jours fériés, qu'elles ne sont pas non plus tenues d'accorder aux travailleurs, elles peuvent les déplacer à leur guise. (Par exemple, pour des convictions religieuses de leurs salariés. Certaines regroupent les jours de « vacances » et de congé « maladie »). En pratique, les entreprises y payent en moyenne 9 jours de congé et six jours fériés. L'ancienneté jouera ici également un rôle, de nombreuses « boîtes » accordant plus de jours de congé à leurs plus anciens salariés en guise de bonus. Ainsi, les congés payés dépassent parfois les 20 jours accordés traditionnellement en Europe.

- En Chine, les congés payés sont relativement récents. Ils datent de 1992, où le gouvernement a d'abord accordé une semaine de congés pour arriver en 2007 à trois semaines de congés, appelés également les « semaines d'or ». La Chine prouve au combien la tradition des congés payés est culturel. En effet, ces semaines coïncident à des moments culturels importants de la vie des Chinois. Ces congés ne concernent cependant pas les paysans-ouvriers travaillant dans les usines et sur les chantiers. En 2007, devant l'affluence massive de citoyens durant ces périodes de vacances dans les grandes villes et lieux touristiques du pays, le gouvernement a décidé de faire passer ces « semaines d'or » en « vacances annuelles » et d'en réduire leur durée. Histoire de se rapprocher un peu plus de la culture occidentale, le gouvernement envisage également d'instaurer un principe de congés payés minimal basé sur l'ancienneté (5 jours à partir d'un an d'ancienneté, 10 jours après 10 et 20 jours dès 20 ans de carrière). Les entreprises ne désirant pas accorder des congés devront par ailleurs dédommager financièrement leurs salariés. Si cette nouvelle norme paraît intéressante sur le papier, la réalité est toute autre. En effet, si les travailleurs urbains aisés profiteront de ce système, les travailleurs itinérants et autres migrants ruraux, en seront comme souvent exclus. De plus, il sera difficile pour des travailleurs de demander des

congés à leur responsable, si ce dernier n'en prend pas. Cela montre, une fois encore, comment les autorités chinoises tentent de se racheter une conduite auprès des pays occidentaux, sans ne rien changer à la vie des travailleurs.

**Au 19<sup>ème</sup> siècle, les ouvriers travaillaient 16h/jour en moyenne sept jours par semaine. Ce qui laissait peu de temps aux loisirs.**

### En Belgique

Au 19<sup>ème</sup> siècle, la Belgique a été confrontée à l'abus d'absences répétées le lundi. On les appellera « lundi-perdu » ou « saut-lundi ». Ces absences étaient principalement dues aux nombreuses kermesses dominicales et au problème d'alcoolisme gangrénant la classe ouvrière. A l'époque, les ouvriers travaillaient 16h/jour en moyenne et sept jours par semaine. Ils ne bénéficiaient que de quelques heures de congé pour les jours « fériés » religieux. Période qu'ils passaient, le plus souvent, à boire dans les bistrotts détenus par leur propre patron. S'il paraît facile à notre époque de jeter la pierre à ces travailleurs, il faut se remettre dans la situation de l'époque.

Leurs seuls moments de loisirs étaient quasiment réduits aux périodes de repos nécessaires à l'accomplissement de leur travail (nuit). Ils n'avaient le temps pour aucune distraction, et la dureté de leur travail (mines, etc.) conduisait bon nombres de travailleurs à pencher leur gosier afin d'oublier quelque peu leur triste condition de travail et de vie. Les kermesses étaient une des rares activités où ils pouvaient participer et, il est vrai, que lors de ces rares amusements, certains se laissaient aller à boire un peu plus que de raison, les empêchant durant quelques heures de reprendre leur travail.

...

Au 20<sup>ème</sup> siècle, les syndicats (via entre autres Joseph Bondas<sup>2</sup>), ont fortement critiqué ces « lundi-perdu » estimant qu'ils affaiblissaient les négociations avec les patrons en vue de l'instauration des congés payés. En Belgique, le principe des congés payés fut d'abord surtout le fait d'accord d'entreprises et non de conventions sectorielles. Au début des années '20, les cimetières & briqueteries furent un des premiers employeurs à accorder 3 à 6 jours de congés à leurs salariés.

En 1923, Joseph Bondas, Secrétaire national adjoint de la Commission syndicale belge et Secrétaire général de la Fédération des Métallurgistes de la Province de Liège, publiera une brochure « Les vacances ouvrières », dans laquelle il comparait les différents systèmes de congés payés en Belgique et à l'étranger, et montra l'importance des vacances pour les ouvriers, leurs conséquences sur la situation économique à l'intérieur du pays et à l'étranger.

Par la suite, le syndicat socialiste se battit pour que les jours de congés soient successifs afin de former une vraie période de repos et que les employeurs ne puissent pas assimiler les « lundi-perdu » aux jours de vacances.

La crise économique de la fin des années '20 fera passer le problème de congés payés au second plan. Il faudra attendre les années '30 pour que le groupe parlementaire socialiste se penche sur la question, sous l'influence du syndicat socialiste. En 1936, le débat revient au centre des préoccupations suite à la grève des dockers du port d'Anvers et des mineurs du pays de Liège qui, au final par effet boule de neige, déboucha sur la grève générale de juin 1936. En matière de temps de travail, il était plus facile pour les employeurs d'accepter le congé annuel (perte de +/- 2% du temps de travail) que la semaine de 40 heures (perte de +/- 20%).

De plus, cette période de vacances se révéla vite propice à l'entretien des machines, à la pratique de

l'inventaire, etc. Cette nouvelle norme fut d'abord réservée aux entreprises de plus de dix travailleurs, avant d'être appliquée aux entreprises de plus de cinq travailleurs.

**Les préoccupations relatives aux congés payés reviendront sur la table des débats lors de la grève générale de juin 1936.**

Le congé annuel posa vite un autre problème. Qu'allait-on faire de ces travailleurs pendant la période de repos ? Leurs moyens bien souvent limités ne leur permettaient pas de voyager comme les plus nantis. Les syndicats trouvèrent rapidement la parade en développant des villages de vacances à des prix démocratiques. Au fur et à mesure des années, des mesures furent prises afin de permettre à un toujours plus grand nombre de voyager: réduction du coût des transports en commun, instauration d'un double pécule de vacances pour de plus en plus de travailleurs, etc.

Nouvelle avancée en la matière : en août 1938, tous les travailleurs bénéficieront des congés payés quelque soit le nombre d'employeurs pour lesquels ils ont travaillé et du nombre total de travailleurs dans l'entreprise.

Des caisses de vacances vont petit à petit voir le jour. En Belgique, le paiement du pécule de vacances est régi aujourd'hui par l'Office national des vacances annuelles (Onva)<sup>3</sup>. Les salariés ont droit à quatre semaines de vacances annuelles minimum par an, mais en réalité le nombre de jours de vacances dépendra du nombre de jours prestés l'année précédente<sup>4</sup>.

Les employés ont droit à deux jours de congés payés par mois presté lors de l'année précédente:

- 24 jours s'il a travaillé 6 jours/semaine,
- 20 jours s'il a travaillé 5 jours/semaine,
- 16 jours s'il a travaillé 4 jours/semaine,

- 12 jours s'il a travaillé 3 jours/semaine,
- 8 jours s'il a travaillé 2 jours/semaine,
- 4 jours s'il a travaillé 1 jour/semaine.

Remarque : certaines conventions sectorielles ou d'entreprises octroient des jours de congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté notamment.

Pour les ouvriers, le principe est le même mais le nombre de jours est calculé en fonction du nombre de jours de travail prestés, échelonné par tranche de 9 à 10 jours:

Régime 5 jours/semaine à temps plein			
Jours de travail ou assimilé <sup>5</sup> en 2008	Jours de vacances en 2009	Jours de travail ou assimilé en 2008	Jours de vacances en 2009
231 et +	20	106-124	9
221-230	19	97-105	8
212-220	18	87-96	7
202-211	17	77-86	6
192-201	16	67-76	5
182-191	15	48-66	4
163-181	14	39-47	3
154-162	13	20-38	2
144-153	12	10-19	1
135-143	11	0-9	0
125-134	10		

On peut donc remarquer que le régime des employés et des ouvriers n'est pas identique. Si dans la théorie, ils ont droit au même régime de congés, dans la pratique, les différences peuvent être dans certains cas importantes. Le calcul du nombre de jours relatifs aux périodes prestées est moins favorable aux ouvriers (puisque'il est calculé en tranche journalière et non en mois comme les employés), les conventions d'entreprise ont également tendance à privilégier les employés.

**Le régime des congés payés des employés et des ouvriers n'est pas identique dans la pratique.**

...

Pour les jeunes sortant de l'école, il sera souvent difficile d'aligner X jours de travail l'année précédente. Ils n'auront droit qu'à un nombre limité de congés relatif aux jours prestés l'année civile précédente. Afin de leur permettre de prolonger leurs vacances jusqu'à un maximum de quatre semaines, l'Onem prendra en charge les jours non payés par l'entreprise (exemple 12 jours sur 20). C'est ce qu'on appelle les « vacances jeunes<sup>6</sup> ».

**L'avènement des congés payés  
a été une réelle conquête  
sociale du début  
du 20<sup>ème</sup> siècle.**

Pour les chômeurs, la situation est un peu plus complexe. Si la personne n'a pas travaillé durant l'année précédente, elle bénéficiera de quatre semaines de vacances (24 jours puisque le chômage se fait sur base de 6 jours/semaines). Période pendant laquelle, elle aura droit à une indemnité de chômage qui fera office de pécule de vacances<sup>7</sup>. Tout demandeur d'emploi ayant travaillé l'année précédente recevra un pécule de vacances de son employeur sur base du travail effectué et donc ne bénéficiera pas des allocations de chômage pour cette période.

En cas de maladie avant ses congés, le salarié pourra les postposer avant la fin de l'année en cours. S'il est malade pendant ses vacances, les journées passées au lit seront considérées comme perdues tout comme les jours de « petit chômage » tombant lors des périodes de vacances. Les jours fériés, quant à eux, permettront de les allonger.

De nos jours, de nombreuses entreprises tentent de fractionner au maximum les périodes de vacances de leurs salariés afin d'augmenter leur flexibilité. En Belgique, la loi impose aux employeurs de donner au moins une semaine de congés sans interruption et autorise au moins deux semaines continues sur l'ensemble des vacances annuelles dans la

période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

On ne peut cependant pas toujours prendre ses vacances quand on veut. Parfois, les vacances sont fixées par la commission paritaire du secteur dans lequel on travaille (exemple : les congés du bâtiment), par le conseil d'entreprise ou en accord avec la délégation syndicale. Ainsi, dans certaines sociétés, le mois de fermeture de l'usine correspond aux vacances des travailleurs. Impossible donc de prendre deux semaines de congés en décembre alors que l'usine ferme quatre semaines en juillet. En outre, les jours de vacances doivent être pris dans l'année et ne peuvent être ni supprimés ni écourtés par le salarié ou par sa direction.

#### **Conclusion :**

L'avènement des congés payés a été une réelle conquête sociale du début du 20<sup>ème</sup> siècle, mais qu'en est-il véritablement aujourd'hui ? Comment les employeurs arrivent-ils à contourner cette obligation légale ? Quelles sont les solutions ?

On pourrait avoir l'impression que le système belge est satisfaisant, mais ce serait oublier toute la problématique liée aux temps partiels, au recours aux intérimaires ou au simple changement de contrat (privé/public).

La multiplication des contrats précaires, surtout chez les ouvriers, affaiblit considérablement cette obligation légale. En effet, les contrats à durée déterminée, d'un jour à plus, sont un réel casse-tête pour les salariés qui, à un jour près, peuvent bénéficier ou pas de plus de congés légaux. Les employeurs le savent bien. De plus, il est très difficile pour les intérimaires de faire valoir leurs droits en la matière. En effet, engagés pour deux semaines, ils peuvent difficilement demander un jour de congé pendant cette période à leur nouvel employeur et prendre le risque que ce dernier ne renouvelle pas leur contrat.

Cette liaison des congés payés aux jours prestés pose d'autres problèmes. Comme par exemple, les travailleurs en incapacité de travail ne pourront reporter leurs jours de vacances à l'année suivante, s'ils ne peuvent être pris dans l'année en cours. Ils seront alors définitivement perdus. En janvier 2009, la Cour européenne de Justice a estimé que les jours de congés non pris pour cause de maladie ne peuvent pas être définitivement perdus. En Belgique, les syndicats estiment que cet arrêt n'aura cependant pas d'impact au vu de la législation en la matière.

La flexibilité toujours plus importante demandée aux salariés a pour conséquence de fractionner les congés payés des salariés. Alliés aux moyens de communication (téléphone portable, wifi, internet, etc.), les salariés se retrouvent bien souvent confrontés à être « appelés » alors qu'ils sont en vacances. Entraînant une cassure inévitable dans la période de repos. En effet, le travailleur replonge directement dans la vie de l'entreprise quitte, dans les cas les plus extrêmes, à interrompre ses vacances pour réintégrer l'entreprise pour quelques heures, voire quelques jours. Moyen le plus efficace d'échapper à ce risque : partir à l'étranger. Faut-il encore en avoir les moyens et l'envie !

Comme nous le voyons, si les congés payés sont une réelle avancée sociale gagnée de haute lutte par les syndicats, le patronat trouve toujours la faille dans le système (contrats temporaires, nouvelles technologies, etc.) pour écourter ce droit universel. Pour le préserver, une seule option, refuser l'intrusion intempestive des employeurs dans les moments privés de la vie des travailleurs et lutter contre le recours systématique aux contrats temporaires précaires.

## Bibliographie

- <http://www.metiseurope.eu>
- Alternatives économiques. Juin 2007. N°259. P24.
- Dictionnaire biographique des militants du mouvement ouvrier en Belgique. Edition Evo, 1995. P166-168
- Office national des vacances : [http://onva-rjv.fgov.be/fr/page\\_2.htm](http://onva-rjv.fgov.be/fr/page_2.htm)
- Congés payés : et l'utopie devint réalité. Le Journal du Mardi, 2 août 2006. N°279.
- Syndicats. 29 Mai 2009. N°10. P.7.
- Le droit aux congés payés renforcé. La Libre, 22 janvier 2009.
- La grève de juin 1936. J. Bondas et J. Rens. Ed. Nouveau départ



---

<sup>1</sup> A noter que le système belge de congés payés prévoit un double pécule de vacances pour les salariés. En Europe, si certains pays annoncent des jours de congés légaux/fériés en nombre important, il n'est pas dit que tous ces jours soient véritablement payés aux travailleurs. En Belgique, c'est le cas.

<sup>2</sup> [http://www.ps-federation-liege.be/cms/ilhs/?pg\\_id=482](http://www.ps-federation-liege.be/cms/ilhs/?pg_id=482)

<sup>3</sup> [http://onva-rjv.fgov.be/fr/page\\_2.htm](http://onva-rjv.fgov.be/fr/page_2.htm)

<sup>4</sup> [http://www.abvv.be/code/fr/c01\\_0000.htm](http://www.abvv.be/code/fr/c01_0000.htm)

<sup>5</sup> On entend par périodes assimilées : accident du travail et maladie professionnelle (les jours d'incapacité temporaire totale et les 12 premiers mois d'incapacité temporaire partielle à 66% ou plus), maladie ou accident (pendant les 12 premiers mois), congé de maternité et de protection de la maternité, congé de paternité en remplacement du congé de maternité de la mère hospitalisée ou décédée, grève reconnue ou lock-out, chômage temporaire pour raison économique et les jours de formation dans le cadre du congé éducation payé.

On ne pourra pas comptabiliser les jours de chômage, de prépension, les congés pour intempérie, pour force majeure, les congés sans solde, les interruptions de carrière ou encore le crédit-temps.

<sup>6</sup> <http://www.onem.be>

<sup>7</sup> Le chômeur ne bénéficiera pas du double pécule de vacances comme les salariés.