

DIXIÈME RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE DU MEN

(14 - 18 SEPTEMBRE 2026)

EXAMEN DES INSTRUMENTS CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL

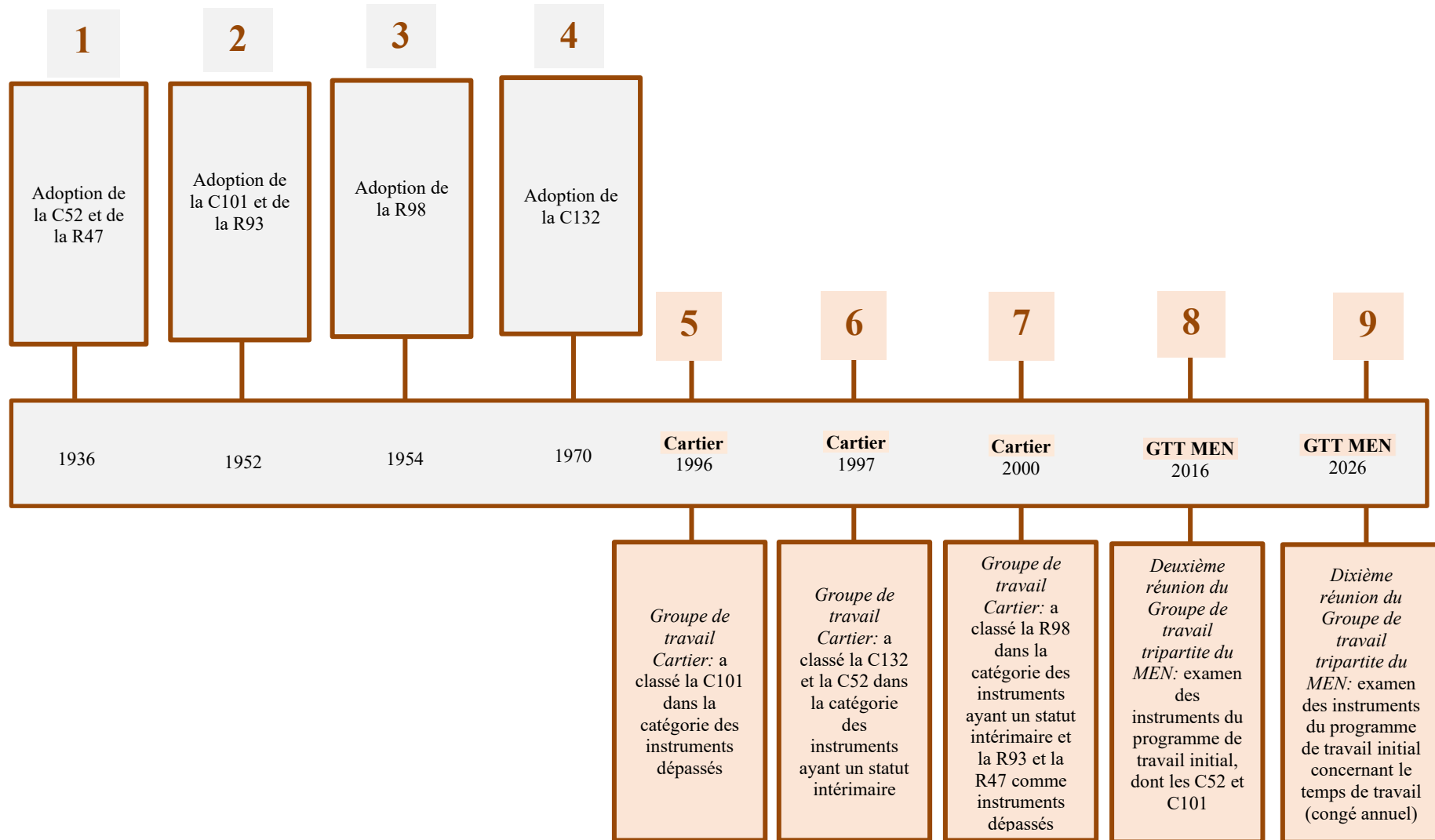
Note technique 1.2: Congé annuel

- Six instruments du programme de travail initial concernent le congé annuel:
 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970
 - Recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954
 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936
 - Recommandation (n° 47) sur les congés payés, 1936
 - Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952
 - Recommandation (n° 93) sur les congés payés (agriculture), 1952.
- *Statut actuel des instruments*: ces instruments ont été examinés par le Groupe de travail Cartier, à la suite de quoi la convention n° 132 et la recommandation n° 98 ont été classées dans la catégorie des instruments ayant un *statut intérimaire*; les conventions nos 52 et 101 et les recommandations nos 47 et 93 ont été classées dans la catégorie des instruments *dépassés*.
- *Mesures possibles soumises pour examen*: classification de la convention n° 132 et de la recommandation n° 98; suite à donner aux conventions nos 52 et 101 et aux recommandations nos 47 et 93 qui sont dépassées; recensement de toute lacune dans la couverture; et mesures de suivi connexes qu'il convient de prendre.

14 août 2026

Activité normative de l'OIT relative au congé annuel

Repères chronologiques



Approche normative de l'OIT du congé annuel

L'OIT reconnaît depuis longtemps que le congé annuel payé est important pour le bien-être et la productivité des travailleurs. Le congé annuel est la période pendant laquelle les travailleurs ont le droit de s'absenter de leur travail tout en continuant à percevoir une rémunération et à bénéficier d'une protection sociale, ce qui contribue à leur santé, au temps passé en famille, ainsi qu'à une meilleure productivité¹.

Les premiers instruments relatifs aux congés payés sont la **convention (n° 52) sur les congés payés, 1936**, et la **recommandation (n° 47) sur les congés payés, 1936**, établissant un minimum de six jours de congés payés applicable aux travailleurs de l'industrie, du commerce et des bureaux après une année de service continu. En 1952, l'OIT a étendu les congés payés aux travailleurs agricoles via la **convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952** et la **recommandation (n° 93) sur les congés payés (agriculture), 1952**.

En 1954, la **recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954**, a été adoptée, qui recommandait un minimum de deux semaines de congés payés. Par la suite, en réponse à l'évolution des conditions économiques et sociales, la **convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970**, s'appliquait à tous les travailleurs, à l'exception des gens de mer, et fixait un minimum de trois semaines de congés payés par année de service². Depuis lors, la durée obligatoire du congé annuel payé a augmenté dans de nombreuses régions, et elle est souvent supérieure à la norme minimale fixée par les conventions de l'OIT³.

Évolution de la situation à l'OIT depuis l'adoption de ces instruments

1. 1936: la CIT adopte la convention n° 52 et la recommandation n° 47

La convention n° 52, complétée par la recommandation n° 47, prévoit qu'après une année de service continu, les travailleurs de l'industrie, du commerce et des bureaux ont le droit à un congé annuel payé d'au moins six jours ouvrables, hors jours fériés et périodes d'absence pour cause de maladie. Elle a été révisée en 1970 par la convention n° 132 et n'est plus ouverte à la ratification.

La recommandation n° 47 précise les modalités d'application du système de congé payé prévu par la convention n° 52 en ce qui concerne la continuité du service, le fractionnement du congé, l'augmentation de la durée du congé, le calcul de la rémunération et la mise en place d'un système plus avantageux pour les jeunes.

Voir: [Convention n° 52](#); [Recommandation n° 47](#)

¹ BIT: *Étude d'ensemble, [Garantir un temps de travail décent pour l'avenir](#)*, Rapport III (Partie B), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018, paragr. 274.

² Les obligations de la convention n° 132 peuvent être acceptées séparément pour les personnes employées dans l'agriculture et pour les personnes employées dans les autres secteurs (article 15).

³ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 277

2. 1952: la CIT adopte la convention n° 101 et la recommandation n° 93

La convention n° 101 prévoit le droit des travailleurs agricoles à un congé annuel payé, dont la durée spécifique est déterminée par la législation nationale. Elle s'applique aux travailleurs agricoles qui ont accompli la période de service continu ouvrant droit au congé, en vue d'assurer le repos et la récupération des travailleurs de ce secteur. La convention n° 101 a été révisée en 1970 par la convention n° 132 qui, toutefois, ne l'a pas fermée à la ratification.

La recommandation n° 93 complète la convention n° 101. Elle propose un minimum d'une semaine de congé payé pour une année de service, et contient des dispositions prévoyant une durée proportionnelle du congé pour une période inférieure de service continu, et recommande des conditions plus favorables pour les jeunes travailleurs, y compris un minimum de deux semaines pour les moins de 16 ans.

Voir: [Convention n° 101](#); [Recommandation n° 93](#)

3. 1954: la CIT adopte la recommandation n° 98

La recommandation n° 98 est autonome. Elle recommande que tous les travailleurs⁴, quel que soit leur secteur d'activité, aient le droit à un minimum de deux semaines de congé annuel payé après avoir accompli une période de service continu ouvrant droit au congé. La recommandation vise à établir une norme plus élevée de congé payé dans différents secteurs.

Voir: [Recommandation n° 98](#)

4. 1970: la CIT adopte la convention n° 132

La convention n° 132 établit le droit de tous les travailleurs salariés, à l'exception des gens de mer et des catégories de travailleurs exclues par un État l'ayant ratifiée conformément à celle-ci, à un minimum de trois semaines de congé annuel payé pour une année de service, hors jours fériés et coutumiers et, dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, hors périodes d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. La convention précise que le calendrier du congé devra être déterminé par l'employeur en consultation avec le travailleur, en tenant compte des possibilités de repos et de détente adéquates. Elle exige que les travailleurs reçoivent, avant de prendre le congé, au moins leur rémunération normale ou moyenne pour la période correspondante.

La convention n° 132 a révisé les précédentes normes, notamment les conventions n°^{os} 52 et 101.

Voir: [Convention n° 132](#)

⁴ Le paragraphe 3 de la recommandation indique que celle-ci s'applique à toutes les personnes employées, à l'exception des gens de mer, des travailleurs agricoles et des personnes employées dans les entreprises ou établissements dans lesquels seuls les membres de la famille de l'employeur sont occupés.

5. 1996: le Conseil d'administration examine le statut de la convention n° 101

Le Groupe de travail Cartier a noté qu'à l'époque du Groupe de travail Ventejol en 1979, le Bureau avait indiqué que la convention n° 101, révisée par la convention n° 132, avait été laissée ouverte à la ratification à titre d'objectif intérimaire pour les pays qui n'étaient pas encore à même d'accepter la convention n° 132 dans le cas de l'agriculture.

Ayant classé la convention n° 101 dans la catégorie des «autres instruments», le Conseil d'administration a invité les États parties à la convention n° 101 à envisager de ratifier la convention n° 132, tout en dénonçant la convention n° 101. Les États Membres ont été invités à informer le Bureau de tout obstacle ou difficulté entravant ou retardant la ratification de la convention n° 132. Le statut de la convention n° 101 sera réexaminé ultérieurement à la lumière des informations obtenues par le Bureau.

Voir: [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), pp 22-23 (document d'information préparé par le Bureau, novembre 1996); [GB.267/LILS/4/2\(Rev.\)](#), paragr. 35 (discussion du Groupe de travail, novembre 1996); [GB.267/9/2](#), paragr. 17 (décision de la Commission LILS, novembre 1996).

6. 1997-2000: le Conseil d'administration examine le statut des conventions nos 52 et 132

En 1997, le Groupe de travail Cartier a considéré qu'étant donné que la convention n° 52 restait en vigueur dans de nombreux pays et que d'autres informations étaient nécessaires sur le statut de la convention n° 132, il serait prématuré de la mettre à l'écart. Sur cette base, le Conseil d'administration a invité les États parties à la convention n° 52 à envisager de ratifier la convention n° 132 et à indiquer tout obstacle retardant la ratification.

En ce qui concerne la convention n° 132, le Groupe de travail Cartier a noté qu'elle avait été classée parmi les instruments à promouvoir en priorité en 1979. Même si la législation de plus de 60 pays respectait déjà les normes minimales en matière de congés payés, la convention n° 132 comptait toujours peu de ratifications. Sur cette base, le Conseil d'administration a invité les États Membres à ratifier la convention n° 132 et à informer le Bureau des obstacles et difficultés rencontrés, le cas échéant, qui pourraient entraver ou retarder la ratification de la convention n° 132 ou qui pourraient indiquer la nécessité d'une révision totale ou partielle. Il a décidé de réexaminer le statut de la convention en temps opportun.

Le Groupe de travail Cartier a réexaminé la convention n° 132 en mars 1998, puis en mars et novembre 2000. Une brève étude a été menée en 2000: près de la moitié des pays examinés faisait face à peu d'obstacles, voire aucun, à la ratification, mais l'autre moitié faisait état d'obstacles qui concernaient presque tous les aspects de la convention. L'étude a conclu que d'autres recherches et analyses seraient nécessaires afin de déterminer la nature et l'ampleur de ces nouvelles formes de travail flexibles, ainsi que leur impact potentiel sur la pertinence de la convention n° 132. Le Groupe de travail Cartier a recommandé de maintenir en l'état le statut de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, en précisant que toute évolution

ultérieure serait prise en considération le moment venu. Cette recommandation a été approuvée par le Conseil d'administration.

Voir: [GB.268/LILS/WP/PRS/1](#), paragr. 20, VII.6-7 (document d'information préparé par le Bureau, mars 1997); [GB.268/LILS/5\(Rev.1\)](#), paragr. 75-76 (discussion du Groupe de travail, mars 1997) [GB.268/8/2](#), paragr. 24 (décision de la Commission LILS, mars 1997); [GB.279/LILS/WP/PRS/1/2](#) (document d'information préparé par le Bureau, novembre 2000); [GB.279/11/2](#), paragr. 13 et 50 de l'Appendice I (décision de la Commission LILS, novembre 2000).

7. 2000: le Conseil d'administration examine le statut des recommandations n^{os} 47, 93 et 98.

Le Groupe de travail Cartier a noté qu'en 1974, le Groupe de travail Ventejol a considéré que les recommandations n^{os} 47 et 93 avaient été effectivement remplacées par la convention n^o 132, qui s'appliquait à tous les travailleurs salariés à l'exception des gens de mer, et les avait classées dans la catégorie des «autres instruments». Bien que le Groupe de travail Cartier ait estimé que ces recommandations étaient obsolètes et qu'il convenait de les retirer, il a conclu que leur lien avec les conventions n^{os} 52 et 101 justifiait de différer leur retrait. Sur cette base, tout en reconnaissant que les recommandations n^{os} 47 et 93 étaient obsolètes, le Conseil d'administration a reporté leur retrait dans l'attente d'un nouvel examen.

En 1974, la recommandation n^o 98 a été considérée comme remplacée par la convention n^o 132, qui prévoit un congé payé de trois semaines au minimum, contre les deux semaines prévues par la recommandation. Le Groupe de travail Cartier a reconnu que, si certaines dispositions - telles que le droit à un congé minimum - avaient été dépassées par la convention n^o 132, d'autres restaient pertinentes, notamment le paragraphe 7(3), qui fournit des orientations sur les interruptions de travail qui ne devraient pas affecter le droit à un congé payé. Sur cette base, le Conseil d'administration a maintenu le statu quo à l'égard de la recommandation n^o 98 et a décidé que son statut serait réévalué en temps opportun.

Voir: [GB.279/LILS/WP/PRS/4](#), pp 7 à 9 (document d'information préparé par le Bureau, novembre 2000); [GB.279/LILS/3\(Rev.1\)](#), paragr. 63-64 (discussion du Groupe de travail, novembre 2000); [GB.279/11/2](#), paragr. 63-64 (décision de la Commission LILS, novembre 2000).

8. 2016: le Groupe de travail tripartite du MEN examine la suite à donner aux conventions n^{os} 52 et 101

Le Groupe de travail tripartite du MEN a examiné les conventions n^{os} 52 et 101 dans le cadre de son examen en 2016 de la suite à donner aux instruments dépassés. À la lumière de ses recommandations, le Conseil d'administration a demandé que:

- (a) le Bureau entame, dans les douze prochains mois, le suivi à l'égard des États Membres actuellement liés par ces conventions, en encourageant ceux-ci à ratifier la convention (n^o 132) sur les congés payés (révisée), 1970, qui est l'instrument le plus à jour dans ce

domaine, ce qui entraînerait la dénonciation automatique des conventions n^{os} 52 et 101 après acceptation des obligations relatives aux secteurs concernés⁵;

- (b) en veillant à ce que la prochaine étude d'ensemble et la réunion d'experts sur le temps de travail tiennent compte des informations obtenues dans le cadre du suivi; sur la base du rapport du Bureau rendant compte des informations obtenues dans le cadre du suivi, le Groupe de travail tripartite du MEN examine les conventions n^{os} 52 et 101, ainsi que les recommandations n^o 47 et n^o 93 qui s'y rapportent, lors de son examen ultérieur d'autres instruments concernant le temps de travail et décide à ce moment-là s'il convient ou non de recommander l'abrogation ou le retrait de ces conventions, le cas échéant.

Voir: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Annexe I, paragr. 12.

Analyse de la convention n^o 132 et de la recommandation n^o 98

ANALYSE DES DISPOSITIONS DE FOND DE LA CONVENTION N ^o 132 ET DE LA RECOMMANDATION N ^o 98	
Champ d'application	
Articles 2 et 15 de la C132 Paragr. 3 de la R98	• <i>Objectif</i>: définir le champ d'application. ○ C132: s'applique à toutes les personnes employées, à l'exception des gens de mer. Exclusion possible de catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif (à préciser dans le premier rapport soumis au titre de l'article 22 de la Constitution). Acceptation souple des obligations découlant de la convention, permettant aux Membres de l'appliquer séparément aux secteurs non agricole et agricole et d'étendre ultérieurement son champ d'application. ○ R98: s'applique à toutes les personnes employées, à l'exception des gens de mer, des travailleurs agricoles et des entreprises ou établissements dans lesquels seuls les membres de la famille sont occupés. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: d'autres instruments généraux ou spécifique à un secteur portent sur le congé annuel: ○ C172 et R179 sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants; ○ C189 et R201 sur les travailleurs domestiques; ○ C149 et R157 sur le personnel infirmier; ○ MLC, 2006. • <i>Pertinence actuelle</i>: dans beaucoup de pays, les dispositions relatives au congé annuel s'appliquent aux travailleurs et aux employeurs qui sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail, dans les secteurs privé et/ou public. Dans nombre de législation nationale, les fonctionnaires ou les salariés du secteur public, et le personnel militaire et de police font partie des catégories qui font le plus fréquemment l'objet de dispositions spéciales⁶.
Méthodes d'application	

⁵ En conséquence, des lettres personnalisées ont été envoyées à 51 États Membres en 2017-2018.

⁶ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 280 et 281.

Article 1 de la C132 Paragr. 1 et 2 de la R98	• <i>Objectif:</i> ○ C132: pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale. ○ R98: permet la mise en application des dispositions par l'action des pouvoirs publics ou par l'initiative privée, soit par voie législative, soit par les soins d'organismes officiels de fixation des salaires, soit par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> dispositions similaires dans d'autres instruments relatifs au temps de travail, comme la C171 et R178. • <i>Pertinence actuelle:</i> conforme à la pratique actuelle. Dans la plupart des pays ayant présenté un rapport, des dispositions relatives aux congés annuels payés sont contenues dans la législation générale (par exemple, codes du travail, décisions ou règlements ministériels) et les conventions collectives, qui prévoient souvent de meilleures conditions que la législation nationale, ou réglementent certains aspects précis du congé annuel payé⁷.
Durée minimum du congé	
Article 3 de la C132 Paragr. 4(1) et (2) et 6 de la R98	• <i>Objectif:</i> ○ C132: prévoit le droit à un congé annuel payé d'une durée minimum de trois semaines de travail pour une année de service. La durée est à déterminer dans une déclaration. ○ R98: recommande un congé annuel payé dont la durée est proportionnelle à la durée du travail accompli au cours de l'année considérée et doit être au moins égale à deux semaines de travail pour douze mois de service; recommande des mécanismes nationaux en matière d'éligibilité et de calcul de la durée. Encourage à augmenter la durée du congé annuel payé selon l'ancienneté du service ou d'autres facteurs (âge ou rôle). • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> aucun autre instrument de l'OIT portant sur le congé annuel payé ne prévoit un champ d'application aussi large que celui de la C132 et la R98. • <i>Pertinence actuelle:</i> la majorité des pays ayant présenté un rapport prévoient le droit à une période minimum de congé annuel payé dans leur législation, garantissant souvent soit la durée minimum de base du congé annuel exigée par la convention, soit un congé annuel plus long; dans certains cas, des conventions collectives prévoient une durée plus longue du congé annuel. Certains pays n'ayant pas ratifié la convention garantissent un congé annuel minimum inférieur à la période minimum fixée par la C132⁸.

⁷ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 284 et 285.

⁸ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 306 à 308.

Article 4 de la C132 Paragr. 4(3) de la R98	• <i>Objectif:</i> ○ C132: prévoit le droit à un congé proportionnel lorsque la période de service est d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé annuel payé. ○ R98: indique que si l'emploi prend fin avant qu'un travailleur n'ait accompli la période de service nécessaire pour bénéficier du droit à la totalité du congé annuel, celui-ci devrait tout de même avoir droit soit à un congé payé proportionnel à la période de travail accomplie, soit à une indemnité compensatrice, soit à un crédit de congé équivalent, selon la méthode jugée la plus adéquate. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> aucun autre instrument de l'OIT portant sur le congé annuel payé ne prévoit un champ d'application aussi large que celui de la C132 et la R98. • <i>Pertinence actuelle:</i> cette disposition couvre les situations dans lesquelles les travailleurs qui, en raison de la nature saisonnière ou occasionnelle de leur travail, ne sont pas employés pendant une durée correspondant à la période de service minimum ouvrant droit au congé annuel. Dans certains pays, la législation contient des dispositions explicites exigeant qu'un congé proportionnel soit octroyé à ces travailleurs⁹.
Paragr. 10 de la R98	• <i>Objectif:</i> ○ R98: les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans devraient bénéficier d'une période de congé annuel payé plus longue que la norme minimale prévue. ○ C132: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> le paragr. 13(d) de la R146 sur l'âge minimum, donnant effet à l'article 7(3) de la C138, recommande l'octroi d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines et, dans tous les cas, d'une durée au moins aussi longue que celle du congé accordé aux adultes. • <i>Pertinence actuelle:</i> cette disposition couvre les vulnérabilités et les besoins de développement particuliers des jeunes travailleurs.
Période de service minimum ouvrant droit au congé	
Article 5(1)(2)(3) de la C132 Paragr. 4(1) de la R98	• <i>Objectif:</i> ○ C132: une période de service minimum - d'une durée maximale de six mois - pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié. ○ R98: n'exige pas de période de service minimale, mais prévoit que la durée du congé annuel payé devrait être proportionnelle à la durée du travail accompli. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> aucun autre instrument de l'OIT portant sur le congé annuel payé ne prévoit un champ d'application aussi large que celui de la C132 et la R98. • <i>Pertinence actuelle:</i> offre la souplesse permettant de s'adapter à différentes pratiques en matière d'emploi, y compris les contrats à court terme. La législation de la plupart des pays ayant présenté un rapport prévoit une période de service minimum pour ouvrir droit au congé annuel payé. Dans nombre d'entre eux, elle est supérieure à 6

⁹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 301 et 302.

	mois, mais inférieure à un an. Dans quelques pays seulement, aucune période de service n'est exigée pour ouvrir droit au congé annuel payé ¹⁰ .
Article 5(4) de la C132 Paragr. 7-8 de la R98	• <i>Objectif:</i> ○ C132: dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service. ○ R98: les interruptions de travail pendant lesquelles le travailleur reçoit un salaire, ainsi que les interruptions de travail qui n'entraînent pas la cessation des relations de travail ou du contrat, ne devraient pas affecter son droit au congé annuel payé. Cela comprend la maladie, l'accident et les périodes de repos prénatal et postnatal, les absences dues à des événements de famille, l'exercice des droits et devoirs civiques, l'accomplissement des obligations résultant de fonctions syndicales, les changements dans la direction de l'entreprise, ou le chômage involontaire. Le droit au congé annuel payé et la durée de ce congé ne devraient pas être affectés par les interruptions occasionnées par la grossesse et l'accouchement, à condition que la travailleuse intéressée reprenne son emploi et que son absence ne dépasse pas une limite déterminée. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle:</i> la période de service étant la base de calcul de la durée du congé, il faut que la législation précise clairement quelles sont les interruptions du travail, telles que maladie, accident ou maternité, qui sont assimilées à du temps de travail effectif, aux fins de l'ouverture du droit à un congé. Si dans bien des pays, la législation prévoit expressément que les absences dues à une maladie, à un accident et/ou à un congé de maternité doivent être comptées dans la période de service, dans d'autres, la législation ne semble pas contenir de dispositions exigeant clairement de considérer ces périodes comme des périodes de travail effectif lors du calcul du congé annuel¹¹.
Jours comptés et non comptés dans le congé annuel	
Article 6 de la C132 Paragr. 5 de la R98	• <i>Objectif:</i> ○ C132: les jours fériés officiels et coutumiers ne doivent pas être comptés dans le congé annuel minimum; laisse à l'autorité compétente dans chaque pays le soin de déterminer les conditions dans lesquelles appliquer la même règle aux autres interruptions de travail résultant de maladies ou d'accidents. ○ R98: l'organisme approprié dans chaque pays devrait déterminer les jours, tels que les jours fériés officiels ou coutumiers, les jours de repos hebdomadaire, les jours d'absence due aux accidents du travail ou à la maladie, ainsi que les périodes de repos prénatal et postnatal, qui ne doivent pas être comptés comme jours de congés payés. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle:</i> la CEACR a rappelé que, tout en admettant la flexibilité utile à la détermination des conditions de mise en œuvre de l'article 6(2) (par exemple par l'exigence d'un certificat médical), elle ne considère pas que l'autorité publique est pour autant autorisée à écarter son application dans certaines circonstances. Elle a également fait observer que l'interdiction de compter certains jours de congé dans la

¹⁰ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 290 à 293.

¹¹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 295 à 298.

	période de congé annuel payé ne s'applique qu'au congé minimum prescrit par la convention ¹² .
Rémunération du congé	
Article 7 de la C132 Paragr. 11 de la R98	• <i>Objectif:</i> ○ C132: garantir que toute personne prenant le congé recevra au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé, que la personne concernée soit ou non en congé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié. Les montants dus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord. ○ R98: garantir que toute personne prenant un congé annuel payé recevra soit la rémunération déterminée par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation nationale, soit sa rémunération normale y compris l'équivalent en espèces de la rémunération éventuelle en nature. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle:</i> la législation d'une majorité de pays reconnaît que toute personne prenant un congé doit recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne. La rémunération du congé annuel est souvent calculée en tant que moyenne des revenus du travailleur sur une période donnée, qui varie d'un pays à l'autre de 3 mois à 1 an¹³.
Fractionnement et ajournement du congé	
Article 8 de la C132	• <i>Objectif:</i> ○ C132: permet le fractionnement du congé annuel en plusieurs parties, dont l'une comprend au moins deux semaines ininterrompues, sauf accord contraire conclu avec le travailleur. ○ R98: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle:</i> cette disposition permet de veiller à ce que les travailleurs bénéficient dans la pratique d'une période de temps libre appropriée pour garantir leur repos physique et mental après de longues périodes de travail¹⁴. La législation de la plupart des pays autorise le fractionnement du congé avec le consentement du travailleur, en exigeant un congé ininterrompu d'au moins deux semaines ou 14 jours civils. Toutefois, la CEACR note que plusieurs pays établissent une période plus courte de congé ininterrompu, par exemple de 6 jours ou d'une semaine¹⁵.
Article 9 de la C132	• <i>Objectif:</i> ○ C132: fixe les délais dans lesquels le congé devra être pris, une partie devant être prise dans un délai d'une année au plus, et le reste dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé, les prorogations étant possibles sous certaines conditions. Possibilité d'ajournement, avec l'accord du travailleur dans une limite déterminée. Le

¹² [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 312.

¹³ [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 331.

¹⁴ [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 347.

¹⁵ [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 348 à 349.

	minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un tel ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou par voie de négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique et aux circonstances nationales. ○ R98: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: cette disposition permet de veiller à ce que les travailleurs bénéficient dans la pratique d'une période de temps libre appropriée pour garantir leur repos physique et mental après de longues périodes de travail. Dans une majorité de pays, la législation nationale prévoit la possibilité d'ajourner le congé annuel pour une période précise. La durée de validité de la période de report varie d'un pays à l'autre et peut être d'une année, voire moins, jusqu'à 2 ans¹⁶.
Période à laquelle le congé annuel sera pris	
Article 10 de la C132 Paragr. 9 de la R98	• <i>Objectif</i>: ○ C132: l'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée autrement (par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale). Pour fixer l'époque à laquelle le congé sera pris, il sera tenu compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée. ○ R98: des consultations devraient avoir lieu entre employeurs et travailleurs au sujet de la période à laquelle le congé annuel payé doit être pris. Pour la détermination de cette période, les désirs personnels du travailleur devraient être pris en considération dans la mesure du possible. Le travailleur devrait être informé de la date à laquelle commencera son congé annuel payé suffisamment à l'avance afin qu'il puisse utiliser ce congé d'une manière appropriée. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: ces dispositions restent pertinentes, car des consultations sont exigées pour déterminer le moment où le congé sera pris, garantissant un équilibre entre les besoins et les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs.
Droits au congé annuel en cas de cessation de la relation de travail	
Article 11 de la C132 Paragr. 4(3) de la R98	• <i>Objectif</i>: ○ C132: toute personne employée ayant accompli la période minimum de service doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent. ○ R98: indique que, lorsque l'emploi prend fin avant l'expiration de la période de service nécessaire pour avoir droit à un congé annuel payé, le travailleur devrait avoir droit soit à un congé payé proportionnel à la période de travail accomplie, soit à une indemnité compensatrice, soit à un crédit de congé équivalent, selon la méthode jugée la plus adéquate.

¹⁶ [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 347 à 355.

	• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: dans beaucoup de pays, la législation contient des dispositions réglementant cet aspect du congé annuel payé, et l'indemnité compensatoire est la méthode la plus communément adoptée. Dans certains pays, en cas de cessation de la relation de travail, la législation offre les deux possibilités aux travailleurs qui peuvent soit bénéficier de leur congé payé, soit être indemnisés, et dans quelques cas, la législation nationale prévoit que les salariés se verront accorder soit un congé payé proportionnel à leur période de service, soit un crédit de congé¹⁷.
Interdiction de renonciation au congé annuel payé	
Article 12 de la C132	• <i>Objectif</i>: ○ C132: interdit tout accord par lequel un travailleur accepterait d'abandonner son droit au congé payé annuel. ○ R.98: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: cette disposition entend veiller à ce que les travailleurs bénéficient, dans la pratique, du droit acquis au congé. Dans de nombreux pays, la législation contient des dispositions interdisant tout accord d'abandon ou de substitution du droit au congé et certains inscrivent le droit au congé dans leur Constitution. Dans quelques pays, la législation nationale permet de renoncer entièrement ou partiellement au droit au congé annuel, contre une compensation¹⁸.
Application	
Article 14 de la C132 Paragr. 12 de la R98	• <i>Objectif</i>: ○ C132: des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés. ○ R98: suggère que c'est par les conventions collectives, les sentences arbitrales ou la législation nationale que devrait être déterminé le système des registres de congé à tenir, permettant l'exacte application des dispositions contractuelles, législatives ou autres concernant les congés annuels payés. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: la C81 sur l'inspection du travail établit un cadre d'inspection du travail qui favorisera l'application de la C132. • <i>Pertinence actuelle</i>: ces dispositions restent pertinentes, car elles garantissent une application et le respect de la conformité effectives. Les mesures visant à assurer le respect des lois et règlements nationaux sur le temps de travail sont étroitement liées au contrôle de la sécurité et de la santé des travailleurs et au paiement de la rémunération¹⁹.
Consultations	
Paragr. 13 et 14 de la R98	• <i>Objectif</i>: ○ R98: recommande que les consultations préalables à l'élaboration de la législation régissant les congés annuels payés devraient avoir lieu entre les

¹⁷ [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 361 à 365.

¹⁸ [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 366 à 373.

¹⁹ [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 802.

	organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et les autorités compétentes, et encourage la pleine participation, sur un pied d'égalité, des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus décisionnel relatif au congé ou à la mise en œuvre de la réglementation. ○ C132: aucune disposition similaire concernant les consultations avec des organisations sur les cadres réglementaires. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucun autre instrument de l'OIT portant sur le congé annuel payé ne contient des dispositions similaires. • <i>Pertinence actuelle</i>: ces dispositions restent pertinentes car elles recommandent des consultations entre les employeurs, les travailleurs et les autorités compétentes préalablement à l'établissement de la réglementation sur les congés, et encouragent la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à sa mise en œuvre.
Autres dispositions	
Article 13 de la C132	• <i>Objectif</i>: ○ C132: l'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays peut adopter des règles particulières visant les cas où une personne employée exerce durant son congé une activité rémunérée incompatible avec l'objet de ce congé. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucun autre instrument de l'OIT portant sur le congé annuel payé ne contient des dispositions similaires. • <i>Pertinence actuelle</i>: l'objectif du congé annuel payé étant d'assurer le repos et les loisirs des travailleurs, l'interdiction d'exercer une activité rémunérée pendant cette période reste pertinente. Cette interdiction étant étroitement liée à l'obligation de percevoir une rémunération normale ou moyenne pendant le congé annuel, exercer des activités pourrait ne pas être conforme à l'objectif principal de la convention.

Les instruments en 2026

A Contexte général

Le congé annuel payé permet aux travailleurs de prendre des congés tout en conservant leur revenu et leurs protections sociales. Il joue un rôle très important dans la réglementation du temps de travail, en ce qu'il contribue au bien-être des travailleurs et à la productivité des entreprises. Le congé annuel payé protège la santé et le bien-être des travailleurs, la qualité du temps passé en famille et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en réduisant l'absentéisme et en améliorant la productivité²⁰.

Au niveau mondial, le droit au congé annuel payé est largement reconnu et la plupart des pays l'ont inscrit dans leur législation²¹. La durée obligatoire du congé annuel payé a augmenté au cours des récentes décennies dans presque toutes les régions et, dans bien des cas, elle est supérieure à la norme minimum établie non seulement dans la convention n° 52, mais aussi dans la convention n° 132²². Dans l'Union européenne, les États membres ont adopté, via la

²⁰ BIT, *Paid annual leave*, Programme des conditions de travail et d'emploi, fiche d'information n° WT-6, Bureau international du Travail, Genève, juillet 2004. [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 274

²¹ [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 306.

²² [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 277.

Directive de 1993 sur le temps de travail, une norme minimale de quatre semaines de congés annuels payés applicable dans toute l'Europe. Dans beaucoup de pays, la durée du congé augmente en fonction de la durée de service dans l'entreprise. En outre, certains pays, comme la France et la Suède, autorisent l'accès au congé payé avant les six mois maximum prescrits par les instruments de l'OIT²³.

Si ce sont généralement les employeurs qui décident de la période à laquelle le congé sera pris, certains pays exigent des consultations intensives, voire une négociation, avec les salariés ou leurs représentants. Dans d'autres, les employeurs ne peuvent refuser les demandes de congés que si le fonctionnement normal de l'entreprise en serait perturbé²⁴.

B Situation au regard des normes internationales du travail

(1) Informations relatives à la ratification des conventions n° 132, 101 et 52

La convention n° 132 est actuellement en vigueur dans 39 pays, la convention n° 52 est en vigueur dans 36 pays et la convention n° 101 dans 34 pays. La convention n° 52, révisée par la convention n° 132, est fermée à de nouvelles ratifications. La convention n° 101 a également été révisée par la convention n° 132, mais elle est restée ouverte à la ratification à titre d'objectif intérimaire pour les pays qui n'étaient pas encore à même d'accepter la convention n° 132 dans le cas de l'agriculture. L'*Espagne* est le seul pays où les conventions n° 101 et n° 132 sont en vigueur, car elle n'a pas accepté les obligations de la convention n° 132 concernant les travailleurs salariés dans l'agriculture.

Dans l'Étude d'ensemble de 2018 sur le temps de travail, certains gouvernements ont exprimé leur intention d'envisager de ratifier la convention n° 132, notamment le *Maroc* et l'*Ouzbékistan*²⁵. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* a indiqué que sa législation nationale s'aligne largement sur les dispositions de la convention, bien qu'il n'ait pas fait part de son intention de ratifier la convention. Le gouvernement du *Danemark* a indiqué qu'une révision de la législation nationale était en cours, mais qu'il était trop tôt pour évaluer la faisabilité de la ratification de la convention n° 132²⁶.

Convention	Ratifications effectives:	Autres informations
Convention n° 52	36 ratifications effectives (18 dénonciations)	<u>Dernière ratification</u>: Tadjikistan (1993).

²³ BIT, [Paid annual leave](#).

²⁴ BIT, [Paid annual leave](#).

²⁵ L'*Ouzbékistan* a ensuite ratifié la convention en 2025.

²⁶ [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 882 et 889.

		• Ratification par région: Europe et Asie centrale: 20 ratifications;²⁷ Afrique: 18 ratifications;²⁸ Amériques: 10 ratifications;²⁹ Asie et le Pacifique: 2 ratifications;³⁰ États arabes: 4 ratifications.³¹ • En outre, il y a trois déclarations d'application à des territoires non-métropolitains: <i>Îles Féroé, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française.</i>
Convention n° 101	34 ratifications effectives (12 dénonciations)	• Dernière ratification: Belize (1983) • Ratification par région: Europe et Asie centrale: 13 ratifications;³² Afrique: 16 ratifications;³³ Amériques: 15 ratifications;³⁴ Asie et le Pacifique: 1 ratification;³⁵ États arabes: 1 ratification³⁶. • En outre, il y a neuf déclarations d'application à des territoires non-métropolitains: <i>Île de Man, Aruba, Anguilla, Sint Maarten, Curaçao, Partie caribéenne des Pays-Bas, Région administrative spéciale de Hong-kong, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française.</i>
Convention n° 132	39 ratifications effectives	• Dernière ratification: Ouzbékistan (2025) • Ratification par région: Europe et Asie centrale: 28 ratifications;³⁷ Afrique: 7 ratifications;³⁸ Amériques: 2 ratifications;³⁹ Asie et le Pacifique: 0 ratification; États arabes: 2 ratifications.⁴⁰ • Aucune déclaration d'application à des territoires non-métropolitains.

(2) Informations concernant l'application des conventions n°s 132 et 52

²⁷ Albanie, Azerbaïdjan (dénonciation automatique en 2017), Bélarus (dénonciation automatique en 2021), Bulgarie, Tchèque (dénonciation automatique en 1997), Danemark, Finlande (dénonciation automatique en 1991), France, Géorgie, Grèce, Hongrie (dénonciation automatique en 1999), Israël, Italie (dénonciation automatique en 1982), Kirghizistan, Fédération de Russie (dénonciation automatique en 2011), Slovaquie, Espagne (dénonciation automatique en 1973), Tadjikistan, , Ukraine (dénonciation automatique en 2002), Ouzbékistan (dénonciation automatique en 2025).

²⁸ Burkina Faso (dénonciation automatique en 1975), Burundi, Cameroun (dénonciation automatique en 1974), République centrafricaine, Tchad (dénonciation automatique en 2001), Comores, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egypte, Gabon, Guinée (dénonciation automatique en 1978), Libye, Madagascar (dénonciation automatique en 1973), Mali, Mauritanie, Maroc, Sénégal, Tunisie.

²⁹ Argentine, Brésil (dénonciation automatique en 1999), Colombie, Cuba, République dominicaine, Mexique, Panama, Paraguay, Pérou, Uruguay (dénonciation automatique en 1978).

³⁰ Myanmar, Nouvelle-Zélande.

³¹ Iraq (dénonciation automatique en 1975), Koweït, Liban, République arabe syrienne.

³² Autriche, Belgique (dénonciation automatique en 2004), France, Allemagne (dénonciation automatique en 1976), Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (dénonciation en 1994), Hongrie (dénonciation automatique en 1999), Italie (dénonciation automatique en 1982), Pays-Bas, Norvège (dénonciation automatique en 1974), Pologne, Espagne, Suède (dénonciation automatique en 1979), Israël.

³³ Algérie, Burkina Faso (dénonciation automatique en 1999), Burundi, Cameroun (dénonciation automatique en 1974), République centrafricaine, Comores, Djibouti, Egypte, Eswatini, Gabon, Madagascar (dénonciation automatique en 1973), Mauritanie, Maroc, Sénégal, Sierra Leone, République-Unie de Tanzanie - Tanganyika.

³⁴ Antigua-et-Barbuda, Barbade, Belize, Brésil (dénonciation automatique en 1999), Colombie, Costa Rica, Cuba, Équateur, Guatemala, Paraguay, Pérou, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, Suriname, Uruguay (dénonciation automatique en 1978).

³⁵ Nouvelle-Zélande.

³⁶ République arabe syrienne.

³⁷ Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Tchèque, Finlande, Allemagne, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Monténégro, Macédoine du Nord, Norvège, Portugal, République de Moldova, Fédération de Russie, Serbie, Slovaquie, Espagne, Suède, Suisse, Ukraine et Ouzbékistan.

³⁸ Burkina Faso, Cameroun, Guinée, Kenya, Madagascar, Rwanda, Tchad.

³⁹ Brésil, Uruguay.

⁴⁰ Iraq, Yémen.

La commission d'experts continue de contrôler l'application des conventions n^{os} 52, 101 et 132. Il y a actuellement 18 commentaires en cours concernant la convention n^o 52, 19 commentaires en cours concernant la convention n^o 101; et 20 concernant la convention n^o 132.

Dans les commentaires qu'elle a récemment formulés au titre de l'application de la convention n^o 52 et/ou de la convention n^o 101, la commission a pris note de l'exclusion des travailleurs à domicile des dispositions relatives aux congés annuels payés⁴¹ et l'application des dispositions de ces conventions à certaines catégories de travailleurs,⁴² y compris les travailleurs de la fonction publique⁴³. Elle a recensé des lacunes dans la législation nationale, notamment l'absence de l'interdiction de renoncer au congé⁴⁴, de dispositions relatives à l'augmentation progressive de la durée du congé,⁴⁵ paiement des congés dus au moment de la cessation de la relation de travail⁴⁶, et de l'exigence faite à l'employeur de tenir un registre⁴⁷. La commission a demandé de prendre des mesures pour exclure les interruptions de travail dues à la maladie et les jours non travaillés du décompte des jours de congé annuel payé⁴⁸, pour que les travailleurs âgés de plus de 15 ans bénéficient d'au moins douze jours consécutifs de congés payés annuels⁴⁹, accorder des congés proportionnels aux travailleurs qui n'ont pas accompli la période de service minimum ouvrant droit au congé⁵⁰, et veiller à ce que le congé annuel payé minimum ne soit pas fractionné ou reporté⁵¹. Elle a pris note des difficultés dans l'application de la législation nationale relative aux congés annuels payés aux travailleurs contractuels⁵², et l'embauche de travailleurs au moyen de contrats à durée déterminée successifs pouvant les empêcher de jouir des congés⁵³. La commission a demandé de déterminer si les sanctions sont proportionnées aux infractions⁵⁴. Elle a demandé des précisions sur les visites d'inspections effectuées par les services d'inspection du travail⁵⁵, sur les infractions constatées et les sanctions infligées⁵⁶, y compris pour les entreprises étrangères qui ne respectent pas les dispositions relatives aux congés⁵⁷. Elle a également noté que la législation nationale des États Membres

⁴¹ Paraguay, [observation](#), adoptée en 2023.

⁴² Pologne, [demande directe](#), adoptée en 2023.

⁴³ Slovaquie, [demande directe](#), adoptée en 2024.

⁴⁴ Libye, [demande directe](#), adoptée en 2024; Liban, [demande directe](#), adoptée en 2024; Cuba, [demande directe](#), adoptée en 2023; Nouvelle-Calédonie, [observation](#), adoptée en 2023; Pérou, [observation](#), adoptée en 2023; Colombie, [observation](#), adoptée en 2022; Nouvelle-Zélande, [demande directe](#), adoptée en 2022. République-Unie de Tanzanie – Tanganyika, [demande directe](#), adoptée en 2021.

⁴⁵ Djibouti, [demande directe](#), adoptée en 2025 (répétition); République dominicaine, [demande directe](#), adoptée en 2023; Myanmar, [observation](#), adoptée en 2022.

⁴⁶ Saint-Vincent-et-les Grenadines, [demande directe](#), adoptée en 2023.

⁴⁷ Djibouti, [demande directe](#), adoptée en 2023.

⁴⁸ Libye, [demande directe](#), adoptée en 2024; Paraguay, [observation](#), adoptée en 2023; Nouvelle-Calédonie, [observation](#), adoptée en 2023; Myanmar, [observation](#), adoptée en 2022; Mali, [demande directe](#), adoptée en 2021.

⁴⁹ Myanmar, [observation](#), adoptée en 2022..

⁵⁰ Eswatini, [demande directe](#), adoptée en 2023.

⁵¹ Saint-Vincent-et-les Grenadines, [demande directe](#), adoptée en 2023; Myanmar, [observation](#), adoptée en 2022; Equateur, [demande directe](#), adoptée en 2022.

⁵² Comores, [demande directe](#), adoptée en 2025 .

⁵³ Colombie, [observation](#), adoptée en 2022.

⁵⁴ Egypte, [demande directe](#), adoptée en 2023.

⁵⁵ Comores, [demande directe](#), adoptée en 2025.

⁵⁶ République centrafricaine, [demande directe](#), adoptée en 2023.

⁵⁷ Tadjikistan, [demande directe](#), adoptée en 2021.

liés par la convention n° 101 est conforme à la convention n° 132, et a prié instamment les gouvernements d'envisager de ratifier cette convention⁵⁸.

Dans le cadre de son contrôle de l'application de la convention n° 132, la commission a demandé de fournir des informations sur les consultations menées concernant l'exclusion de travailleurs du congé annuel payé⁵⁹. Elle a pris note de l'exclusion des travailleurs domestiques⁶⁰, de l'application de la convention aux travailleurs de la fonction publique⁶¹, des périodes de service minimum ouvrant droit au congé allant au-delà des six mois maximum prévus par la convention⁶², et de l'exclusion des calculs du droit au congé payé des périodes d'absence du travail justifiée due à une maladie ou à un accident⁶³. Des préoccupations ont également été soulevées concernant l'absence de droit à un congé proportionnel à la période de service inférieure à une année⁶⁴, l'absence de versement de la rémunération afférente au congé avant le congé annuel⁶⁵, le non-respect de l'interdiction de la renonciation au congé⁶⁶, ainsi que l'absence de garanties que l'une des fractions de congé annuel corresponde au moins à deux semaines de travail ininterrompues⁶⁷. La commission a demandé des précisions sur la manière dont les travailleurs perçoivent les montant dus au titre de la rémunération du congé avant le congé⁶⁸, et d'indiquer les mesures prises pour que, dans les cas de cessation d'emploi, le salarié puisse bénéficier d'un congé payé proportionnel à la durée du service pour lequel il n'a pas bénéficié d'un tel congé, d'une compensation de remplacement ou d'un crédit de congé équivalent⁶⁹. Les partenaires sociaux ont fait part de leurs préoccupations concernant l'application de ces dispositions dans la pratique, notamment celles relatives à la durée minimale du congé et au congé payé des travailleurs temporaires⁷⁰, ainsi que concernant l'insuffisance des inspections et l'absence d'effet dissuasif des amendes infligées⁷¹.

Principaux éléments d'appréciation à retenir

Dans le cadre de l'examen de la convention n° 132 et de la recommandation n° 98 en vue d'en déterminer le statut, les éléments suivants sont particulièrement pertinents:

⁵⁸ *Djibouti*, [demande directe](#), adoptée en 2025; *Sainte-Lucie*, [demande directe](#), adoptée en 2025 (répétition).

⁵⁹ *Belarus*, [demande directe](#), adoptée en 2025.

⁶⁰ *Yémen*, [demande directe](#), adoptée en 2019.

⁶¹ *Iraq*, [demande directe](#), adoptée en 2025; *Guinée*, [demande directe](#), adoptée en 2025.

⁶² *Tchad*, [observation](#), adoptée en 2024; *Rwanda*, [demande directe](#), adoptée en 2024; *Fédération de Russie*, [observation](#), adoptée en 2024; *Cameroun*, [demande directe](#), adoptée en 2022.

⁶³ *Hongrie*, [demande directe](#), adoptée en 2025; *Belarus*, [demande directe](#), adoptée en 2025 (répétition); *Tchad*, [observation](#), adoptée en 2024.

⁶⁴ *République de Moldavie*, [demande directe](#), adoptée en 2021.

⁶⁵ *Belgique*, [demande directe](#), adoptée en 2025; *Macédoine du Nord*, [demande directe](#), adoptée en 2023; *Yemen*, [demande directe](#), adoptée en 2019.

⁶⁶ *Iraq*, [demande directe](#), adoptée en 2025; *Portugal*, [demande directe](#), adoptée en 2023; *Finlande*, [demande directe](#), adoptée en 2022; *Madagascar*, [observation](#), adoptée en 2022.

⁶⁷ *Espagne*, [observation](#), adoptée en 2024.

⁶⁸ *Guinée*, [demande directe](#), adoptée en 2025; *Serbie*, [demande directe](#), adoptée en 2024; *Slovénie*, [demande directe](#), adoptée en 2024.

⁶⁹ *Monténégro*, [demande directe](#), adoptée en 2021.

⁷⁰ *Belgique*, [demande directe](#), adoptée en 2025.

⁷¹ *Hongrie*, [demande directe](#), adoptée en 2025.

- La convention n° 132 s'applique à tous les travailleurs salariés, à l'exception des gens de mer. Elle prévoit une période de congés annuels payés de trois semaines pour une année de service.
- Le Groupe de travail Cartier a fait état de difficultés à susciter la ratification de la convention n° 132, mais a noté que la législation de plus de 60 pays au moment de l'élaboration de l'Étude d'ensemble de 1984 était conforme à la norme prévue par la convention n° 132 en ce qui concerne la durée minimale du congé payé.
- Le Groupe de travail Cartier a considéré que si certaines des dispositions contenues dans la recommandation n° 98, comme celle relative à la durée minimale du congé, ont été remplacées par les dispositions de la convention n° 132, d'autres contiennent des précisions utiles qui ne figurent pas dans la convention⁷².
- La convention n° 132 est en vigueur dans 39 États Membres. C'est l'une des conventions les plus ratifiées sur le temps de travail et c'est aussi celle la plus récemment ratifiée. Elle n'a été dénoncée par aucun État Membre.
- La commission d'experts continue de contrôler l'application de la convention n° 132. Il y a 20 commentaires en cours concernant cette convention.
- L'Étude d'ensemble de 2018 sur le temps de travail a fait observer que les législations nationales ont tendance à requérir des périodes de service nettement supérieures aux 6 mois proposés par la convention n° 132 pour qu'un travailleur puisse prétendre à un congé payé, ainsi qu'une tendance à exclure des calculs du droit au congé payé les périodes d'absence du travail justifiée due à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité. Elle a fait aussi observer une tendance à reporter et à fractionner les congés annuels au-delà des limites fixées par la convention n° 132, ce qui va à l'encontre de l'objectif des congés annuels, qui est de garantir que les travailleurs bénéficient d'une période de congé suffisante pour se reposer et se remettre de la fatigue⁷³.
- Les conclusions de l'Étude d'ensemble 2018 sur le temps de travail ont fait l'objet de discussions à la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2018. La commission a estimé qu'il est important d'adopter un cadre réglementaire approprié sur le temps de travail pour protéger les travailleurs et assurer aux employeurs des règles du jeu équitables, et a indiqué que l'Étude d'ensemble, ainsi que le rapport et le résultat de la discussion associée, contribueraient aux travaux du Groupe de travail tripartite du MEN sur cette question⁷⁴.

Dans le cadre de l'examen des conventions n° 52 et 101 et des recommandations n° 47 et 93 en vue de déterminer la suite qu'il convient de donner à ces instruments dépassés, les éléments suivants sont particulièrement pertinents:

⁷² Par exemple, le paragraphe 7(3) de la recommandation n° 98 fournit des lignes directrices sur les interruptions de travail qui ne devraient pas affecter son droit au congé annuel payé.

⁷³ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 919

⁷⁴ Voir: BIT: *Commission de l'application des normes de la Conférence*, Résultat de la discussion de l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail, Compte rendu des travaux, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018, p. 36, paragr. 4 et 7

- La convention n° 52 et la recommandation n° 47 adoptent une approche sectorielle pour réglementer le congé annuel dans l'industrie, le commerce et les bureaux, tandis que la convention n° 101 et la recommandation n° 93 se centrent sur l'agriculture. Cette approche n'est peut-être pas conforme aux pratiques législatives récentes⁷⁵ ou à l'approche plus large de la convention n° 132 qui est plus récente.
- Les conventions n°s 52 et 101, ainsi que les recommandations n°s 47 et 93, prévoient des durées minimales de congés annuels payés plus courtes que celles prévues par la convention n° 132. La convention n° 52, et la recommandation n° 47 qui l'accompagne, garantissent un congé annuel payé d'au moins six jours ouvrables aux travailleurs de l'industrie, du commerce et des bureaux; et la convention n° 101 prévoit qu'il appartient à la législation nationale de déterminer la durée des congés des travailleurs agricoles, la recommandation n° 93 suggérant au moins une semaine de congé payé pour une année de service.
- La convention n° 52, ayant été révisée par la convention n° 132, est fermée à de nouvelles ratifications. Bien que la convention n° 101 ait également été révisée par la convention n° 132, elle est restée ouverte à la ratification à titre d'objectif intérimaire pour les pays qui n'étaient pas encore à même d'accepter la convention n° 132 dans le cas de l'agriculture. Ni l'une ni l'autre n'a enregistré de nouvelles ratifications depuis plus de vingt ans et toutes deux ont été dénoncées par plus de 10 États Membres.
- La commission d'experts continue de contrôler l'application des conventions n°s 52 et 101. Il y a 18 commentaires en cours concernant la convention n° 52, et 19 commentaires concernant la convention n° 101.
- En outre, le Groupe de travail tripartite du MEN voudra sans doute examiner si le Cadre convenu pour la formulation de recommandations sur certaines conventions dépassées s'applique dans ces circonstances⁷⁶.

Mesures possibles soumises pour examen concernant les conventions n°s 52, 101 et 132 et les recommandations n°s 47, 93 et 98

Le thème du congé annuel, tel que réglementé par les conventions n°s 52, 101 et 132 et les recommandations n°s 47, 93 et 98, reste tout à fait pertinent pour la réalisation du travail décent à l'échelle mondiale. L'approche normative a toutefois considérablement évolué depuis l'adoption des premiers instruments, ce qui confirme la décision du Conseil d'administration de considérer les conventions n°s 52 et 101 et les recommandations n°s 47 et 93 comme étant dépassées. La convention n° 132 et la recommandation n° 98 sont les seuls instruments internationaux d'application générale sur ce thème.

Suite à l'examen de la convention n° 132 et de la recommandation n° 98, ainsi que de la suite à donner aux conventions n°s 52 et 101 et aux recommandations n°s 47 et 93 qui sont

⁷⁵ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 280-281.

⁷⁶ Cadre convenu pour la formulation de recommandations sur certaines conventions dépassées (GB.356/LILS/2, Appendice II).

dépassées, le Groupe de travail tripartite du MEN modulera les enseignements tirés dans le cadre des activités du Groupe de travail tripartite du MEN propres à cet examen.

Si le Groupe de travail tripartite du MEN décide de recommander l'adoption d'un instrument complet concernant le temps de travail, il voudra sans doute indiquer que cela inclurait les instruments relatifs au congé annuel, et formuler des recommandations appropriées à cet égard. Il pourrait notamment recommander d'envisager l'abrogation ou le retrait des conventions n^{os} 52, 101 et 132 et des recommandations n^{os} 47, 93 et 98 après l'adoption d'un nouvel instrument complet, dans le cas où cet instrument serait adopté, garantissant ainsi une meilleure protection des droits des travailleurs en matière de congé annuel.

Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait également envisager d'examiner ces instruments séparément, comme indiqué ci-dessous.

Sur la base des informations qui précèdent, et afin d'assurer la cohérence avec les précédentes recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le **Bureau recommande d'envisager:**

- la classification de la convention n^o 132 et de la recommandation n^o 98 dans la catégorie des instruments *à jour*⁷⁷, tout en reconnaissant que les conventions n^{os} 52 et 101 et les recommandations n^{os} 47 et 93 sont des instruments *dépassés*;
- le recensement d'aucune *lacune dans la couverture* en ce qui concerne la réglementation internationale relative au congé annuel; et
- les *mesures de suivi concrètes et assorties de délais* de mise en œuvre, composées des mesures non normatives énoncées ci-dessous.

À cet égard, le Bureau a particulièrement tenu compte de l'existence de la convention n^o 132 et de la recommandation n^o 98, qui adoptent une approche complète et à jour de ce thème.

Le Groupe de travail tripartite du MEN prendra des décisions au sujet des trois éléments qui relèvent de son mandat et formulera les recommandations correspondantes au Conseil d'administration concernant les conventions n^{os} 52, 101 et 132 et les recommandations n^{os} 47, 93 et 98.

1. STATUT DES INSTRUMENTS À L'EXAMEN:

Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner si, dans le cadre de leur statut juridique actuel d'instruments actifs, la convention n^o 132 et la recommandation n^o 98 devraient être classées dans la catégorie des instruments *à jour*, ou *appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future*, ou *dépassés*, tout en reconnaissant que les conventions n^{os} 52 et 101 et les recommandations n^{os} 47 et 93 sont des instruments *dépassés*. Lorsqu'il décidera du statut de la convention n^o 132 et de la recommandation n^o 98, le Groupe de travail tripartite du MEN examinera si celles-ci sont conformes à leur finalité.

2. RECENSEMENT DES LACUNES DANS LA COUVERTURE:

⁷⁷ La recommandation n^o 98 étant autonome, le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait envisager d'examiner séparément la classification de la convention n^o 132 et de la recommandation n^o 98.

Lorsqu'il déterminera s'il existe ou non des lacunes dans la couverture concernant le congé annuel, le Groupe de travail tripartite du MEN devrait tenir compte de tous les éléments pertinents, notamment le fait que ce thème est réglementé par la convention n° 132 et la recommandation n° 98.

3. SUITE À DONNER, SELON QU'IL CONVIENT:

Compte tenu de la pratique du Groupe de travail tripartite du MEN et des particularités des instruments à l'examen, le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner les mesures de suivi qu'il convient de prendre:

i. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère que la convention n° 132 et la recommandation n° 98 sont des instruments à jour**, il pourrait constater que la *promotion de la ratification de la convention n° 132 en général et, plus spécifiquement, dans les 53 pays dans lesquels les conventions dépassées n° 52 et/ou 101 sont encore en vigueur* est nécessaire pour éviter toute lacune dans la protection juridique des États Membres, ainsi que pour garantir l'application de la réglementation internationale la plus à jour en matière de congé annuel. En conséquence, le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait souligner que cela passe par la concertation et l'engagement des gouvernements et des partenaires sociaux. Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait recommander que:

- (a) les mandants tripartites collaborent pour prendre des mesures actives en vue de la ratification et l'application effective de la convention n° 132 et de la recommandation n° 98, et garantir leur application aux travailleurs agricoles, par les États Membres dans lesquels les conventions n°s 52 et 101 sont actuellement en vigueur; et
- (b) le Bureau aide les mandants tripartites à prendre des mesures en vue de la ratification et de la mise en œuvre effective de la convention n° 132 et de la recommandation n° 98 par les États Membres dans lesquels les conventions n°s 52 et 101 sont actuellement en vigueur, en mettant en œuvre un plan volontariste adapté aux 17 États Membres concernés.

ii. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère, en revanche, que la convention n° 132 et la recommandation n° 98 ont le statut d'instruments appelant d'autres actions pour assurer leur pertinence continue et future**, il pourrait recommander les mesures nécessaires, notamment les suivantes:

- (a) continuer à fournir aux États Membres une assistance technique et des orientations, comprenant des activités de renforcement des capacités, sur l'application de ces instruments;
- (b) élaborer des lignes directrices internes pour donner des conseils aux États Membres qui envisagent de ratifier et de mettre en œuvre la convention n° 132 et la recommandation n° 98 pour assurer l'application en droit et dans la pratique; et
- (c) mener des recherches pour identifier les principaux défis et opportunités liés à l'application de la convention n° 132 et de la recommandation n° 98,

afin d'évaluer, dans un cadre tripartite, les mesures de suivi qu'il conviendrait de prendre.

iii. Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère que le statut d'instruments dépassés des conventions n^{os} 52 et 101 et des recommandations n^{os} 47 et 93 justifie une décision d'abrogation et/ou de retrait, selon qu'il convient, de ces instruments par la Conférence, il pourrait décider de recommander que le retrait ou l'abrogation soit envisagée:

- (a) conformément au Cadre convenu pour la formulation de recommandations sur certaines conventions dépassées (applicable dans des circonstances limitées), et, en particulier, de recommander un ensemble de mesures de suivi concrètes et assorties de délais de mise en œuvre, y compris une date fixe pour l'examen de son abrogation par la Conférence internationale du Travail et une date pour une évaluation à mi-parcours⁷⁸ ; ou
- (b) dès que possible ou lors d'une session particulière de la Conférence selon ce qu'il décide; ou
- (c) à un stade ultérieur, afin de lui permettre de tenir compte de toute recherche, enquête ou réunion tripartite qu'il jugera nécessaire d'organiser pour examiner les possibilités de ratification de tout nouvel instrument ou des instruments relatifs au congé annuel.

⁷⁸ Cadre convenu pour la formulation de recommandations sur certaines conventions dépassées (GB.356/LILS/2, Appendice II).

Annexe à la note technique 1.2 - Informations comparatives sur les ratifications

Indicateur	Comparaison / explication
Convention n° 52	
Ratifications de la Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936 (<i>instrument dépassé</i>)	36 ratifications effectives (54 ratifications au total, dont 18 dénonciations)
Ratifications de la Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970	39 ratifications effectives
Rapport entre les ratifications de la convention n° 52 et celles de la convention n° 132	36 ratifications effectives: 39 ratifications effectives 54 ratifications au total : 39 ratifications au total
Ratifications en vigueur de la convention n° 132 par des États Membres encore liés par la convention n° 52	Aucune; la ratification de la C132 entraîne la dénonciation automatique de la C52
Ratifications de la convention n° 132 par des États Membres n'ayant pas ratifié la convention n° 52	21
Convention n° 101	
Ratifications de la Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952 (<i>instrument dépassé</i>)	34 ratifications effectives (46 ratifications au total, dont 12 dénonciations)
Rapport entre les ratifications de la convention n° 101 et celles de la convention n° 132	34 ratifications effectives : 39 ratifications effectives 46 ratifications au total : 39 ratifications au total
Ratifications en vigueur de la convention n° 132 par des États Membres encore liés par la convention n° 101	1 ⁷⁹
Ratifications de la convention n° 132 par des États Membres n'ayant pas ratifié la convention n° 101	27
Autres informations sur les ratifications	
Nombre moyen de ratifications de l'ensemble des conventions techniques	36,5 ratifications
Nombre moyen de ratifications des instruments relatifs au temps de travail	32,5 ratifications

⁷⁹ L'Espagne est le seul pays dans lequel les conventions n° 101 et n° 132 sont toutes deux en vigueur, car elle n'a pas accepté les obligations de la convention n° 132 pour les personnes employées dans l'agriculture.