



ÉTUDES ETUDES

La réglementation
des congés payés
dans les six pays
de la Communauté

COMMUNAUTÉ
ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE
EUROPÄISCHE
WIRTSCHAFTSGEMEINSCHAFT
COMUNITÀ
ECONOMICA EUROPEA
EUROPESE
ECONOMISCHE GEMEENSCHAP

série
politique
sociale

2

1962
BRUXELLES

**La réglementation
des congés payés
dans les six pays
de la Communauté**

**L'étude est basée sur les données disponibles vers le milieu
de l'année 1960**

SOMMAIRE

| | | |
|------|---|----|
| I. | CONTENU ET DELIMITATION DE L'ARTICLE 120 | 5 |
| II. | COMPARAISON SUCCINCTE DES REGIMES DE CONGES PAYES EN VIGUEUR DANS LES DIFFERENTS ETATS MEMBRES | 7 |
| | Tableau synoptique de la durée des congés payés | 10 |
| III. | PRINCIPES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN MATIERE DE CONGES | 12 |
| IV. | LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN BELGIQUE | 13 |
| | Historique de la réglementation des congés payés. | 13 |
| | Notion du congé | 14 |
| | Champ d'application | 14 |
| | Durée du congé | 14 |
| | Rémunération du congé | 16 |
| | Période des congés | 17 |
| | Délai d'attente (durée minima de services) | 17 |
| | Règles générales. | 17 |
| | La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives | 17 |
| | Jours fériés | 18 |
| | Annexes 1 (A - B - C - D) | 21 |
| | Annexe 2 | 30 |
| V. | LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN ALLEMAGNE | 35 |
| | Historique de la réglementation des congés payés | 35 |
| | Notion du congé | 36 |
| | Champ d'application | 36 |
| | Durée du congé | 37 |
| | Rémunération du congé | 37 |
| | Période des congés | 38 |
| | Délai d'attente (durée minima de services) | 38 |
| | Règles générales | 38 |
| | La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives | 38 |
| | Jours fériés | 43 |
| | Congés spéciaux | 45 |
| | Le congé pour travaux ménagers | 45 |
| | Annexe | 47 |
| VI. | LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN FRANCE | |
| | Historique de la réglementation des congés payés | 50 |
| | Notion du congé | 50 |
| | Champ d'application | 51 |
| | Durée du congé | 51 |
| | Rémunération du congé | 51 |
| | Période des congés. | 52 |
| | Délai d'attente (durée minima de services) | 52 |
| | Règles générales | 52 |
| | La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives | 53 |
| | Jours fériés | 57 |
| | Annexe | 59 |
| | Vue d'ensemble | 70 |

| | |
|--|------------|
| VII. LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN ITALIE | 71 |
| Historique de la réglementation des congés payés. | 71 |
| Champ d'application | 71 |
| Durée du congé | 71 |
| Rémunération du congé | 72 |
| Période des congés | 72 |
| Règles générales | 72 |
| Jours fériés | 72 |
| Annexe | 74 |
| | |
| VIII. LA RÉGLEMENTATION DES CONGES PAYES AU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG . . | 103 |
| Champ d'application | 103 |
| Durée du congé | 103 |
| Rémunération du congé | 103 |
| Délai d'attente | 103 |
| Jours fériés | 104 |
| | |
| IX. LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES AUX PAYS-BAS | 105 |
| Historique de la réglementation des congés payés | 105 |
| Notion du congé | 105 |
| Champ d'application | 105 |
| Durée du congé | 106 |
| Rémunération du congé | 106 |
| Règles générales | 106 |
| Jours fériés | 107 |
| Annexe | 108 |

I. CONTENU ET DELIMITATION DE L'ARTICLE 120

L'article 120 concernant la réglementation des congés payés par les Etats membres est l'une des rares dispositions du Traité traitant de l'harmonisation d'une prestation sociale particulière. Si, reprenant les diverses clauses ainsi apparentées, on compare les dispositions de l'article 120 avec celles de l'article 119 et celles de la section II du protocole concernant la France, qui traitent respectivement de l'harmonisation dans le domaine de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et du rapprochement des régimes des rémunérations des heures supplémentaires, on constate que c'est l'article 120 qui engage le moins les Etats signataires. L'article 120¹ contient essentiellement une constatation, à savoir que les régimes de congés payés sont équivalents dans les Etats membres. En outre, les parties contractantes y ont consigné leur intention de maintenir cette équivalence des régimes des congés payés qui existait au moment de la conclusion du Traité.

Par congés payés il faut entendre, d'une part, les journées de congé annuel payé et, d'autre part, les jours fériés chômés et rémunérés. Il faut y ajouter également toutes les dispenses de service fixées à l'avance et régulières, à condition que le travailleur continue à toucher sa rémunération pendant les interruptions de travail considérées. Il faut en exclure en revanche les heures de liberté accordées aux apprentis pour leur permettre de fréquenter une école professionnelle ou de suivre des cours de perfectionnement, les congés rémunérés accordés en vertu de la loi sur la protection de la maternité, pour cause de maladie ou pour d'autres motifs personnels au travailleur.

Le point de savoir si les congés payés ainsi définis sont institués par des lois ou par des conventions collectives est accessoire. Il n'est question dans l'article 120 que des « régimes ». Il faut comprendre par là des réglementations de caractère général qui dépassent le cadre de l'accord individuel entre les deux parties signataires du contrat de travail, telles que par exemple les réglementations instituées par des conventions d'établissement, des conventions collectives ou des prescriptions légales.

La formule choisie : « s'attachent à » indique que les parties contractantes avaient sans doute l'intention d'agir en conséquence, mais ne voulaient pas, à l'époque, prendre d'engagement, et n'en ont

¹ L'art. 120 stipule que « les Etats membres s'attachent à maintenir l'équivalence existante des régimes des congés payés ».

pas pris². Cela implique qu'en ce qui concerne les régimes de congés payés, il ne faut voir dans l'article 120 rien d'autre, ou rien qui aille au-delà des principes généraux énoncés dans les articles 117 et 118, à savoir le principe du rapprochement dans le progrès des dispositions sociales et des systèmes sociaux. Cette constatation a également de l'importance pour l'interprétation du mot « maintenir ». A première vue, on est enclin à y voir l'expression d'une volonté de conserver les réglementations existantes en matière de congé. Une telle interprétation serait toutefois erronée.

Il convient de considérer que l'article 120 représente une concrétisation expresse et particulière de la notion générale d'harmonisation. Or, puisque d'après l'esprit et les objectifs du Traité, l'harmonisation n'est concevable que dans le progrès, la seule limitation qui ressorte de l'article 120 considéré en corrélation avec l'article 117 se rapporte à l'exclusion d'une réduction éventuelle de la durée totale actuelle des congés payés. En revanche, on ne peut voir dans l'article 120 aucune tendance limitative en ce qui concerne l'amélioration des congés payés. Les gouvernements intéressés de même que les partenaires sociaux sont libres d'instituer des régimes plus favorables.

Cette interprétation correspond d'ailleurs à la genèse de l'article. A l'époque des négociations préliminaires sur le Traité, on craignait que l'existence de régimes des congés payés différents n'aboutisse à créer entre les charges financières des différentes branches nationales d'économie des disparités suffisantes pour entraîner des distorsions de la concurrence. Ce souci disparut une fois que l'on eut reconnu que les régimes existant en matière de congés payés étaient équivalents. Il apparut cependant opportun aux parties contractantes de s'opposer, par le choix de cette formule, à une réduction de la durée des congés payés qui permettrait d'alléger les charges financières des entreprises³. Cela montre également qu'il ne faut pas voir dans l'article 120 une volonté de conservation des régimes de congés payés qui existaient au moment de la conclusion du Traité. Les améliorations des régimes de congé, ou les travaux préparatoires et les pourparlers préliminaires qui ont eu lieu à cette fin, confirment que les Etats membres et les parties intéressées partagent cette opinion.

² Voir également Handbuch für Europäische Wirtschaft, IA 56, art. 120, note 1a, Wohlfarth-Everling-Glaesner-Sprung; die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft note concernant l'art. 120.

³ Voir également Handbuch für Europäische Wirtschaft, IA 56, art. 120 rem. 1d.

Si les instances compétentes de chaque Etat membre sont libres d'améliorer les régimes de congés payés, cette amélioration peut cependant entraîner certaines conséquences en ce qui concerne les droits institués par le traité de Rome. C'est le cas quand l'amélioration des congés payés entraîne pour les entreprises une charge financière telle qu'il se produit des distorsions dans la concurrence. Normalement, lorsque le jeu de la concurrence se trouve faussé et qu'il en résulte des distorsions, les Etats touchés peuvent, en vertu

des articles 101 et 102 et des limites qui y sont fixées, compter sur des recommandations appropriées de la Commission et, le cas échéant, sur la promulgation par celle-ci de directives impératives. Mais puisque, dans le cas d'une nouvelle amélioration des congés payés, c'est l'Etat touché lui-même qui a provoqué la distorsion, il ne pourra se prévaloir des dispositions et procédures qui visent à assurer le jeu normal de la concurrence¹.

¹ Voir également Handbuch für Europäische Wirtschaft, IA 56, art. 120 rem. 1d, Wohlfarth-Everling-Glaesner-Sprung, op. cit.

II. COMPARAISON SUCCINCTE DES REGIMES DE CONGES PAYES EN VIGUEUR DANS LES DIFFERENTS ETATS MEMBRES

INTRODUCTION

Principes directeurs.— La présente étude vise à donner, dans le cadre de l'article 120 du Traité, un aperçu comparable des régimes de congés payés en vigueur dans les différents Etats membres. Il a fallu à cet effet étudier à la fois la réglementation conventionnelle, en respectant la distinction fondamentale en droit des congés et droit des jours fériés. Pour faciliter la comparaison, les considérations relatives aux différents Etats ont été dans chaque cas groupées sous une même rubrique. Dans la mesure où il existait des statistiques sur la situation établie par les conventions collectives et sur la situation effective, ces statistiques ont été reprises dans la présente étude. On peut noter à cet égard que l'enquête sur les salaires qui doit être effectuée dans les Etats membres dans quatorze secteurs industriels¹, notamment au sujet des congés rémunérés, apportera des éléments importants d'information qui ne figurent pas dans les statistiques dont on dispose jusqu'ici.

Le trait caractéristique de la matière considérée et, par suite, de la présente étude, est le fait que la situation, notamment la situation effective se transforme continuellement et dans le sens d'un progrès. C'est notamment le cas lorsque les nouvelles conventions collectives qui sont sans cesse conclues exercent une influence sur le régime des congés payés.

RESULTATS

Dispositions légales concernant les congés.— L'enquête a révélé que les premières réglementations légales du droit au congé des travailleurs ont été promulguées en Italie en 1919, et en France, en Belgique, au Luxembourg et en Allemagne de 1935 à 1938, alors que les conventions collectives avaient déjà auparavant, dans un grand nombre de cas, établi le droit au congé. Néanmoins, la réglementation légale du droit au congé n'a pris une certaine ampleur qu'en Belgique, en Allemagne (à l'échelon des Länder), en France et au Luxembourg.

En Italie, — exception faite des employés du secteur privé, du personnel des chemins de fer et de la voirie, des gens de maison, des travailleurs à domicile et des apprentis pour lesquels il existe des lois particulières réglementant le droit au congé — la loi n'établit que le principe du droit au congé, la durée précise du congé et la réglementation applicable à la plus grande partie des travailleurs étant établies par les conventions collectives, les contrats individuels de travail ou les usages.

Aux Pays-Bas, il n'existe pas de réglementation légale du droit au congé. Pour 82 % des travailleurs, ce droit est établi par les différentes conventions collectives et par les réglementations sur les salaires déclarés obligatoires. Pour les 18 % restant, il existe une réglementation minimum obligatoire instituée par la Commission nationale d'arbitrage.

En Allemagne et en France, la réglementation légale s'étend à tous les travailleurs. En Belgique, les personnes qui travaillent sous la direction de leur père, de leur mère ou de leur tuteur dans une entreprise n'employant pas d'autre personnel ainsi que les gens de maison, sont exclus de la réglementation légale; c'est également le cas au Luxembourg pour les travailleurs des secteurs agricole et forestier, de la viticulture et de l'horticulture ainsi que pour les domestiques.

Il y a d'un pays à l'autre des divergences quant au moment à partir duquel le droit au congé annuel est pleinement acquis. En Allemagne, après une seule période d'attente, le droit au congé est acquis dès le 1er janvier de l'année et le congé peut être pris intégralement à partir de cette date alors qu'en Belgique, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, et en Italie, la durée du congé dépend du nombre de jours ou de mois ouvrés au cours de l'année de référence. Suivant la réglementation dans ces pays, certaines absences du travail (absences pour maladie, accident du travail, accouchement, etc.) doivent, pour le calcul de la durée du congé et de l'indemnité de congé, être assimilées aux jours de travail; cela apparaît particulièrement nettement dans le droit belge des congés.

Durée du congé.— La durée légale du congé est très variable. Alors qu'en Belgique et en Allemagne, les travailleurs âgés de plus de 18 ans n'ont que 12 jours ouvrables (en Sarre 12 jours

¹ Cf. règlement n° 10 relatif à l'organisation d'une enquête sur les salaires, J.O. des Communautés européennes n° 56 du 31-8-1960, page 1199.

ouvrables à partir de 21 ans), ils ont droit en France à 18 jours ouvrables. Au Luxembourg, tous les travailleurs âgés de plus de 18 ans ont droit à 8 jours de congé pendant la première année de service et, après une, deux, trois, quatre, cinq ou six années de service selon la profession, à un nombre variable de jours de congé supplémentaires ; toutefois, les travailleurs manuels de l'artisanat ont droit à 12 jours. En Italie, pour autant qu'il existe une réglementation légale applicable aux différentes catégories professionnelles, la durée minimum du congé est de 8 jours pour le personnel de la voirie et des chemins de fer, de 10 jours pour les employés du secteur privé et de 15 jours pour les gens de maison ; de plus, des journées supplémentaires de congé sont accordées d'après la qualification et l'ancienneté du travailleur.

Dans tous les Etats membres, les adolescents de moins de 18 ans ont droit à un congé plus long que les travailleurs adultes. La durée du congé annuel est pour ces jeunes gens de 18 jours ouvrables en Belgique et de 24 jours ouvrables en France. En Allemagne, les travailleurs de moins de 18 ans ont droit à 24 jours ouvrables, et à 28 jours ouvrables, dans le cas des mineurs travaillant au fond. En Italie, les apprentis ont 30 jours de congé s'ils sont âgés de moins de 16 ans, et 20 jours s'ils sont âgés de 16 à 21 ans. Au Luxembourg, les adolescents de moins de 18 ans ont droit à 12 jours ouvrables pour la première année de service et à 18 jours pour les années suivantes.

Indemnité de congé. — Dans tous les Etats membres, la rémunération continue à être versée pendant le congé annuel, mais le mode de calcul de cette rémunération varie. Alors qu'en Belgique, en France et aux Pays-Bas elle est fondée sur la rémunération de l'année précédente, dans certains Länder d'Allemagne, elle est calculée sur la base de la rémunération que le travailleur aurait reçue s'il avait travaillé pendant la durée du congé, et dans d'autres, sur la rémunération des 3 ou des 6 mois précédents. Au Luxembourg, on se fonde sur la rémunération des 3 derniers mois, alors qu'en Italie le travailleur reçoit la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il avait travaillé.

En plus de cette continuation de la rémunération, les travailleurs belges ont droit, en vertu de la loi, à une rémunération « double » pour la première semaine de leur congé, et pour l'année 1960, en vertu d'un accord récemment intervenu entre les associations de travailleurs et les associations d'employeurs, à la rémunération double pour un jour et demi supplémentaire¹. Pour les chefs de famille,

¹ Pour les années 1961, 1962 et 1963, on a fixé une rémunération double pour respectivement 3, 4 1/2 et 6 jours de congé.

les allocations familiales sont en outre doublées pour le mois du congé en vertu des prescriptions légales. Aux Pays-Bas également, la majeure partie des conventions collectives prévoit une indemnité supplémentaire de congé, qui atteint dans la plupart des cas 4% de la rémunération annuelle (soit 2 semaines de rémunération).

Dans presque tous les pays, cette indemnité de congé est versée directement par l'employeur. C'est seulement pour les ouvriers qu'en Belgique les versements sont effectués par l'intermédiaire des « caisses de congés payés ». Il existe une institution analogue en France pour les travailleurs des ports, du bâtiment et des transports et pour les personnes employées par des entreprises de spectacle.

Réglementation des congés institués par les conventions collectives. — A côté de cette réglementation légale, les clauses des conventions collectives jouent un rôle particulier, notamment dans les différents Länder de la République fédérale, en Italie et au Luxembourg. En Allemagne par exemple, la plus grande partie des travailleurs bénéficient déjà d'un congé dont la durée dépasse celle prévue par la réglementation légale. En Italie, les dispositions des conventions collectives en matière de congé ont une importance toute particulière étant donné que la réglementation légale ne s'étend pas encore à tous les travailleurs. Il en est de même aux Pays-Bas où il n'existe pas de lois en matière de congé. En Belgique, les conventions collectives jouent également un certain rôle dans le cas des employés pour lesquels elles prévoient des augmentations de la durée du congé à partir d'une certaine ancienneté. De plus, un accord conclu le 11 mai 1960 entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs prévoit, indépendamment du double pécule pour six jours prévu par la loi, le versement, à titre d'indemnité de congé, d'une rémunération double pour un jour et demi de plus en 1960, trois jours de plus en 1961, quatre jours et demi en 1962 et six jours en 1963.

Durée effective du congé. — Il n'existe que des statistiques partielles sur la durée effective du congé, et seulement pour l'Allemagne, la France et la Belgique. Ces statistiques ont été établies sur la base de relevés effectués selon des méthodes différentes (enquêtes avec participation facultative, enquêtes portant sur des catégories professionnelles déterminées, relevé sur la base des opérations effectuées par les caisses de congés) et ne sont par conséquent comparables que dans une mesure très limitée.

D'après ces statistiques, plus de 50 % de tous les travailleurs allemands bénéficieraient actuellement d'un congé de 18 jours ou plus. En revanche, 20 % environ des travailleurs ont moins de 12 jours de congé parce que ne remplissant pas les conditions nécessaires pour avoir droit intégralement au congé annuel (durée insuffisante du travail, changement d'emploi etc.).

En France, une enquête effectuée dans les entreprises des secteurs industriel et commercial a révélé que

- 53,3 % des travailleurs considérés ont 18 jours ouvrables de congé
- 32,7 % des travailleurs considérés ont plus de 18 jours ouvrables de congé
- 14 % des travailleurs considérés ont moins de 18 jours ouvrables de congé (parce qu'ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise).

En Belgique, les chiffres dont on dispose ne se rapportent qu'aux ouvriers et se limitent en outre aux congés accordés dans le cadre de la réglementation légale. Il s'ensuit qu'il n'existe aucune donnée sur les congés dépassant la durée minimum fixée par la loi. D'après ces statistiques 48,04 % des travailleurs (y compris les adolescents) ont 12 jours de congé
12,47 % des travailleurs (y compris les adolescents) ont 10 jours de congé
7,11 % des travailleurs (y compris les adolescents) ont 8 jours de congé.

Toujours d'après ces chiffres, seuls les adolescents ont plus de 12 jours de congé, à savoir 1,66 % du total des travailleurs (env. 25,2 % des adolescents) 18 jours de congé
0,71 % du total des travailleurs (env. 11,2 % des adolescents) 15 jours de congé

Réglementations spéciales.— En dehors du congé annuel, il existe différentes réglementations particulières concernant des congés spéciaux rémunérés ou non rémunérés. En Belgique par exemple, un congé est accordé pour l'exercice d'une fonction au sein d'une commission paritaire ou d'une commission de conciliation ou pour la participation à certaines délégations et congrès ou à certains cours ou journées d'études. En outre, les travailleurs ont droit à des absences justifiées et rémunérées, par exemple en cas de mariage à 2 jours, en cas du décès du conjoint à 3 jours.

En Allemagne, les femmes salariées peuvent prendre dans certaines conditions, qui varient selon les Länder, un jour de congé rémunéré, ou parfois aussi non rémunéré, pour effectuer leurs

travaux ménagers, et les jeunes cadres d'organisations de jeunesse ont droit dans différents cas à des congés spéciaux non rémunérés.

En France, les femmes qui ont des enfants à élever ont droit, dans certaines conditions, à un congé payé supplémentaire, et les travailleurs originaires de pays étrangers (en particulier d'Afrique) peuvent prendre tous les deux ans un congé spécial non payé. En outre, les conventions collectives précisent qu'il est accordé certains congés supplémentaires — parfois rémunérés et parfois non rémunérés — pour permettre la participation aux travaux des commissions paritaires, à certains congrès, etc.

Jours fériés.— Ces congés payés annuels doivent être considérés en liaison avec les jours fériés chômés pendant lesquels la rémunération continue à être versée aux travailleurs. Il y a en Italie 16 jours fériés légaux chômés, contre 10 à 13 en Allemagne suivant les Länder, 10 en Belgique, 10 au Luxembourg et 10 en France. En Belgique et au Luxembourg (dans ce dernier pays au maximum 2 fois par an) lorsque le jour férié tombe un dimanche, il est accordé aux travailleurs, en échange, un autre jour chômé dans la semaine. Aux Pays-Bas, les conventions collectives prévoient 6 à 7 jours fériés chômés, en France les adolescents et les femmes appartenant à certaines catégories professionnelles sont dispensés de travailler pendant 10 jours fériés qui, toutefois, ne sont pas rémunérés. Enfin, les conventions collectives jouent également, à cet égard, un rôle important en France, où elles prévoient 5 jours fériés chômés et rémunérés.

RESUME

La présente étude ainsi que le tableau synoptique sur la durée des congés rémunérés montrent que les régimes de congés payés en vigueur dans les différents pays membres peuvent effectivement être considérés comme équivalents. Mais compte tenu du grand-duché de Luxembourg, on peut dire que la plupart des travailleurs des pays membres ont droit au minimum à 22 jours ouvrables de congé annuel rémunéré.

Aux Pays-Bas, où cette limite est tout juste atteinte, les travailleurs bénéficient d'une indemnité supplémentaire de congé qui peut représenter jusqu'à 12 jours de rémunération, ce qui constitue pour les entreprises une charge effective correspondant à celle qui résulterait d'un congé plus long. Il en est de même, comme nous l'avons déjà dit, pour la Belgique. Les informations dont on dispose jusqu'ici donnent à penser que la durée

moyenne des congés payés s'établit comme suit :

Allemagne environ 28 à 30 jours

Belgique (si l'on assimile les journées supplémentaires payées aux journées de congé) environ 28 à 30 jours

France environ 22 à 26 jours

Italie environ 28 à 30 jours

Luxembourg environ 20 à 24 jours

Pays-Bas (si l'on assimile les journées supplémentaires payées aux journées de congé) environ 28 à 30 jours.

Les régimes de congés payés eux-mêmes ne permettent pas de voir quels sont les travailleurs qui, dans les différents pays, bénéficient de congés d'une durée supérieure à celle prévue par la loi

ou par les conventions collectives et quels sont les travailleurs qui ne bénéficient pas intégralement du congé payé annuel, par exemple en raison de changements d'emploi fréquents. En fait, seules des statistiques uniformes pourraient donner un aperçu exact de la situation effective. Il est probable que l'enquête sur les salaires susmentionnée apportera des éléments comparables.

Il semble opportun pour terminer d'attirer l'attention sur les liens qui existent entre la question des congés payés et d'autres problèmes sociaux et de droit du travail. Il existe ainsi une certaine interdépendance entre la réduction de la durée du travail et l'augmentation des congés, en particulier du congé annuel, qui joue souvent un rôle important dans les conventions collectives. On remarque à cet égard que les employés, par exemple, attachent

TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA DUREE DES CONGES PAYES

| | Travailleurs | Congé annuel | | | Jours fériés | | | Total |
|------------------|--------------|---------------------------------|---------------------------------|---|---|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| | | Durée minima imposée par la loi | par les conventions collectives | Indemnités supplémentaires de congé exprimées en journées de rémunération | Jours fériés chômés et rémunérés en vertu de la loi | Jours fériés chômés non rémunérés | Jours fériés chômés non rémunérés | |
| Allemagne (R.F.) | Adultes | 12 | 12 - 24 env. | — | 10 - 13 | — | — | 22 - 37 |
| | Adolescents | 24 | 24 | — | 10 - 13 | — | — | 34 - 37 |
| Belgique | Adultes | 12 | 12 | 6 + 1 ½ | 10 | — | — | 22 + 7 ½ |
| | Adolescents | 18 | 18 | 6 + 1 ½ | 10 | — | — | 28 + 7 ½ |
| France | Adultes | 18 | 18 | — | 1 | env. 5 | (femmes 10) | 24 |
| | Adolescents | 24 | 24 | — | 1 | env. 5 | (10) | 30 |
| Italie | Adultes | — | 8 - 30 | — | 16 | 1 | — | 25 - 47 |
| | Adolescents | — | 8 - 30 | — | 16 | 1 | — | 25 - 47 |
| Luxembourg | Adultes | 8 | — | — | 10 | — | — | 18 |
| | Adolescents | 12 - 18 | — | — | 10 | — | — | 22 - 28 |
| Pays-Bas | Adultes | — | 12 - 15 | jusqu'à 12 | — | 6 - 7 | — | 18-22 + jusqu'à 12 |
| | Adolescents | — | 12 - 21 | jusqu'à 12 | — | 6 - 7 | — | 18-28 + jusqu'à 12 |

Remarque: Pour l'interprétation de ce tableau, il convient de noter qu'en Allemagne, différentes conventions collectives prévoient jusqu'à 30 jours de congé et plus, et qu'une grande partie des femmes ont droit à un jour spécial de congé dit « jour de ménage »; qu'en Belgique, les employés ont droit à un congé supplémentaire en vertu des conventions collectives; qu'en France, des congés supplémentaires sont accordés dans différentes branches d'industrie, et que les femmes et les enfants bénéficient de 10 jours fériés, dont 5 sont généralement rémunérés en vertu des conventions collectives; qu'en Italie, il existe des lois spéciales réglementant les congés dans certaines catégories professionnelles; qu'au Luxembourg, la loi prévoit des augmentations de la durée des congés à partir d'une certaine ancienneté, et qu'au Pays-Bas, le régime des congés est fixé par les conventions collectives pour 82% des travailleurs, et qu'une réglementation prévoyant un minimum obligatoire s'applique aux 18% restant. En Belgique, ainsi qu'au Luxembourg (ici 2 fois par an maximum) lorsque le jour férié tombe un dimanche, il est accordé aux travailleurs, en échange un jour chômé dans la semaine.

souvent plus de prix à la prolongation du congé annuel qu'à la réduction de la durée du travail ; la raison en est que, dans la plupart des cas, il n'est pas possible de compenser la réduction de l'horaire de travail par des mesures de rationalisation ; le personnel doit alors effectuer des heures supplémentaires pour pouvoir faire face au travail, si bien qu'une prolongation de la durée du congé apparaît plus profitable. Enfin, on pense tout de suite ici à un lien d'interdépendance entre l'octroi d'indemnités supplémentaires de congé et l'octroi d'une gratification de fin d'année, d'un « treizième

mois » ou d'une participation aux bénéfices, aux résultats ou aux économies réalisées grâce à une réduction des coûts.

Cette interdépendance – comme d'ailleurs aussi l'influence de la productivité et de l'évolution des salaires – montre que l'harmonisation sociale peut être considérée plus largement. Les milieux intéressés auront alors toute latitude possible de choisir et de prendre les mesures qu'ils jugent les plus souhaitables en vue du progrès social.

III. PRINCIPES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN MATIERE DE CONGES

A l'échelon international, la question des congés payés a été étudiée à plusieurs reprises par l'O.I.T. Dès 1936, les délégués ont adopté, lors de la 20^e session, le texte de la convention n° 52 concernant le congé annuel payé. D'après cette convention, la durée minimum du congé annuel payé devait être d'au moins 6 jours ouvrables pour les travailleurs adultes et d'au moins 12 jours ouvrables pour les adolescents âgés de moins de 16 ans.

La convention n° 54 (21^e session, 1936), modifiée par la convention n° 72 (28^e session, 1946), modifiée par la convention n° 91 (32^e session, 1949) réglemente le congé annuel des marins, qui doit désormais être d'au moins 18 jours ouvrables pour les capitaines et les officiers et d'au moins 12 jours ouvrables pour les autres membres de l'équipage.

La convention n° 101, dont le texte a été adopté au cours de la 35^e session en 1952, a établi certains principes concernant le congé payé dans l'agriculture, sans toutefois fixer la durée minimum d'emploi donnant droit au congé, ni la durée minimum du congé. Cette convention stipule que les travailleurs agricoles ont droit à un congé annuel payé, et contient notamment certains principes concernant la rémunération, le fractionnement, les modalités de versement de l'indemnité de congé, l'indemnité pour congé non pris, le renoncement au congé, le régime plus favorable applicable aux adolescents, etc. C'est seulement dans la recommandation n° 93 annexée à cette convention qu'il a été proposé que la durée minimum du congé soit fixée à 1 semaine pour les adultes et à 2 semaines pour les adolescents âgés de moins de 16 ans.

Le tableau suivant permet de voir dans quelle mesure les conventions ont été ratifiées par les Etats membres.

| Convention | 52 | 54 | 72 | 91 | 101 |
|------------|----|----|----|----|-----|
| Allemagne | - | - | - | - | x |
| Belgique | - | x | - | - | x |
| France | x | x | x | x | x |
| Italie | x | - | - | - | x |
| Luxembourg | - | - | - | - | - |
| Pays-Bas | - | - | - | - | x |

(x = ratifiée, - = non ratifiée)

Au cours de la 36^e session qui s'est tenue en 1953, la conférence s'est saisie à nouveau de la question de la fixation de normes internationales minima en matière de congé, les conventions et recommandations précédentes se trouvant en partie dépassées. Les travaux préliminaires ont abouti à l'adoption, au cours de la 37^e session tenue en 1954, de la recommandation n° 98 qui est applicable à tous les travailleurs à l'exception des marins, des travailleurs agricoles, des gens de maison et des entreprises n'employant que des membres de la famille du chef d'entreprise. Aux termes de cette recommandation, le droit au congé continue à être régi par les méthodes utilisées jusque-là dans les Etats signataires (lois, procédures de fixation des salaires, conventions collectives, etc.). Toutefois, les gouvernements doivent recourir à des moyens appropriés lorsque ces procédures usuelles ne permettent pas d'obtenir des résultats satisfaisants. La durée du congé doit être au minimum de 2 semaines lorsque le travailleur a effectué 12 mois de travail pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs. Le droit au congé est acquis après 6 mois, proportionnellement au nombre de mois de travail accomplis. La recommandation laisse aux autorités nationales le soin de fixer la durée minimum d'emploi ouvrant droit au congé, le calcul du congé, le règlement du congé à la cessation de la relation de travail, et l'augmentation de la durée du congé pour les personnes ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise. En revanche, les interruptions de travail pendant les jours fériés officiels ou pendant les jours de repos, ainsi que les interruptions pour cause de maladie, d'accident, d'événements familiaux, d'obligations militaires, de changement de direction dans l'entreprise, de chômage involontaire temporaire, ainsi que de grossesse ou d'accouchement, ne doivent avoir de répercussion ni sur le droit au congé, ni sur la durée de congé, à condition que le travail soit repris et que l'interruption ne dépasse pas une certaine durée. Enfin, tous les travailleurs doivent toucher leur rémunération normale pendant la durée du congé, y compris, le cas échéant, la contre-valeur en espèces des avantages en nature.

A la suite de cette recommandation, la conférence a adopté une résolution se référant à l'aménagement des régimes de congés payés et proposant différentes mesures et dispositions à cet égard.

IV. LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN BELGIQUE

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

La première consécration légale du droit aux vacances annuelles date de la loi du 8 juillet 1936. Jusqu'à ce moment, les vacances accordées l'avaient été en général en raison de conventions collectives dans le cas des ouvriers, ou en raison de la coutume dans le cas des employés. La nouvelle réglementation concernait les travailleurs exerçant des activités déterminées, parmi lesquelles la plus grande partie des activités industrielles et commerciales. Elle n'était pas applicable aux entreprises occupant moins de dix travailleurs. La durée des vacances était de 6 jours ouvrables pour les travailleurs occupés depuis un an au service du même employeur. Le paiement des vacances était à la charge de l'employeur.

Une loi du 20 août 1938 a étendu le champ d'application de ces dispositions aux établissements et entreprises occupant moins de 10 travailleurs. En outre, cette loi a doublé la durée des vacances pour les travailleurs de moins de 18 ans; elle a créé une Caisse nationale de vacances annuelles et des caisses spéciales chargées de payer le pécule de vacances aux ouvriers et apprentis. Enfin, elle a reconnu le droit aux vacances aux ouvriers occupés pendant un an, même au service de différents employeurs.

De nouvelles modifications ont été introduites par les arrêtés du 28 décembre 1944 sur la sécurité sociale et du 3 janvier 1946 sur les vacances annuelles. C'est ainsi que dorénavant les employeurs sont tenus de verser à l'Office national de sécurité sociale (O.N.S.S.) un montant global; celui-ci est alors réparti entre les différents secteurs de la sécurité sociale, parmi lesquels celui des vacances annuelles. Les mêmes arrêtés ont étendu le champ d'application du droit aux vacances, en principe, à presque tous les établissements et entreprises. D'autre part, le pécule de vacances est dorénavant calculé sur la base de la rémunération annuelle.

Depuis 1946, la législation a évolué à la fois dans le sens d'un allongement de la durée des vacances et dans le sens d'une augmentation du pécule. Une loi du 16 juin 1947 a réglé la durée des vacances en fonction de l'âge des travailleurs, ceux-ci bénéficiant d'un temps de vacances simple, double ou triple selon qu'ils sont âgés respectivement de 21, de 18 à 21, ou de moins de 18 ans. Un arrêté royal du 14 août 1951 a décidé que les

travailleurs de moins de 21 ans qui entrent pour la première fois au service d'un employeur, peuvent, sous certaines conditions, faire entrer en ligne de compte pour le calcul de la durée des vacances leur temps de scolarité ou d'apprentissage.

Deux lois du 27 mai 1952 ont accordé un supplément de vacances en fonction de l'ancienneté.

Par la loi du 4 juillet 1956, les vacances ont été portées à 12 jours, pour tous les travailleurs âgés de 18 ans au moins; elles ont été maintenues à 18 jours pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Le pécule de vacances a été doublé à titre temporaire par une loi du 14 juin 1948. Cette disposition a été de nouveau modifiée et précisée par une loi du 7 juin 1949. Celle-ci a fixé le pécule à 4,6 ou 8% de la rémunération annuelle suivant l'âge des travailleurs (respectivement au-dessus de 21 ans, de 18 à 21 ans et en-dessous de 18 ans).

Le 15 mai 1950, un arrêté du Régent a ajouté au pécule de vacances, pour 1950, un complément familial qui a été maintenu définitivement dans la réglementation ultérieure.

A la suite de ces nombreuses modifications, la législation sur les vacances annuelles a été coordonnée par un arrêté royal du 9 mars 1951 (Moniteur belge du 29 mars 1951). C'est sur ces lois coordonnées et leurs modifications ultérieures que se base l'étude du droit aux vacances annuelles en Belgique.

Ces dispositions essentielles ont subi diverses modifications contenues notamment dans les arrêtés royaux du 15 décembre 1952, du 24 avril 1953, du 29 juin 1953, du 30 juin 1953, du 15 février 1954, du 9 août 1954, du 16 juillet 1954, du 14 août 1954, du 6 décembre 1954, du 1er août 1956, du 14 mai 1957, du 5 avril 1958, du 5 avril et du 6 avril 1959.

A côté de cette législation, il existe quelques régimes particuliers applicables à des groupes déterminés de travailleurs. Citons notamment, pour le personnel de la Société nationale des chemins de fer belges, la réglementation contenue dans l'arrêté du Régent du 29 mars 1945 pris en application de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944.

De même, depuis l'arrêté-loi du 7 février 1945, les marins de la marine marchande relèvent d'une caisse spéciale; cependant celle-ci n'est pas

encore créée effectivement. Les ouvriers mineurs et les personnes assimilées à ceux-ci sont également soumis à un régime particulier, établi par un arrêté royal du 15 février 1956.

NOTION DU CONGE

Au sens des dispositions légales, le terme «vacances annuelles» désigne le congé accordé en raison des prestations de travail de l'année précédente avec paiement de la rémunération majorée en partie.

CHAMP D'APPLICATION

Ont droit aux vacances annuelles tous les travailleurs (ouvriers, apprentis et employés) qui sont engagés dans les liens d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage, à l'exclusion des gens de maison¹ et des membres d'une famille occupés sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur dans une entreprise qui n'occupe pas d'autre personnel. De plus, les travailleurs doivent, ou

bien être occupés en Belgique au service d'un employeur établi dans le pays, ou relever d'une entreprise ayant un siège en Belgique, ou bien, s'ils sont occupés à l'étranger, être domiciliés en Belgique et être au service d'un employeur remplissant les conditions énoncées ci-dessus.

DUREE DU CONGE

La durée des vacances auxquelles les travailleurs peuvent prétendre dépend de la durée des prestations de travail fournies pendant l'année civile qui précède celle où l'intéressé prend ses vacances. En principe, on peut dire que tout travailleur de plus de 18 ans qui a été occupé pendant 12 mois a droit, au cours de l'année suivante, à 12 jours ouvrables de vacances. Les travailleurs de moins de 18 ans ont droit à 18 jours ouvrables. Un mois de travail donne donc droit à un jour ouvrable de vacances ou à un jour et demi suivant le cas.

Les dispositions en vigueur pour les *ouvriers* se résument de la façon suivante :

| Jours de travail | Au-dessus de 18 ans | En dessous de 18 ans |
|--------------------|----------------------|----------------------|
| Plus de 275 jours | 12 jours de vacances | 18 jours de vacances |
| de 226 à 275 jours | 10 jours de vacances | 15 jours de vacances |
| de 176 à 225 jours | 8 jours de vacances | 12 jours de vacances |
| de 126 à 175 jours | 6 jours de vacances | 9 jours de vacances |
| de 76 à 125 jours | 4 jours de vacances | 6 jours de vacances |
| de 26 à 75 jours | 2 jours de vacances | 3 jours de vacances |
| de 15 à 25 jours | 1 jour de vacances | 1½ jour de vacances |
| moins de 15 jours | 0 jour de vacances | 0 jour de vacances |

Le système de la semaine de cinq jours n'entraîne pas de changement au point de vue de la durée des vacances. Le nombre de jours de travail (du lundi au vendredi) est alors multiplié par 1,2 de sorte que le travailleur bénéficie du même nombre de jours de congé qu'avant l'adoption de la semaine de cinq jours.

Les *employés* ont droit, selon qu'ils ont plus ou moins de 18 ans, à 1 jour ou 1 1/2 jour de vacances par mois de prestation fourni au cours de l'année précédente, que ce soit au service d'un même employeur ou d'employeurs différents.

¹ Dans les circonscriptions d'Eupen, Malmédy et St-Vith, les gens de maison qui sont engagés dans les liens d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage sont soumis à la réglementation en vigueur en matière de congé annuel.

Certains jours d'absence sont traités d'une façon particulière pour le calcul du droit aux vacances. Sont assimilés aux jours de travail, tant pour les ouvriers que pour les employés, les jours d'absence résultant

1. d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation ;
2. d'un accident ou d'une maladie non visé au 1, sans qu'il y ait lieu de tenir compte d'un délai de carence ;
3. d'un repos d'accouchement (même s'il ne donne pas lieu à indemnisation) ;
4. d'un appel sous les armes, d'un séjour dans un centre de sélection ou d'une hospitalisation ordonnée par un centre de sélection ;
5. d'un rappel sous les armes en vertu de l'article 68,1 n°1 de la loi du 15 juin 1951 sur la milice, le recrutement et les obligations de service ;

6. de l'accomplissement de devoirs civiques, notamment ceux de tuteur, de membre d'un conseil de famille, de témoin en justice, de juré, d'électeur et de membre d'un bureau de vote ;
7. de l'exercice d'un mandat public ;
8. d'une mission au sein d'une commission paritaire, d'un comité chargé de l'exécution d'une décision de commission paritaire, d'une commission arbitrale, d'un conseil de prud'hommes, d'une commission de réclamation en matière d'assurance contre le chômage involontaire, d'une commission consultative en matière de placement, d'une commission de réclamation en matière d'assurance maladie-invalidité, d'une commission de contrôle d'une caisse de vacances annuelles, d'une commission officielle instituée pour l'étude d'un problème social ;
9. d'une mission comme délégué au sein d'une délégation syndicale, d'un comité syndical national ou régional, d'un congrès syndical national ou régional ;
10. d'une participation à des cours ou à des journées d'étude consacrées au perfectionnement ouvrier ou à la formation syndicale, organisés par les organisations représentatives des travailleurs ou par les instituts spécialisés et reconnus par le ministre du travail et de la prévoyance sociale ;
11. d'une grève ou d'un lock-out, à condition que ceux-ci aient été précédés d'une procédure de conciliation et que la grève n'ait débuté qu'à l'expiration du délai de préavis ;
12. des vacances annuelles et des jours fériés.

Pour bénéficier de cette assimilation, il faut remplir les conditions suivantes :

- a) le travailleur doit avoir été engagé dans les liens d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage au moment où s'est produit le fait qui justifie l'assimilation ;
- b) l'ouvrier (pas l'employé) doit avoir été occupé effectivement au moins un jour au cours de la période de 28 jours successifs qui précède soit le premier jour de la période d'assimilation, soit éventuellement le jour du début de la grève ou du lock-out si l'événement qui donne lieu à l'assimilation s'est produit dans le courant de ceux-ci.

La durée de l'assimilation est cependant limitée :

1. en cas d'accident ou de maladie professionnelle,
 - a) à la période d'incapacité de travail temporaire totale ;
 - b) aux 12 premiers mois d'incapacité de travail temporaire partielle consécutive à une incapacité temporaire totale, à condition que le taux reconnu d'incapacité temporaire partielle s'élève au moins à 66% ;

2. en cas d'accident ou de maladie autres que ceux cités au 1 : aux 300 premiers jours ouvrables de l'interruption de travail, y compris les jours de carence. Toute nouvelle interruption du travail due à un accident ou à une maladie qui survient après une reprise du travail d'une durée inférieure à 12 jours ouvrables est considérée, pour la détermination du maximum de 300 jours ouvrables, comme la continuation de l'interruption de travail précédente ;
3. en cas d'accouchement : à 6 semaines avant et 6 semaines après la naissance ;
4. en cas d'appel sous les armes, de séjour dans un centre de sélection ou d'hospitalisation ordonnée par ce centre : aux 12 derniers mois de l'interruption de travail ;
5. en cas de participation à des stages ou à des journées d'étude : à 12 jours ouvrables par an, consécutifs ou non ;
6. en cas de grève ou de lock-out : à toute la période de suspension de contrat.

Sont considérés comme jours ouvrables, pour le calcul de cette durée limitée d'assimilation, tous les jours de l'année à l'exception des dimanches et des jours fériés.

Pour le calcul de la durée des vacances, il n'y a pas lieu de compter comme jours de vacances :

1. les jours fériés payés ;
2. les jours d'interruption du travail en raison des événements cités aux numéros 1 à 10 parmi ceux qui entraînent l'assimilation des journées d'interruption du travail aux journées de prestation effective ;
3. les jours d'interruption du travail en raison des dispositions légales sur la durée du travail et le repos du dimanche ;
4. les jours normaux d'interruption du travail résultant de l'adoption de la semaine de 5 jours ou d'un raccourcissement de la durée de travail. Dans ce cas, toutefois, le jour en question peut être compté comme jour de vacances lorsqu'il précède immédiatement une période de vacances d'au moins 5 jours (ou 4 jours ouvrables et 1 jour férié), qu'il la suit ou qu'il y est inclus.

Le jeune travailleur qui entre pour la première fois au service d'un employeur dans le courant de l'année bénéficie également de l'assimilation des jours ouvrables compris entre le 1er janvier et la date de son entrée au travail, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :

- a) ne pas avoir atteint l'âge de 21 ans au 31 décembre de l'année précédant ses vacances ;
- b) être entré au service d'un employeur au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit la date à laquelle il a

quitté l'établissement d'instruction ou à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin ;
c) avoir travaillé effectivement 60% des jours ouvrables compris entre la date de son entrée au travail et le 31 décembre.

REMUNERATION DU CONGE

Le pécule de vacances se compose de plusieurs parties. Au total, il équivaut à 8% de la rémunération brute de l'année précédente pour les travailleurs de moins de 18 ans et à 6% pour ceux de plus de 18 ans. Le calcul de cette rémunération brute tient également compte des jours assimilés. Le cas échéant, la rémunération brute est majorée d'une somme fictive dont le montant minimum par jour ouvrable est fixé chaque année par le ministre du travail et de la prévoyance sociale. Les critères d'assimilation pour le calcul de ce pécule sont les mêmes que pour ceux utilisés pour la durée des vacances, à l'exception des jours de vacances et jours fériés de l'année précédente.

Les taux de 6 ou de 8% de la rémunération brute de l'année précédente s'expliquent de la façon suivante :

En principe, on a droit actuellement à 2 semaines de vacances pour 50 semaines de travail. Une semaine de vacances correspond donc à 2% de la rémunération annuelle. Pour que les travailleurs puissent prendre effectivement le congé annuel auquel ils ont droit et en profiter, le législateur a créé, par la loi du 7 juin 1949, le droit au double pécule de vacances pour la première semaine. Quand on a ajouté un congé supplémentaire de 2, 4 ou 6 jours en raison de l'ancienneté - congé dont il n'y a plus lieu de tenir compte, puisque tout le monde a droit actuellement à 2 semaines de vacances - on a été unanime à admettre que le doublement du pécule n'affecterait que la première semaine. C'est ainsi que les travailleurs de plus de 18 ans ont droit, pour deux semaines de vacances, à 4% de leur rémunération annuelle plus 2% à titre de doublement du pécule de la première semaine.

Quant à ceux de moins de 18 ans, qui ont droit à trois semaines de vacances, leur pécule s'élève par conséquent à 8% de la même rémunération.

De plus, également en vertu de la loi du 7 juin 1949, les pères de famille reçoivent, pour la période de vacances, un complément d'allocations familiales d'un montant équivalent à un mois d'allocations.

Les modalités de financement et de paiement sont différentes pour les ouvriers et pour les employés.

Pour les *ouvriers*, l'employeur est tenu de verser à l'Office national de la sécurité sociale un montant égal à 6,5% des rémunérations brutes. De ce total, 6% sont affectés au financement du pécule de vacances et 0,5% à celui du complément d'allocations familiales. Le financement des jours assimilés s'opère par une retenue sur le pécule de vacances des ouvriers, retenue qui est actuellement de 4,5%; elle est à la charge des ouvriers et considérée comme une «retenue de solidarité».

Le paiement des pécules de vacances est effectué par la Caisse de vacances annuelles et par 18 caisses spéciales (pour les secteurs suivants: alimentation, construction, bois, filatures de lin, fabrications métalliques, papier couché, port d'Anvers, port de Gand, port d'Ostende, photographie, réparation de navires, sidérurgie, tapissiers-décorateurs, textile de Gand, textile de Verviers, zinc, métaux non ferreux, diamant). Le pécule de vacances est payé à l'ouvrier par la caisse à laquelle son employeur est affilié; le paiement a lieu avant le début des vacances ou avant le début de la partie principale de celles-ci, si elles sont fractionnées. L'employeur est tenu de communiquer la date des vacances à la caisse. Au cas où l'ouvrier ne peut pas prendre ses vacances, le paiement est effectué à la date fixée pour les vacances de l'entreprise, et de toute façon au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Notons enfin que l'ouvrier est en droit de réclamer le pécule de vacances à la caisse compétente, même si l'employeur n'a pas payé les sommes destinées au financement de ce pécule.

Les *employés*, par contre, reçoivent leur pécule de vacances directement de l'employeur. Celui-ci n'a donc pas de versements à faire en vue du financement, sauf 0,5% destiné au complément d'allocations familiales. L'employé qui prend ses vacances touche sa rémunération normale à la date habituelle ainsi qu'un supplément égal, par mois de service presté ou assimilé à du travail effectif au cours de l'année précédente, à 1/48 de sa rémunération du mois pendant lequel les vacances prennent cours à titre de doublement de pécule. Pour l'employé qui a travaillé toute l'année précédente, cette somme équivaut donc à 1/4 des appointements mensuels.

Pour les employés dont la rémunération est variable, on calcule de la même façon en se basant sur la rémunération journalière moyenne des douze derniers mois.

Si le contrat d'emploi a pris fin ou s'il a été suspendu par un appel sous les armes, l'employé reçoit, selon son âge, une somme équivalant à 6% ou 8% de la rémunération qu'il a gagnée cette année chez son employeur. Il reçoit également une somme équivalant à 6 ou 8% de la rémunération perçue pendant l'exercice de vacances précédent s'il n'a pas encore pris ses vacances à ce moment. De plus, l'employeur doit remettre à l'employé une attestation mentionnant la durée des prestations fournies par celui-ci, la rémunération allouée pour les vacances et le taux pris en considération pour la calculer.

Pour ce qui regarde les *apprentis* et le calcul de leur pécule de vacances, les règles sont en général les mêmes que pour les ouvriers. Cependant, afin d'apporter une garantie aux apprentis, le ministre du travail et de la prévoyance sociale fixe, souvent d'année en année, un montant minimum de rémunération journalière applicable au calcul de pécule de vacances.

PERIODE DES CONGES

Les vacances se prennent au cours de l'année civile qui suit celle pendant laquelle le travailleur a fourni ses services à l'employeur. La date ne peut être antérieure au 1er mai ni postérieure au 31 octobre. Les pères de famille doivent pouvoir prendre leurs vacances de préférence au moment des vacances scolaires. Les travailleurs peuvent évidemment, s'ils le désirent, être autorisés à prendre leurs vacances en dehors de la période commune. La date est fixée soit par la commission paritaire compétente pour la branche ou le secteur d'industrie, soit par le conseil professionnel, soit par convention entre employeurs et travailleurs.

DELAÏ D'ATTENTE (durée minima de services)

Le droit aux vacances implique un délai d'attente, en ce sens qu'il se calcule d'après la durée des prestations fournies chez un ou plusieurs employeurs durant l'année précédente. On peut donc dire qu'il faut un délai d'attente d'un an pour avoir droit aux vacances annuelles complètes. D'autre part, l'ouvrier doit avoir travaillé au moins 15 jours et l'employé au moins un mois au cours de l'année précédente pour avoir droit à un jour de vacances. Il y a lieu évidemment de rappeler encore une fois ce qu'on a dit plus haut de l'assimilation de certaines journées d'absence aux journées de prestations effectives.

REGLES GENERALES

En principe, les vacances doivent être prises en une seule fois, de façon à leur permettre d'atteindre leur but. Cependant, elles peuvent être fractionnées à la demande du travailleur (non à la demande de l'employeur); mais la partie principale doit comporter au moins 6 jours ouvrables consécutifs. Ce nombre peut être réduit à 5 lorsque cette période comprend un jour férié ou un jour chômé (par ex. dans le régime de la semaine de 5 jours). Il est interdit de fractionner les vacances en demi-journées.

Le ministre du travail et de la prévoyance sociale peut, sur proposition de la commission paritaire, autoriser une ou plusieurs entreprises à fractionner les vacances à condition que la fraction principale comporte au moins 6 jours ouvrables.

Pour permettre aux vacances d'atteindre leur but, il est interdit au travailleur, sous peine de sanctions pénales, de se livrer pendant ses vacances, hors de chez lui ou pour compte de tiers, à des activités agricoles, artisanales, industrielles ou commerciales rémunérées ou non rémunérées, ou à un travail artistique rémunéré.

Pour ce qui est de l'imputation de jours de maladie sur la durée des vacances, il y a lieu de distinguer si le travailleur est tombé malade avant le début des vacances ou au cours de celles-ci. Dans le premier cas, la maladie ne raccourcit pas les vacances; celles-ci sont éventuellement retardées. Par contre, la maladie qui survient dans le courant des vacances n'a pas pour effet d'en prolonger la durée. Le travailleur ne peut pas non plus prétendre à récupérer ces journées ultérieurement.

Ajoutons pour terminer qu'on ne peut renoncer ni aux vacances ni au pécule de vacances. Celui-ci est incessible et insaisissable. En cas de décès de l'intéressé, le droit au pécule de vacances passe à ses ayants-droit.

LA REGLEMENTATION DU DROIT AU CONGE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

La nature et l'importance des clauses conventionnelles en matière de congés payés diffèrent selon qu'il s'agit d'ouvriers ou d'employés.

Pour les ouvriers, l'on ne trouve guère, dans les conventions collectives établies par les commissions paritaires, de dispositions relatives aux prolongations des vacances annuelles et à la

fixation de jours fériés. Le rapport annuel¹ de la « Caisse nationale des vacances annuelles » permet d'avoir une vue d'ensemble de la durée des congés annuels, de leur répartition et du montant des prestations de congé des travailleurs. Des chiffres globaux obtenus pour l'année de référence 1958 — c'est-à-dire pour l'année de congé 1959 — il ressort entre autres que sur tous les travailleurs considérés, jeunes inclus :

738 276 (48,04 %) ont eu 12 jours de congé,
191 734 (12,47 %) ont eu 10 jours de congé,
109 365 (7,11 %) ont eu 8 jours de congé,
111 365 (7,24 %) ont eu 6 jours de congé,
110 253 (7,17 %) ont eu 4 jours de congé.

D'après ces données, sur 114 723 travailleurs âgés de moins de 18 ans
25 523 (1,66 %) ont eu 18 jours de congé,
10 870 (0,71 %) ont eu 15 jours de congé.

Les montants moyens du pécule de vacances payés par les caisses de vacances pour l'année de référence 1957 (année de congé 1958) sont les suivants :

Hommes et femmes âgés de moins de 18 ans 1 157 FB
Hommes et femmes entre 18 et 21 ans 1 365 FB
Hommes et femmes âgés de plus de 21 ans 2 479 FB

En ce qui concerne le pécule de vacances, le protocole du 11 mai 1960, signé entre les organisations interconfédérales de travailleurs et d'employeurs, est applicable aussi bien aux ouvriers qu'aux employés. L'une des dispositions de ce protocole stipule que, de 1960 à 1963, les travailleurs recevront chaque année un pécule de vacances additionnel égal à la valeur de 1 journée et demie afin que soit doublé en 1963 le pécule de vacances touché pour l'ensemble des 12 jours de vacances ; toutefois, le travailleur ne pourra bénéficier de cette disposition que si, au moment de son entrée en vacances, il fait partie de l'entreprise depuis au moins trois mois. Ce protocole ne peut constituer pour les travailleurs un droit juridique, mais peut être considéré comme un « gentlemen's agreement » qui lie les employeurs signataires, qu'il s'agisse d'organisation d'employeurs ou de particuliers.

Pour les employés, les clauses conventionnelles en matière de congés payés jouent un rôle plus important. La plupart des conventions collectives contiennent, en effet, des clauses relatives à l'augmentation de la durée du congé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Le nombre d'années de service prises en considération, ainsi que le nombre de jours de congés supplémentaires est très variable. Ainsi, dans la production et la distribution du pétrole et des huiles minérales, les employés

ont droit, après 1 année de présence, à 1 jour de congé supplémentaire et à 7 jours supplémentaires après 15 ans d'ancienneté ; par contre, dans la métallurgie, les employés n'ont droit à un congé supplémentaire qu'après 5 ans d'ancienneté, ce congé étant de 3 jours ouvrables²

On trouve par ailleurs, dans les conventions collectives, une énumération détaillée des circonstances familiales ou des devoirs civiques qui donnent droit à congé payé. Le nombre de jours de congés payés supplémentaires est fixé d'une manière générale à 3 jours pour le mariage du travailleur, ainsi que pour la naissance d'un enfant ; pour des événements tels que conseil de révision, mariage ou ordination d'un proche parent, etc. le nombre de jours de congé payé supplémentaire varie selon le cas et d'après les secteurs d'industrie³.

Les conventions collectives, qu'elles concernent des ouvriers ou des employés, ne contiennent pas de clauses importantes en matière de jours fériés, sauf en ce qui concerne le remplacement des jours fériés par des fêtes locales.

JOURS FERIES

La rémunération des prestations de travail perdues par suite de certains jours fériés se fonde sur les dispositions législatives et réglementaires suivantes :

A. Législation :

- Arrêté-loi du 25 février 1947 (Moniteur du 12-3-1947), modifié par :
- Loi du 30 décembre 1950 (Moniteur du 31-12-1950) ;
- Arrêté royal du 13 octobre 1953 (Moniteur du 28-10-1953) ;
- Loi du 27 juillet 1955 (Moniteur du 6-8-1955).

B. Mesures d'exécution :

- Arrêté du Régent du 2 avril 1947 (Moniteur des 12-4-1947 et 31-5-1947), modifié par :
- Arrêté du Régent du 15 juillet 1947 (Moniteur des 20-7-1947 et 10-9-1947) ;
- Arrêté royal du 25 avril 1957 (Moniteur des 3 et 4-6-1957) ;
- Arrêté royal du 1^{er} septembre 1960 (Moniteur du 29-9-1960) ;
- Arrêté royal du 9 décembre 1960 (Moniteur du 13-12-1960).

¹ Voir tableaux de l'annexe 1, pages 21 et suivantes.

² Voir annexe 2, page 30.

³ Voir annexe 2, page 30.

La loi prévoit dix jours fériés payés par an. En règle générale, il s'agit des jours suivants :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 21 juillet (fête nationale) ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint (1er novembre) ;
- le 11 novembre ;
- la Noël (25 décembre).

Des arrêtés royaux pris sur proposition des commissions paritaires compétentes peuvent rendre obligatoire le remplacement d'un ou de plusieurs de ces jours fériés par des jours de fêtes locales ou régionales, sous réserve de ne pas en réduire le nombre.

Historique. — A l'origine, l'arrêt du travail à l'occasion des jours fériés entraînait pour les salariés une perte de salaire. Pour éviter cet inconvénient, un arrêté-loi du 7 février 1946, amendé par celui du 7 octobre 1946 et ayant un caractère temporaire (1 an), inscrit dans la législation sociale le droit de l'ouvrier au paiement d'un salaire moyennant certaines conditions d'assiduité.

Cette première expérience prouvait qu'il était indispensable de préciser le principe sommairement inscrit dans les deux arrêtés-lois précités, de rendre obligatoire le repos des travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés.

C'est ainsi que l'arrêté-loi du 25 février 1947 fut promulgué, qui prévoyait le paiement du salaire pendant 8 jours fériés.

Depuis lors, cet arrêté-loi fut modifié par les lois des 30 décembre 1950 et 27 juillet 1955.

La loi du 30 décembre 1950 a garanti l'octroi effectif de 10 jours fériés. Alors que précédemment un jour férié coïncidant avec un dimanche ne donnait pas lieu à rémunération, cette loi a accordé, en pareil cas, un jour ouvrable chômé et rémunéré.

La réglementation sur les jours fériés n'intéressait à l'origine que les ouvriers, les employés sans rémunération fixe et les apprentis. La loi du 27 juillet 1955 en a étendu le champ d'application à tous les employés. Sont seuls exceptés de cette réglementation à l'heure actuelle les membres d'une même famille travaillant sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur dans une entreprise qui n'occupe aucun autre personnel.

Réglementation. — La possibilité de remplacer par des jours de fêtes régionales ou locales les jours fériés cités plus haut a été fréquemment utilisée. Des jours fériés autres que ceux de la liste normale ont été admis notamment pour les différents secteurs ou branches d'industrie locaux et régionaux par des arrêtés royaux du 9 mars 1948 (Moniteur du 13-3-1948), modifié par ceux des 18 juillet 1950 (Moniteur des 7 et 8-8-1950), 11 septembre 1951 (Moniteur du 17-9-1951), 12 septembre 1953 (Moniteur du 19-9-1953), 23 mai 1956 (Moniteur des 16 et 17-7-1956) et 10 août 1959 (Moniteur du 26-8-1959); du 18 juillet 1950 (Moniteur des 7 et 8-8-1950); du 15 octobre 1955 (Moniteur des 24 et 25-10-1955) et du 30 septembre 1960 (Moniteur du 19-10-1960).

Quand un de ces jours fériés coïncide avec un dimanche, il doit être remplacé par un autre jour ouvrable chômé et rémunéré. Celui-ci est fixé par la commission paritaire nationale ou régionale, dont la décision est généralement rendue obligatoire par arrêté royal. En dehors de cette éventualité, le jour férié de remplacement peut être fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, par accord entre l'employeur et la délégation syndicale; lorsqu'il n'est pas fixé de jour de remplacement, le jour férié est remplacé purement et simplement par le premier jour ouvrable suivant.

Cependant, il y a lieu de signaler qu'en vertu de l'arrêté royal du 9 décembre 1960 (Moniteur du 13-12-1960) le jour de remplacement peut également être fixé par un accord entre l'employeur et la majorité du personnel dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale.

Si le jour férié coïncide, dans le régime de la semaine de cinq jours, avec un jour chômé (samedi), les dispositions légales n'en prévoient pas le remplacement. Par contre, il est possible de faire coïncider un jour férié de remplacement avec le jour chômé de la semaine moyennant accord entre les instances intéressées. Les personnes qui, malgré la défense générale de travailler, ont été mises au travail un jour férié en vertu de l'exception prévue par la loi du 17 juillet 1905 ont également droit à un congé compensatoire payé d'une durée égale à la durée des prestations du jour férié.

La rémunération à payer aux travailleurs pour ces jours fériés est celle qu'ils auraient gagnée ce jour-là s'il n'y avait pas eu d'interruption du travail. Outre la rémunération normale, elle comprend également les primes et, éventuellement, les avantages en nature.

Lorsque le salaire est payé par heure, le travailleur peut prétendre au paiement du salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de travail perdues; en cas de paiement à la prestation, la rémunération équivaut à celle des quatorze jours précédents divisée par douze; en cas de paiement à la pièce ou à l'entreprise, elle correspond à la rémunération des quatre semaines précédentes divisée par le nombre de jours de travail (effectifs ou assimilés). Le travailleur payé au pourboire peut prétendre au paiement d'un salaire correspondant au salaire journalier forfaitaire pris en considération pour l'application de la législation sur la sécurité sociale. Pour celui engagé au forfait, le salaire convenu est payé à l'échéance habituelle. Enfin, les employés rémunérés totalement ou partiellement par prestation ont droit à la rémunération fixe habituelle et à la moyenne quotidienne de la rémunération variable gagnée pendant les douze mois civils qui ont précédé le mois du jour férié.

Le travail autorisé un jour férié donne droit, le cas échéant, à un supplément qui est déterminé par les arrêtés royaux pris sur proposition des commissions paritaires pour diverses branches et secteurs d'industrie.

Toutefois, pour obtenir la rémunération du jour férié, le travailleur doit remplir certaines conditions d'assiduité. Il ne peut pas s'absenter sans justification pendant un nombre de jours supérieur au vingtième des jours ouvrables que comporte la période qui sépare le jour férié en question du précédent. Toute absence de moins de deux heures est négligée; celle de deux à trois heures est comptée pour une demi-journée et celle de plus de quatre heures est comptée pour un jour entier. Sont considérées comme justifiées, sous certaines conditions, les absences dues à une maladie, à un accident, à un mariage, au décès d'un membre de la famille, à une naissance, à l'obligation de comparaître en justice, à l'accomplissement de devoirs militaires ou civiques, à une grève ou à un lock-out, à un cas de force majeure, à un motif admis par l'employeur, au chômage involontaire et à la participation à des stages ou à des journées d'études consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

Le travailleur doit en outre avoir travaillé effectivement au moins un jour pendant les douze qui précèdent le jour férié. Cette disposition n'admet que quatre exceptions:

- a) en cas d'accident de travail, la période en question est portée de 12 à 30 jours;
- b) les vacances annuelles, quand elles tombent dans cette période, ne peuvent entrer en ligne de compte au détriment du travailleur;
- c) en cas d'appel ou de rappel sous les armes, tous les jours fériés compris dans la période de présence sous les armes donnent lieu à rémunération à condition que le travailleur ait travaillé effectivement un jour sur les douze qui précèdent l'appel ou le rappel sous les armes;
- d) en cas de grève ou de lock-out lorsque la grève a été décrétée par une organisation syndicale représentative après une procédure de conciliation, que les intéressés ont eu droit aux allocations de chômage et que la grève s'est produite dans les 30 jours précédant le jour férié.

D'autre part, le travailleur doit être au travail le lendemain du jour férié, à moins que ce lendemain ne soit un dimanche ou un autre jour chômé.

En outre, lorsque l'employeur institue un régime de chômage partiel ou augmente le nombre de jours de chômage partiel, il reste tenu de payer la rémunération pour le jour férié coïncidant avec un jour de chômage et survenant dans la période de 14 jours qui suit la notification de cette décision au personnel. La même obligation existe lorsque l'employeur, au cours de l'existence d'un régime de chômage partiel, procède au remplacement d'un ou de plusieurs jours précédemment chômés par un ou plusieurs autres, sans cependant en augmenter le nombre; cependant, la période est alors portée à 30 jours.

En cas de résiliation du contrat de travail, l'employeur est tenu de rémunérer tous les jours fériés tombant dans la période de 12 jours ouvrables qui suit immédiatement la fin du contrat, sauf dans le cas où le travailleur a rompu le contrat sans un motif grave. L'obligation prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur est engagé dans les liens d'un nouveau contrat.

MONTANT MOYEN PAR CAISSE DU TITRE DE VACANCES (NET)

EXERCICE 1958-1959

| Caisses | Nombre de pécules attribués | Hommes | | | Femmes | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------|-------------|---------------------|----------|------------------|----------|
| | | - 18 ans | 18 à 21 ans | + 21 ans | - 18 ans | 18 à 21 ans | + 21 ans |
| 1. Alimentation | 61 627 | 1 210,— | 1 413,— | 2 948,— | 912,— | 1 096,— | 1 455,— |
| 2. Bâtiment | 271 651 | 1 327,— | | 1 306,— | | 2 388,— | |
| 3. Bois | 17 136 | 1 198,— | 1 284,— | 1 987,— | 1 064,— | 1 234,— | 1 200,— |
| 5. Congémétal | 211 525 | 1 434,— | 1 573,— | 3 426,— | 1 114,— | 1 288,— | 1 888,— |
| 6. Papier couché | 2 312 | 1 562,— | 1 947,— | 3 482,— | 947,— | 1 284,— | 1 755,— |
| 7. Port d'Anvers | 16 689 | 1 754,— | 2 221,— | 4 055,— | 917,— | 685,— | 1 228,— |
| 9. Port de Gand | 1 071 | — | 1 224,— | 2 797,— | — | — | — |
| 10. Port d'Ostende | 177 | — | — | 2 235,— | — | — | — |
| 11. Photographie | 5 691 | 2 696,— | 2 505,— | 4 949,— | 1 378,— | 2 260,— | 2 999,— |
| 12. Réparateurs navires Anvers | 8 925 | 1 892,— | 1 836,— | 3 385,— | — | 82,— | 340,— |
| 13. Sidérurgie | 69 991 | 2 079,15 | | 2 325,20 | | 4 678,25 | |
| 15. Textile de Gand | 137 997 | 1 273,83 | 1 368,37 | 2 771,90 | 1 163,97 | 1 442,35 | 1 681,48 |
| 16. Textile de Verviers | 12 311 | 1 604,— | 1 702,— | 2 591,— | 1 684,— | 1 615,— | 1 675,— |
| 17. Zinc | 32 052 | 2 038,— | 1 561,— | 4 016,— | 2 080,— | 1 254,— | 1 570,— |
| 18. Diamant | 15 381 | 793,— | 1 559,— | 2 304,— | 851,— | 1 406,— | 944,— |
| TOTAUX CAISSES PARTICULIERES | 864 536 | — | — | — | — | — | — |
| C.N.V.A. | 959 110 | H. + F. - 18 ans | | H. + F. 18 à 21 ans | | H. + F. + 21 ans | |
| | | 1 157,— | | 1 365,— | | 2 479,— | |

Source : Rapport annuel de la Caisse nationale des vacances annuelles, 1959, pag. 81 tableau 4.

a. Ouvriers de moins de 18 ans

| Caisses | 0 jour (-15 jours payés) | | 1 jour | | 1 ½ jour | | 2 jours | | 3 jours | | 4 jours | |
|-------------------------------|--------------------------|------|--------|---|----------|------|---------|---|---------|------|---------|---|
| | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 1. Alimentation | 172 | 0,28 | - | - | 321 | 0,53 | - | - | 1 110 | 1,85 | - | - |
| 2. Bâtiment | 151 | 0,06 | - | - | 315 | 0,14 | - | - | 1 340 | 0,57 | - | - |
| 3. Bois | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 5. Congémétal | 319 | 0,15 | - | - | 401 | 0,19 | 1 | - | 1 863 | 0,90 | 1 | - |
| 6. Papier couché | - | - | - | - | 9 | 0,38 | - | - | 31 | 1,34 | - | - |
| 7. Port d'Anvers | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 9. Port de Gand | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 10. Port d'Ostende | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 11. Photographie | - | - | - | - | 2 | - | - | - | 8 | 0,1 | - | - |
| 12. Réparateurs navires | 1 | - | - | - | 8 | 0,1 | - | - | 22 | 0,2 | - | - |
| 13. Sidérurgie | 14 | 0,02 | - | - | 26 | 0,04 | - | - | 92 | 0,13 | - | - |
| 15. Textile de Gand | 440 | 0,32 | - | - | 604 | 0,44 | - | - | 2 486 | 1,80 | - | - |
| 16. Textile de Verviers | 10 | 0,08 | - | - | 30 | 0,24 | - | - | 84 | 0,68 | - | - |
| 17. Zinc | 1 | 0,01 | - | - | 3 | 0,03 | - | - | 11 | 0,10 | - | - |
| 18. Diamant | 14 | 0,09 | - | - | 221 | 1,56 | - | - | 97 | 0,68 | - | - |
| CAISSES PARTICULIERES | 1 122 | 0,14 | - | - | 1 940 | 0,25 | 1 | - | 7 144 | 0,92 | 1 | - |
| 20. C.N.V.A. mécanisés exclus | - | - | - | - | 3 190 | 0,42 | - | - | 11 320 | 1,49 | - | - |
| REGIME DE VACANCES | 1 122 | 0,07 | - | - | 5 130 | 0,33 | 1 | - | 18 464 | 1,20 | 1 | - |

b. Ouvriers de 18 à 21 ans

| Caisses | 0 jour (-15 jours payés) | | 1 jour | | 1 ½ jour | | 2 jours | | 3 jours | | 4 jours | |
|-------------------------------|--------------------------|------|--------|------|----------|---|---------|------|---------|---|---------|------|
| | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 1. Alimentation | 310 | 0,52 | 246 | 0,41 | - | - | 824 | 1,37 | - | - | 693 | 1,16 |
| 2. Bâtiment | 454 | 0,19 | 819 | 0,36 | - | - | 3 204 | 1,38 | - | - | 3 168 | 1,36 |
| 3. Bois | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 5. Congémétal | 715 | 0,34 | 591 | 0,29 | - | - | 3 371 | 1,63 | 1 | - | 2 765 | 1,33 |
| 6. Papier couché | - | - | 2 | 0,09 | - | - | 36 | 1,55 | - | - | 11 | 0,48 |
| 7. Port d'Anvers | 2 | 0,01 | 5 | 0,03 | - | - | 3 | 0,02 | - | - | 4 | 0,02 |
| 9. Port de Gand | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 10. Port d'Ostende | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 11. Photographie | - | - | - | - | - | - | 40 | 0,7 | - | - | 30 | 0,5 |
| 12. Réparateurs navires | 24 | 0,2 | 25 | 0,2 | - | - | 60 | 0,7 | - | - | 51 | 0,6 |
| 13. Sidérurgie | 27 | 0,04 | 43 | 0,06 | - | - | 220 | 0,32 | - | - | 233 | 0,33 |
| 15. Textile de Gand | 452 | 0,32 | 524 | 0,38 | - | - | 2 158 | 1,56 | - | - | 1 986 | 1,44 |
| 16. Textile de Verviers | 18 | 0,15 | 32 | 0,26 | - | - | 78 | 0,63 | - | - | 79 | 0,64 |
| 17. Zinc | 16 | 0,15 | 19 | 0,18 | - | - | 56 | 0,52 | - | - | 81 | 0,74 |
| 18. Diamant | 9 | 0,06 | 83 | 0,58 | - | - | 148 | 1,05 | - | - | 80 | 0,56 |
| CAISSES PARTICULIERES | 2 027 | 0,26 | 2 389 | 0,33 | - | - | 10 198 | 1,32 | 1 | - | 9 181 | 1,10 |
| 20. C.N.V.A. mécanisés exclus | - | - | 3 230 | 0,43 | - | - | 11 294 | 1,49 | - | - | 7 977 | 1,05 |
| REGIME DE VACANCES | 2 027 | 0,13 | 5 619 | 0,36 | - | - | 21 492 | 1,40 | 1 | - | 17 158 | 1,12 |

Source: Rapport annuel de la Caisse nationale des vacances annuelles 1959, p. 81, tableau 7.

A DUREE TOTALE DES VACANCES

958 - 1959

| 6 jours | | 8 jours | | 9 jours | | 10 jours | | 12 jours | | 15 jours | | 18 jours | | Totaux | |
|---------|------|---------|---|---------|------|----------|------|----------|------|----------|------|----------|------|--------|-------|
| Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 979 | 1,64 | - | - | 573 | 0,96 | - | - | 615 | 1,03 | 363 | 0,60 | 987 | 1,65 | 5 120 | 8,54 |
| 1 409 | 0,60 | - | - | 838 | 0,36 | - | - | 722 | 0,32 | 961 | 0,42 | 1 383 | 0,59 | - | 3,06 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 7 119 | - |
| 1 608 | 0,77 | - | - | 1 114 | 0,54 | - | - | 924 | 0,45 | 1 070 | 0,52 | 3 804 | 1,83 | 11 105 | 5,35 |
| 23 | 1,- | - | - | 18 | 0,78 | 1 | 0,04 | 6 | 0,26 | 27 | 1,17 | 148 | 6,41 | 263 | 11,38 |
| 3 | 0,02 | - | - | 1 | 0,01 | - | - | 2 | 0,01 | 2 | 0,01 | 5 | 0,03 | 13 | 0,08 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 15 | 0,3 | - | - | 36 | 0,6 | - | - | 40 | 0,7 | 15 | 0,3 | 181 | 3,2 | 297 | 5,2 |
| 22 | 0,2 | - | - | 15 | 0,2 | - | - | 16 | 0,2 | 22 | 0,2 | 27 | 0,3 | 133 | 1,4 |
| 106 | 0,16 | - | - | 67 | 0,09 | - | - | 74 | 0,11 | 66 | 0,09 | 645 | 0,94 | 1 090 | 1,58 |
| 2 264 | 1,64 | - | - | 2 104 | 1,53 | - | - | 1 837 | 1,33 | 2 391 | 1,73 | 3 543 | 2,57 | 15 669 | 11,36 |
| 54 | 0,44 | - | - | 56 | 0,46 | - | - | 153 | 1,24 | 139 | 1,13 | 200 | 1,63 | 726 | 5,90 |
| 22 | 0,20 | - | - | 7 | 0,06 | - | - | 14 | 0,14 | 7 | 0,06 | 55 | 0,50 | 120 | 1,10 |
| 348 | 2,44 | - | - | 57 | 0,4 | - | - | 77 | 0,54 | 65 | 0,46 | 898 | 6,31 | 1 777 | 12,48 |
| 6 853 | 0,88 | - | - | 4 886 | 0,63 | 1 | - | 4 480 | 0,57 | 5 128 | 0,66 | 11 876 | 1,52 | 43 432 | 5,57 |
| 9 909 | 1,31 | - | - | 5 826 | 0,77 | - | - | 4 086 | 0,54 | 5 742 | 0,76 | 13 647 | 1,80 | 53 720 | 7,09 |
| 16 762 | 1,09 | - | - | 10 712 | 0,70 | 1 | - | 8 566 | 0,56 | 10 870 | 0,71 | 25 523 | 1,66 | 97 152 | 6,32 |

| 6 jours | | 8 jours | | 9 jours | | 10 jours | | 12 jours | | 15 jours | | 18 jours | | Totaux | |
|---------|------|---------|------|---------|---|----------|------|----------|------|----------|---|----------|---|---------|-------|
| Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 552 | 0,92 | 369 | 0,61 | - | - | 608 | 1,02 | 1 689 | 2,81 | - | - | - | - | 5 291 | 8,82 |
| 2 554 | 1,10 | 2 185 | 0,94 | - | - | 2 773 | 1,19 | 2 606 | 1,12 | - | - | - | - | 17 763 | 7,64 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2 365 | 1,14 | 2 473 | 1,19 | - | - | 2 854 | 1,38 | 6 368 | 3,07 | - | - | - | - | 21 503 | 10,37 |
| 7 | 0,30 | 25 | 1,09 | - | - | 71 | 3,07 | 134 | 5,80 | - | - | - | - | 286 | 12,38 |
| 8 | 0,05 | 13 | 0,08 | - | - | 28 | 0,17 | 28 | 0,17 | - | - | - | - | 91 | 0,55 |
| 1 | 0,09 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 0,09 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 48 | 0,8 | 64 | 1,1 | - | - | 32 | 0,6 | 331 | 5,8 | - | - | - | - | 545 | 9,5 |
| 53 | 0,6 | 63 | 0,7 | - | - | 104 | 1,2 | 109 | 1,2 | - | - | - | - | 489 | 5,4 |
| 200 | 0,29 | 247 | 0,36 | - | - | 400 | 0,59 | 1 552 | 2,25 | - | - | - | - | 2 922 | 4,24 |
| 1 377 | 1,- | 1 807 | 0,31 | - | - | 3 293 | 2,39 | 4 206 | 3,05 | - | - | - | - | 15 803 | 11,45 |
| 92 | 0,75 | 240 | 1,96 | - | - | 200 | 1,62 | 199 | 1,61 | - | - | - | - | 938 | 7,62 |
| 78 | 0,71 | 64 | 0,57 | - | - | 44 | 0,40 | 136 | 1,24 | - | - | - | - | 494 | 4,51 |
| 117 | 0,82 | 89 | 0,62 | - | - | 143 | 1,01 | 608 | 4,26 | - | - | - | - | 1 277 | 8,96 |
| 7 452 | 0,95 | 7 639 | 0,98 | - | - | 10 550 | 1,35 | 17 966 | 2,36 | - | - | - | - | 67 403 | 8,65 |
| 6 238 | 0,82 | 6 820 | 0,90 | - | - | 11 455 | 1,51 | 22 459 | 2,96 | - | - | - | - | 69 473 | 9,17 |
| 13 690 | 0,89 | 14 459 | 0,94 | - | - | 22 005 | 1,43 | 40 425 | 2,63 | - | - | - | - | 136 876 | 8,90 |

c. Ouvriers de plus de 21 ans

| Caisses | 0 jour (-15 jours payés) | | 1 jour | | 1 ½ jour | | 2 jours | | 3 jours | | 4 jours | |
|-------------------------------|--------------------------|------|--------|------|----------|---|---------|-------|---------|---|---------|------|
| | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 1. Alimentation | 502 | 0,84 | 2 317 | 3,86 | — | — | 6 448 | 10,75 | — | — | 4 518 | 7,53 |
| 2. Bâtiment | 3 331 | 1,43 | 5 947 | 2,56 | — | — | 21 033 | 9,04 | — | — | 15 902 | 6,84 |
| 3. Bois | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 5. Congémétal | 3 851 | 1,86 | 2 900 | 1,40 | — | — | 13 493 | 6,50 | 3 | — | 10 176 | 4,91 |
| 6. Papier couché | — | — | 31 | 1,35 | — | — | 82 | 3,56 | — | — | 53 | 2,29 |
| 7. Port d'Anvers | 25 | 0,15 | 182 | 1,09 | — | — | 612 | 3,67 | — | — | 1 056 | 6,33 |
| 9. Port de Gand | 6 | 0,56 | 16 | 1,49 | — | — | 75 | 7,— | — | — | 98 | 9,16 |
| 10. Port d'Ostende | 1 | 1,— | 6 | 3,— | — | — | 33 | 19,— | — | — | 48 | 27,— |
| 11. Photographie | 61 | 1,— | 4 | 0,1 | — | — | 32 | 0,6 | — | — | 39 | 0,7 |
| 12. Réparateurs navires | 315 | 3,6 | 424 | 4,8 | — | — | 1 299 | 14,5 | — | — | 993 | 11,2 |
| 13. Sidérurgie | 315 | 0,46 | 288 | 0,42 | — | — | 1 550 | 2,26 | — | — | 1 412 | 2,06 |
| 15. Textile de Gand | 1 888 | 1,37 | 2 240 | 1,62 | — | — | 9 244 | 6,70 | — | — | 7 012 | 5,08 |
| 16. Textile de Verviers | 80 | 0,65 | 268 | 2,18 | — | — | 763 | 6,19 | — | — | 633 | 5,14 |
| 17. Zinc | 94 | 0,86 | 89 | 0,81 | — | — | 458 | 4,18 | — | — | 291 | 2,66 |
| 18. Diamant | 215 | 1,52 | 254 | 1,78 | — | — | 476 | 3,35 | — | — | 384 | 2,69 |
| CAISSES PARTICULIERES | 10 684 | 1,37 | 14 965 | 1,92 | — | — | 55 598 | 7,12 | 3 | — | 42 615 | 5,45 |
| 20. C.N.V.A. mécanisés exclus | — | — | 22 443 | 2,96 | — | — | 71 496 | 9,43 | — | — | 50 479 | 6,66 |
| REGIME DE VACANCES | 10 684 | 0,70 | 37 408 | 2,43 | — | — | 127 094 | 8,27 | 3 | — | 93 094 | 6,06 |

d. Toutes catégories

| Caisses | 0 jour (-15 jours payés) | | 1 jour | | 1 ½ jour | | 2 jours | | 3 jours | | 4 jours | |
|-------------------------------|--------------------------|------|--------|------|----------|------|---------|-------|---------|------|---------|------|
| | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 1. Alimentation | 984 | 1,64 | 2 563 | 4,27 | 321 | 0,53 | 7 272 | 12,12 | 1 110 | 1,85 | 5 211 | 8,69 |
| 2. Bâtiment | 3 936 | 1,69 | 6 766 | 2,91 | 315 | 0,14 | 24 237 | 10,42 | 1 340 | 0,58 | 19 070 | 8,20 |
| 3. Bois | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 5. Congémétal | 4 885 | 2,36 | 3 491 | 1,68 | 401 | 0,19 | 16 865 | 8,13 | 1 867 | 0,90 | 12 942 | 6,24 |
| 6. Papier couché | — | — | 33 | 1,43 | 9 | 0,39 | 118 | 5,10 | 31 | 1,34 | 64 | 2,77 |
| 7. Port d'Anvers | 27 | 0,16 | 187 | 1,12 | — | — | 615 | 3,69 | — | — | 1 060 | 6,35 |
| 9. Port de Gand | 6 | 0,56 | 16 | 1,49 | — | — | 75 | 7,— | — | — | 98 | 9,16 |
| 10. Port d'Ostende | 1 | 1,— | 5 | 3,— | — | — | 33 | 19,— | — | — | 48 | 27,— |
| 11. Photographie | 61 | 1,— | 4 | 0,1 | 2 | — | 72 | 1,3 | 8 | 0,1 | 69 | 1,2 |
| 12. Réparateurs navires | 340 | 3,8 | 449 | 5,— | 8 | 0,1 | 1 359 | 15,2 | 22 | 0,2 | 1 044 | 11,8 |
| 13. Sidérurgie | 356 | 0,52 | 331 | 0,48 | 26 | 0,04 | 1 770 | 2,57 | 92 | 0,13 | 1 645 | 2,39 |
| 15. Textile de Gand | 2 780 | 2,01 | 2 764 | 2,— | 604 | 0,44 | 11 402 | 8,26 | 2 486 | 1,80 | 8 998 | 6,52 |
| 16. Textile de Verviers | 108 | 0,88 | 300 | 2,44 | 30 | 0,24 | 841 | 6,82 | 84 | 0,68 | 712 | 5,78 |
| 17. Zinc | 111 | 1,02 | 108 | 0,99 | 3 | 0,03 | 514 | 4,70 | 11 | 0,10 | 372 | 3,40 |
| 18. Diamant | 238 | 1,67 | 337 | 2,40 | 221 | 1,55 | 624 | 4,37 | 97 | 0,70 | 464 | 3,25 |
| CAISSES PARTICULIERES | 13 833 | 1,77 | 17 354 | 2,23 | 1 940 | 0,25 | 65 797 | 8,44 | 7 148 | 0,92 | 51 797 | 6,65 |
| 20. C.N.V.A. mécanisés exclus | — | — | 25 673 | 3,39 | 3 190 | 0,42 | 82 790 | 10,93 | 11 320 | 1,49 | 58 456 | 7,71 |
| REGIME DE VACANCES | 13 833 | 0,90 | 43 027 | 2,80 | 5 130 | 0,33 | 148 587 | 9,67 | 18 468 | 1,20 | 110 253 | 7,17 |

Source: Rapport annuel de la Caisse nationale des vacances annuelles 1959, p. 81, tableau 7.

LA DUREE TOTALE DES VACANCES

1958 - 1959

| 6 jours | | 8 jours | | 9 jours | | 10 jours | | 12 jours | | 15 jours | | 18 jours | | Totaux | |
|---------|-------|---------|-------|---------|---|----------|-------|----------|-------|----------|---|----------|---|-----------|-------|
| Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 3 226 | 5,37 | 2 514 | 4,19 | - | - | 3 229 | 5,38 | 26 831 | 44,72 | - | - | - | - | 49 585 | 82,64 |
| 14 253 | 6,13 | 21 105 | 9,07 | - | - | 42 687 | 18,36 | 83 421 | 35,87 | - | - | - | - | 207 679 | 89,30 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 8 165 | 3,94 | 9 798 | 4,72 | 2 | - | 16 682 | 8,04 | 109 733 | 52,91 | - | - | - | - | 174 803 | 84,28 |
| 26 | 1,14 | 62 | 2,68 | - | - | 333 | 14,39 | 1 176 | 50,83 | - | - | - | - | 1 763 | 76,24 |
| 2 167 | 12,98 | 3 247 | 19,45 | - | - | 4 226 | 25,33 | 5 070 | 30,38 | - | - | - | - | 16 585 | 99,38 |
| 303 | 28,29 | 245 | 22,88 | - | - | 184 | 17,18 | 143 | 13,35 | - | - | - | - | 1 070 | 99,91 |
| 37 | 21,- | 15 | 8,- | - | - | 18 | 10,- | 20 | 11,- | - | - | - | - | 177 | 100,- |
| 54 | 1,- | 91 | 1,6 | - | - | 76 | 1,3 | 4 492 | 79,- | - | - | - | - | 4 849 | 85,3 |
| 721 | 8,1 | 774 | 8,7 | - | - | 1 024 | 11,5 | 2 753 | 30,8 | - | - | - | - | 8 303 | 93,2 |
| 1 312 | 1,92 | 2 244 | 2,78 | - | - | 2 938 | 4,29 | 54 889 | 4,29 | - | - | - | - | 64 948 | 94,18 |
| 7 032 | 5,10 | 11 903 | 8,63 | - | - | 23 373 | 16,93 | 43 833 | 31,76 | - | - | - | - | 106 525 | 77,19 |
| 1 310 | 10,64 | 2 085 | 16,94 | - | - | 2 109 | 17,13 | 3 399 | 27,61 | - | - | - | - | 10 647 | 86,48 |
| 185 | 1,69 | 214 | 1,97 | - | - | 427 | 3,90 | 8 574 | 78,32 | - | - | - | - | 10 332 | 94,39 |
| 589 | 4,12 | 942 | 6,59 | - | - | 2 192 | 15,44 | 6 138 | 43,07 | - | - | - | - | 11 190 | 78,56 |
| 39 380 | 5,04 | 55 239 | 7,08 | 2 | - | 99 498 | 12,94 | 350 472 | 44,86 | - | - | - | - | 668 456 | 85,78 |
| 41 533 | 5,48 | 39 667 | 5,24 | - | - | 70 230 | 9,27 | 338 813 | 44,71 | - | - | - | - | 634 661 | 83,74 |
| 80 913 | 5,26 | 94 906 | 6,17 | 2 | - | 169 728 | 11,04 | 689 285 | 44,85 | - | - | - | - | 1 303 117 | 84,78 |

| 6 jours | | 8 jours | | 9 jours | | 10 jours | | 12 jours | | 15 jours | | 18 jours | | Totaux | |
|---------|-------|---------|-------|---------|------|----------|-------|----------|-------|----------|------|----------|------|-----------|-------|
| Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 4 757 | 7,93 | 2 883 | 4,80 | 573 | 0,96 | 3 837 | 6,40 | 29 135 | 48,56 | 363 | 0,60 | 987 | 1,65 | 59 996 | 100,- |
| 18 216 | 7,83 | 23 290 | 10,02 | 838 | 0,36 | 45 560 | 19,55 | 86 749 | 37,30 | 961 | 0,41 | 1 383 | 0,59 | 232 561 | 100,- |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 12 138 | 5,85 | 12 271 | 5,92 | 1 116 | 0,54 | 19 536 | 9,42 | 117 025 | 56,42 | 1 070 | 0,52 | 3 804 | 1,83 | 207 411 | 100,- |
| 56 | 2,42 | 87 | 3,72 | 18 | 0,78 | 405 | 17,56 | 1 316 | 56,92 | 27 | 1,17 | 148 | 6,40 | 2 312 | 100,- |
| 2 178 | 13,05 | 3 260 | 19,53 | 1 | 0,01 | 4 254 | 25,50 | 5 100 | 30,56 | 2 | 0,01 | 5 | 0,03 | 16 689 | 100,- |
| 304 | 28,38 | 245 | 22,88 | - | - | 184 | 17,18 | 143 | 13,35 | - | - | - | - | 1 071 | 100,- |
| 37 | 21,- | 15 | 8,- | - | - | 18 | 10,- | 20 | 11,- | - | - | - | - | 177 | 100,- |
| 117 | 2,1 | 155 | 2,7 | 36 | 0,6 | 108 | 1,9 | 4 863 | 85,5 | 15 | 0,3 | 181 | 3,2 | 5 691 | 100,- |
| 796 | 8,9 | 837 | 9,4 | 15 | 0,2 | 1 128 | 12,7 | 2 878 | 32,2 | 22 | 0,2 | 27 | 0,3 | 8 925 | 100,- |
| 1 618 | 2,35 | 2 491 | 3,61 | 67 | 0,09 | 3 338 | 4,84 | 56 515 | 81,95 | 66 | 0,1 | 645 | 0,93 | 68 960 | 100,- |
| 10 673 | 7,74 | 13 710 | 9,94 | 2 104 | 1,53 | 26 666 | 19,32 | 49 876 | 36,14 | 2 391 | 1,73 | 3 543 | 2,57 | 137 997 | 100,- |
| 1 456 | 11,83 | 2 325 | 18,90 | 56 | 0,46 | 2 309 | 18,75 | 3 751 | 30,46 | 139 | 1,13 | 200 | 1,63 | 12 311 | 100,- |
| 285 | 2,60 | 278 | 2,54 | 7 | 0,06 | 471 | 4,30 | 8 724 | 79,70 | 7 | 0,06 | 55 | 0,50 | 10 946 | 100,- |
| 1 054 | 7,38 | 1 031 | 7,22 | 57 | 0,40 | 2 335 | 16,35 | 6 823 | 47,86 | 65 | 0,46 | 898 | 6,39 | 14 244 | 100,- |
| 53 685 | 6,92 | 62 878 | 8,07 | 4 888 | 0,63 | 110 049 | 14,11 | 372 918 | 47,83 | 5 128 | 0,66 | 11 876 | 1,52 | 779 291 | 100,- |
| 57 680 | 7,61 | 46 487 | 6,13 | 5 826 | 0,77 | 81 685 | 10,78 | 365 358 | 48,21 | 5 742 | 0,76 | 13 647 | 1,80 | 757 854 | 100,- |
| 111 365 | 7,24 | 109 365 | 7,11 | 10 714 | 0,70 | 191 734 | 12,47 | 738 276 | 48,04 | 10 870 | 0,71 | 25 523 | 1,66 | 1 537 145 | 100,- |

| Caisses | Sans date | | Avril | | Mai | | Juin | |
|---|----------------------|-------|----------------------|------|----------------------|-------|----------------------|-------|
| | Nombre d'entreprises | % | Nombre d'entreprises | % | Nombre d'entreprises | % | Nombre d'entreprises | % |
| 1. Alimentation | 303 | 8,35 | 256 | 7,05 | 564 | 15,54 | 525 | 14,47 |
| 2. Bâtiment | — | — | — | — | — | — | 1 173 | 4,73 |
| 3. Bois | 86 | 5,6 | 6 | 0,4 | 12 | 0,8 | 25 | 1,7 |
| 5. Congémétal | 330 | 15,10 | 2 | 0,09 | 48 | 2,20 | 205 | 9,38 |
| 6. Papier couché | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 7. Port d'Anvers | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 9. Port de Gand | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 10. Port d'Ostende | 7 | 100,— | — | — | — | — | — | — |
| 11. Photographie | — | — | — | — | — | — | 1 | 100,— |
| 12. Réparateurs navires Anvers ¹ | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 13. Sidérurgie ² | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 15. Textile de Gand | — | — | — | — | 23 | 1,30 | 156 | 8,85 |
| 16. Textile de Verviers | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 17. Zinc | 21 | 100,— | — | — | — | — | — | — |
| 18. Diamant | — | — | — | — | — | — | — | — |
| CAISSES PARTICULIERES | 747 | 2,15 | 264 | 0,76 | 647 | 1,86 | 2 085 | 6,00 |
| 20. C.N.V.A. | 24 380 | 25,19 | 3 423 | 3,54 | 9 118 | 9,42 | 13 861 | 14,32 |
| REGIME DE VACANCES | 25 127 | 19,11 | 3 687 | 2,80 | 9 765 | 7,43 | 15 946 | 12,13 |

¹ A titre d'information, nous donnons ci-après la répartition des ouvriers, par date de vacances, occupés auprès des employeurs affiliés à la caisse n° 12 (réparateurs de navires à Anvers).

² Les vacances des ouvriers de la caisse n° 13 (sidérurgie) étant octroyées par roulement, il est impossible de donner la répartition.

| Caisse | Janvier - mars novembre - décembre | | Avril | | Mai | | Juin | |
|--------------------------------|---------------------------------------|-----|-----------------|---|-----------------|------|-----------------|------|
| | Nombre ouvriers | % | Nombre ouvriers | % | Nombre ouvriers | % | Nombre ouvriers | % |
| 12. Réparateurs navires Anvers | 462 | 5,2 | — | — | 1 730 | 19,4 | 1 577 | 17,6 |

Source: Rapport annuel de la Caisse nationale des vacances annuelles, 1959, p. 81, tableau 3.

PAR DATE DE VACANCES

1958 - 1959

| Juillet | | Août | | Septembre | | Octobre | | Total | |
|----------------------|-------|----------------------|-------|----------------------|-------|----------------------|------|----------------------|-------|
| Nombre d'entreprises | % | Nombre d'entreprises | % | Nombre d'entreprises | % | Nombre d'entreprises | % | Nombre d'entreprises | % |
| 1 604 | 44,20 | 254 | 7 | 88 | 2,43 | 35 | 0,96 | 3 629 | 100,- |
| 20 362 | 82,08 | 3 273 | 13,19 | - | - | - | - | 24 808 | 100,- |
| 889 | 57,5 | 511 | | 34,- | | - | - | 1 529 | 100,- |
| 1 344 | 61,48 | 248 | 11,34 | 9 | 0,41 | - | - | 2 186 | 100,- |
| - | - | 10 | 100,- | - | - | - | - | 10 | 100,- |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - | 7 | 100,- |
| - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 100,- |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1 089 | 61,77 | 491 | 27,85 | 1 | 0,06 | 3 | 0,17 | 1 763 | 100,- |
| 202 | 100,- | - | - | - | - | - | - | 202 | 100,- |
| - | - | - | - | - | - | - | - | 21 | 100,- |
| - | - | 570 | 100,- | - | - | - | - | 570 | 100,- |
| 25 490 | 73,40 | 5 455 | | 15,71 | | 38 | 0,11 | 34 726 | 100,- |
| 35 072 | 36,26 | 10 910 | 11,27 | | | | | 96 764 | 100,- |
| 60 562 | 46,06 | 16 365 | | | 12,45 | 38 | 0,02 | 131 490 | 100,- |

1958 - 1959

| Juillet | | Août | | Septembre | | Octobre | | Total | |
|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|-----|-----------------|-----|-----------------|-------|
| Nombre ouvriers | % | Nombre ouvriers | % | Nombre ouvriers | % | Nombre ouvriers | % | Nombre ouvriers | % |
| 2 960 | 33,2 | 1 492 | 16,7 | 480 | 5,4 | 224 | 2,5 | 8 925 | 100,- |

| Caisses | -- ouvriers | | de 5 à 9 ouvriers | | de 10 à 19 ouvriers | | de 20 à 49 ouvriers | | de 50 à 99 ouvriers | |
|-------------------------|-------------|-------|----------------------|-------|------------------------|-------|------------------------|-------|------------------------|-------|
| | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 1. Alimentation | 2 185 | 60,21 | 575 | 15,85 | 345 | 9,51 | 283 | 7,78 | 121 | 3,34 |
| 2. Bâtiment | 16.068 | 64,77 | 4 348 | 17,53 | 2 315 | 9,33 | 1 441 | 5,81 | 409 | 1,65 |
| 3. Bois | 746 | 48,8 | 312 | 20,4 | 238 | 15,6 | 167 | 10,9 | 55 | 3,6 |
| 5. Congémetal | 661 | 30,24 | 303 | 13,86 | 347 | 15,87 | 380 | 17,39 | 192 | 8,78 |
| 6. Papier couché | — | — | — | — | — | — | 1 | 10,— | 1 | 10,— |
| 7. Port d'Anvers | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 9. Port de Gand | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 10. Port d'Ostende | — | — | — | — | — | — | 2 | 29,— | 4 | 57,— |
| 11. Photographie | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 12. Réparateurs navires | 7 | 30,— | 1 | 4,— | 1 | 4,— | 4 | 17,— | 2 | 8,— |
| 13. Sidérurgie | 1 | 3,45 | — | — | — | — | 2 | 6,90 | — | — |
| 15. Textile de Gand | 429 | 24,72 | 221 | 12,74 | 241 | 13,89 | 359 | 20,69 | 188 | 10,64 |
| 16. Textile de Verviers | 69 | 34,16 | 26 | 12,87 | 33 | 16,34 | 32 | 15,84 | 12 | 5,94 |
| 17. Zinc | 5 | 23,81 | 1 | 4,76 | — | — | 4 | 19,05 | — | — |
| 18. Diamant | 138 | 24,25 | 73 | 12,83 | 129 | 22,55 | 132 | 23,17 | 52 | 9,13 |
| CAISSES PARTICULIERES | 20 309 | 58,44 | 5 860 | 16,86 | 3 649 | 10,50 | 2 807 | 8,08 | 1 036 | 2,98 |
| 20. C.N.V.A. | 76 055 | 73,95 | 19 645 | | 19,10 | | 4 625 | 4,50 | 1 372 | 1,33 |
| REGIME DE VACANCES | 96 364 | 70,06 | 29 154 | | 21,19 | | 7 432 | 5,40 | 2 408 | 1,75 |

N.B. Caisse n° 7 : Port d'Anvers Les ouvriers formant un pool à la dispositions des entreprises des ports,
Caisse n° 9 : Port de Gand impossible de donner la répartition.

PAR IMPORTANCE DU PERSONNEL OUVRIER

1958 - 1959

| de 100 à 199 ouvriers | | de 200 à 499 ouvriers | | de 500 à 999 ouvriers | | de 1 000 à 1 999 ouvriers | | + de 2 000 ouvriers | | TOTAUX | |
|--------------------------|------|--------------------------|-------|--------------------------|-------|------------------------------|-------|------------------------|-------|---------|-----|
| Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| 66 | 1,82 | 36 | 0,99 | 14 | 0,39 | 4 | 0,11 | — | — | 3 629 | 100 |
| 159 | 0,64 | 55 | 0,22 | 12 | 0,05 | — | — | — 1 | — | 24 808 | 100 |
| 10 | 0,6 | 1 | 0,1 | — | — | — | — | — | — | 1 529 | 100 |
| 145 | 6,63 | 103 | 4,71 | 36 | 1,65 | 10 | 0,46 | 9 | 0,41 | 2 186 | 100 |
| 4 | 40,— | 3 | 30,— | 1 | 10,— | — | — | — | — | 10 | 100 |
| — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| — | — | 1 | 14,— | — | — | — | — | — | — | 7 | 100 |
| — | — | — | — | — | — | — | — | 1 | 100,— | 1 | 100 |
| 5 | 20,— | 1 | 4,— | — | — | — | — | 3 | 13,— | 24 | 100 |
| — | — | 7 | 24,14 | 6 | 20,69 | 2 | 6,89 | 11 | 37,93 | 29 | 100 |
| 151 | 8,70 | 107 | 6,17 | 34 | 1,96 | 4 | 0,23 | 1 | 0,06 | 1 735 | 100 |
| 16 | 7,92 | 9 | 4,46 | 4 | 1,98 | 1 | 0,49 | — | — | 202 | 100 |
| 2 | 9,52 | 4 | 19,05 | 1 | 4,76 | 3 | 14,29 | 1 | 4,76 | 21 | 100 |
| 36 | 6,32 | 7 | 1,23 | 2 | 0,35 | 1 | 0,17 | — | — | 570 | 100 |
| 594 | 1,71 | 334 | 0,96 | 110 | 0,32 | 25 | 0,07 | 27 | 0,08 | 34 751 | 100 |
| 644 | 0,63 | 380 | 0,37 | 88 | 0,09 | 20 | 0,02 | 11 | 0,01 | 102 840 | 100 |
| 1 238 | 0,90 | 714 | 0,52 | 198 | 0,14 | 45 | 0,03 | 38 | 0,01 | 137 591 | 100 |

CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LES EMPLOYÉS

I. Commission paritaire auxiliaire ¹**1. Vacances annuelles : régime légal****2. Congés supplémentaires pour événements particuliers :**

A. a) Mariage de l'employé : 3 jours ouvrables consécutifs ;

b) Mariage d'un parent du premier degré, beau-frère, belle-sœur, d'un enfant adopté ou d'un enfant dont l'employé assume l'éducation : jour du mariage ;

B. Accouchement de l'épouse : 2 jours ouvrables ;

C. a) Décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un enfant adoptif ou d'un enfant dont l'employé assume l'éducation : 3 jours ouvrables ;

b) Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un petit-fils ou petite-fille, d'un grand-père ou d'une grand-mère :

– l'employé vit sous le même toit que la personne décédée : jour du décès ou jour suivant et jour de l'enterrement ;

– l'employé ne vit pas sous le même toit que la personne décédée : jour de l'enterrement ;

D. Convocation en justice comme témoin : le temps requis ;

E. Convocation au conseil de révision et à une commission militaire : jusqu'à 3 jours ouvrables ;

F. Communion solennelle (12 ans) : jour de la cérémonie si elle tombe un jour ouvrable ;

G. Ordination ou vœux en religion d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : jour de la cérémonie ;

H. Présence personnelle obligatoire à un conseil de famille convoqué officiellement : temps requis, avec une durée maxima d'un jour.

II. Commission paritaire pour magasins à succursales multiples (13-11-1958)**1. Vacances annuelles :**

- après 1 année de service : 12 jours ouvrables ;
- après 10 années de service : 15 jours ouvrables ;
- après 15 années de service : 18 jours ouvrables.

2. Congés supplémentaires pour événements particuliers :

– Mariage de l'employé : 3 jours ouvrables ;

– Mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère : 1 jour ouvrable ;

– Accouchement de la femme de l'employé : 2 jours ouvrables ;

– Décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint : 3 jours ouvrables ;

– Décès d'un parent proche, (grands-parents, beaux-parents, belle-fille, beau-fils, beau-frère, belle-sœur, petits-enfants) : 1 jour ouvrable.

III. Houillères (1-1-1957)**1. Vacances annuelles :**

– les 5 premières années dans l'entreprise : régime légal ;

– après 5 années de service dans l'entreprise : 14 jours ouvrables ;

– après 10 années de service dans l'entreprise : 16 jours ouvrables.

2. Congés supplémentaires pour événements particuliers :

– Mariage de l'employé : 3 jours ouvrables ;

– Mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère : 1 jour ouvrable ;

– Accouchement de la femme de l'employé : 2 jours ouvrables ;

– Décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un conjoint : 3 jours ouvrables ;

– Décès d'un proche parent, (grands-parents, beaux-parents, belle-fille, beau-fils, beau-frère, belle-sœur, petits-enfants) : 1 jour ouvrable.

IV. Production de coke et dérivés (27-1-1956)**1. Vacances annuelles :**

- après 1 année de service : 12 jours ouvrables ;
- après 10 années de service : 14 jours ouvrables.

2. Congés supplémentaires pour événements particuliers :

– Mariage de l'employé : 3 jours ouvrables ;

– Mariage d'un ascendant direct ou d'un descendant direct, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ouvrable ;

– Ordination ou vœux en religion d'un enfant, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable ;

– Accouchement de la femme : 3 jours ouvrables ;

– Accouchement de la fille d'une employée : 1 jour ouvrable ;

¹ Cette commission est compétente pour tous les secteurs où n'existe aucune commission paritaire spéciale, c'est-à-dire que toutes les dispositions comprises sous le titre I sont applicables à tous les employés appartenant à un secteur pour lequel n'existe pas de commission particulière.

-- Décès :

a) du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère : depuis le jour du décès jusqu'à celui de l'enterrement ; maximum 3 jours ouvrables ;

b) d'un beau-père ou d'une belle-mère (père, mère de l'épouse) et dans le cas d'un second mariage, la femme du père ou le mari de la mère de l'employé ;

– l'employé vit sous le même toit que la personne décédée : depuis le jour du décès jusqu'à celui de l'enterrement, maximum 3 jours ouvrables ;

– l'employé ne vit pas sous le même toit que la personne décédée : 1 jour ;

c) d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un grand-père, d'une grand-mère :

– l'employé vivant sous le même toit que la personne décédée : 2 jours (jour du décès et jour de l'enterrement) ;

– l'employé ne vivant pas sous le même toit que la personne décédée : 1 jour ouvrable ;

– Convocation en justice comme témoin : jour de la citation ;

– Conseil de révision ou convocation à une commission militaire : 1 jour ;

– Participation à un conseil de famille sur invitation officielle : le temps nécessaire, mais avec un maximum de 1 jour ouvrable ;

– Travaux officiels dans un organisme reconnu par le Comité pour le coke et ses dérivés : le nécessaire, maximum 1 jour.

V. Industrie chimique

1. *Vacances annuelles* : congé légal + congé supplémentaire

– après 5 années + 1 jour ;

– après 10 années + 2 jours ;

– après 15 années + 3 jours ;

– après 20 années + 4 jours ;

– après 25 années + 5 jours ;

– après 30 années + 6 jours.

2. *Congés supplémentaires* pour événements particuliers :

– Mariage de l'employé : 3 jours ouvrables ;

– Mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère : 1 jour ouvrable ;

– Accouchement de l'épouse : 2 jours ouvrables ;

– Décès du père, de la mère, d'un enfant ou du conjoint : 3 jours ouvrables ;

– Décès d'un proche parent (grands-parents, beaux-parents, belle-fille, beau-fils, sœur, frère, petits-enfants) : 1 jour ouvrable.

VI. Gaz et électricité

1. *Vacances annuelles* (7-7-1959)

– après 1 année de service : 12 jours ouvrables ;

– après 3 années de service : 13 jours ouvrables ;

– après 6 années de service : 14 jours ouvrables ;

– après 9 années de service : 15 jours ouvrables ;

– après 12 années de service : 16 jours ouvrables ;

– après 15 années de service : 17 jours ouvrables ;

– après 18 années de service : 18 jours ouvrables.

2. *Congés supplémentaires* pour événements particuliers (Accord national du 22-5-1947)

– Mariage de l'employé : 3 jours ouvrables ;

– Mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère : 1 jour ouvrable ;

– Accouchement de la femme : 2 jours ouvrables ;

– Décès du père, de la mère, d'un enfant ou du conjoint : 3 jours ouvrables ;

– Décès d'un frère, d'une sœur, des grands-parents de l'employé : 2 jours ouvrables ;

– Décès d'un proche-parent (belle-fille, beaux-fils, beaux-parents, petits-enfants) : 1 jour ouvrable.

VII. Industrie métallurgique

1. *Vacances annuelles*

– après 1 année de service : 12 jours ouvrables ;

– après 5 années de service : 15 jours ouvrables ;

– après 10 années de service : 18 jours ouvrables ;

2. *Congés supplémentaires* pour événements particuliers

– Mariage de l'employé : 3 jours ouvrables ;

– Mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère : 1 jour ouvrable ;

– Accouchement de la femme : 2 jours ouvrables ;

– Décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint : 3 jours ouvrables ;

– Décès d'un proche parent (grands-parents, belle-fille, beau-fils, beaux-parents, frère, sœur, petits-enfants) : 1 jour ouvrable.

VIII. Production et distribution du pétrole et des huiles minérales (18-3-1959)

1. *Vacances annuelles*

– après 1 année de service :
2 semaines + 1 jour ;

– après 5 années de service :
2 semaines + 2 jours ;

– après 10 années de service :
2 semaines + 4 jours ;

– après 15 années de service : 3 semaines.

Double pécule de vacances :

1/2 mois de traitement pour les employés qui ont 2 ans de service au 1er janvier de l'année

en cours de laquelle seront prises les vacances (décision de la commission paritaire du 27-11-1956, modifiée le 18-3-1959, entrée en vigueur à partir du 1-1-1959).

2. *Congés supplémentaires* pour événements particuliers

- A. a) Mariage de l'employé: 3 jours ouvrables;
b) Mariage d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un enfant adoptif: le jour de la cérémonie;
- B. Accouchement de l'épouse: 2 jours ouvrables;
- C. a) Décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère ou d'un enfant adopté: 3 jours ouvrables;
b) Décès des beaux-parents (père et mère du conjoint de l'employé) et, en cas de remariage, décès du mari ou de la femme du père ou de la mère de l'employé;
c) Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un petit-fils, d'une petite-fille, des grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur:
- l'employé vit sous le même toit que la personne décédée: jour du décès ou le jour suivant et jour de l'enterrement (au moins 1 jour ouvrable);
- l'employé ne vit pas sous le même toit que la personne décédée: jour de l'enterrement;
- D. Communion solennelle et fête de la jeunesse libre-penseur (communion civile): 1 jour ouvrable;
- E. Convocation pour obligations militaires ou civiles: le temps nécessaire;
- F. Conseil de révision: 3 jours ouvrables;
- G. Accident du travail: jour de l'accident;
- H. Ordination ou vœux en religion d'un enfant, d'un frère, d'une sœur de l'employé: 1 jour.

IX. Commerce extérieur et bureaux maritimes

1. *Vacances annuelles*

- a) Employés au dessous de 18 ans: régime légal + 2 jours supplémentaires;
- b) Au dessus de 18 ans
- la première année de service: 1/2 jour ouvrable par mois de service écoulé avant les vacances de l'année en cours;
- après 1 année de service:
14 jours ouvrables (12 + 2 supplémentaires);
- après 5 années de service:
15 jours ouvrables (13 + 2 supplémentaires);
- après 10 années de service:
17 jours ouvrables (15 + 2 supplémentaires);
- après 15 années de service:
18 jours ouvrables (16 + 2 supplémentaires).

2. *Congés supplémentaires* pour événements particuliers

Les demi-journées de congé suivantes (après-midi des: 2 janvier, vendredi saint, 2 novembre, lendemain de Noël); en raison de l'importance toujours plus grande que revêt la fête de Noël, l'employeur peut également accorder la matinée du lendemain de Noël à la place de l'après-midi du 2 janvier afin que l'employé puisse avoir pour Noël deux jours complets.

- Mariage:

- a) de l'employé: 3 jours ouvrables;
b) d'un descendant en ligne directe ou d'un parent en ligne ascendante directe: jour du mariage;
c) d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur: jour du mariage;
d) d'un enfant adoptif considéré officiellement comme membre de la famille: jour du mariage
- Accouchement ou fausse couche de la femme de l'employé: 2 jours ouvrables;

- Décès:

- a) du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un enfant adoptif considéré officiellement comme membre de la famille: 3 jours ouvrables;
b) d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-père, d'une belle-sœur, d'un petit-fils, d'une petite-fille.

- l'employé vit sous le même toit que la personne décédée: jour du décès ou jour suivant et jour de l'enterrement;

- l'employé ne vit pas sous le même toit que la personne décédée: jour de l'enterrement.

X. Production de films

1. *Vacances annuelles*

- moins de 10 années de service: 12 jours ouvrables;
- après 10 années de service: 15 jours ouvrables;
- après 15 années de service: 16 jours ouvrables;
- après 20 années de service: 17 jours ouvrables.

2. *Congés supplémentaires* pour événements particuliers

- Mariage de l'employé: 3 jours ouvrables;
- Mariage d'un parent en ligne ascendante directe ou d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un enfant adoptif: jour du mariage;

- Accouchement de la femme de l'employé: 2 jours ouvrables;
- Décès du conjoint, d'un enfant, des parents ou d'un enfant adoptif: 3 jours ouvrables;
- Décès des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un petit-fils, d'une petite-fille, des grands-parents: le jour de l'enterrement et, si l'employé vit sous le même toit que la personne décédée: le jour du décès ou le jour suivant et le jour de l'enterrement;
- Ordination ou vœux en religion d'un enfant, d'un frère, d'une sœur: jour de la cérémonie;
- Conseil de révision: temps nécessaire;
- Communion solennelle d'un enfant: jour de la cérémonie;
- Accomplissement de devoirs civiques: le nombre de jours qui, dans la législation concernant les vacances annuelles, seraient considérés comme jours assimilés: tuteur, conseil de famille, témoin en justice, juré, etc.

- de 15 à 20 années de service: 15 jours ouvrables;
- après 20 années de service: 16 jours ouvrables.

2. *Congés supplémentaires* pour événements particuliers
- Mariage de l'employé: 3 jours ouvrables;
 - Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur: 1 jour ouvrable;
 - Accouchement de la femme de l'employé: 2 jours ouvrables;
 - Décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint: 3 jours ouvrables;
 - Décès d'un proche parent (grands-parents, beaux-parents, belle-fille, beau-fils, frère, sœur, petits-enfants): 1 jour ouvrable.

XIII. Grands magasins

1. *Vacances annuelles*: réglées par la loi.
2. *Congés supplémentaires* pour événements particuliers
- A. a) Mariage de l'employé: 3 jours ouvrables consécutifs;
- b) Mariage d'un parent du premier degré, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un enfant adoptif ou d'un enfant dont l'employé assume l'éducation: jour du mariage;
- B. Accouchement de la femme de l'employé: 2 jours ouvrables;
- C. a) Décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un enfant adoptif ou d'un enfant dont l'employé assume l'éducation: 3 jours ouvrables;
- b) Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un petit fils ou d'une petite-fille, d'un grand-père ou d'une grand-mère
- l'employé vit sous le même toit que la personne décédée: jour du décès ou jour suivant et jour de l'enterrement;
 - l'employé ne vit pas sous le même toit que la personne décédée: jour de l'enterrement;
- D. Citation en justice comme témoin: le temps requis;
- E. Convocation à un conseil de révision ou devant une commission militaire: jusqu'à 3 jours ouvrables;
- F. Communion solennelle (12 ans): jour de la cérémonie si celle-ci tombe un jour ouvrable;
- G. Ordination et vœux en religion d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: le jour de la cérémonie;
- H. Présence personnelle obligatoire à un conseil de famille convoqué officiellement: le temps nécessaire, avec un maximum d'un jour.

XI. Banques hypothécaires, caisses d'épargne

1. *Vacances annuelles*
- moins de 10 années de service: 14 jours ouvrables;
 - après 10 années écoulées: 17 jours ouvrables;
 - après 15 années de service: 18 jours ouvrables;
 - après 20 années de service: 19 jours ouvrables.
2. *Congés supplémentaires* pour événements particuliers
- Mariage de l'employé: 3 jours ouvrables;
 - Mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère: 1 jour ouvrable;
 - Accouchement de la femme de l'employé: 2 jours ouvrables;
 - Décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint: 3 jours ouvrables;
 - Décès d'un proche parent (grands-parents, beaux-parents, frère, sœur, petits-enfants): 1 jour ouvrable.

XII. Banques

1. *Vacances annuelles*
- moins de 5 années de service: 12 jours ouvrables;
 - de 5 à 10 années de service: 13 jours ouvrables;
 - de 10 à 15 années de service: 14 jours ouvrables;

XIV. Pharmaciens

1. Vacances annuelles

Après une année de service : 12 jours ouvrables.

2. Congés supplémentaires pour événements particuliers

– Mariage des employés ou des travailleurs : 3 jours ouvrables ;

– Mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère : 1 jour ouvrable ;

– Décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint : 3 jours ouvrables ;

– Décès d'un proche parent (grands-parents, beaux-parents, beau-fils, belle-fille, frère, sœur, petits-enfants) : 1 jour ouvrable ;

– Accouchement de la femme de l'employé : 3 jours ouvrables.

XV. Industrie textile et bonneterie

1. Vacances annuelles : réglées par la loi.

2. Congés supplémentaires pour événements particuliers

A. Mariage

a) de l'employé lui-même : 3 jours ouvrables ;

b) d'un parent en ligne ascendante directe ou d'un descendant direct, d'un frère, d'une sœur,

d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un enfant adoptif : jour du mariage ;

B. Accouchement de la femme de l'employé : 2 jours ouvrables ;

C. Décès :

a) du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un enfant adoptif : 3 jours ouvrables ;

b) d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un grand-père, d'une grand-mère :

– l'employé vit sous le même toit que la personne décédée : jour du décès ou jour suivant et jour de l'enterrement ;

– l'employé ne vit pas sous le même toit que la personne décédée : jour de l'enterrement ;

D. Citation en justice comme témoin : le temps nécessaire ;

E. Convocation devant une commission militaire : 3 jours ;

F. Communion solennelle d'un enfant : jour de la cérémonie ;

G. Ordination ou vœux en religion d'un enfant, d'un frère, d'une sœur : jour de la cérémonie ;

H. Présence personnelle obligatoire à un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

V. LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN ALLEMAGNE

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

Ce n'est que depuis 1920 que le droit au congé a commencé à prendre une certaine importance dans la législation du travail. Jusqu'en 1914, ce droit n'existait en général que pour les fonctionnaires et agents des services publics et pour les employés. Encore convient-il de noter que, dans le cas des employés, ce droit n'existait que s'il était expressément stipulé dans le contrat de travail. Depuis 1918, les conventions collectives ont, dans une mesure toujours plus large, étendu aux ouvriers le droit au congé. La jurisprudence a tout d'abord considéré le congé comme une rémunération du travail fourni antérieurement. Actuellement, par contre, le droit au congé est considéré comme un corollaire des obligations sociales de l'employeur. Depuis 1945, l'opinion a prévalu que, même en l'absence de toute disposition légale ou réglementation conventionnelle, il existe un droit au congé, qui se base ou sur le droit d'usage, ou sur les obligations sociales de l'employeur.

La loi du 30 avril 1938 (par. 21), relative à la protection des adolescents, constitue — abstraction faite des dispositions de la loi portant statut des fonctionnaires du 31 mars 1873 — la première réglementation légale des congés. En vertu de cette loi, les jeunes gens jusqu'à 16 ans, bénéficient de 15 jours de congé au moins, ceux âgés de 16 à 18 ans de 12 jours de congé au moins.

Depuis 1945, les différents Länder ont édicté des dispositions légales en matière de congés. Déjà certaines constitutions des Länder traitent de cette question dans leurs sections relatives au travail et à l'économie. Si certaines constitutions fixent la durée minima des congés à 12 jours ouvrables (exemples : Brême, art. 56 ; Hesse, art. 34 ; Rhénanie-Palatinat art. 57), d'autres se bornent à poser le principe du droit au congé pour tous les salariés (exemples : Bavière, art. 174 ; Rhénanie du Nord-Westphalie, art. 24 ; Sarre, art. 48).

A l'exception des Länder de Hambourg, Rhénanie du Nord-Westphalie et Schleswig-Holstein, les Länder fixent la durée minima des congés, dans leurs lois en matière de congés ou leurs lois relatives à la protection du travail pour les adolescents à 18 — 24 jours ouvrables. Ces réglementations divergentes pour les adolescents ont été remplacées par le règlement relatif aux congés (par. 19, 21, 22) contenu dans la loi concernant la protection de la jeunesse active (loi du 9-8-1960, relative à la

protection des jeunes travailleurs, Journal officiel fédéral (BGBI) du 13-8-1960), applicable sur l'ensemble du territoire fédéral.

Pour les salariés de plus de 18 ans, la matière est régie par les lois suivantes des Länder :

Bade : Loi du 13 juillet 1949 (GVBl., p. 289) et décret d'application du 16 septembre 1949 (GVBl., p. 448) et loi du 18 mars 1952 (GVBl., p. 39), prorogée pour une période indéterminée.

Wurtemberg-Bade : Loi du 6 août 1947 — 6 avril 1949 dans sa rédaction du 3 avril 1950 (Reg. Bl., p. 30) et décret d'application du 26 mai 1948 — 14 juin 1949 (Reg. Bl., p. 154). (Les Länder de Bade, Wurtemberg-Bade et Wurtemberg-Hohenzollern ont, après le référendum du 9-12-1951 et la loi sur la transformation du 15-5-1952, cessé d'être des Länder séparés et ont constitué le Land Bade-Wurtemberg.

Bavière : Loi du 11 mai 1950 (GVBl., p. 81) dans la rédaction du 8 novembre 1954 (GVBl., 291) ; décret d'application du 15 juin 1950 (Staatsanzeiger p. 5) dans la rédaction du 15 octobre 1955 (GVBl., p. 260) et du 14 mai 1957 (GVBl., p. 113).

Berlin-Ouest : Loi du 24 avril 1952 (GVBl., p. 297) dans la loi modifiée du 22 décembre 1952 (GVBl., 1953, p. 1).

Brême : Loi du 4 mai 1948 (GBI., p. 67) dans la rédaction du 25 avril 1949 (GVBl., p. 71) et du 21 janvier 1950 (GBI., p. 23) ; dispositions d'application du 8 octobre 1948 (GBI., p. 187) et du 19 juillet 1949 (GBI., p. 153).

Hambourg : Loi du 27 janvier 1951 (GVBl., p. 11).

Hesse : Loi du 29 mai 1947 (GVBl., p. 33) modifiée par la loi du 26 août 1950 (GVBl., p. 165).

Basse-Saxe : Loi du 10 décembre 1948 (GVBl., p. 179) et décret d'application du 26 juillet 1949 (GVBl., p. 180).

Rhénanie du Nord-Westphalie : Loi du 27 novembre 1956 (GVBl., p. 325) et arrêté du 7 mai 1957 (GVBl., p. 105) visant à garantir le droit au congé des travailleurs à domicile et des personnes qui leur sont assimilées.

Rhénanie-Palatinat : Loi du 8 octobre 1948 (GVBl., p. 370).

Sarre : Article 48, paragraphe 2, de la constitution de la Sarre du 15 décembre 1947 (ABL., p. 1077) ; arrêté 47-65 du 18 novembre 1947, concernant le régime du congé (ABL., n° 60) modifié par les décrets complémentaires des 9 septembre 1947 (ABL., n° 69), 16 mars 1950 (ABL., n° 22), 16 août 1950

(ABl., n° 53) et du 24 juillet 1951 (ABl., n° 35); décret d'application du 4 décembre 1948 (ABl., n° 95), modifié par le décret complémentaire du 8 décembre 1948 (ABl., n° 97), décret du 4 août 1949, portant fixation des congés pour le personnel domestique et de service (ABl., n° 61), décret du 31 mai 1951, portant suppression des dispositions fixant un congé maximum, (ABl., n° 28), décret du 30 juillet 1951, relatif à la rémunération des travailleurs employés dans les entreprises horticoles, (ABl., n° 43) décret du 30 novembre 1951, relatif à l'application des conditions de salaires et de travail dans des entreprises agricoles (ABl., n° 55); loi du 22 juin 1950, portant réglementation du congé supplémentaire pour les salariés invalides de guerre ou du travail dans le secteur privé (ABl., n° 52), assortie d'une loi complémentaire du 30 juin 1951 (ABl., n° 36) et des décrets d'application du 20 novembre 1950 (ABl., n° 75), du 5 mars 1951 (ABl., n° 16) et du 29 décembre 1952 (ABl., 1953, n° 4) ainsi que des dispositions d'application du 1er avril 1952 (ABl., n° 20) et du 6 juillet 1953 (ABl., n° 35); règlement relatif aux congés des fonctionnaires, employés et salariés des services publics, du 28 mars 1955 (ABl., n° 50).

Schleswig-Holstein: Loi du 29 novembre 1949 (GVBl., 1950, p. 1).

Il existe, outre ces lois, certaines dispositions spéciales en matière de congé intéressant des groupes de personnes déterminées, par exemple la loi du 16 juin 1953 (art. 33; congé supplémentaire de 6 jours ouvrables) relative aux grands invalides, la loi du 26 juillet 1957 (par. 53 à 60, notamment congé minimum de 24 jours ouvrables pour les adolescents) relative aux marins, et la convention du 21 avril 1954 (fixant les conditions de travail des bateliers rhénans (par. 18 à 21, congé minimum de 12 jours ouvrables). En outre, il existe des congés supplémentaires de 3 à 6 jours pour les victimes des persécutions sous le régime national-socialiste; par exemple dans les lois relatives aux congés des Länder de Bade, paragraphe 4, Wurtemberg-Bade, paragraphe 2, Basse-Saxe, paragraphe 2, Rhénanie-Palatinat, paragraphe 3, en Bavière en vertu de la loi du 31 mai 1948 (GVBl. p.96), en Sarre, conformément au paragraphe 1 de la loi du 22 juin 1950, portant réglementation des congés supplémentaires pour les travailleurs invalides de guerre ou du travail dans le secteur privé (ABl., n° 52) et paragraphe 5 du règlement des congés des fonctionnaires, employés et salariés des services publics, du 28 mars 1955 (ABl., n° 50).

En Rhénanie du Nord-Westphalie, les mineurs titulaires d'une carte d'assistance pour invalidité bénéficient d'une réglementation spéciale en matière de congé dans la mesure où, en vertu du premier décret d'application du 12 juillet 1948 (GSNW,

p. 837), complétant la loi sur une carte d'assistance accordée aux mineurs, dans sa rédaction du 9 janvier 1958 (GVBl., p. 14), ces travailleurs ont droit, dans leur nouveau rapport d'emploi, au minimum, à la même durée de congé qu'avant l'octroi de la carte d'assistance pour invalidité. Il existe en outre dans certains cas, pour les dirigeants de groupes de jeunesse ou pour les personnes s'occupant de l'assistance aux jeunes, un congé spécial non payé pouvant atteindre 12 jours ouvrables; il en est ainsi en

Bade-Wurtemberg: Loi du 13 juillet 1953, relative à l'octroi d'un congé spécial aux personnes collaborant à des œuvres d'assistance et de prévoyance en faveur des jeunes (GBL., p. 110);

Bavière: Loi du 29 avril 1958 (GVBl., p. 57), instituant un congé spécial en faveur des dirigeants de mouvements de jeunesse;

Hambourg: Loi du 28 juin 1955, instituant un congé spécial en faveur des dirigeants de groupements de jeunes (GVBl., p. 241);

Hesse: Loi du 28 mars 1951, instituant un congé spécial en faveur des dirigeants de mouvements de jeunesse (GVBl., p. 15);

Rhénanie-Palatinat: Loi du Land en date du 12 novembre 1953, concernant l'octroi d'un congé spécial aux dirigeants de groupes des mouvements de jeunesse (GVBl., p. 131).

NOTION DU CONGE

Bien que le terme de « congé » puisse s'appliquer à toutes les formes imaginables d'exemption du travail, avec ou sans interruption des rémunérations, il ne désigne au sens technique, au sens de la législation des congés, et dans la suite de notre exposé, que les congés payés. On entend par là une exemption du travail qui doit être accordée annuellement au travailleur pour une période déterminée, à titre de détente, sans interruption de la rétribution. Toute autre exemption du travail, justifiée par exemple par l'exécution de certaines obligations civiles, la participation à des fêtes de famille, aux cours de perfectionnement et de formation ou aux manifestations sportives, n'entre pas ici en ligne de compte.

CHAMP D'APPLICATION

Ont droit à ce congé, fixé par les lois, tous les travailleurs tombant dans leur champ d'application, c'est-à-dire les ouvriers, les employés, les apprentis, les travailleurs à domicile, et toute autre personne liée par un contrat de louage de service

ou d'industrie assimilable à celui d'un salarié. Dans les Länder de Brême, Hesse, Rhénanie-Palatinat et Wurtemberg-Bade, ces lois sont également applicables aux fonctionnaires. Les travailleurs partiellement occupés ou peu occupés ont également droit au congé, à condition d'être engagés par contrat ferme et à durée illimitée. La durée de la journée ou de la semaine de travail n'est pas prise en considération.

DUREE DU CONGE

En vertu des dispositions légales précitées, les salariés de plus de 18 ans – en Sarre, de plus de 21 ans – ont droit à un congé minimum de 12 jours ouvrables. L'emploi, dans certains textes législatifs, du terme de « jour ouvrable » (Werktag) au lieu de « jour de travail » (Arbeitstag), n'a aucun effet sur la durée du congé, les deux termes étant équivalents.

Les jeunes travailleurs jusqu'à 18 ans ont droit, en vertu de la loi sur la protection de la jeunesse au travail (loi sur la protection du travail des adolescents) du 9 août 1960, à 24 jours ouvrables, ceux travaillant dans les mines à 28 jours ouvrables. Les jeunes gens soumis à l'obligation de fréquenter les cours d'une école professionnelle ont droit, si leur congé ne leur est pas accordé durant les vacances scolaires, à un jour de congé supplémentaire pour chaque jour de classe tombant pendant la période de leur congé et comprenant un minimum de six heures de cours.

Dans les Länder de Bavière et de Schleswig-Holstein, la législation des congés prévoit un congé supplémentaire pour les salariés affectés à des travaux dangereux ou insalubres. En Bavière, les salariés de cette catégorie bénéficient de 18 jours de congé. Les conventions collectives ou le règlement intérieur de l'entreprise permettent de déterminer les travaux considérés comme dangereux. Au Schleswig-Holstein, la durée du congé minimum pour ces travailleurs peut être prolongée sur ordre du ministre du travail, de l'économie et des transports (agissant avec la coopération des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs).

En Sarre, les salariés féminins ayant des enfants âgés de moins de 15 ans bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours par enfant. Les employés des hôpitaux, services d'hygiène, etc. faisant partie des services publics ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables lorsqu'ils sont exposés, du fait de leur activité professionnelle, à un danger accru de contagion, à l'action des rayons X, etc.

A Hambourg et au Schleswig-Holstein, une réglementation particulière prévoit, pour les adolescents qui participent à des camps autorisés par le commissariat à la jeunesse un congé spécial (mais non payé). (Hambourg, arrêté du 26-2-1947 – Aml. Anzeiger p. 85; Schleswig-Holstein, arrêté du 18-9-1947 – ABl., 1948, p. 81.)

Dans le calcul de la durée du congé, les dimanches et les jours fériés légaux ne sont pas pris en considération. Si la semaine de travail est de cinq jours, le congé n'est généralement pas prolongé pour autant. Le sixième jour – le samedi – est considéré, d'après l'opinion prédominante et sous réserve des dispositions contraires des conventions collectives ou du contrat de travail individuel, comme jour ouvrable, et, de ce fait, compté au nombre des jours de congé. Cependant, la juridiction n'est pas unanime en la matière.

REMUNERATION DU CONGE

Le droit au congé réunit en un même droit deux éléments caractéristiques: garantie d'une période de repos, paiement ininterrompu de la rémunération. Il est inaliénable dans sa totalité, c'est-à-dire dans ses deux éléments constitutifs. Le paiement continué de la rémunération durant la période de congé est désigné dans les lois par différents termes: «*Urlaubsvergütung*» (indemnité de congé), «*Urlaubsgelt*» (même sens), et parfois «*Urlaubsgeld*» (même sens).

Il n'existe pas non plus de principe uniforme pour le calcul de l'indemnité. La législation des Länder permet de distinguer deux méthodes principales:

- a) L'indemnité de congé est calculée en fonction du salaire qu'aurait reçu l'employé s'il avait travaillé pendant la durée de son congé (il en est ainsi en Bavière, à Berlin-Ouest, à Brême, en Hesse et en Rhénanie-Palatinat);
- b) La rémunération est calculée sur la base du gain moyen réalisé durant les 3 ou 6 derniers mois. (Il en est ainsi dans l'Etat de Bade, à Hambourg, en Basse-Saxe, en Rhénanie du Nord-Westphalie et au Schleswig-Holstein.)

Dans les deux cas, l'indemnité de congé comprend également, pour les salariés rémunérés à la pièce, la rémunération proportionnelle du travail supplémentaire effectué régulièrement. En principe, les autres accessoires du salaire sont également inclus dans le calcul de l'indemnité de congé, s'ils peuvent être considérés comme rémunération du travail. Un mode spécial pour le calcul de l'indemnité de congé est appliqué aux travailleurs

à domicile. Ces derniers se voient accorder, en général, comme indemnité de congé, un pourcentage déterminé du revenu qu'ils ont touché pendant la période du 1er mai de l'année écoulée au 30 avril de l'année courante ou pendant les 12 derniers mois avant le début du congé. Il s'agit ici du revenu taxes et cotisation pour la sécurité sociale non déduites, mais sans suppléments pour frais. Le pourcentage s'élève à 4% lors d'un congé de 12 jours ouvrables, et il augmente avec la durée du congé, comme c'est le cas, par exemple, pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

Il convient de mentionner à ce propos une réglementation spéciale relativement récente dans les conventions collectives de l'industrie du bâtiment qui – tout comme le système des « timbres de congé » (Urlaubsmarken) qu'elle a remplacé – a été établie en raison de la grande mobilité de la main-d'œuvre dans cette branche d'activité. Selon cette réglementation, chaque employeur doit verser mensuellement à une caisse de vacances 5,6% de la somme totale des salaires bruts payés par son entreprise. Ces montants serviront à payer aux travailleurs une indemnité de congé qui est fonction de la durée de leur congé.

Cette indemnité doit être versée avant le début du congé.

PERIODE DES CONGES

L'année de référence pour le décompte des congés est, selon les lois des Länder, l'année civile et, dans les administrations et les entreprises du secteur public, l'exercice budgétaire. La période des congés est précisée dans les diverses entreprises par un ordre des départs en congé, établi en collaboration avec le conseil d'entreprise, conformément à la loi relative aux règlements intérieurs d'entreprises (Betriebsverfassungsgesetz). Le tableau des départs en congé devra tenir compte, dans la mesure du possible, des desiderata des travailleurs, sous réserve de la nécessité de protéger les intérêts essentiels de l'entreprise.

DELAÏ D'ATTENTE (durée minima de services)

En vertu des dispositions légales, le droit au congé n'est ouvert qu'après un certain délai d'attente (durée minima de services). Celui-ci est en règle générale de 6 mois, sauf à Brême, où il est de 3 mois pour les congés attribués en vertu de la loi sur la protection des jeunes travailleurs. Le délai commence à courir à la date de l'entrée en service du salarié dans l'entreprise. Pour chaque

année suivante, le droit intégral au congé est en général acquis à partir du 1er janvier. Si le rapport d'emploi débute ou s'achève au cours de l'année de référence, il faut accorder, en vertu de la plupart des lois des Länder, pour chaque mois de travail un 12ème du congé annuel. Cette règle est en principe valable même dans les cas où la durée minima de services n'est pas écoulée.

REGLES GENERALES

Le congé doit, en principe, être accordé pour une période continue. Des dérogations à ce principe ne sont admises en règle générale que si des raisons importantes, tenant à l'entreprise ou d'ordre privé, s'y opposent. Cette règle a pour but de garantir que le congé atteint son objectif qui est d'assurer au travailleur une réelle détente. Aussi, est-il interdit de placer le congé pendant une période de maladie ou d'imputer sur la durée du congé les maladies survenues et certifiées au cours du congé. Bien qu'une maladie de longue durée ne puisse en principe empêcher le travailleur de faire valoir ses droits à la totalité de son congé annuel, on considère cependant comme un abus de droit le fait de prétendre à plus de jours de congé qu'il n'y a eu de jours de travail dans l'année.

Il est également contraire à l'esprit de la législation de substituer au congé un règlement en espèces, sauf dans le cas où l'employé ne peut pas prendre son congé ou ne peut pas le prendre entièrement avant l'expiration du contrat de travail. En vertu de la loi relative à la protection des jeunes travailleurs, le droit au congé s'éteint si l'adolescent a été congédié en raison d'une faute justifiant son licenciement sans préavis, ou bien s'il a rompu prématurément son contrat de travail sans raison valable. Cependant, l'adolescent a droit, même dans ce cas, à prendre avant de quitter son emploi un congé correspondant au temps de travail effectué, s'il a été employé pendant plus de 6 mois.

La raison d'être et le but des congés font que ce droit ne peut être cédé, hypothéqué, saisi ou transmis par succession. De même, on ne peut ni renoncer à ce droit, ni en être déclaré déchu.

LA REGLEMENTATION DU DROIT AU CONGE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

La réglementation légale du droit au congé n'a d'intérêt pour les salariés que dans le cas où il n'existe pas de convention plus favorable pour eux. Les salariés ont le plus souvent droit à un congé plus long en vertu d'une convention collective d'un accord conclu au sein de l'entreprise ou d'un contrat de travail particulier. Les dispositions

TABLEAU n° 1
LE CONGE DE BASE ¹

| Nombre total de conventions collectives examinées | Nombre des conventions collectives prévoyant ... jours de congé ² | | | | | | |
|---|--|------|------|------|------|------|------|
| | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 18 | 19 |
| 612 | 573 | 1 | 27 | 2 | 1 | 7 | 1 |
| Pourcentages | 93,64 | 0,16 | 4,41 | 0,33 | 0,16 | 1,14 | 0,16 |

¹ Le congé de base est le congé minimum auquel peut prétendre chaque travailleur.

² Jours de travail ou jours ouvrables (Arbeitstage bzw. Werktage).

des conventions collectives en matière de congé sont contenues pour l'essentiel dans les conventions collectives types, et en partie dans des conventions collectives particulières relatives aux congés. Il n'existe pas de tableau général des accords conclus au sein des entreprises et contrats de travail. Pour les conventions collectives, on peut formuler les remarques suivantes :

collectives relatives aux travailleurs qui ont été examinées prévoient un congé de base de 12 jours ouvrables.

Ce congé de base des salariés est cependant majoré pour diverses raisons. Dans 50% des conventions collectives examinées, le congé maximum s'élève à 18 jours, dans 30% à 24 jours (voir tableau n° 2) ².

Durée du congé — En ce qui concerne la durée du congé, il convient de faire une distinction entre le congé de base et le congé maximum. Comme le montre une enquête du ministère fédéral du travail et des affaires sociales ¹, 93,64% des conventions

Le classement par groupes professionnels donne le tableau n° 3 pour le congé maximum ¹.

TABLEAU n° 2
LIMITE MAXIMA DU CONGE ANNUEL ^{1 2}

| Nombre total de conventions collectives examinées | Nombre de conventions collectives prévoyant ... jours de congé ³ | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------|------|------|------|------|-------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 27 | 30 |
| 612 | 24 | 1 | 4 | 34 | 33 | 15 | 306 | 15 | 36 | 74 | 17 | 2 | 45 | 1 | 2 | 3 |
| Pourcentages | 3,91 | 0,16 | 0,66 | 5,56 | 5,39 | 2,46 | 50,00 | 2,46 | 5,88 | 12,09 | 2,78 | 0,33 | 7,35 | 0,16 | 0,33 | 0,48 |

¹ Cf. Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesrepublik Deutschland, loc. cit.

² Dans les cas où une prolongation du congé n'est pas prévue par les conventions collectives, le congé de base a été considéré comme congé maximum. Le congé supplémentaire pour certains groupes particuliers (grands invalides etc.) n'a pas été pris en considération.

³ Jours de travail ou jours ouvrables (Arbeitstage bzw. Werktage).

¹ Cf. « Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesrepublik Deutschland » n° 216 du 21-11-1959, pages 2212 et suivantes. (Cette enquête laisse de côté les congés des jeunes travailleurs.)

² Cf. « Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesrepublik Deutschland », loc. cit.

TABLEAU N° 3

LIMITE MAXIMA DU CONGE ANNUEL PAR GROUPES PROFESSIONNELS

| Groupes professionnels | Nombre de conventions collectives examinées | Nombre de jours de congé ¹ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| | | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 27 | 30 | |
| Agriculture, etc. | 38 | 2 | | 1 | 10 | 12 | 2 | 8 | 1 | | 1 | | | 1 | | | | |
| Forêts | 8 | 1 | | | | | | | | | 5 | | | 2 | | | | |
| Mines | 25 | | | | 1 | 2 | | 16 | | | 2 | 4 | | | | | | |
| Matériaux de construction et produits de carrières | 34 | | | | | | 3 | 24 | | 2 | 2 | 3 | | | | | | |
| Métallurgie | 66 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | | 48 | 5 | 2 | | | | | | | | |
| Chimie | 2 | | | | | | | | | | 2 | | | | | | | |
| Textiles | 17 | 2 | | | 6 | | | 8 | | 1 | | | | | | | | |
| Industrie du papier | 2 | | | | | | | 2 | | | | | | | | | | |
| Tirage, reproduction | 5 | | | | | | | 2 | | | 2 | 1 | | | | | | |
| Industrie du cuir | 19 | 1 | | | | | 3 | 15 | | | | | | | | | | |
| Caoutchouc | 6 | 1 | | | | | | 2 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | |
| Bois | 45 | 1 | | | 6 | 5 | 1 | 30 | | 1 | 1 | | | | | | | |
| Alimentation et stimulants | 114 | 2 | | | | 1 | | 57 | 3 | 8 | 37 | 4 | 1 | 1 | | | | |
| Habillement | 14 | 2 | | | 1 | | 2 | 7 | | 2 | | | | | | | | |
| Construction et branches apparentées | 17 | | | | 3 | | 1 | 13 | | | | | | | | | | |
| Eau, gaz, électricité (production et distribution) | 12 | 1 | | | | | | 1 | | | 3 | | 1 | | 6 | | | |
| Nettoyage | 16 | 1 | | 1 | 3 | | 1 | 7 | | 3 | | | | | | | | |
| Commerce de gros | 26 | | | | | | 1 | 18 | | 1 | 5 | | | | 1 | | | |
| Commerce de détail | 24 | 1 | | | 1 | 2 | | 13 | 1 | 4 | 2 | | | | | | | |
| Edition | 22 | 1 | | 1 | | 2 | | 14 | | 2 | 1 | | | | 1 | | | |
| Monnaie, banques et bourses | 17 | | | | | | | | | | | | | | 17 | | | |
| Transports | 34 | | | | 2 | 4 | 1 | 9 | 4 | 6 | 3 | | | | 3 | | 1 | |
| Restauration | 20 | 2 | | | | | | 6 | | 2 | 10 | | | | | | | |
| Services publics | 27 | 2 | | | | | | 6 | | 1 | 1 | | | | 12 | 1 | 1 | 3 |
| Service domestique | 2 | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | | | |

¹ Jours de travail ou jours ouvrables.

Le droit au congé augmente généralement en fonction de l'ancienneté de service dans l'entreprise. Selon les statistiques du ministère fédéral du travail et des affaires sociales¹ l'ancienneté dans l'entreprise est déterminante pour l'augmentation du congé dans 85% des conventions collectives (dans 49,23% des cas sans aucune combinaison avec d'autres

critères). Le deuxième critère suivi est l'âge (environ 45% des conventions collectives).

Le congé maximum attribué en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est atteint au bout de 10 ans dans environ 35% des conventions collectives, au bout de 11 à 15 ans dans 25% environ. Dans 60% des conventions collectives dans lesquelles l'âge, seul ou combiné avec d'autres critères, entre en ligne de compte pour le congé

¹ Cf. « Bulletin des Presse- und Informationsämter der Bundesrepublik Deutschland », loc. cit.

maximum, ce congé maximum est atteint au plus tard à l'âge de 40 ans révolus. Dans 20% environ des cas, ce congé maximum peut être atteint dès la 30ème ou la 35ème année.

En tenant compte de tous les facteurs, notamment de l'importance des conventions collectives et du nombre des travailleurs intéressés, le ministère fédéral du travail et des affaires sociales pense que 80% environ des salariés peuvent compter sur un congé maximum de 18 jours et plus au cours de leur carrière. Des estimations, qui ont aussi tenu compte de la pyramide des âges des salariés, il résulte qu'actuellement, 40% environ des travailleurs masculins et 25% des travailleurs féminins bénéficient d'un congé d'au moins 18 jours ouvrables.

On dispose pour les employés d'un aperçu de la situation grâce à un tableau établi par le syndicat des employés allemands à la fin de 1959 en fonc-

tion des conventions collectives ¹, comprenant au total 8 branches économiques. Il y a lieu de noter dans ce cas également que le congé de base s'élève généralement à 12 jours, tandis que le congé maximum n'est pas inférieur en principe à 18 jours ouvrables et atteint dans la majorité des cas 21 à 25 jours.

Ces considérations sur la réglementation des congés par les conventions collectives pour les employés sont confirmées et complétées pour l'essentiel par les résultats d'une enquête par questionnaire effectuée par le Deutscher Handels- und Industrieangestellten Verband (fédération allemande des employés du commerce et de l'industrie) et qui ont été publiés par ses soins ². Cette enquête a donné le tableau n°4 des congés accordés effectivement aux employés.

La ventilation par branches professionnelles donne pour les congés le tableau n°5 ³.

TABLEAU n° 4
REPARTITION PAR GROUPES D'AGE

| Groupes d'âge | Pourcentages des divers groupes d'âge intéressés | Pourcentage des intéressés ayant obtenu un congé de : | | | | | | |
|----------------|--|---|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
| | | jusqu'à 12 | 13-15 | 16-18 | 19-21 | 22-24 | 25-30 | plus de 30 |
| 19 à 25 ans | 32,09 | 55,37 | 30,65 | 11,98 | 1,05 | 0,95 | - | - |
| 26 à 30 ans | 10,94 | 8,21 | 39,31 | 41,76 | 8,06 | 2,46 | 0,20 | - |
| 31 à 35 ans | 11,20 | 3,59 | 11,42 | 43,16 | 30,14 | 9,81 | 1,88 | - |
| plus de 35 ans | 45,77 | 2,85 | 4,70 | 30,10 | 30,28 | 20,84 | 10,48 | 0,75 |
| Total | 100,00 | 20,38 | 17,56 | 27,03 | 18,46 | 11,21 | 5,01 | 0,35 |

Source: Fédération allemande des employés du commerce et de l'industrie dans «Deutsche Handelswacht» n° 1, janvier 1960.

Indemnité de congé.— L'octroi d'un supplément d'indemnité qui vient s'ajouter au salaire ou au traitement n'a pas encore trouvé place dans les conventions collectives. Une convention collective seulement, celle relative aux industries sidérurgiques, métallurgiques et électriques à «Cuxhaven et environs», prévoit un supplément d'indemnité d'un montant de 40 à 100 DM selon l'ancienneté dans l'entreprise. Cependant, ce supplément est de plus en plus fréquemment réclamé par les syndicats pendant ces derniers temps. Il n'existe malheureusement pas de tableau indiquant dans quelle mesure des suppléments sont accordés en vertu d'accords réalisés au sein des entreprises ou d'accords particuliers.

En ce qui concerne la période de congés et le délai d'attente, les conventions collectives s'appuient sur les dispositions légales, 90% des

¹ Cf. annexe I.

² Voir «Deutsche Handelswacht» (Revue de la Fédération (DHV)) n° 1 janvier 1960. Le questionnaire portant sur le temps de travail et le congé. 211317 questionnaires ont été remplis et renvoyés, dont 189300 ont pu être exploités après avoir écarté les questionnaires incomplets et anonymes et ceux remplis par des apprentis ou des adolescents.

³ Seules, les données relatives au secteur qualifié de «divers» (conseillers fiscaux, avocats, renseignements) et aux groupes bureaux de voyages, hôtels et restaurants ainsi que, pour des raisons particulières, celles relatives au secteur des mines, n'ont pas été tenues pour représentatives par la fédération.

TABLEAU n° 5

LA DUREE DU CONGE DES EMPLOYES DANS LES DIFFERENTS SECTEURS PROFESSIONNELS

| Branche économique ou secteur de services | Bénéficient, en pourcentage, d'un congé | | | | | | |
|--|---|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
| | jusqu'à 12 | 13-15 | 16-18 | 19-21 | 22-24 | 25-30 | plus de 30 |
| | jours ouvrables | | | | | | |
| Industrie sidérurgique et métallurgique | 23,14 | 18,94 | 32,37 | 19,88 | 4,50 | 1,17 | — |
| Industrie chimique | 17,22 | 22,68 | 24,53 | 25,80 | 8,23 | 1,54 | — |
| Industrie du bâtiment | 19,43 | 26,68 | 13,47 | 15,28 | 13,98 | 11,16 | — |
| Mines | 2,68 | 5,34 | 8,06 | 15,32 | 58,06 | 7,26 | 3,28 |
| Imprimerie et édition | 22,10 | 18,60 | 25,82 | 21,07 | 10,74 | 1,67 | — |
| Industrie textile | 24,85 | 15,20 | 31,44 | 24,29 | 3,86 | 0,36 | — |
| Industrie du vêtement | 27,27 | 20,21 | 37,36 | 13,11 | 2,95 | — | — |
| Industrie du papier | 24,30 | 15,47 | 34,81 | 18,23 | 6,08 | 1,11 | — |
| Matériaux de construction et produits de carrières, industries faïence, céramique et verre | 18,83 | 23,41 | 23,92 | 21,62 | 10,43 | 1,79 | — |
| Industrie du bois et meuble | 26,58 | 18,27 | 36,87 | 13,62 | 3,65 | 1,01 | — |
| Industrie du cuir | 20,16 | 27,82 | 30,24 | 11,69 | 8,06 | 2,03 | — |
| Alimentation et stimulants | 24,62 | 15,13 | 32,18 | 17,46 | 7,98 | 2,47 | 0,16 |
| Entreprises d'approvisionnement en énergie | 4,95 | 17,20 | 14,70 | 21,51 | 24,01 | 17,63 | — |
| Banque et caisses d'épargne | 5,26 | 18,52 | 25,03 | 10,39 | 30,53 | 9,39 | 0,88 |
| Caisse d'épargne pour construction de logements | 17,79 | 33,89 | 13,98 | 22,88 | 9,32 | 2,14 | — |
| Commerce de gros et commerce extérieur | 25,60 | 13,91 | 30,02 | 22,85 | 6,31 | 1,31 | — |
| Commerce de détail | 35,23 | 15,13 | 30,71 | 13,69 | 4,78 | 0,46 | — |
| Vente par correspondance | 30,70 | 25,64 | 20,51 | 17,94 | 5,21 | — | — |
| Transports | 17,70 | 21,12 | 36,95 | 11,18 | 5,23 | 7,82 | — |
| Entreprises de transports routiers | 21,25 | 23,75 | 45,01 | 5,03 | 3,95 | 1,01 | — |
| Assurances privées | 5,06 | 10,82 | 34,26 | 10,11 | 36,79 | 2,53 | 0,43 |
| Services publics | 5,04 | 5,11 | 10,07 | 7,99 | 23,61 | 43,91 | 4,27 |
| Caisses maladie complémentaires (Ersatzkrankenkassen) | 0,60 | 25,98 | 17,99 | 22,88 | 11,91 | 20,26 | 0,38 |
| Secteur du logement | 15,19 | 16,45 | 20,25 | 19,62 | 15,19 | 11,39 | 1,91 |
| Divers (conseillers fiscaux, avocats, offices de renseignements etc.) | 28,57 | 12,24 | 20,01 | 9,38 | 24,89 | 4,08 | 0,83 |
| Total | 20,38 | 17,56 | 27,03 | 18,46 | 11,21 | 5,01 | 0,35 |

Source : «Deutscher Handels- und Industrieangestelltenverband» (Fédération allemande des employés du commerce et de l'industrie dans «Deutsche Handelswacht») n° 1, janvier 1960.

réglementations considèrent l'année civile comme année de référence pour les congés et fixent comme délai d'attente une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise.

Allant plus loin que les dispositions légales en vigueur, les conventions collectives prévoient dans leur majorité qu'en cas de maladie pendant le congé, les jours de maladie pendant lesquels le travailleur est inapte au travail et peut prouver son inaptitude par un certificat médical ne sont pas imputés sur le congé. Dans d'autres conventions collectives, le congé de maladie est imputé sur le congé si la maladie dépasse 3 ou 4 jours.

En ce qui concerne le rapport existant entre le droit au congé et les interruptions de travail pour cause de maladie, ou de cure durant l'année de référence, 20% environ des conventions collectives contiennent des réglementations en vertu desquelles une période de cure n'est pas imputée sur le congé annuel; une longue maladie entraîne généralement une réduction du congé de 1/12 par mois de maladie.

JOURS FERIES

Les jours fériés légaux chômés et rémunérés ne sont pas fixés de façon uniforme sur tout le territoire de la République fédérale. Les différences résultent des divergences entre les législations des Länder, ainsi que de la répartition variable de la population par confessions religieuses. On compte en principe de 10 à 13 jours fériés chômés dans l'année. Pour plus de détails, il convient de se reporter aux dispositions suivantes :

Loi fédérale du 2 août 1951 réglementant le paiement du salaire pour les jours fériés (BGBl. I p. 479).

Loi fédérale du 4 août 1953 relative à la journée de l'unité allemande (BGBl. I p. 778).

Bade-Wurtemberg : Loi du 13 décembre 1954 relative aux dimanches et jours fériés (GBl. p. 167) (13 jours fériés au total) .

Bavière : Loi du 15 décembre 1949 (GVBl. p. 291) sur la protection des dimanches et jours fériés, dans sa rédaction du 8 novembre 1954 (10 jours fériés au total, auxquels il convient d'ajouter 3 jours fériés pour les communes à majorité catholique et 2 jours fériés pour les communes à majorité protestante).

Berlin : Loi du 28 octobre 1954 relative aux dimanches et jours fériés (10 jours fériés), arrêté du 29 novembre 1954 sur la protection des dimanches et jours fériés, dans sa rédaction du 18 février 1956 (GVBl. p. 169) ainsi que deuxième arrêté du

16 mars 1956 (GVBl. p. 245), et loi du 22 juillet 1950 sur la rémunération des jours fériés, dans sa rédaction du 4 juin 1954 (GVBl. p. 301).

Brême : Loi du 12 novembre 1954 relative aux dimanches et jours fériés, dans sa rédaction du 10 juin 1958 (GBl. p. 61) (10 jours fériés).

Hambourg : Loi du 16 octobre 1953 relative aux dimanches, jours fériés, journées commémoratives et de deuil ainsi que premier arrêté du 10 novembre 1953, dans sa rédaction du 15 février 1957 (GVBl. p. 311), et deuxième arrêté du 10 novembre 1953 (GVBl. p. 313) (10 jours fériés).

Hesse : Loi du 17 septembre 1952 relative aux dimanches et jours fériés, dans sa rédaction du 16 avril 1957 (GVBl. p. 49) (11 jours de congé).

Basse-Saxe : Loi du 5 février 1952 relative aux jours fériés, dans sa rédaction du 30 mai 1956 (GVBl. p. 76) (10 jours fériés).

Rhénanie du Nord-Westphalie : Loi du 16 octobre 1951 relative aux dimanches et jours fériés dans le texte du 15 mai 1956 (GVBl. p. 154), modifiée par la loi du 27 mai 1959 (GVBl. p. 105) (12 jours fériés).

Rhénanie-Palatinat : Loi du Land en date du 25 juin 1948 et arrêté du 19 juin 1950 - 16 octobre 1952 (GVBl. p. 258 ; p. 154) (11 jours fériés).

Sarre : Loi n° 735 du 21 novembre 1960 (ABl. p. 935) relative aux dimanches et jours fériés ainsi que arrêté du 21 novembre 1960 (ABl. p. 941) et loi n° 496 du 23 février 1956 réglementant la rémunération des jours fériés, dans sa rédaction du 4 juin 1957 (ABl. p. 485) (13 jours fériés).

Schleswig-Holstein : Loi du 12 décembre 1953 (GVBl. p. 161) relative aux dimanches et jours fériés (10 jours fériés).

La rémunération des jours fériés.— Les salariés ne recevaient pas de rémunération, faute de prestations, pour les jours fériés qui étaient en général chômés. Le revenu des salariés subissait ainsi pour chaque jour férié au cours de la semaine une perte considérable. Cette perte n'a pu être compensée qu'en partie par des conventions collectives, des accords conclus au sein des entreprises ou des contrats de travail. La première réglementation légale a été introduite pour le 1er mai par la loi du 26 avril 1934 (RGBl. I, 337). L'arrêté du 3 décembre 1937 (DRAnz. Nr. 280) assurait également le salaire pour le jour du Nouvel an, les lundis de Pâques et de Pentecôte, ainsi que les deux jours de Noël, lorsque ces deux jours coïncidaient avec un jour ouvrable.

Après 1945 certaines constitutions des Länder (Bavière, art. 174, Brême, art. 55, Hesse, art. 33,

TABLEAU n° 6

**REGLEMENTATIONS LEGALES EN VIGUEUR DANS LES LÄNDER
EN MATIERE DE JOURS FERIES**

| | Bade-Wurtemberg | Bavière ¹ | Berlin | Brême | Hambourg | Hesse | Basse-Saxe | Rhénanie du Nord-Westphalie | Rhénanie-Palatinat | Sarre | Schleswig-Holstein |
|---|-----------------|----------------------|--------|-------|----------|-------|------------|-----------------------------|--------------------|-------|--------------------|
| Nouvel an 1-1 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Epiphanie 6-1 | x | x | | | | | | | | | |
| Vendredi saint | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Lundi de Pâques | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 1 ^{er} mai | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Ascension | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Lundi de Pentecôte | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Fête Dieu | x | 0 | | | | x | | x | x | x | |
| Journée de l'unité allemande 17-6 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Assomption 15-8 | | 0 | | | | | | | | x | |
| Toussaint | x | 0 | | | | | | x | x | x | |
| Jour de pénitence et de prières (Bußtag - Protestant) | x | 0 | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Noël | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Lendemain de Noël | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

0 = jours fériés dans les communes où prédomine la population catholique ou protestante.

¹ Le 8 août est en outre jour férié légal dans l'arrondissement (Stadtkreis) d'Augsbourg.

Rhénanie-Palatinat, art. 57, Sarre, art. 48) ont imposé l'obligation du paiement des jours fériés chômés.

Désormais, le paiement du salaire pour les jours fériés légaux chômés est réglé d'une manière uniforme en vertu de la loi fédérale du 2 août 1951, dont le champ d'application a été étendu à la Sarre. En vertu de ces dispositions, l'employeur est tenu de verser aux salariés pour les jours fériés légaux chômés, la rémunération que les salariés auraient perçue s'il n'y avait pas eu d'interruption de travail.

Si au contraire, le salarié doit travailler un jour férié, il perçoit toute sa rémunération, y compris les compléments de salaire auxquels il a droit : il n'est donc pas prévu d'indemnité spéciale pour le travail effectué durant les jours fériés. Le principe est que le salarié ne peut ni subir une perte ni tirer un profit d'un jour férié. Ce même principe s'applique aux montants de la rémunération des jours de fête, il est fixé d'après la rémunération que le salarié aurait reçue normalement. Toutefois, la loi précise expressément que le salarié perd

son droit à la rémunération pour un jour férié s'il ne se présente pas à son lieu de travail le lendemain ou la veille d'un jour férié sans excuse valable.

Cette obligation de rémunération ne vaut cependant pas pour les jours fériés légaux qui tombent un dimanche. La loi relative à la rémunération des jours fériés s'applique également aux travailleurs à domicile et contient sur ce point des dispositions plus précises tenant compte des particularités du travail à domicile.

La rémunération du travail fourni pendant les jours fériés légaux n'est pas réglementée par la loi. Les conventions collectives contiennent à cet égard des règlements généraux prévoyant la fixation de suppléments pour le travail fourni pendant les jours fériés.

Il faut mentionner enfin que les conventions collectives ne se préoccupent nullement de la fixation des jours fériés.

CONGES SPECIAUX

Outre les congés payés et les jours fériés, il existe dans le droit allemand un certain nombre de cas qui justifient le paiement du salaire malgré l'absence d'une prestation en travail. L'article 616 du BGB (Code civil) contient à cet effet une clause générale, avec laquelle concordent les réglementations spéciales contenues dans les paragraphes 63 et 76 du HGB (Code de commerce) et le paragraphe 133c du Gew.O. (Décret portant code des professions industrielles, artisanales et commerciales), applicables aux employés de commerce, apprentis et commis.

En vertu de cette clause générale, le travailleur conserve le droit de percevoir son traitement ou son salaire s'il est empêché d'effectuer pendant une période relativement brève ses prestations pour une raison indépendante de sa volonté. Cette disposition s'applique dans les cas de maladies graves de l'épouse ou d'autres membres de la famille, de mariage, de mort et d'enterrement de parents proches, d'accidents, de naissance, ainsi que pour l'exercice de droits ou d'obligations civiques ou politiques telles que les fonctions de juré, de juge au conseil des prud'hommes (Arbeitsgericht) etc. et pour l'exercice d'un mandat de député. Cette interruption de travail doit toujours se fonder sur des raisons subjectives et personnelles mais non pas sur des raisons objectives. Cette clause est également importante pour le cas où le travailleur tombe malade, indépendamment de son travail; dans ce cas, l'employé continue à percevoir son salaire, tandis que l'ouvrier, en vertu de la loi du 26 juin 1957 (BGBl. I. p. 649) visant à améliorer la sécurité économique de l'ouvrier en cas de maladie, n'a droit qu'au paiement d'un supplément aux prestations de la sécurité sociale pour la durée de 6 semaines. Pour les autres cas énumérés, l'ensemble des circonstances et les intérêts des deux parties contractantes jouent un rôle déterminant pour l'interprétation de la notion de «période relativement brève». La durée de l'interruption de travail par rapport à l'ancienneté de service ainsi qu'à la durée probable de la relation de travail constitue un facteur déterminant. En pratique la durée des interruptions de travail est prévue dans les conventions collectives ou dans les accords conclus au sein des entreprises.

LE CONGE POUR TRAVAUX MENAGERS

Il convient de citer, parmi les dispositions légales importantes, celles qui prévoient l'octroi de jours de congé pour travaux ménagers; ces dispositions ne s'appliquent qu'à la main-d'oeuvre féminine.

La première réglementation relative à ce congé résulte du décret du ministre du travail du 22 octobre 1943 (RABl., 1943, III, p. 325) prévoyant la réduction du temps de travail pour les femmes, les grands invalides et les diminués physiques. Aux termes de cette ordonnance, les femmes salariées occupées au minimum 48 heures par semaine et obligées de tenir leur ménage ont droit sur leur demande :

- a) à un congé non payé de 4 heures par semaine, si elles ne disposent pas d'une matinée ou d'un après-midi libre;
- b) à un jour de congé toutes les 4 semaines; si elles doivent s'occuper d'un ou de plusieurs enfants, elles ont droit à 2 jours de congé non payés, le congé prévu ci-dessus à la lettre a) étant alors supprimé.

Ce décret, qui a été remplacé dans les Länder de Brême, Hambourg, Rhénanie du Nord-Westphalie et Basse-Saxe par des lois particulières, continue à être valable dans les autres Länder. Les conditions à remplir, notamment la durée minimum de 48 heures de travail hebdomadaire et le fait que le congé ne soit pas rémunéré, semblent devoir réduire le nombre des intéressées qui feront valoir leur droit.

La réglementation dans les quatre Länder précités se fonde sur les lois suivantes :

Brême : Loi du 29 juin 1948 (GBL. p. 95) relative au congé pour travaux ménagers et dispositions d'application du 8 octobre 1948 (GBL. p. 188). En vertu de cette réglementation, les femmes salariées devant s'occuper d'un propre ménage ont droit à un jour de congé payé par mois pour travaux ménagers dans le cas où elles travaillent 6 jours par semaine et où la durée hebdomadaire du travail est de l'ordre de 44 heures au moins. Le congé à domicile est également accordé aux femmes salariées si la durée du travail est inférieure à 44 heures, mais dépasse au moins 24 heures par semaine, si la femme doit s'occuper d'un enfant en bas âge, d'un enfant d'âge scolaire ou d'un parent incapable de travailler et ayant un besoin urgent d'aide, certifié par un médecin officiel.

Hambourg : Loi du 17 février 1949 (GVBl. p. 15) relative au congé pour travaux ménagers et règlement d'application du 21 mars 1950 (GVBl. p. 110). En vertu de cette réglementation, les femmes salariées devant s'occuper d'un propre ménage ont droit à un jour de congé payé à domicile, dans le mois courant, dans le cas où elles travaillent 6 jours par semaine et où la durée hebdomadaire du travail est de l'ordre de 48 heures au moins. Le congé à domicile est également accordé aux femmes salariées si la durée du travail est de l'ordre de 40 à 48 heures, lorsqu'elles doivent

s'occuper au moins d'un enfant en bas âge, d'un enfant d'âge scolaire ou d'une personne incapable de travailler dont le besoin urgent d'aide a été certifié par un médecin officiel.

Basse-Saxe: Loi du 9 mai 1949 (GVBl. p. 104) relative au travail à domicile des femmes (congé pour travaux ménagers). En vertu de cette loi, les femmes salariées devant s'occuper, sans avoir à leur disposition une aide suffisante, de leur propre ménage ou du ménage de leurs parents ou de leur frère ou sœur ayant besoin de leur aide, pour les enfants ou le mari incapable de travailler, ont droit, au cours d'un mois, à un jour de congé payé à domicile, si la durée hebdomadaire du travail

s'élève à 40 heures au moins et si la femme travaille tous les jours ouvrables. De plus, les femmes qui ont à leur charge un ou plusieurs enfants de moins de 14 ans dans un ménage commun, ont droit, par mois, à un deuxième jour de congé à domicile, non payé cette fois.

Rhénanie du Nord-Westphalie: Loi du 27 juillet 1948 (GVBl. p. 6) relative à l'octroi d'un congé pour les femmes devant s'occuper de leur ménage. En vertu de cette loi, les femmes devant s'occuper de leur ménage et travaillant, en moyenne, au moins 40 heures par semaine, ont droit à un jour de congé payé par mois pour travaux ménagers.

**CONGES DES EMPLOYES DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS
COUVERTS PAR DES CONVENTIONS COLLECTIVES ¹**

| | Congé de base prévu par les conventions collectives | Congé maximum pour les personnes n'appartenant pas à l'entreprise | Congé maximum pour les personnes appartenant à l'entreprise | Ne peuvent prétendre à la durée maximum du congé à condition de faire partie de l'entreprise, que les personnes âgées d'au moins : |
|--------------------------------|--|--|--|--|
| | Jours | Jours | Jours | X... années |
| <i>Commerce de détail</i> | | | | |
| Bavière | 12 | 18 | 24 | 43 |
| Berlin | 12 | 15 | 24 | 39 |
| Hambourg | 12 | 18 | 18 | 29 |
| Hesse | 12 | 18 | 21 | 28 |
| Basse-Saxe | 12 | 20 | 20 | — |
| Brême | 12 | 16 | — | 30 |
| Rhénanie du Nord-Westphalie | 12 | 18 | 21 | 43 |
| Rhénanie-Palatinat | 12 | 18 | 21 | 33 |
| Hesse rhénane | 12 | 18 | 21 | 33 |
| Sarre | 12 | 21 | 24 | 43 |
| Schleswig-Holstein | 12 | 18 | 18 | — |
| Bade-Sud | — | — | — | — |
| Wurtemberg-Bade | 12 | 18 | 21 | 38 |
| <i>Commerce de gros</i> | | | | |
| Bavière | 12 | 18 | 24 | 43 |
| Berlin | 12 | 15 | 21 | 38 |
| Hambourg | 12 | 18 | 21 | 35 |
| Hesse | 12 | 18 | 22 | 38 |
| Basse-Saxe | 12 | 18 | 18 | 31 |
| Brême | — | — | — | — |
| Rhénanie du Nord-Westphalie | 15 | 16 | 19 | 36 |
| Rhénanie-Palatinat | 12 | 18 | 18 | 30 |
| Hesse rhénane | 12 | 18 | 21 | 33 |
| Sarre | — | — | — | — |
| Schleswig-Holstein | 12 | 20 | 20 | 35 |
| Bade-Sud | 12 | 15 | 18 | 38 |
| Wurtemberg-Bade | 12 | 18 | 18 | 38 |
| <i>Professions du bâtiment</i> | | | | |
| Bavière | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Berlin | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Hambourg | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Hesse | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Basse-Saxe | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Brême | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Rhénanie du Nord-Westphalie | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Rhénanie-Palatinat | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Hesse rhénane | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Sarre | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Schleswig-Holstein | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Bade-Sud | 14 | 20 | 25 | 30 |
| Wurtemberg-Bade | 14 | 20 | 25 | 30 |

¹ Sources : DAG tableau fin 1959.

| | Congé de base prévu par les conventions collectives | Congé maximum pour les personnes n'appartenant pas à l'entreprise | Congé maximum pour les personnes appartenant à l'entreprise | Ne peuvent prétendre à la durée maximum du congé à condition de faire partie de l'entreprise, que les personnes âgées d'au moins : |
|--------------------------------|--|--|--|--|
| | Jours | Jours | Jours | X... années |
| <i>Industrie textile</i> | | | | |
| Bavière | 12 | 18 | 21 | 48 |
| Berlin | 12 | 16 | 21 | 30 |
| Hambourg | 12 | 15 | 21 | 43 |
| Hesse | 12 | 15 | 21 | 38 |
| Basse-Saxe | 14 | 18 | 20 | 33 |
| Rhénanie du Nord-Westphalie | 12 | 15 | 18 | 30 |
| Rhénanie-Palatinat | 12 | 18 | 23 | 43 |
| Hesse rhénane | 12 | 18 | 23 | 43 |
| Schleswig-Holstein | 12 | 15 | 21 | 43 |
| Bade-Sud | 12 | 19 | 21 | 43 |
| Wurtemberg-Bade | 12 | 18 | 21 | 43 |
| <i>Industrie métallurgique</i> | | | | |
| Bavière | 12 | 18 | 21 | 33 |
| Berlin | 12 | 17 | 21 | 36 |
| Hambourg | 12 | 15 | 19 | 43 |
| Hesse | 12 | 18 | 21 | 38 |
| Basse-Saxe | 12 | 18 | 21 | 43 |
| Brême | 12 | 15 | 18 | 38 |
| Rhénanie du Nord-Westphalie | 12 | 18 | — | 30 |
| Rhénanie-Palatinat | 12 | 17 | 22 | 35 |
| Hesse rhénane | 12 | 18 | 24 | 34 |
| Schleswig-Holstein | 18 | — | — | 35 |
| Bade-Sud | 12 | 19 | 21 | 43 |
| Wurtemberg-Bade | 12 | 18 | 21 | 43 |
| <i>Industrie chimique</i> | | | | |
| Bavière | 12 | 21 | — | 45 |
| Berlin | 12 | 21 | — | 45 |
| Hambourg | 12 | 18 | 21 | 33 |
| Basse-Saxe | 12 | 21 | — | 45 |
| Brême | 12 | 21 | — | 45 |
| Rhénanie du Nord-Westphalie | 12 | 21 | — | 45 |
| Rhénanie-Palatinat | 12 | 21 | — | 45 |
| Hesse rhénane | 12 | 21 | — | 45 |
| Schleswig-Holstein | 12 | 21 | — | 45 |
| Bade-Sud | 12 | 19 | 21 | 43 |
| Wurtemberg-Bade | 12 | 18 | 21 | 43 |
| <i>Banques</i> | | | | |
| Bavière | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Berlin | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Hambourg | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Hesse | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Basse-Saxe | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Rhénanie du Nord-Westphalie | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Rhénanie-Palatinat | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Schleswig-Holstein | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Bade-Sud | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Sarre | 14 | 24 | 24 | 35 |
| Wurtemberg-Bade | 14 | 24 | 24 | 35 |

| | Congé de base prévu par les conventions collectives | Congé maximum pour les personnes n'appartenant pas à l'entreprise | Congé maximum pour les personnes appartenant à l'entreprise | Ne peuvent prétendre à la durée maximum du congé à condition de faire partie de l'entreprise, que les personnes âgées d'au moins : |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| | Jours | Jours | Jours | X... années |
| Assurances | | | | |
| Bavière | 12 | — | 24 | 33 |
| Berlin | 12 | — | 24 | 33 |
| Hambourg | 12 | — | 24 | 33 |
| Hesse | 12 | — | 24 | 33 |
| Basse-Saxe | 12 | — | 24 | 33 |
| Rhénanie du Nord-Westphalie | 12 | — | 24 | 33 |
| Rhénanie-Palatinat | 12 | — | 24 | 33 |
| Schleswig-Holstein | 12 | — | 24 | 33 |
| Bade-Sud | 12 | — | 24 | 33 |
| Sarre | 12 | — | 24 | 33 |
| Wurtemberg-Bàde | 12 | — | 24 | 33 |

VI. LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN FRANCE

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

Le droit à un congé annuel a été institué pour la première fois en faveur des travailleurs par la loi du 20 juin 1936. Avant cette date, certains groupes de professions bénéficiaient déjà d'un congé annuel, notamment les fonctionnaires de l'Etat, des départements et des communes et le personnel des chemins de fer. Pour les journalistes, employés depuis plus d'un an, la loi du 29 mars 1935 prévoyait un congé d'un mois, porte à cinq semaines après dix années d'emploi. Il existait, en outre, quelques conventions collectives comportant, pour certaines branches d'industrie, une réglementation des congés.

La loi du 20 juin 1936 institua le congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, l'agriculture et les services domestiques. Cette loi fut complétée par une loi du 13 avril 1937.

En vertu de ces dispositions, tout travailleur occupé depuis 6 mois au moins auprès du même employeur avait droit à un congé de 6 jours ouvrables et après une année d'activité à un congé de 12 jours ouvrables. La rémunération du congé se calculait en fonction du gain qu'aurait perçu le travailleur pendant la période de congé. En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, le travailleur qui n'avait pas encore obtenu le congé qui lui revenait et dont le licenciement n'avait été motivé par aucune faute grave, avait droit, au titre de congé payé, à une indemnité égale à l'indemnité due en cas de congé effectivement pris.

Des modifications à cette réglementation légale intervinrent ensuite les 13 avril 1940, 12 avril 1941 et 31 juillet 1942. Le droit au congé existait désormais après 4 mois de travail effectivement presté auprès du même employeur, au cours de la période de référence du 1er juillet au 30 juin de l'année précédente. Le congé consistait en un jour ouvrable par mois de travail au cours de la période de référence et l'indemnité de congé était égale au 1/24 de la rémunération totale perçue pendant ladite période.

Cette réglementation fut ensuite complétée et modifiée par :

- la loi du 20 juillet 1944 (réduction de la période de stage, indemnité de congé en cas de démission),
- l'ordonnance du 13 août 1945 (calcul de l'indemnité de congé),

- les lois des 18 et 29 avril 1946 (congé en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, fixation du début de la période prise en considération au 1er juin et obligations en cas de congé simultané pour toute l'entreprise),
- la loi du 19 août 1946 (durée du congé pour les jeunes travailleurs et les apprentis),
- la loi du 8 juin 1948 (réglementation spéciale concernant les mères de famille occupant un emploi),
- les lois des 27 août 1948 et 2 juin 1950 (apportant uniquement des modifications et des précisions) et enfin,
- la loi du 27 mars 1956 (durée du congé de trois semaines), complétée par le décret du 14 mai 1956 et la loi du 3 août 1956 et du 20 juillet 1957.

Ces dispositions légales ont conduit à la version actuelle des articles 54 f - 54 n du livre II du Code du travail qui constituent la réglementation fondamentale et générale en matière de congés.

Quelques professions faisant exception sur certains points à cette réglementation de principe, il convient de mentionner les dispositions suivantes :
Agriculture : décret du 26 septembre 1936 et loi du 27 mars 1956, article 8.
Personnel des services domestiques : loi du 27 mars 1956 et décret du 14 mai 1956.
Ouvriers à domicile : arrêté du 13 octobre 1941 et du 4 avril 1956.
Journalistes : article 29 du livre I du Code du travail.

En outre, les décrets suivants ont été édictés sur la base de l'ancien article 54 i (qui est devenu l'article 54 l) du livre II du Code du travail pour les professions où le travail fourni est habituellement intermittent. Ces décrets réglementent l'institution, l'organisation et les obligations des caisses de congé :

- Décret du 14 octobre 1936 relatif aux congés annuels des dockers, conducteurs d'appareils de levage et de manutention, etc.
- Décret du 18 janvier 1937 et du 30 avril 1949 relatif au congé annuel dans l'industrie du bâtiment,
- Décret du 30 avril 1937 et du 11 avril 1949 relatif au congé annuel dans certaines entreprises de manutention et des transports,
- Décret du 27 février 1939 concernant les entreprises du spectacle.

NOTION DU CONGE

Le congé consiste en l'exemption de travail avec maintien de la rémunération en fonction du travail fourni au cours de l'année de référence.

CHAMP D'APPLICATION

Cette réglementation du congé s'applique «*ratione loci*» au territoire métropolitain de la République française et «*ratione materiae*» à toutes les entreprises de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, ainsi qu'aux professions libérales, aux offices ministériels, aux associations professionnelles et aux sociétés de droit privé, aux associations et groupements, quelle que soit leur forme juridique.

Ont droit à un congé tous les travailleurs qui sont liés à un employeur par un contrat de travail ou d'apprentissage. Entrent dans cette catégorie tous les ouvriers, employés et apprentis. Sont assimilés à ces groupes de personnes quelques professions analogues aux emplois salariés.

DUREE DU CONGE

Pour les travailleurs âgés de plus de 18 ans, le droit au congé est de 1 1/2 jour ouvrable par mois de travail. Le travailleur a donc droit dans ce cas, après une année de travail, à 18 jours ouvrables de congé payé. La durée totale du congé auquel on a droit est fonction des mois de travail prestés au cours de l'année de référence du 1er juin au 31 mai.

Les jeunes travailleurs et les apprentis mineurs de moins de 18 ans ont droit à 2 jours ouvrables de congé payé par mois de travail. Compte non tenu des mois de travail fournis pendant l'année de référence, les jeunes travailleurs et les apprentis mineurs de moins de 18 ans peuvent obtenir 24 jours ouvrables et ceux dont l'âge est compris entre 18 et 21 ans, 18 jours ouvrables de congé; toutefois, les jours de congé qui ne sont pas couverts par des mois de travail prestés restent impayés.

La durée normale du congé peut ensuite être augmentée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Après 20 ans d'activité continue ou discontinue dans la même entreprise, le congé auquel on a droit est augmenté de 2 jours, après 25 ans de 4 jours et après 30 ans de 6 jours.

D'autre part, les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Par enfant à charge, il faut entendre tout enfant à la charge effective et permanente de la femme, sans condition de parenté, vivant au foyer et étant âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les journalistes obtiennent après 1 année d'activité 1 mois, après 10 années de service, 5 semaines de congé.

Dans la pratique, l'usage s'est développé dans un grand nombre d'entreprises, d'accorder à tous les travailleurs dont la famille réside en dehors de France, un congé supplémentaire de quelques semaines tous les 2 ans pour leur permettre de visiter leur famille, sans toutefois continuer à leur verser une rémunération pendant la période de congé.

Pour le calcul du droit au congé, 4 semaines ou 24 jours ouvrables sont considérés comme un mois de travail. On a assimilé à cette durée de travail effectif, aux fins de calcul, les périodes de congé, les périodes de repos accordées aux femmes avant et après l'accouchement et, jusqu'à concurrence de la durée ininterrompue d'une année, les interruptions de travail dues à un accident de travail, à une maladie professionnelle ou aux temps de rappel ou de maintien. Une autre assimilation a résulté de la loi du 23 juillet 1957 relative à l'octroi d'un congé non rémunéré permettant aux travailleurs de poursuivre leur formation syndicale.

L'institution de la semaine de 5 jours dans les différentes entreprises n'a pas entraîné de modification de la durée du congé. Les samedis libres comptent comme jours ouvrables pour le calcul de la durée du congé.

L'article 54 m du livre II du Code du travail contient des dispositions relatives au congé annuel et particulièrement à la durée du congé; ces dispositions prévoient que le ministre du travail peut, pour certains établissements, supprimer en totalité ou en partie le congé annuel. Dans ce cas, le travailleur doit cependant recevoir, indépendamment du salaire qu'il continue à percevoir, une indemnité compensatrice égale à l'indemnité de congé payé.

REMUNERATION DU CONGE

L'indemnité du congé pour la durée normale de congé de 18 jours s'élève à 1/16 du gain perçu pendant l'année de référence. En aucun cas, cette rémunération ne peut être inférieure au gain qu'aurait perçu le travailleur s'il avait travaillé pendant la période de congé.

Le gain perçu au cours de l'année de référence se compose du gain brut avant déduction de toutes les charges sociales et réglementaires et comprend les différents suppléments ainsi que la rémunération des heures supplémentaires (sont uniquement exclus les remboursements de frais et les primes de risque).

Dans la mesure où la durée du congé dépasse 18 jours ouvrables, on applique les règles suivantes : les jeunes travailleurs reçoivent 1/12 du gain perçu durant l'année de référence. Dans le cas de congé supplémentaire résultant de l'ancienneté dans l'entreprise ou de la réglementation spéciale applicable aux femmes occupant un emploi et ayant des enfants, il convient de calculer d'abord l'indemnité journalière de congé pour un congé de durée normale et de multiplier cette somme par le total des jours de congé attribués. En ce qui concerne les ouvriers à domicile, on applique un autre mode de calcul. Ils reçoivent à l'occasion de chaque paye 6% de leur gain brut à titre d'indemnité de congé.

L'indemnité de congé est toujours à la charge de l'employeur et elle est versée par celui-ci. Dans la mesure où des caisses de congés ont été créées pour les professions de docker, ouvrier du bâtiment et des transports, et pour le personnel des entreprises du spectacle, le versement de l'indemnité de congé est effectué par ces caisses.

PERIODE DES CONGES

Aux termes de la loi, la période de congé est déterminée par la convention collective applicable à l'entreprise. S'il n'existe pas de convention, l'employeur fixe la période de congé en accord avec les représentants du personnel et le comité d'entreprise. Cette période de congé doit, dans tous les cas, comprendre la période du 1er mai au 31 octobre ; elle peut s'étendre sur toute l'année. L'agriculture fait exception à cette règle, les préfets pouvant décider par arrêté qu'il ne peut être demandé plus de 48 heures de congé durant les 5 mois de la saison. De même, l'employeur doit fixer la date de départ en congé de chaque travailleur en tenant compte de sa situation familiale et de son temps de service dans l'entreprise.

Le congé peut également être uniformément fixé pour l'ensemble de l'entreprise, qui sera fermée pendant cette période. Les travailleurs qui n'ont pas droit à la totalité du congé peuvent recevoir, après une période de carence de 3 jours, une indemnité pour chômage partiel. Toutefois, si l'entreprise est fermée plus de 3 semaines, chaque travailleur doit recevoir une indemnité journalière égale à l'indemnité journalière de congé. Cependant, cette obligation disparaît lorsque la fermeture intervient contre le gré de l'employeur pour des raisons de force majeure.

DELAÏ D'ATTENTE (durée minima de services)

Le droit au congé est acquis au salarié justifiant d'un mois de travail au moins accompli dans une entreprise au cours de la période de référence. La durée du congé à accorder est fonction du nombre de mois de travail prestés par le travailleur au cours de l'année de référence du 1er juin au 31 mai dans cette entreprise. Le droit au congé annuel complet n'existe donc que lorsque le travailleur a travaillé dans cette entreprise pendant toute l'année de référence.

REGLES GENERALES

Le congé doit être accordé jusqu'à concurrence de 12 jours consécutifs. Si le droit au congé dépasse 12 jours, l'employeur peut fractionner le congé avec l'accord du travailleur. Toutefois, si le congé payé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être pratiqué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés. Toutefois, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. De même, un arrêté ministériel peut ordonner, après consultation des organisations représentatives intéressées des travailleurs et des employeurs pour les diverses professions, le fractionnement du congé supérieur à 12 jours ouvrables. Afin que le but du congé soit atteint, il est interdit au travailleur de renoncer au congé ou de travailler pendant le congé. L'indemnité de congé est, au même titre que la rémunération, insaisissable et transmissible par héritage.

En cas de résiliation du contrat de travail, il y a lieu de verser au travailleur pour le congé dont il a été privé, une indemnité compensatrice égale à la rémunération du congé qui lui est due. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le travailleur a donné lieu à la résiliation du contrat par une faute lourde. En revanche, le travailleur doit rembourser, en cas de résiliation du contrat de travail, le trop-perçu éventuel au titre de son indemnité de congé, sauf si la résiliation est imputable à une faute lourde de l'employeur.

Si le travailleur tombe malade pendant son congé, et bien que la loi n'ait pas précisé ses droits dans cette hypothèse, la fraction de vacances dont il n'a pas bénéficié lui reste due en principe puisque le décret du 1er août 1936 interdit la confusion d'un temps de maladie et d'une période de congé annuel. En outre, il est en droit de cumuler les indemnités afférentes à sa maladie et les indemnités de congés payés. Si le salarié tombe

malade avant son départ en congé, celui-ci doit être reporté à une date ultérieure; mais s'il reste en état de maladie pendant toute la période légale de congé, il ne peut exiger de prendre ses congés à un autre moment de l'année. Dans ce cas, il aura droit à une indemnité compensatrice.

Afin qu'il soit possible de contrôler si la législation en matière de congé est respectée, tout employeur est tenu de dresser une liste indiquant la période de congé de l'entreprise et pour chaque travailleur le début du travail, la durée du congé, le début du congé et l'indemnité de congé.

LA REGLEMENTATION DU DROIT AU CONGE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Si la loi du 27 mars 1956 a fixé à 18 jours ouvrables la durée minima de congé pour les travailleurs, l'on s'est efforcé depuis lors d'augmenter la durée légale du congé au moyen de dispositions des conventions collectives; cette tendance ne s'est d'ailleurs manifestée qu'à une date récente.

Abstraction faite de cas particuliers pour lesquels est prévue une prolongation de la durée du congé en raison soit des conditions de travail (travaux de sous-sol dans des locaux insalubres), soit d'une interruption ou d'un fractionnement du congé du fait de l'employeur, ou encore parce que le travailleur a atteint une certaine limite d'âge ou que le congé est pris en dehors de la période habituelle de congé (1-6 au 30-9), un grand nombre de conventions collectives prévoient l'octroi de congés rémunérés pour événements familiaux. Les conventions collectives qui contiennent des dispositions à ce sujet se répartissent comme suit ¹ :

Plan national: 111 conventions collectives (dont 27 conventions étendues)

Plan régional: 96 conventions collectives (dont 6 conventions étendues)

Plan local: 231 conventions collectives (dont 4 étendues).

En règle générale, un congé rémunéré supplémentaire est octroyé en cas de naissance d'un enfant ², du mariage du travailleur, du mariage d'un enfant, du décès du conjoint, d'un enfant, d'un père ou d'une mère. L'on trouve souvent aussi, dans les conventions collectives, des dispositions concernant l'octroi d'un congé rémunéré en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille,

¹ Une répartition par branches d'activité fait l'objet du tableau n°1 en annexe.

² Le congé de naissance de 3 jours a été institué par la loi du 18 mai 1946.

ainsi qu'en cas de mariage d'un frère ou d'une sœur. Donnent également souvent droit à congé des cérémonies religieuses telles que baptême, communion, confirmation d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur.

La durée du congé rémunéré varie selon les conventions collectives et la nature de l'événement familial en cause. Ainsi, pour le mariage de l'intéressé, la durée la plus fréquente est de 3 ou 4 jours, mais l'on trouve souvent 2 jours, moins souvent 5, 6, 8, 10 jours, voire exceptionnellement 2 semaines.

Le décès du conjoint donne droit généralement à 2 jours, souvent aussi à 3 jours, rarement à 4 ou 5 jours; celui d'un enfant ou d'un proche parent à 1 ou 2 jours.

Il convient de signaler qu'un certain nombre de conventions prévoient une prolongation, également rémunérée, en vue d'un déménagement à effectuer. Enfin, quelques clauses fixent un congé maximum annuel de 5 ou 6 jours pour événements familiaux sans préciser la durée du congé accordé dans chaque cas.

En ce qui concerne le paiement de ces jours de congé, la plupart des conventions stipulent que le salarié recevra une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, y compris généralement les heures supplémentaires éventuelles.

Les clauses des conventions prévoyant l'octroi d'un congé supplémentaire destiné à permettre aux salariés de participer aux travaux des diverses commissions paritaires revêtent une importance particulière. On trouve des dispositions à ce sujet dans 288 conventions collectives ³, qui se répartissent comme suit :

Conventions nationales: 79 (dont 16 étendues).
Conventions régionales: 66 (dont 5 étendues).
Conventions locales : 143 (dont 1 étendue).

Le temps ainsi perdu est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise; fréquemment sont également remboursés les frais de transport, voire les frais de déplacement incluant les frais de séjour. Certaines conventions limitent le nombre des salariés susceptibles de bénéficier de ces autorisations d'absence rémunérée. Quelques conventions renferment également des clauses qui étendent ces dispositions aux commissions « officielles » ou « professionnelles » instituées et convoquées par les pouvoirs publics.

³ Une répartition par branches d'activité fait l'objet du tableau n°2 en annexe.

TABLEAU n° 1

En %

| | Durée du congé | | | | | | Ensemble |
|-----------------------|------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------|---------------|----------|
| | Inférieure à 18 jours ¹ | 18 jours ouvrables | 21 jours ouvrables | 24 jours ouvrables | 1 mois | Autres durées | |
| Ensemble des salariés | 14,0 | 53,3 | 8,2 | 12,5 | 5,4 | 6,6 | 100 |
| Ouvriers | 17,5 | 57,8 | 7,2 | 9,8 | 1,2 | 6,5 | 100 |
| Ensemble des employés | 7,7 | 42,9 | 9,5 | 17,3 | 15,6 | 7,0 | 100 |
| dont: | | | | | | | |
| - cadres | 2,8 | 21,1 | 7,1 | 27,0 | 36,4 | 5,6 | 100 |
| - agents de maîtrise | 2,6 | 32,7 | 11,1 | 29,2 | 12,7 | 11,7 | 100 |
| - employés de bureau | 9,3 | 49,8 | 9,4 | 16,4 | 8,1 | 7,0 | 100 |

¹ Personnel présent depuis moins d'un an dans l'entreprise.

Source: Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la «Revue Française du Travail» octobre-décembre 1959, p. 103.

TABLEAU n° 2

En %

| Dimensions des établissements | Inférieure à 18 jours | 18 jours ouvrables | 21 jours ouvrables | 24 jours ouvrables | 1 mois | Autres durées | Ensemble |
|-------------------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------|---------------|----------|
| 11 à 20 salariés | 14,6 | 59,5 | 14,0 | 6,3 | 1,9 | 3,7 | 100 |
| 21 à 50 salariés | 17,5 | 61,5 | 10,0 | 5,8 | 1,3 | 3,9 | 100 |
| 51 à 100 salariés | 19,1 | 60,8 | 8,1 | 6,0 | 0,9 | 5,1 | 100 |
| Plus de 100 salariés | 17,6 | 55,5 | 4,6 | 12,8 | 1,1 | 8,4 | 100 |
| Ensemble | 17,5 | 57,8 | 7,2 | 9,8 | 1,2 | 6,5 | 100 |

Source: Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la «Revue Française du Travail» octobre-décembre 1959, p. 103.

Enfin, un petit nombre de conventions prévoit le paiement d'absences pour des congés syndicaux ou exercice de mandat syndical.

Les conventions qui renferment cette disposition se répartissent comme suit:

12 sur le plan national (dont 3 conventions étendues),
3 sur le plan régional (dont 2 conventions étendues),
7 sur le plan local.

A part quelques exceptions qui d'ailleurs varient beaucoup, ces absences ne sont pas payées.

Durée effective du congé. - D'une enquête effectuée pour l'année 1958 par le ministère du travail français, division de la statistique et de la documentation,

sur les congés payés annuels ¹ dans les établissements industriels et commerciaux, il ressort que la durée effective du congé par catégorie professionnelle se présente ci-dessus (voir tableau n° 1).

Ce tableau fait ressortir que la plupart des travailleurs bénéficient de 18 jours de congé ou plus.

La répartition selon la dimension des établissements donne les chiffres ci-dessus pour les ouvriers ² (voir tableau n° 2).

¹ Publiée dans la «Revue Française du Travail» oct.-déc. 1959, p. 95 - 110.

² Voir également annexe, tableau n° 3, où la répartition des congés est faite par branches d'activité.

TABLEAU n°3

En %

| Dimension des établissements | Fermeture ¹ | Fermeture et roulement | Roulement | Ensemble |
|------------------------------|------------------------|------------------------|-----------|----------|
| 11 à 20 salariés | 45,6 | 1,6 | 52,8 | 100 |
| 21 à 50 salariés | 49,2 | 2,6 | 48,8 | 100 |
| 51 à 100 salariés | 51,4 | 2,5 | 46,1 | 100 |
| 101 à 200 salariés | 55,5 | 1,9 | 42,6 | 100 |
| 201 à 500 salariés | 55,8 | 2,7 | 41,5 | 100 |
| 501 à 1 000 salariés | 56,6 | 4,0 | 39,4 | 100 |
| Plus de 1 000 salariés | 60,0 | 5,0 | 35,0 | 100 |
| Ensemble | 48,5 | 1,9 | 49,6 | 100 |

¹ La fermeture a lieu à 1 ou 2 dates.

Source : Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, p. 103.

TABLEAU n° 4

En %

| Dimension des établissements | Durée de la fermeture annuelle | | | | | | Ensemble |
|------------------------------|--------------------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|--------------------|----------|
| | 1 semaine | 2 semaines | 2 semaines et demie | 3 semaines | 3 semaines et demie | 4 semaines et plus | |
| 11 à 20 salariés | 2,5 | 9,6 | 0,8 | 78,6 | 2,2 | 6,3 | 100 |
| 21 à 50 salariés | 2,0 | 9,8 | 0,8 | 80,2 | 2,9 | 4,3 | 100 |
| 51 à 100 salariés | 1,6 | 8,9 | 0,5 | 82,9 | 3,6 | 2,5 | 100 |
| Plus de 100 salariés | 0,8 | 5,7 | 0,8 | 85,9 | 3,9 | 2,9 | 100 |
| Ensemble | 2,0 | 9,2 | 0,8 | 79,7 | 2,7 | 5,6 | 100 |

Source : Données du ministère du travail, direction de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail » octobre-décembre 1959, p. 101.

Si la répartition est faite selon le mode d'attribution des congés par fermeture de l'établissement ou par roulement ¹, les résultats de l'enquête sont donnés par le tableau n° 3.

Il ressort du tableau n° 3 que le pourcentage des fermetures croît avec la dimension des établissements.

¹ Voir également annexe, tableaux nos 4 et 5, où la répartition en pourcentage des établissements ou des effectifs est faite suivant le mode d'attribution des congés par branches d'activité.

La répartition des établissements selon la durée de fermeture annuelle est donnée par le tableau n° 4 ².

Pour les établissements pratiquant le congé par roulement, la répartition est la suivante ³, (voir les tableaux n° 5 et n° 6).

² Voir également annexe, tableaux n° 6, 7 et 8, donnant la répartition en pourcentage des établissements ou des effectifs salariés suivant la durée de la fermeture annuelle par branches d'activité, ou la répartition en pourcentage des établissements selon la date de départ de la fermeture par branches d'activité.

³ Voir également annexe, tableaux n° 9 et 10, donnant la répartition en pourcentage des établissements ou des effectifs salariés des établissements où les congés se prennent par roulement suivant la durée de ce roulement, par branches d'activité.

TABLEAU n° 5

**REPARTITION DES ETABLISSEMENTS
DANS LESQUELS LES CONGES SE PRENNENT PAR ROULEMENT SUIVANT LA DUREE DE CE
ROULEMENT ET LA DIMENSION DES ETABLISSEMENTS**

CONGES 1958

| Dimension des établissements | ROULEMENT SUR : | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|----------|
| | 2 mois | 3 mois | 4 mois | 5 mois | 6 mois | 7 mois | 8 mois | 9 mois | 10 mois | 11 mois | 12 mois | Ensemble |
| 11 à 20 salariés | 12,9 | 25,0 | 26,7 | 12,6 | 10,3 | 3,4 | 2,4 | 1,0 | 0,3 | 0,1 | 5,3 | 100 |
| 21 à 50 salariés | 11,1 | 20,3 | 26,9 | 15,9 | 12,5 | 3,5 | 2,0 | 0,7 | 0,2 | 0,1 | 6,8 | 100 |
| 51 à 100 salariés | 9,2 | 16,0 | 25,5 | 15,9 | 16,2 | 5,0 | 2,7 | 1,5 | 0,5 | — | 7,5 | 100 |
| 101 à 200 salariés | 8,2 | 12,7 | 22,5 | 19,6 | 16,8 | 6,2 | 2,6 | 1,5 | 0,5 | 0,2 | 9,2 | 100 |
| 201 à 500 salariés | 8,0 | 10,4 | 19,3 | 18,5 | 19,4 | 6,6 | 5,3 | 1,9 | 1,0 | 0,1 | 9,5 | 100 |
| 501 à 1 000 salariés | 6,7 | 9,0 | 18,0 | 14,2 | 24,3 | 7,9 | 4,9 | 2,6 | 0,4 | — | 12,0 | 100 |
| Plus de 1 000 salariés | 7,3 | 4,8 | 14,5 | 12,1 | 21,7 | 7,3 | 8,9 | 2,4 | 0,8 | — | 20,2 | 100 |
| Ensemble | 11,8 | 22,0 | 26,3 | 14,8 | 12,3 | 3,9 | 2,2 | 0,9 | 0,2 | 0,1 | 5,5 | 100 |

Source : Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, p. 98.

TABLEAU n° 6

**REPARTITION DES ETABLISSEMENTS
OU LES CONGES SE PRENNENT PAR ROULEMENT SELON LE MOIS DE DEPART DE CE ROULEMENT,
SUIVANT LA DIMENSION DES ETABLISSEMENTS**

CONGES 1958

| Dimension des établissements | Janvier | Février | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Août | Septembre | Octobre | Novembre | Décembre | Ensemble |
|------------------------------|---------|---------|------|-------|------|------|---------|------|-----------|---------|----------|----------|----------|
| 11 à 20 salariés | 6,3 | 0,5 | 1,5 | 5,1 | 17,3 | 33,2 | 30,5 | 3,6 | 1,3 | 0,5 | 0,1 | 0,1 | 100 |
| 21 à 50 salariés | 7,2 | 0,3 | 1,1 | 4,8 | 22,1 | 35,6 | 24,9 | 2,8 | 0,6 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 100 |
| 51 à 100 salariés | 8,1 | 0,6 | 1,4 | 6,8 | 26,6 | 33,3 | 20,2 | 1,7 | 0,5 | 0,4 | 0,2 | 0,2 | 100 |
| 101 à 200 salariés | 10,0 | 0,5 | 1,2 | 7,8 | 29,5 | 30,6 | 17,6 | 1,7 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,5 | 100 |
| 201 à 500 salariés | 10,4 | 0,7 | 1,9 | 8,3 | 33,1 | 27,8 | 15,5 | 1,3 | 0,4 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 100 |
| 501 à 1 000 salariés | 12,0 | — | 2,2 | 11,3 | 35,2 | 25,1 | 13,5 | 0,7 | — | — | — | — | 100 |
| Plus de 1 000 salariés | 20,2 | 0,8 | 3,2 | 8,9 | 32,2 | 22,6 | 11,3 | — | 0,8 | — | — | — | 100 |
| Ensemble | 7,2 | 0,4 | 1,4 | 5,4 | 21,1 | 33,6 | 26,3 | 3,0 | 0,9 | 0,4 | 0,1 | 0,2 | 100 |

Source : Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, p. 100.

JOURS FERIES

Les dispositions légales fondamentales relatives au repos des jours fériés sont consignées dans les articles 52 et 53 du livre II du Code du travail. L'article 52 formule une interdiction d'emploi uniquement pour les femmes et les enfants de moins de 18 ans, travaillant dans l'industrie. Cette interdiction a été étendue par la loi du 21 mars 1941 aux femmes et aux enfants travaillant dans les syndicats professionnels, offices publics, professions libérales et associations de quelque nature que ce soit. L'article 53 restreint même cette interdiction, puisqu'il précise que «néanmoins, dans les usines à feu continu, les enfants du sexe masculin et les femmes majeures peuvent être employés». Le 1er mai, cependant, tous les travailleurs, sauf quelques exceptions prévues par la loi, ont droit à un jour.

| | |
|---|--|
| Sont considérés comme jours fériés légaux : | |
| le 1er janvier | (avis du Conseil d'Etat en date du 20-3-1810) |
| le lundi de Pâques | (loi du 8-3-1886) |
| le 1er mai | (loi du 30-4-1947 et du 29-4-1948) |
| l'Ascension | (arrêté du 29 germinal an X - 29-4-1799 - loi du 9-12-1905, art. 42) |
| le lundi de Pentecôte | (loi du 8-3-1886) |
| le 14 juillet | (loi du 6-7-1880) |
| le 15 août | (décret du 29 germinal an X - 29-4-1799 - loi du 9-12-1905, art. 42) |
| la Toussaint | idem |
| le 11 novembre | (loi du 24-10-1922) |
| le 25 décembre | (décret du 29 germinal an X - 29-4-1799) |

Pour les ouvriers mineurs, le jour de la Sainte Barbe, 4 décembre, a également été décrété jour férié par la loi du 20 mars 1951.

Indépendamment du groupe de personnes précité et de la réglementation relative au 1er mai, l'obligation de travailler n'est supprimée pour les travailleurs ces jours-là que si le repos est accordé en vertu d'une convention collective, d'un contrat de travail particulier, d'un accord conclu dans l'entreprise ou en vertu de l'usage.

Si l'un de ces jours fériés tombe un dimanche, les entreprises qui accordent normalement l'exemption de travail aux jours fériés ne donnent plus en règle générale depuis l'institution de la semaine de 40 heures de «jour férié de remplacement».

Lorsqu'on considère la rémunération du manque à gagner occasionné par le jour férié, il y a lieu de distinguer entre les travailleurs rémunérés à

l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine et ceux qui perçoivent une rémunération mensuelle. Les premiers n'ont pas de droit légal à un dédommagement pour le jour férié, qu'il y ait interdiction de travailler (notamment pour les femmes et les jeunes travailleurs) ou que l'employeur fasse de lui-même cesser le travail au jour férié.

En revanche, les travailleurs qui perçoivent une rémunération mensuelle ne peuvent, en vertu de l'arrêté du 31 mai 1946 relatif au repos des jours fériés, subir aucune autre perte que celle de la rémunération des heures supplémentaires habituellement effectuées ce jour-là.

Le jour férié du 1er mai constitue un cas spécial. Il est obligatoirement chômé, sauf exceptions prévues par la loi dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail. Les intéressés ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

L'indemnité est calculée en fonction du salaire moyen perçu pour la dernière période de paie. Dans le cas où le travail ne peut même pas être interrompu le 1er mai, les travailleurs perçoivent une indemnité complémentaire égale au montant du salaire de la journée.

Les heures perdues en raison du chômage des jours fériés légaux, y compris le 1er mai, peuvent être récupérées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, c'est-à-dire dans la mesure où il s'agit d'heures collectivement perdues au-dessous de la durée légale du travail de 40 heures. Les heures ainsi récupérées sont rémunérées au tarif normal.

Dans la pratique cependant, les jours fériés payés fixés par conventions collectives revêtent plus d'importance que ceux résultant des diverses dispositions légales. Les clauses relatives aux jours fériés contenues dans les conventions collectives concernent, d'une part, le nombre de jours fériés et, d'autre part, les conditions que doivent remplir les intéressés pour pouvoir en bénéficier. En ce qui concerne la détermination des jours fériés, certaines conventions fixent purement et simplement le nombre total de jours par an, en laissant aux parties le soin de les déterminer, tandis que d'autres conventions précisent la date des jours accordés.

En règle générale, l'on peut relever dans les conventions collectives les clauses suivantes :

a) Le 1er janvier et un autre jour à fixer par la direction de l'établissement sont des jours fériés payés.

b) Les travailleurs bénéficient d'un jour férié par trimestre, payé dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1er mai.

c) Le 1er mai, le lundi de Pentecôte et le 11 novembre sont payés, selon l'horaire de l'établissement, à tous les salariés.

d) Les jours fériés légaux sont chômés et ne peuvent être l'occasion d'une réduction des appointements des salariés.

Les conditions que doit remplir le travailleur pour prétendre au bénéfice des jours fériés payés, sont généralement les suivantes :

a) Le bénéfice de jours fériés payés est considéré comme une récompense de la fidélité à l'entreprise. Les jours fériés ne seront payés qu'aux salariés travaillant dans l'établissement depuis un minimum

de temps qui varie de 3 mois à un an.

b) Le paiement des jours fériés n'est effectué que si l'intéressé est présent au lieu de travail la veille et le lendemain du jour férié.

c) Afin de maintenir le volume de production, la plupart des conventions collectives précisent que, lorsque la direction a recours à la récupération du jour férié, le travailleur doit être présent lors de la récupération.

Dans les conventions collectives, le nombre des jours fériés payés – le 1er mai étant exclu – se répartit comme suit ¹ :

¹ Voir annexe, tableau n° 2 qui comprend une nomenclature des conventions collectives, classées selon le nombre de jours fériés chômés et payés.

TABLEAU n° 7

| Conventions collectives avec | Jours fériés | | | | | | | Total |
|------------------------------|--------------|----|----|-----|----|---|---|-------|
| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| Champ d'application national | – | 2 | 10 | 34 | 1 | – | – | 13 |
| Champ d'application régional | 1 | 6 | 10 | 31 | 5 | – | – | 5 |
| Champ d'application local | 14 | 20 | 35 | 93 | 5 | 5 | 9 | 15 |
| Ensemble | 15 | 28 | 55 | 158 | 11 | 5 | 9 | 33 |
| | 314 | | | | | | | |

Source: Données du ministère du travail français, avril 1960.

**STATISTIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
PREVOYANT L'OCTROI DE CONGES REMUNERES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

| Activité | Conventions nationales | | Conventions régionales | | Conventions locales | | Total |
|---|------------------------|--------------|------------------------|--------------|---------------------|--------------|------------|
| | étendues | non étendues | étendues | non étendues | étendues | non étendues | |
| Eau, gaz, électricité, distributions urbaines | | 1 | | | | | 1 |
| Pétrole et carburants liquides | | 2 | | | | | 2 |
| Production des métaux | | | | 10 | | 77 | 87 |
| Industries mécaniques et électriques | | | | 4 | | 20 | 24 |
| Industrie du verre | 3 | 2 | | 1 | | | 6 |
| Céramique et matériaux de construction | | 7 | | 3 | | 3 | 13 |
| Bâtiment et travaux publics | | 8 | | 3 | | 11 | 22 |
| Industrie chimique et caoutchouc | 2 | 2 | | | | 5 | 9 |
| Industries agricoles et alimentaires | 1 | 11 | | 3 | | 14 | 29 |
| Industrie textile | 1 | 1 | 1 | 2 | | 2 | 7 |
| Habillement et travail des étoffes | 1 | 2 | | 2 | | 5 | 10 |
| Cuirs et peaux | | 4 | | 3 | | 2 | 9 |
| Industrie du bois et de l'ameublement | 2 | 4 | 1 | | | 1 | 8 |
| Papier-carton | | 3 | | 27 | | 13 | 43 |
| Industries polygraphiques | 6 | 1 | | | | 1 | 8 |
| Industries diverses | | 2 | | 6 | | 3 | 11 |
| Transports | 6 | 5 | | | | 1 | 12 |
| Commerces agricoles et alimentaires | | 3 | | 4 | | 15 | 22 |
| Commerces non alimentaires | 2 | 8 | 1 | 15 | 3 | 40 | 69 |
| Banques, assurances, agences, administrations financières | 1 | 5 | 3 | 5 | | 12 | 26 |
| Spectacles | | 2 | | | | | 2 |
| Hygiène et services domestiques | | | | 2 | 1 | 1 | 4 |
| Professions libérales, administratives, militaires | 2 | 11 | | | | 1 | 14 |
| Total | 27 | 84 | 6 | 90 | 4 | 227 | 438 |
| | 111 | | 96 | | 231 | | |

Source : Données du ministère du travail français, avril 1960.

TABLEAU n° 2

**STATISTIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
PREVOYANT DES ABSENCES SYNDICALES REMUNEREES**

| Activité | Conventions nationales | | Conventions régionales | | Conventions locales | | Total |
|--|------------------------|--------------|------------------------|--------------|---------------------|--------------|-------|
| | étendues | non étendues | étendues | non étendues | étendues | non étendues | |
| Pétrole et carburants liquides | | 1 | | | | | 1 |
| Production des métaux | | | | 8 | | 62 | 70 |
| Industries mécaniques et électriques | | 1 | | | | 10 | 11 |
| Industrie du verre | 3 | 2 | | 1 | | | 6 |
| Céramique et matériaux de construction | | 7 | | 3 | | 4 | 14 |
| Bâtiment et travaux publics | | 6 | | 3 | | 9 | 18 |
| Industrie chimique et caoutchouc | 2 | 1 | | | | | 3 |
| Industries agricoles et alimentaires | 1 | 9 | | 2 | | 6 | 18 |
| Industrie textile | 2 | 1 | 2 | | | 3 | 8 |
| Habillement et travail des étoffes | 1 | 2 | | 1 | | 2 | 6 |
| Cuir et peaux | | 3 | | | | | 3 |
| Industrie du bois et de l'ameublement | 2 | 4 | 1 | | | | 7 |
| Papier-carton | | | | 22 | | 10 | 32 |
| Industries diverses | | 2 | | 4 | | | 6 |
| Transports | 3 | 7 | | | | | 10 |
| Commerces agricoles et alimentaires | | 2 | | 2 | | 8 | 12 |
| Commerces non alimentaires | | 4 | 1 | 12 | 1 | 25 | 43 |
| Banques, assurances, agences, administrations financières | 1 | 2 | 1 | 3 | | 3 | 10 |
| Spectacles | 1 | 2 | | | | | 3 |
| Professions libérales, administratives, militaires | | 7 | | | | | 7 |
| Total | 16 | 63 | 5 | 61 | 1 | 142 | 288 |
| | 79 | | 66 | | 143 | | |

Source: Données du ministère du travail français, avril 1960.

TABLEAU n° 3
REPARTITION DES EFFECTIFS « OUVRIERS »
SELON LA DUREE DES CONGES ANNUELS PAR ACTIVITE
CONGES 1958

En %

| Activité | Durée de la fermeture | | | | | | |
|--|-----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------|--------|----------|
| | Inférieure à 18 jours | 18 jours ouvrables | 21 jours ouvrables | 24 jours ouvrables | 1 mois | Autres | Ensemble |
| Pétroles, carburants liquides | 7,1 | 18,6 | 26,1 | 12,5 | 2,3 | 33,4 | 100 |
| Extraction de minerais divers | 22,1 | 61,5 | 6,5 | 4,4 | 0,3 | 5,2 | 100 |
| Production des métaux | 16,6 | 52,8 | 4,7 | 10,2 | 0,2 | 15,5 | 100 |
| Première transformation des métaux | 20,7 | 60,6 | 4,4 | 7,0 | 0,3 | 7,0 | 100 |
| Mécanique générale | 18,7 | 62,6 | 5,8 | 6,4 | 0,6 | 5,9 | 100 |
| Construction de machines | 17,3 | 62,9 | 4,9 | 6,1 | 0,6 | 8,2 | 100 |
| Construction électrique | 20,9 | 64,2 | 3,9 | 5,2 | 0,7 | 5,1 | 100 |
| Verre, céramique, matériaux de construction | 17,5 | 61,4 | 6,2 | 7,6 | 0,3 | 7,0 | 100 |
| Bâtiment et travaux publics | 21,5 | 63,1 | 10,0 | 2,9 | 0,8 | 1,7 | 100 |
| Industrie chimique, caoutchouc | 16,0 | 62,8 | 4,0 | 5,2 | 0,4 | 11,6 | 100 |
| Industries agricoles et alimentaires | 18,9 | 58,9 | 6,5 | 6,6 | 0,7 | 8,4 | 100 |
| Industrie textile | 16,7 | 57,3 | 6,2 | 10,7 | 0,6 | 8,5 | 100 |
| Habillement et travail des étoffes | 16,4 | 56,7 | 8,5 | 9,1 | 2,4 | 6,9 | 100 |
| Cuir et peaux | 14,5 | 62,1 | 8,7 | 7,6 | 1,4 | 5,7 | 100 |
| Industrie du bois, ameublement | 16,5 | 63,2 | 9,5 | 6,2 | 0,6 | 4,0 | 100 |
| Papier-carton | 13,9 | 55,6 | 7,1 | 8,6 | 1,4 | 13,4 | 100 |
| Industrie polygraphique | 10,4 | 47,6 | 9,1 | 17,5 | 9,4 | 6,0 | 100 |
| Industries diverses | 17,8 | 60,9 | 7,7 | 7,8 | 1,5 | 4,3 | 100 |
| S.N.C.F. | — | 11,4 | — | 87,5 | 1,1 | — | 100 |
| Autres transports | 14,2 | 51,6 | 12,1 | 5,8 | 2,8 | 13,5 | 100 |
| Commerces agricoles et alimentaires | 16,7 | 62,2 | 10,3 | 5,0 | 0,5 | 5,3 | 100 |
| Commerces non alimentaires | 19,4 | 59,8 | 8,8 | 6,0 | 0,9 | 5,1 | 100 |
| Banques, assurances, agences | 9,4 | 63,2 | 11,5 | 4,2 | 4,2 | 7,5 | 100 |
| Spectacles | 10,1 | 67,1 | 7,6 | 9,3 | — | 5,9 | 100 |
| Hygiène | 20,9 | 57,8 | 12,2 | 5,1 | 1,5 | 2,5 | 100 |
| Professions libérales | 19,0 | 43,8 | 8,3 | 5,3 | 10,4 | 13,2 | 100 |
| Industries de transformation (y compris le bâtiment) | 18,2 | 60,4 | 7,0 | 6,8 | 1,0 | 6,6 | 100 |
| — dont industries mécaniques et électriques | 18,8 | 62,5 | 4,9 | 6,2 | 0,6 | 7,0 | 100 |
| Activités commerciales et libérales | 18,6 | 58,1 | 9,5 | 5,6 | 2,2 | 6,0 | 100 |
| Toutes activités | 17,5 | 57,8 | 7,2 | 9,8 | 1,2 | 6,5 | 100 |

Source: Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, page 105.

TABLEAU n° 4
REPARTITION DES ETABLISSEMENTS
SUIVANT LE MODE D'ATTRIBUTION DES CONGES PAR ACTIVITE
CONGES 1958

En %

| Activité | Fermeture 1 | Fermeture et roulement | Roulement | Ensemble |
|--|----------------|---------------------------|-----------|----------|
| Pétroles, carburants liquides | 20,5 | 1,4 | 78,1 | 100 |
| Extraction de minerais divers | 43,0 | 1,0 | 56,0 | 100 |
| Production des métaux | 47,8 | 3,9 | 48,3 | 100 |
| Première transformation des métaux | 77,6 | 2,3 | 20,1 | 100 |
| Mécanique générale | 82,9 | 1,6 | 15,5 | 100 |
| Construction de machines | 56,1 | 2,2 | 41,7 | 100 |
| Construction électrique | 70,5 | 1,4 | 28,1 | 100 |
| Verre, céramique, matériaux de construction | 41,7 | 2,4 | 55,9 | 100 |
| Bâtiment et travaux publics | 54,4 | 1,4 | 44,2 | 100 |
| Industrie chimique, caoutchouc | 44,6 | 2,9 | 52,5 | 100 |
| Industries agricoles et alimentaires | 30,4 | 2,9 | 66,7 | 100 |
| Industrie textile | 88,3 | 1,3 | 10,4 | 100 |
| Habillement et travail des étoffes | 76,6 | 1,5 | 21,9 | 100 |
| Cuir et peaux | 81,0 | 2,1 | 16,9 | 100 |
| Industrie du bois, ameublement | 76,9 | 2,1 | 21,0 | 100 |
| Papier-carton | 72,7 | 3,3 | 24,0 | 100 |
| Industrie polygraphique | 50,7 | 2,2 | 47,1 | 100 |
| Industries diverses | 78,9 | 1,8 | 19,3 | 100 |
| S.N.C.F. | — | — | 100,0 | 100 |
| Autres transports | 2,5 | 0,2 | 97,3 | 100 |
| Commerces agricoles et alimentaires | 13,0 | 5,3 | 81,7 | 100 |
| Commerces non alimentaires | 16,2 | 2,6 | 81,2 | 100 |
| Banques, assurances, agences | 1,1 | 0,4 | 98,5 | 100 |
| Spectacles | 14,4 | — | 85,6 | 100 |
| Hygiène | 36,4 | 3,6 | 60,0 | 100 |
| Professions libérales | 14,7 | 0,4 | 84,9 | 100 |
| Industries de transformation (y compris le bâtiment) | 64,1 | 1,9 | 34,0 | 100 |
| — dont industries mécanique et électrique | 71,7 | 1,9 | 26,4 | 100 |
| Activités commerciales et libérales | 14,6 | 2,3 | 83,1 | 100 |
| Toutes activités | 48,5 | 1,9 | 49,6 | 100 |

¹ La fermeture a lieu à 1 ou 2 dates.

Source: Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, page 105.

TABLEAU n° 5
REPARTITION DES EFFECTIFS SALARIES
SUIVANT LE MODE D'ATTRIBUTION DES CONGES PAR ACTIVITE
CONGES 1958

En %

| Activité | Femture 1 | Femture et roulement | Roulement | Ensemble |
|--|--------------|-------------------------|-----------|----------|
| Pétroles, carburants liquides | 1,0 | 0,1 | 98,9 | 100 |
| Extraction de minerais divers | 25,5 | 3,9 | 70,6 | 100 |
| Production des métaux | 24,6 | 12,5 | 62,9 | 100 |
| Première transformation des métaux | 82,0 | 6,0 | 12,0 | 100 |
| Mécanique générale | 81,3 | 5,2 | 13,5 | 100 |
| Construction de machines | 88,3 | 3,2 | 8,5 | 100 |
| Construction électrique | 83,1 | 0,6 | 16,3 | 100 |
| Verre, céramique, matériaux de construction | 33,0 | 4,3 | 62,7 | 100 |
| Bâtiment et travaux publics | 37,8 | 2,5 | 59,7 | 100 |
| Industrie chimique, caoutchouc | 47,8 | 1,7 | 50,5 | 100 |
| Industries agricoles et alimentaires | 32,3 | 4,6 | 63,1 | 100 |
| Industrie textile | 92,4 | 2,2 | 5,4 | 100 |
| Habillement et travail des étoffes | 83,9 | 1,5 | 14,6 | 100 |
| Cuir et peaux | 82,0 | 3,0 | 15,0 | 100 |
| Industrie du bois, ameublement | 78,5 | 2,9 | 18,6 | 100 |
| Papier-carton | 72,6 | 6,4 | 21,0 | 100 |
| Industrie polygraphique | 28,6 | 1,4 | 70,0 | 100 |
| Industries diverses | 82,3 | 2,4 | 15,3 | 100 |
| S.N.C.F. | - | - | 100,0 | 100 |
| Autres transports | 1,0 | 0,7 | 98,3 | 100 |
| Commerces agricoles et alimentaires | 8,2 | 4,0 | 87,8 | 100 |
| Commerces non alimentaires | 12,4 | 2,3 | 85,3 | 100 |
| Banques, assurances, agences | 0,7 | 0,6 | 98,7 | 100 |
| Spectacles | 17,6 | - | 82,4 | 100 |
| Hygiène | 16,1 | 2,5 | 81,4 | 100 |
| Professions libérales | 3,7 | 0,4 | 95,9 | 100 |
| Industries de transformation (y compris le bâtiment) | 64,4 | 3,4 | 32,2 | 100 |
| — dont industries mécanique et électrique | 84,5 | 3,9 | 11,6 | 100 |
| Activités commerciales et libérales | 9,2 | 2,1 | 88,7 | 100 |
| Toutes activités | 45,4 | 2,8 | 51,8 | 100 |

¹ La femture a lieu à 1 ou 2 dates.

Source: Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, page 106.

TABLEAU n° 6
REPARTITION DES ETABLISSEMENTS
SUIVANT LA DUREE DE LA FERMETURE ANNUELLE, PAR ACTIVITE
CONGES 1958

En %

| Activité | Durée de la fermeture | | | | | | Ensemble |
|--|-----------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|--------------------|----------|
| | 1 semaine | 2 semaines | 2 semaines et demie | 3 semaines | 3 semaines et demie | 4 semaines et plus | |
| Pétroles, carburants liquides | — | 50,0 | — | 50,0 | — | — | 100 |
| Extraction de minerais divers | 1,8 | 14,1 | — | 75,2 | 5,1 | 3,8 | 100 |
| Production des métaux | 1,1 | 8,0 | — | 84,8 | — | 6,1 | 100 |
| Première transformation des métaux | 1,1 | 5,3 | 0,7 | 88,9 | 2,0 | 2,0 | 100 |
| Mécanique générale | 0,7 | 4,6 | 0,3 | 86,4 | 4,2 | 3,8 | 100 |
| Construction de machines | 0,6 | 9,0 | 0,5 | 82,4 | 3,2 | 4,3 | 100 |
| Construction électrique | 0,1 | 3,6 | 0,2 | 83,8 | 5,0 | 7,3 | 100 |
| Verre, céramique, matériaux de construction | 3,0 | 11,8 | 0,9 | 80,7 | 2,0 | 1,6 | 100 |
| Bâtiment et travaux publics | 1,9 | 9,9 | 1,2 | 83,0 | 1,6 | 2,4 | 100 |
| Industrie chimique, caoutchouc | 1,6 | 7,5 | 0,8 | 79,4 | 4,6 | 6,1 | 100 |
| Industries agricoles et alimentaires | 5,1 | 17,9 | 0,8 | 66,6 | 1,3 | 8,3 | 100 |
| Industrie textile | 1,4 | 4,2 | 0,1 | 88,6 | 3,1 | 2,6 | 100 |
| Habillement et travail des étoffes | 0,6 | 4,2 | 0,7 | 80,1 | 3,7 | 10,7 | 100 |
| Cuir et peaux | 1,7 | 7,9 | 0,6 | 83,0 | 1,4 | 5,4 | 100 |
| Industrie du bois, ameublement | 2,0 | 14,5 | 1,1 | 74,5 | 3,1 | 4,8 | 100 |
| Papier-carton | 1,1 | 6,8 | 0,3 | 82,2 | 3,8 | 5,8 | 100 |
| Industrie polygraphique | 0,4 | 8,8 | 1,8 | 73,3 | 3,0 | 12,7 | 100 |
| Industries diverses | 0,9 | 6,0 | 0,1 | 84,7 | 3,3 | 5,0 | 100 |
| Transports ¹ | — | — | — | — | — | — | — |
| Commerces agricoles et alimentaires | 14,1 | 40,8 | 2,4 | 42,2 | — | 0,5 | 100 |
| Commerces non alimentaires | 8,7 | 17,2 | 0,4 | 65,2 | 1,1 | 7,4 | 100 |
| Banques, assurances, agences ¹ | — | — | — | — | — | — | — |
| Spectacles | — | — | — | 49,5 | — | 50,5 | 100 |
| Hygiène | 3,6 | 23,5 | 1,3 | 63,9 | 2,9 | 4,8 | 100 |
| Professions libérales | — | 15,6 | 6,9 | 30,4 | — | 47,1 | 100 |
| Industries de transformation (y compris le bâtiment) | 1,5 | 7,9 | 0,7 | 82,5 | 2,8 | 4,6 | 100 |
| — dont industries mécanique et électrique | 0,7 | 5,8 | 0,4 | 85,6 | 3,5 | 4,0 | 100 |
| Activités commerciales et libérales | 7,0 | 20,9 | 2,3 | 52,9 | 0,8 | 16,1 | 100 |
| Toutes activités | 2,0 | 9,2 | 0,8 | 79,7 | 2,7 | 5,6 | 100 |

¹ Pour mémoire, en raison de la faible proportion des établissements intéressés.

Source: Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la «Revue Française du Travail», octobre-décembre 1959, page 109.

TABLEAU n° 7
REPARTITION DES EFFECTIFS SALARIES SUIVANT LA DUREE
DE LA FERMETURE ANNUELLE DE L'ETABLISSEMENT, PAR ACTIVITE
CONGES 1958

En %

| Activité | Durée de la fermeture | | | | | | Ensemble |
|--|-----------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|--------------------|----------|
| | 1 semaine | 2 semaines | 2 semaines et demie | 3 semaines | 3 semaines et demie | 4 semaines et plus | |
| Pétroles, carburants liquides ¹ | - | - | - | - | - | - | - |
| Extraction de minerais divers | 7,1 | 19,9 | - | 68,8 | 2,7 | 1,5 | 100 |
| Production des métaux | - | 42,1 | - | 57,9 | - | - | 100 |
| Première transformation des métaux | 0,7 | 7,2 | 1,2 | 87,8 | 1,4 | 1,7 | 100 |
| Mécanique générale | 0,3 | 5,6 | 0,4 | 86,6 | 5,1 | 2,0 | 100 |
| Construction de machines | - | 2,8 | 0,1 | 69,9 | 23,8 | 3,4 | 100 |
| Construction électrique | 0,6 | 8,7 | 0,7 | 84,7 | 3,4 | 1,9 | 100 |
| Verre, céramique, matériaux de construction | 2,3 | 13,5 | 2,8 | 75,9 | 4,4 | 1,1 | 100 |
| Bâtiment et travaux publics | 2,5 | 11,9 | 1,2 | 80,2 | 2,4 | 1,8 | 100 |
| Industrie chimique, caoutchouc | 0,5 | 12,7 | 0,5 | 79,6 | 3,9 | 2,8 | 100 |
| Industries agricoles et alimentaires | 4,0 | 12,0 | 0,4 | 75,3 | 4,1 | 4,2 | 100 |
| Industrie textile | 0,3 | 2,4 | 0,1 | 94,1 | 1,4 | 1,7 | 100 |
| Habillement et travail des étoffes | 0,6 | 3,9 | 0,2 | 85,9 | 4,2 | 5,2 | 100 |
| Cuirs et peaux | 0,7 | 6,3 | 0,5 | 89,1 | 1,9 | 1,5 | 100 |
| Industrie du bois, ameublement | 2,8 | 12,0 | 2,5 | 75,8 | 4,0 | 2,9 | 100 |
| Papier-carton | 0,2 | 4,8 | 0,6 | 89,1 | 1,9 | 3,4 | 100 |
| Industrie polygraphique | 0,4 | 5,2 | 0,6 | 80,4 | 4,2 | 9,2 | 100 |
| Industries diverses | 0,1 | 4,5 | 0,4 | 87,7 | 5,4 | 1,9 | 100 |
| Transports ¹ | - | - | - | - | - | - | - |
| Commerces agricoles et alimentaires ¹ | - | - | - | - | - | - | - |
| Commerces non alimentaires | 5,8 | 13,5 | 0,5 | 69,6 | 4,0 | 6,6 | 100 |
| Banques, assurances, agences ¹ | - | - | - | - | - | - | - |
| Spectacles | - | - | - | 25,4 | - | 74,6 | 100 |
| Hygiène | 4,3 | 29,0 | 5,0 | 52,8 | 2,7 | 6,2 | 100 |
| Professions libérales ¹ | - | - | - | - | - | - | - |
| Industries de transformation (y compris le bâtiment) | 0,9 | 7,2 | 0,6 | 82,5 | 6,2 | 2,6 | 100 |
| - dont industries mécanique et électrique | 0,3 | 5,1 | 0,5 | 79,5 | 12,1 | 2,5 | 100 |
| Toutes activités | 1,4 | 8,0 | 0,6 | 81,0 | 6,0 | 3,0 | 100 |

¹ Pour mémoire, en raison de la faible proportion des établissements intéressés.

Source: Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, page 110.

| Activité | REPARTITION DES ETABLISSEMENTS | | | | | | | |
|--|--------------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|-------------------------|
| | 27-28- 29-30 juin | 1er- 2-3 juillet | 4-5- 6-7 juillet | 8- 9-10 juillet | 11-12- 13-14 juillet | 16-17 juillet | 18-19- 20-21 juillet | 22- 23-24 juillet |
| Pétroles, carburants liquides | — | — | 14,3 | — | — | — | — | — |
| Extraction de minerais divers | — | — | — | — | 7,1 | — | — | — |
| Production des métaux | 2,5 | — | 2,3 | — | 2,3 | — | 2,3 | — |
| Première transformation des métaux | 0,2 | 0,1 | 1,9 | — | 4,5 | — | 2,0 | — |
| Mécanique générale | — | 0,2 | 0,8 | 0,1 | 4,1 | — | 1,6 | 0,2 |
| Construction de machines | 0,3 | 0,4 | 1,9 | 0,1 | 2,9 | — | 2,6 | — |
| Construction électrique | — | — | 2,5 | — | 1,0 | — | 1,1 | — |
| Verre, céramique, matériaux de construction | — | 0,8 | 2,5 | 0,3 | 8,3 | 1,0 | 3,3 | 0,2 |
| Bâtiment et travaux publics | 0,5 | 0,5 | 1,2 | 0,3 | 5,7 | — | 1,5 | — |
| Industrie chimique, caoutchouc | — | — | 1,4 | 0,2 | 6,0 | 0,1 | 1,5 | — |
| Industries agricoles et alimentaires | 2,9 | 0,8 | 5,5 | 0,2 | 13,2 | 0,3 | 4,7 | — |
| Industrie textile | 0,4 | 0,2 | 1,0 | 0,4 | 9,3 | 0,1 | 3,2 | 1,0 |
| Habillement et travail des étoffes | 1,1 | 0,9 | 2,5 | 0,1 | 8,6 | — | 3,4 | 0,6 |
| Cuirs et peaux | 2,0 | — | 3,3 | — | 16,5 | — | 4,1 | 0,1 |
| Industrie du bois, ameublement | 0,3 | 0,6 | 1,8 | 0,1 | 5,3 | — | 1,0 | — |
| Papier-carton | 0,6 | 0,6 | 2,0 | — | 4,5 | — | 0,8 | — |
| Industrie polygraphique | — | 0,4 | 0,6 | — | 2,3 | — | 0,6 | 0,2 |
| Industries diverses | — | 0,9 | 0,1 | — | 2,9 | — | 3,3 | — |
| Transports ¹ | — | — | — | — | — | — | — | — |
| Commerces agricoles et alimentaires | 1,4 | 1,7 | 4,6 | — | 5,8 | — | 4,1 | — |
| Commerces non alimentaires | 0,1 | 0,5 | 1,5 | — | 3,1 | 0,3 | 2,0 | 0,1 |
| Banques, assurances, agences ¹ | — | — | — | — | — | — | — | — |
| Spectacles | 16,5 | — | — | — | 46,2 | — | — | — |
| Hygiène | — | 1,1 | 2,1 | — | 5,7 | — | 4,1 | — |
| Professions libérales | — | 13,1 | — | — | 12,0 | 3,5 | 2,1 | — |
| Industries de transformation (y compris le bâtiment) | 0,6 | 0,4 | 1,7 | 0,2 | 6,7 | 0,1 | 2,3 | 0,2 |
| — Dont: Industries mécanique et électrique | 0,1 | 0,2 | 1,5 | 0,1 | 3,5 | — | 1,9 | 0,1 |
| Activités commerciales et libérales | 0,8 | 3,4 | 1,7 | — | 7,2 | 0,9 | 2,5 | — |
| Toutes activités | 0,6 | 0,7 | 1,7 | 0,2 | 6,7 | 0,2 | 2,3 | 0,2 |

¹ Pour mémoire, en raison de la faible proportion des établissements intéressés.

Source: Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, pages 112-113.

DATE DE DEPART DE LA FERMETURE, PAR ACTIVITE

1958

En %

| SELON LA DATE DE LA FERMETURE | | | | | | | | | | | | Ensemble |
|-------------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|----------|
| 25-26- 27-28 juillet | 29- 30-31 juillet | 1-2- 3-4 août | 5- 6-7 août | 8-9- 10-11 août | 12- 13-14 août | 15-16- 17-18 août | 19- 20-21 août | 22-23- 24-25 août | 26- 27-28 août | 29-30- 31 août | Autres périodes | |
| — | — | 85,7 | — | — | — | — | — | — | — | — | — | 100,0 |
| 7,7 | 1,7 | 35,1 | 1,7 | 23,4 | — | 10,6 | — | — | — | 4,9 | 7,8 | 100,0 |
| 12,4 | — | 69,0 | — | 8,1 | — | 1,1 | — | — | — | — | — | 100,0 |
| 17,6 | 1,7 | 59,5 | 0,2 | 9,7 | 0,2 | 1,7 | — | — | — | — | 0,7 | 100,0 |
| 18,5 | 2,6 | 58,4 | 0,9 | 9,6 | 0,1 | 0,7 | — | 0,1 | — | 0,8 | 1,6 | 100,0 |
| 12,9 | 2,7 | 55,1 | 1,1 | 12,4 | 0,4 | 2,3 | — | 0,1 | — | 0,5 | 4,3 | 100,0 |
| 19,1 | 6,8 | 61,3 | 1,8 | 5,5 | — | 0,4 | — | 0,4 | — | — | 0,1 | 100,0 |
| 12,0 | 0,2 | 46,9 | 0,5 | 12,3 | 0,3 | 2,4 | — | 0,8 | — | 1,7 | 6,5 | 100,0 |
| 9,5 | 0,4 | 55,1 | 0,8 | 11,1 | 0,6 | 4,0 | — | 1,0 | — | 1,5 | 6,3 | 100,0 |
| 13,3 | 2,6 | 55,5 | 0,9 | 13,9 | 0,4 | 0,9 | — | 0,2 | — | 0,8 | 2,3 | 100,0 |
| 11,2 | 0,2 | 36,7 | 0,8 | 8,7 | — | 0,5 | — | 0,1 | — | 1,6 | 12,6 | 100,0 |
| 27,0 | 1,1 | 46,8 | 0,2 | 4,3 | 0,1 | 1,0 | 0,1 | 0,1 | — | 0,2 | 3,5 | 100,0 |
| 19,2 | 1,4 | 45,2 | 0,6 | 0,2 | 0,5 | 3,3 | — | 0,1 | — | 0,7 | 2,6 | 100,0 |
| 18,1 | 0,6 | 38,6 | 0,6 | 6,8 | 0,5 | 0,9 | — | 0,3 | — | 0,7 | 6,9 | 100,0 |
| 11,9 | 1,2 | 43,9 | 0,5 | 15,3 | 1,7 | 3,4 | — | 0,7 | 0,3 | 1,8 | 10,2 | 100,0 |
| 14,4 | 1,7 | 58,8 | — | 10,7 | 0,1 | 3,0 | — | 0,6 | — | 1,2 | 1,0 | 100,0 |
| 12,9 | 4,6 | 61,6 | 0,7 | 11,7 | 1,0 | 1,4 | — | — | — | — | 2,0 | 100,0 |
| 17,3 | 3,0 | 52,8 | — | 10,3 | 1,6 | 1,2 | — | 1,6 | — | — | 5,0 | 100,0 |
| — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 4,9 | — | 31,9 | 0,4 | 16,6 | 2,1 | 4,3 | — | 0,4 | — | 1,4 | 20,4 | 100,0 |
| 9,3 | 2,4 | 47,4 | 0,7 | 20,5 | 0,5 | 5,7 | 0,1 | 0,5 | — | 0,3 | 5,0 | 100,0 |
| — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 16,5 | — | 4,3 | — | — | — | — | — | — | — | — | 16,5 | 100,0 |
| 6,3 | 2,6 | 56,4 | — | 10,2 | — | 5,4 | — | — | — | — | 6,1 | 100,0 |
| 3,5 | — | 27,4 | — | 11,2 | — | 12,0 | — | — | — | 8,1 | 7,1 | 100,0 |
| 15,9 | 1,6 | 51,3 | 0,6 | 9,7 | 0,5 | 2,2 | — | 0,4 | — | 0,9 | 4,7 | 100,0 |
| 16,9 | 2,9 | 58,1 | 0,9 | 9,8 | 0,2 | 1,3 | — | 0,1 | — | 0,5 | 1,9 | 100,0 |
| 7,6 | 1,4 | 39,9 | 0,4 | 16,1 | 0,6 | 6,5 | — | 0,3 | — | 2,1 | 8,6 | 100,0 |
| 15,0 | 1,6 | 50,0 | 0,6 | 10,4 | 0,5 | 2,7 | — | 0,4 | — | 1,1 | 5,1 | 100,0 |

TABLEAU N° 9
REPARTITION DES ETABLISSEMENTS
DANS LESQUELS LES CONGES SE PRENNENT PAR ROULEMENT
SUIVANT LA DUREE DE CE ROULEMENT, PAR ACTIVITE

CONGES 1958

En %

| Activité | Roulement sur | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|---------------|
| | 2 mois | 3 mois | 4 mois | 5 mois | 6 mois | 7 mois | 8 mois | 9 mois | 10 mois | 11 mois | 12 mois | En- semble |
| Pétroles, carburants liquides | — | 6,8 | 30,9 | 10,6 | 35,7 | 6,1 | — | 1,0 | — | — | 8,9 | 100 |
| Extraction de minerais divers | 14,8 | 23,9 | 12,7 | 13,4 | 11,8 | 5,4 | 4,6 | — | — | — | 13,4 | 100 |
| Production des métaux | 6,6 | 1,2 | 13,7 | 27,3 | 16,6 | 9,1 | 5,4 | — | 2,1 | — | 18,0 | 100 |
| Première transformation des métaux | 22,3 | 17,9 | 40,8 | 8,5 | 1,5 | 3,5 | 1,5 | 0,5 | — | — | 3,5 | 100 |
| Mécanique générale | 30,3 | 25,2 | 20,7 | 7,7 | 7,1 | 0,6 | 1,3 | — | 1,3 | — | 5,8 | 100 |
| Construction de machines | 14,1 | 22,8 | 33,1 | 13,2 | 7,0 | 3,1 | 0,2 | 0,5 | 1,0 | — | 5,0 | 100 |
| Construction électrique | 22,1 | 35,6 | 22,1 | 10,7 | 6,8 | 0,3 | 0,3 | — | 0,3 | — | 1,8 | 100 |
| Verre, céramique, matériaux de construction | 11,6 | 17,7 | 19,3 | 10,6 | 14,7 | 5,9 | 3,0 | 2,9 | 0,5 | — | 13,8 | 100 |
| Bâtiment et travaux publics | 18,6 | 29,9 | 20,8 | 10,2 | 6,6 | 3,1 | 5,0 | 1,3 | — | 0,2 | 4,3 | 100 |
| Industrie chimique, caoutchouc | 8,6 | 19,2 | 26,1 | 15,8 | 19,4 | 2,5 | 1,3 | 0,8 | 0,2 | — | 6,1 | 100 |
| Industries agricoles et alimentaires | 7,9 | 18,0 | 20,2 | 15,8 | 16,2 | 6,9 | 2,1 | 0,7 | 0,6 | — | 11,6 | 100 |
| Industrie textile | 34,6 | 32,7 | 19,2 | 8,6 | 2,9 | 1,0 | — | — | — | — | 1,0 | 100 |
| Habillement et travail des étoffes | 37,0 | 36,1 | 19,6 | 2,3 | 1,8 | — | — | — | 0,5 | — | 2,7 | 100 |
| Cuirs et peaux | 27,8 | 30,2 | 20,7 | 7,7 | 4,1 | 1,2 | 3,0 | 0,6 | — | — | 4,7 | 100 |
| Industrie du bois, ameublement | 28,1 | 28,1 | 17,6 | 11,4 | 4,3 | 3,8 | 1,4 | — | — | — | 5,3 | 100 |
| Papier carton | 27,0 | 21,7 | 28,8 | 11,2 | 2,1 | 4,2 | 3,8 | — | 0,4 | — | 0,8 | 100 |
| Industrie polygraphique | 10,0 | 25,3 | 37,8 | 13,2 | 7,9 | 3,6 | 0,6 | 0,2 | 0,2 | — | 1,2 | 100 |
| Industries diverses | 26,4 | 36,8 | 19,1 | 7,8 | 5,2 | 1,6 | 0,5 | — | — | — | 2,6 | 100 |
| Autres transports | 4,4 | 15,9 | 26,6 | 16,6 | 12,8 | 5,4 | 3,3 | 1,5 | 0,6 | 0,2 | 12,7 | 100 |
| S.N.C F | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| Commerces agricoles et alimentaires | 6,1 | 20,0 | 29,4 | 21,1 | 13,3 | 2,2 | 2,1 | 0,7 | — | — | 100,0 | 100 |
| Commerces non alimentaires | 9,2 | 21,3 | 32,8 | 15,3 | 10,9 | 3,1 | 1,8 | 1,1 | 0,1 | 0,1 | 4,3 | 100 |
| Banques, assurances, agences | 1,0 | 6,2 | 17,9 | 19,4 | 43,0 | 7,0 | 1,3 | 0,3 | — | 0,4 | 3,5 | 100 |
| Spectacles | 13,3 | 12,8 | 28,6 | 27,1 | 13,7 | 1,5 | — | 3,0 | — | — | — | 100 |
| Hygiène | 8,3 | 28,0 | 24,7 | 14,3 | 12,0 | 3,5 | 2,7 | 1,5 | 0,2 | — | 4,8 | 100 |
| Professions libérales | 3,4 | 19,7 | 32,6 | 19,8 | 13,7 | 6,0 | 0,7 | 0,5 | 0,2 | 0,1 | 3,3 | 100 |
| Industries de transformation (y compris le bâtiment) | 17,8 | 25,7 | 23,2 | 11,4 | 8,9 | 3,5 | 2,6 | 0,8 | 0,3 | — | 5,8 | 100 |
| — dont industries mécan. et élect. | 19,7 | 24,1 | 30,4 | 11,0 | 6,2 | 2,3 | 0,6 | 0,3 | 0,8 | — | 4,6 | 100 |
| Activités commerciales et libérales | 6,5 | 18,9 | 30,1 | 18,2 | 15,8 | 4,0 | 1,5 | 0,9 | 0,1 | 0,1 | 3,9 | 100 |
| Toutes activités | 11,8 | 22,0 | 26,3 | 14,8 | 12,3 | 3,9 | 2,2 | 0,9 | 0,2 | 0,1 | 5,5 | 100 |

Source : Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, p. 108.

TABLEAU N° 10

**REPARTITION DES EFFECTIFS SALARIES
OCCUPES DANS LES ETABLISSEMENTS DANS LESQUELS LES CONGES SE PRENNENT PAR
ROULEMENT SUIVANT LA DUREE DE CE ROULEMENT, PAR ACTIVITE
CONGES 1958**

En %

| Activité | Roulement sur : | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|---------------|
| | 2 mois | 3 mois | 4 mois | 5 mois | 6 mois | 7 mois | 8 mois | 9 mois | 10 mois | 11 mois | 12 mois | En- semble |
| Pétroles, carburants liquides | — | 13,6 | 0,3 | 0,4 | 48,5 | — | — | 12,5 | — | — | 24,7 | 100 |
| Extraction de minerais divers | 5,4 | 19,5 | 25,3 | 5,5 | 13,0 | 22,8 | 3,2 | — | — | — | 5,3 | 100 |
| Production des métaux | 2,0 | — | 9,8 | 13,4 | 7,6 | 4,4 | 14,3 | — | 2,1 | — | 46,4 | 100 |
| Première transformation des métaux | 20,4 | 21,2 | 36,4 | 6,4 | 7,6 | 1,6 | 0,6 | 0,2 | — | — | 5,6 | 100 |
| Mécanique générale | 15,1 | 20,8 | 23,8 | 7,2 | 8,6 | 2,7 | 0,9 | — | — | — | 20,9 | 100 |
| Construction de machines ¹ | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| Construction électrique | 25,3 | 24,6 | 23,1 | 4,5 | 8,2 | — | 3,5 | — | 1,1 | — | 9,7 | 100 |
| Verre, céramique, matériaux de construction | 5,4 | 7,1 | 18,0 | 16,4 | 23,8 | 12,2 | 1,0 | 0,6 | 0,8 | — | 14,7 | 100 |
| Bâtiment et travaux publics | 9,6 | 22,5 | 25,5 | 15,2 | 10,3 | 3,7 | 7,2 | 2,7 | 0,2 | — | 3,1 | 100 |
| Industrie chimique, caoutchouc | 2,4 | 3,5 | 16,7 | 9,2 | 26,2 | 1,8 | 3,6 | 10,2 | 0,2 | — | 26,2 | 100 |
| Industries agricoles et alimentaires | 9,9 | 11,6 | 19,2 | 15,3 | 16,4 | 6,7 | 2,7 | 1,0 | 1,1 | — | 16,1 | 100 |
| Industrie textile | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| Habillement et travail des étoffes | 25,3 | 27,9 | 29,4 | 13,8 | 1,8 | 0,5 | — | — | — | — | 1,3 | 100 |
| Cuir et peaux | 37,3 | 24,9 | 22,4 | 10,5 | 1,8 | 1,1 | 0,1 | 1,0 | — | — | 0,9 | 100 |
| Industrie du bois, ameublement | 24,9 | 29,3 | 16,2 | 12,8 | 3,8 | 3,2 | 0,2 | — | — | — | 9,6 | 100 |
| Papier-carton | 7,8 | 11,6 | 18,8 | 23,6 | 13,3 | 10,1 | 9,1 | 2,8 | 0,3 | — | 2,6 | 100 |
| Industrie polygraphique | 5,1 | 5,0 | 25,7 | 29,5 | 15,5 | 8,8 | 4,9 | 0,2 | 1,3 | — | 4,0 | 100 |
| Industries diverses | 25,3 | 26,0 | 31,4 | 6,4 | 3,0 | 3,4 | 4,1 | — | — | — | 0,4 | 100 |
| S.N.C.F. | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | 100,0 | 100 |
| Autres transports | 2,2 | 8,8 | 20,0 | 14,5 | 13,2 | 1,9 | 4,8 | 2,2 | 0,4 | 0,3 | 25,7 | 100 |
| Commerces agricoles et alimentaires | 3,3 | 7,8 | 17,5 | 22,0 | 24,5 | 5,8 | 6,7 | 0,8 | — | 0,7 | 10,9 | 100 |
| Commerces non alimentaires | 6,0 | 14,7 | 27,9 | 21,1 | 17,3 | 4,0 | 2,9 | 1,7 | 0,1 | — | 4,3 | 100 |
| Banques, assurances, agences | — | 1,3 | 7,8 | 13,1 | 64,7 | 3,0 | 0,5 | 0,7 | 0,4 | 0,2 | 8,3 | 100 |
| Spectacles | 8,9 | 7,2 | 21,0 | 33,7 | 14,9 | 14,3 | — | — | — | — | — | 100 |
| Hygiène | 4,9 | 7,6 | 35,0 | 29,3 | 13,5 | 3,4 | 0,9 | 2,5 | 2,0 | — | 0,9 | 100 |
| Professions libérales | 1,7 | 4,5 | 20,3 | 22,0 | 18,2 | 17,7 | 2,1 | 0,5 | 1,0 | — | 12,0 | 100 |
| Industries de transformation (y compris le bâtiment) | 10,5 | 15,8 | 21,4 | 14,5 | 13,0 | 5,5 | 5,0 | 2,1 | 0,6 | — | 11,6 | 100 |
| — dont industr. mécan et élect. | 16,8 | 20,8 | 23,2 | 7,2 | 10,7 | 10,2 | 1,2 | — | 0,2 | — | 9,7 | 100 |
| Activités commerc. et libérales | 4,0 | 9,5 | 22,4 | 21,0 | 24,1 | 6,9 | 3,1 | 1,2 | 0,4 | 0,2 | 7,2 | 100 |
| Toutes activités | 6,2 | 11,3 | 19,6 | 15,5 | 16,5 | 5,9 | 3,7 | 1,6 | 0,4 | 0,1 | 19,2 | 100 |

Source : Données du ministère du travail, division de la statistique et de la documentation, publiées dans la « Revue Française du Travail », octobre-décembre 1959, p. 108.

¹ Pour mémoire, en raison de la faible proportion des établissements intéressés.

VUE D'ENSEMBLE

JOURS FÉRIÉS

CONTENUS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES OU LES ACCORDS NATIONAUX

3 jours fériés : 2 conventions collectives

- Réparateurs en chaussures, bottiers, orthopédistes : signée le 21 juillet 1958 ;
- Ouvriers de la transformation des matières plastiques : signée le 24 juin 1959.

4 jours fériés : 10 conventions collectives ou accords

- Meunerie : avenant n° II du 21 janvier 1958 à la convention collective nationale du 23 décembre 1955, étendue par arrêté du 16 juin 1959 ;
- Pâtes alimentaires : convention collective du 21 décembre 1956 ;
- Sucrerie, sucrerie-distillerie : avenant du 5 octobre 1957 à la convention collective nationale du 11 juin 1955 ;
- Raffinerie de sucre : convention collective du 3 mars 1958 ;
- Salaisons, charcuterie en gros, conserves de viande : convention collective du 20 juin 1958 ;
- Aliments composés : convention collective du 31 janvier 1958 ;
- Panneaux contreplaqués : avenant du 26 juin 1957 à la convention collective nationale du 1er octobre 1954 ;
- Menuiserie, charpentes, constructions préfabriquées : convention collective du 31 mars 1955 ;
- Tranchage et travail des bois : convention collective du 28 février 1955 ;
- Nettoyement ordures ménagères : convention collective du 25 mars 1957 – arrêté du 28 janvier 1958.

5 jours fériés : 34 conventions collectives ou accords dont :

- Entreprise de pompage, traitement ou distribution d'eau : convention collective du 16 juin 1955 ;
- Verrerie à la main travaillée au chalumeau : convention collective du 31 mai 1957 ;
- Vitrail : convention collective du 27 décembre 1957 – arrêté du 28 juillet 1959 ;
- Industrie des carrières et de matériaux : convention collective du 22 avril 1955 ;
- Bâtiment : accord du 21 octobre 1954 ;
- Travaux publics : convention collective du 15 décembre 1954 ;
- Caoutchouc : avenant du 6 mai 1958 à la convention collective nationale du 6 mars 1953 ;
- Textiles naturels : avenant du 15 septembre 1955 à la convention collective nationale du 1er février 1951 – arrêté du 17 juillet 1956 ;

- Textiles artificiels : avenant du 21 mai 1956 à la convention collective nationale du 9 février 1951 ;
- Industrie de l'habillement : convention collective du 17 février 1958 – arrêté du 23 juillet 1959 ;
- Industrie des cuirs et peaux : convention collective du 6 octobre 1956 ;
- Ameublement : avenant du 5 décembre 1955 à la convention collective nationale du 5 décembre 1955 ; arrêté du 29 août 1956.

6 jours fériés : 1 convention collective

- Fabrication du verre à la main : avenant à la convention collective nationale du 1er octobre 1958 ; arrêté du 23 juillet 1959.

Tous les jours fériés : 13 conventions collectives

- Industrie du pétrole : annexe du 16 juin 1953 à la convention collective du 31 mars 1953 ;
- Coopératives de consommation : convention collective du 30 avril 1956 ;
- Commerce de gros de produits pharmaceutiques : avenant à la convention collective nationale du 26 juillet 1955 ;
- Distribution et négoce des combustibles liquides, gazeux, produits pétroliers : convention collective du 18 avril 1958 ;
- Laboratoires de tirage et de développement de films cinématographiques : convention collective du 1er juin 1957 ;
- Maisons de santé privées : convention collective du 14 juin 1951 ;
- Etablissements hospitaliers d'assistance privée : convention collective du 31 octobre 1951 ;
- Fabrication mécanique du verre : convention collective du 23 juillet 1954 – arrêté du 7 septembre 1956 ;
- Industries chimiques : avenant du 26 juin 1957 à la convention collective nationale du 30 décembre 1951 – arrêté du 5 août 1959 ;
- Industrie pharmaceutique : convention collective du 6 avril 1956 – arrêté du 15 novembre 1956 ;
- Imprimeries de labeur et industries graphiques : convention collective du 29 mai 1956 – arrêté du 22 novembre 1956 ;
- Reliure, brochure, dorure, etc. : convention collective du 29 juin 1956 – arrêté du 15 octobre 1957 ;
- Entreprises de commerce et de commission importation-exportation : convention collective du 18 décembre 1952 – arrêté du 18 octobre 1955.

VII. LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN ITALIE

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

La première loi italienne établissant un droit au congé date de 1919 (décret-loi n° 112 du 7-2-1919, art. 9) et concernait exclusivement les employés. Pour les ouvriers, le droit au congé a été par la suite de plus en plus souvent réglementé dans les conventions collectives.

Actuellement, le principe du droit au congé est inscrit dans la constitution (art. 36, par. 3) et dans le Code civil (art. 2109, 2243). Ces dispositions laissent cependant aux lois spéciales, aux conventions collectives, aux usages, etc. le soin de réglementer en particulier le droit au congé.

L'article 2109 du Code civil stipule que le travailleur a droit, après une année de service ininterrompu, à une période annuelle de congé payé, si possible continue. Elle doit être prise dans une période fixée par l'employeur, compte tenu des intérêts de l'entreprise ainsi que de ceux du travailleur.

Outre ces dispositions fondamentales, le droit au congé est réglementé pour certaines professions, par les dispositions suivantes :

- pour les employés du secteur privé, par la loi relative aux contrats d'engagement, décret-loi n° 1825 du 13 novembre 1924, article 7 ;
- pour le personnel des chemins de fer et tramways, par l'article 22 du règlement annexé au décret royal n° 148 du 8 janvier 1931 ;
- pour les apprentis, par les articles 11 lettre e) et 14 de la loi n° 25 du 19 janvier 1955 ;
- pour les domestiques, par l'article 2234 du Code civil et l'article 10 de la loi n° 339 du 2 avril 1958 ;
- pour les travailleurs à domicile, par l'article 11 de la loi n° 264 du 13 mars 1958.

Pour tous les autres travailleurs qui ne sont pas touchés par ces lois, le droit au congé est réglementé par les conventions collectives, les contrats de travail particuliers ou les usages.

CHAMP D'APPLICATION

Conformément aux dispositions fondamentales et aux réglementations particulières, tous les travailleurs (salariés) ont droit au congé. Ce droit au congé est assuré :

- a) aux travailleurs ayant un emploi stable aussi bien qu'aux travailleurs occasionnels ;

- b) aux travailleurs engagés pour une durée indéterminée, aussi bien qu'aux travailleurs engagés à titre temporaire sauf pour certains cas limités qui intéressent des activités saisonnières à condition que la durée de l'engagement excède un an ;
- c) aux travailleurs exerçant leur activité de façon ininterrompue, aussi bien qu'aux travailleurs occupés de façon discontinue ;
- d) aux travailleurs exerçant leur activité à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le droit au congé est également acquis conformément à l'article 2126 du Code civil, quand il y a seulement prestation de travail effective, c'est-à-dire lorsque la prestation a été effectuée en vertu d'un contrat de travail nul ou déclaré nul.

DUREE DU CONGE

La durée du congé dépend de la situation du travailleur et de son ancienneté dans l'entreprise.

Pour les employés, la durée du congé est précisée par la loi relative aux contrats d'emplois privés, qui prévoit pour une

| | |
|---------------------------------|--------------------|
| ancienneté allant jusqu'à 5 ans | 10 jours de congé, |
| ancienneté de 5 à 15 ans | 15 jours de congé, |
| ancienneté de 15 à 25 ans | 20 jours de congé, |
| ancienneté de plus de 25 ans | 30 jours de congé. |

Ces dispositions générales ne s'appliquent qu'à celles des branches d'activité pour lesquelles il n'existe pas de conventions collectives.

Les salariés des chemins de fer et des tramways bénéficient du régime suivant : pour une ancienneté allant jusqu'à 5 ans, 8 ou 10 jours selon qu'ils sont rémunérés à la journée ou au mois ; pour une ancienneté de 5 à 10 ans, 15 jours et de plus de 10 ans, 20 jours de congé. Les fonctionnaires du grade de chef de bureau ou d'un grade plus élevé bénéficient de 25 jours de congé (art. 22 du règlement annexé au décret royal n° 148 du 8-1-1931).

Les apprentis ont droit à 30 jours de congé jusqu'à l'âge de 16 ans, à 20 jours à partir de 16 ans (art. 14 de la loi n° 25 du 16-1-1955).

Les domestiques ont droit, lorsqu'il s'agit d'employés (précepteurs, instituteurs, gouvernantes, nurses, majordomes, dames de compagnie, etc.) à 15 jours de congé pour une ancienneté allant jusqu'à 5 ans, à 25 jours pour une ancienneté plus longue. Le personnel chargé des travaux domestiques ordinaires (cuisiniers, jardiniers, nourrices,

lingères, bonnes à tout faire, portiers, femmes de ménage, hommes de peine) a droit à 15 jours de congé pour une ancienneté allant jusqu'à 5 ans, à 20 jours pour une ancienneté plus longue (art. 10 de la loi n° 339 du 2-4-1958).

Pour les *travailleurs à domicile*, il est prévu une indemnité de congé consistant dans le paiement d'un certain pourcentage de la rétribution (art. 11 de la loi n° 264 du 13-3-1958).

Les conventions collectives jouent en outre un rôle particulier en ce qui concerne la durée du congé; elles contiennent des dispositions relatives aux congés, établissant une distinction en fonction de l'ancienneté et de la qualification (employés, agents de maîtrise et technique, ouvriers) des travailleurs.

Dans *l'industrie*, la durée minima des congés, en ce qui concerne le personnel de direction, est en général de 20 jours jusqu'à 10 ans d'ancienneté, de 30 jours pour une ancienneté plus élevée (art. 3 de la convention collective du 31-12-1948). Les employés ont droit pour une ancienneté allant jusqu'à 2, 10, 25 ou plus de 25 ans, à un congé d'au moins 12, 15, 20 ou 30 jours (art. 10 de la convention collective du 5-8-1937, art. 10 de l'accord interprofessionnel du 27-10-1946). Les ouvriers ont droit à un minimum de 12 jours de congé.

Dans le *secteur commercial*, la durée minima du congé est de 30 jours pour les cadres, de 10, 15, 20, 25 ou 30 jours pour les voyageurs et représentants ayant une ancienneté allant respectivement jusqu'à 2, 8, 15, 20 ans ou plus de 20 ans. Les employés bénéficient de 12, 16, 20, 25 ou 30 jours de congé pour une ancienneté allant jusqu'à 1, 6, 10, 20 ou plus, tandis que les ouvriers n'ont droit qu'à un minimum de 12, 15 ou 18 jours pour une ancienneté allant jusqu'à 7, 15 ans ou plus de 15 ans.

REMUNERATION DU CONGE

En vertu d'une disposition expresse de l'article 36 de la Constitution et de l'article 2109 du Code civil, le congé doit être payé. Le montant de la rémunération doit correspondre au montant qu'aurait perçu le travailleur s'il avait travaillé. La rémunération versée est calculée en fonction de la rétribution afférente à la période de travail précédant le départ en congé et de l'horaire normal de travail. Les conventions collectives contiennent des dispositions plus détaillées. Lorsque le congé inclut des

jours fériés, le travailleur a droit à une rémunération, conformément aux dispositions relatives à la rémunération des jours fériés, sans aucune prolongation de la période de congé.

PERIODE DES CONGES

Conformément aux dispositions législatives, la fixation de la période de congé relève du chef d'entreprise qui doit cependant en communiquer la date en temps utile. Il convient néanmoins de tenir compte dans la fixation du congé aussi bien des exigences de l'entreprise que des besoins du travailleur.

REGLES GENERALES

En principe le congé doit être pris en une seule fois. Il est cependant possible de le fractionner et dans ce cas, on le prend en règle générale en deux périodes. C'est à l'employeur de décider sur ce point, après consultation préalable du comité d'entreprise. Certaines conventions collectives contiennent des dispositions relatives au fractionnement du congé. Pour sauvegarder le sens et l'objectif des dispositions relatives au congé, tout accord écrit, en vertu duquel le travailleur renonce à son droit aux congés moyennant le paiement d'une indemnisation, est déclaré nul.

JOURS FERIES

La première loi italienne reconnaissant le droit à la rémunération pour certains jours fériés date du 11 avril 1938 et porte le n° 331. Après la guerre, une nouvelle loi (n° 185 du 22-4-1946) a été promulguée; elle modifie la précédente et instaure la double rémunération obligatoire au cas où un jour férié ne serait pas chômé.

Mais ce n'est que par les lois n° 260 du 27 mai 1949 et n° 90 du 31 mars 1954 que cette question a été réglementée systématiquement.

La loi n° 260 déclare d'abord le 2 juin (proclamation de la République) fête nationale (art. 1) et énumère ensuite les jours fériés suivants (art. 2): tous les dimanches;
le premier jour de l'année;
l'Épiphanie;
St. Joseph;
le 25 avril: anniversaire de la libération;
le lundi de Pâques;
l'Ascension;
la Fête Dieu;
le 1er mai;

St-Pierre et St-Paul ;
l'Assomption ;
la Toussaint ;
le 4 novembre (jour de l'unité nationale) ;
l'Immaculée Conception ;
le jour de Noël ;
le 26 décembre.

Sont en outre considérés comme des solennités civiles (jours semi-fériés) (art. 3) en vue de l'application de l'horaire réduit limité aux services publics :

le 11 février, anniversaire de la signature du concordat avec le Saint-Siège ;
le 28 septembre, anniversaire du soulèvement populaire de Naples ;
le 4 octobre, Saint-François d'Assise et Sainte Catherine de Sienne.

Est reconnu aussi, dans les conventions collectives, en plus des jours fériés légaux comme jour de congé payé la fête du patron de la ville dans laquelle l'entreprise a son siège.

Paiement du salaire.— Alors qu'initialement le paiement du salaire n'était prévu par la loi que pour les 4 fêtes nationales, le 2 juin (fête nationale),

le 25 avril (anniversaire de la libération), le 1er mai et le 4 novembre (jour de l'unité nationale), la loi n° 90 du 31 mars 1954 a étendu cette obligation de non-interruption de paiement du salaire aux douze autres jours fériés (festività infrasettimanali), pour les ouvriers du secteur privé qui ne perçoivent pas de salaire fixé, mais qui sont rémunérés selon leur rendement ou par heure de travail.

Le droit au paiement du salaire pour les jours fériés subsiste même lorsque le travailleur a été empêché contre son gré — avant ou après le jour férié considéré — de rejoindre son poste de travail.

Cette loi contient en outre des règlements relatifs à la rémunération du travail effectué pendant ces jours fériés. Les travailleurs perçoivent en plus de la rémunération qui continue à être versée, la rétribution correspondant à leur prestation majorée de l'indemnité de travail pendant les jours de congé.

Outre cette réglementation, il existe un accord interconfédéral plus détaillé du 3 décembre 1954, en vertu duquel les ouvriers et employés, engagés à temps, ont droit à la rémunération du jour férié, même si ce dernier tombe un dimanche.

JOURS FERIES POUR LES OUVRIERS

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industries du bois et du liège (19-6-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 8 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 à 15 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie métallurgique et installations industrielles (23-10-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des isolateurs électriques (22-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des installations frigorifiques (5-10-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Imprimeries et entreprises connexes (1-10-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Maisons d'édition (27-1-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie du papier et industries de transformation du papier et du carton (18-2-1961) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 12 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie du papier et du carton, industrie de la cellulose, de la pâte à papier, des fibres vulcanisées et pressées (22-10-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 6 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 à 13 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie du papier et du carton (23-3-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 6 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 à 14 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie du méthane (29-11-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 6 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 à 12 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 à 18 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises de la préparation, de la mise en récipients et de la vente de gaz liquides (1-11-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 16 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Extraction, compression, transport et distribution de méthane (9-3-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Prospection, extraction, raffinage, préparation et distribution de produits pétroliers (29-5-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | |
| Extraction et traitement de produits de carrière (11-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie minière (27-11-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Secteur textile (31-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Fabrication de tentes, voiles, bâches, vêtements imperméables, etc. (26-5-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 8 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Retorderies de soie et de rayonne (2-8-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des demi-produits de chanvre roui, décorticage du chanvre vert et brut (31-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises de dévidage de la soie (23-7-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication d'accessoires pour filatures et tissages (31-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises de dévidage de textile (20-4-1951) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Seconde ouvrison du verre (28-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 8 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 21 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Céramiques, récipients réfractaires, industrie des grès et terres cuites (14-2-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 9 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 à 17 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des abrasifs (30-12-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 8 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 à 16 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 à 21 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Secteurs industriels de la céramique (29-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 8 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des mosaïques de verre (3-6-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 10 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication d'ampoules électriques, tubes thermo-ioniques, tubes fluorescents (25-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Brasseries et malteries (20-5-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Laiteries et fromageries (9-12-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises produisant vin et vinaigre (1-2-1954) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Distillation d'alcool, etc. (6-3-1953) | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie des denrées alimentaires (6-12-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Meuneries et boulangeries (18-7-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des aliments pour le bétail (1-1-1950) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des huiles et graisses de table (11-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie de traitement du riz (18-7-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie du sucre (16-9-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| Industrie de la confiserie (15-12-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 9 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 à 17 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie de l'eau minérale et gazeuse (Italie du Nord) (16-2-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication de vermouths, apéritifs, Marsala, liqueurs, eaux-de-vie, etc. (21-12-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie de l'eau minérale (7-2-1961) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication d'extraits de viande et produits similaires (18-4-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises produisant du vin et du vinaigre (29-1-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des denrées alimentaires (18-4-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des conserves de viande (24-9-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 19 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie de la construction et secteurs homologues (24-7-1959; entrée en vigueur le 1-1-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Productions de chaux et de plâtre (22-11-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Tuileries (25-11-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Tanneries (12-3-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie des produits chimiques et chimico-pharmaceutiques (29-9-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie chimique (25-7-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des matières synthétiques (7-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie textile traitant les fibres artificielles et synthétiques (10-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 22 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie de viscose transparente (cellophane) (10-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 22 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Industrie de transformation de l'huile, industrie de la graisse, du savon et produits analogues (7-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises produisant du caoutchouc pour des câbles électriques et des produits analogues (10-2-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises produisant des stylographes, stylos à bille et produits analogues (5-2-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 10 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 ans et au-delà | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Entreprise produisant des crayons, plumes à dessiner et à écrire, porte-plumes, etc. (28-2-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 10 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 ans et au-delà | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprise fabriquant des lunettes et des pièces pour lunettes (3-12-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 ans et au-delà | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprise fabriquant des poupées et jouets (5-2-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 8 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 à 13 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 ans et au-delà | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprise fabriquant des articles pour machines à écrire, encres et colles (23-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication de linoléum, cuirs artificiels, toiles cirées et électrodes en charbon (22-1-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication de bonneterie et de bas (14-5-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Confection de vêtements en fourrure (7-10-1948) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 8 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 ans et au-delà | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication en série de vêtements, de linge, de parapluies, d'accessoires d'habillement et objets cousus (1-7-1948) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 8 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 ans et au-delà | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication de bas de toutes sortes (8-1-1951) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Laveries, entreprises de repassage, de nettoyage et de teinturerie (18-3-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 8 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 à 15 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des produits de cuir (fourrures; produits de cuir et de sellerie, articles de sport) (16-12-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 6 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 à 13 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication de chapeaux et de feutres (2-10-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 6 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 à 12 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 à 18 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Industrie des chaussures (25-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 14 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises privées de conduite d'adduction d'eau (1-4-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 6 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 à 9 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 à 12 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 13 ans et au-delà: par 1 jour jusqu'à 26 jours maximum | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| Compagnies privées de distribution d'électricité (24-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Entreprises de l'industrie électrique (15-6-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 15 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Société télégraphique Italcable (Société Italcable) (21-4-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| S.A.V.I.A.T. du Casino de Venise (21-3-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 ans et au-delà | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Salles de projection cinématographique (18-3-1950) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 ans et au-delà | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises de production de films et ateliers de cinématographie (31-12-1953) | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises de location et d'importation de films (1-7-1948 au 31-12-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | |
| 16 à 25 ans | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprise de synchronisation de films (1-1-1949 jusqu'au 31-12-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Entreprises s'occupant de développer et de tirer des copies de films (1-12-1947 jusqu'au 30-6-1954) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| pour les personnes travaillant en chambre noire: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Entreprise de productions de films et de tournage (18-11-1957) | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ateliers de cinématographie. (18-10-1951) | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Société de radiophonie R.A.I. (2-8-1950) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprise s'occupant de développer des films et d'en tirer des copies (1-12-1947) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 ans et au-delà | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Entreprise s'occupant de développer des films et d'en tirer des copies (1-12-1947) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pour les personnes travaillant en chambre noire: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 ans et au-delà | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| Firmes de location et d'importation de films (1-10-1948) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| 16 à 25 ans | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Salles de projection cinématographique (28-3-1947) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 ans et au-delà | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprise du secteur des salles de projection (13-3-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 ans et au-delà | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entreprise de gravure et de production de disques dans les provinces de Milan, Côme et Turin | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 à 15 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |

JOURS FERIES POUR LES EMPLOYES

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie du bois et du liège (21-6-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 8 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 9 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie métallurgique et installations d'usines (23-10-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Pilotes d'essai dans les usines d'aviation (11-4-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprises privées concessionnaires de transport automobile (20-1-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 8 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 9 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie des isolants (22-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie des installations frigorifiques (11-6-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Imprimeries et entreprises connexes (1-10-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Maisons d'édition (7-2-1950) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie du papier et industrie transformatrice du papier et du carton (17-6-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie du papier et industrie travaillant le papier et le carton, la cellulose, la pâte à papier, des fibres vulcanisées et les fibres pressées (25-11-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie du papier et du carton (28-3-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie du méthane (20-11-1956) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 5 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 6 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprises industrielles chargées de la préparation, du remplissage et de la vente de gaz liquide (1-11-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Prospection, extraction, raffinage, traitement et distribution des produits pétroliers (29-5-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie minière (8-5-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 an | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 à 5 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 6 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Secteurs textiles (31-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Retorderies de soie et de rayonne et produits similaires (2-8-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie des demi-produits de chanvre roui et du décorticage du chanvre vert et du chanvre brut (31-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication d'accessoires pour filatures et tissages (31-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 16 à 25 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Magnaneries (21-6-1951) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Cardage de textiles (20-4-1951) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Seconde ouvraison du verre (28-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 an | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 à 5 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 19 à 23 ans | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | |
| 24 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Fabrication de céramique, de récipients réfractaires, grès et terres cuites (27-4-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 5 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie des abrasifs (20-11-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 8 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 9 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie de la céramique (27-2-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 8 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 9 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie des mosaïques de verre (14-12-1955) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication d'ampoules électriques, de tubes thermo-ioniques, de tubes fluorescents et de thermostats (25-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 8 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 9 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Brasseries et malteries (20-5-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 10 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Entreprises produisant du vin et du vinaigre (1-2-1954) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 8 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 9 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industries produisant diverses denrées alimentaires (6-12-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 14 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Meuneries et boulangeries (18-7-1952) et convention additionnelle | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 14 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Industries des produits d'alimentation pour le bétail (15-12-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie de l'huile et de la graisse de table (13-7-1955) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie du traitement du riz (18-7-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Industrie de la confiserie (13-11-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Laiteries et fromageries (10-1-1961) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Industrie du sucre (16-9-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication d'apéritifs, de vermouth, de liqueurs, d'eaux-de-vie, etc. (21-12-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Industrie des eaux minérales et gazeuses (18-3-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Fabrication d'extraits de viande et produits similaires (18-4-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Entreprise fabriquant du vin et du vinaigre (29-1-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 8 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 9 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Diverses industries des denrées alimentaires (18-4-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Industrie des conserves de viande (24-9-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Industrie de la construction et secteurs industriels apparentés (1-8-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 8 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 9 à 14 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 15 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Fabrication de ciment et d'amiante de ciment ainsi que production de ciment, de chaux et de plâtre (11-12-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 6 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 7 à 10 ans | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Tanneries (12-3-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industries chimiques et chimico-pharmaceutiques (16-9-1947) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie chimique (25-7-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie des matières plastiques (7-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie textile utilisant les fibres artificielles et synthétiques (10-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprises des produits transparents de la viscose (cellophane) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprises utilisant l'huile dans les industries de la graisse et du savon ainsi que dans les secteurs industriels similaires (7-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Production de caoutchouc pour les câbles électriques et produits similaires (10-2-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication de brosses et pinces, préparation des matières premières correspondantes (1-4-1950) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication d'articles pour machines à écrire, encres et colles pour bureaux (23-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Fabrication de matériel à calculer et à dessiner, d'instruments de mesures linéaires, de niveaux, etc. quelle que soit la matière première employée (27-3-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication de linoléums, cuirs artificiels, toiles cirées, électrodes en charbon (22-1-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication d'articles de bonneterie et bas (24-5-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Confection en série (31-12-1948) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication de bas de toutes sortes (8-1-1951) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie de la chaussure (24-11-1948) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie du cuir (fabrication de fourrures, articles de cuir et de sellerie, articles de sport, etc.) (30-6-1955) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Fabrication de feutres, chapeaux, etc. (26-7-1956) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprises privées de l'électro-industrie (24-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | |
| 13 à 18 ans | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Electro-industrie (15-7-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 13 à 18 ans | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Installation de cures thermales, de captage d'eau minérale, mise en bouteilles et expédition (12-12-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Entreprises privées des conduites d'adduc- tion d'eau (1-4-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 jour de congé par jour de travail supplé- mentaire jusqu'à 26 jours maximum | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Société télégraphique Italcable (21-4-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| S.A.V.I.A.T. du casino de Venise (21-3-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Salles de projection cinématographique (13-3-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 16 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Entreprises de production des films et ateliers de cinématographie (1-7-1948) et entreprises de location et d'importation de films (30-9-1948) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| 16 à 25 ans | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Synchronisation de films (3-1-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 15 ans | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| 16 à 25 ans | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprise s'occupant du développement de films et du tirage des copies (13-7-1948) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 16 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 17 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Entreprise de prises de vue et de production de films (15-3-1958) | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ateliers de cinématographie (18-10-1951) | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Membres des orchestres symphoniques et des orchestres d'opéra des établissements de droit public (6-11-1946) | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| Membres de l'orchestre de la société de radiodiffusion italienne (R.A.I.) (2-8-1950) | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| Artistes de la radiodiffusion italienne (R. A. I.) (Acteurs, revues, opérettes) (2-8-1950) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Employés de la R.A.I. (2-8-1950) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprise s'occupant du développement des films et du tirage des copies (13-7-1948) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 16 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 17 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Choristes de la R. A. I. (2-8-1950) | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| Entreprise de production de disques (24-11-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 8 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 9 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

ANNEXE

JOURS FERIES POUR LES GROUPES INTERMEDIAIRES

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie du bois et du liège (21-6-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 13 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Industrie métallurgique et constructions métalliques (23-10-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 13 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Entreprises privées concessionnaires de transports automobiles (20-1-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| 11 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Industrie des isolants électriques (22-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 23 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 24 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Industrie d'installations frigorifiques (11-6-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Imprimeries et entreprises fabriquant des produits similaires (1-10-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 15 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie du papier et industrie utilisant le papier et le carton (17-6-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 15 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie utilisant le papier et le carton et industrie de la cellulose, de la pâte à papier, des fibres vulcanisées et des fibres pressées (25-11-1949) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 12 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 13 à 19 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industries du papier et du carton (28-3-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 12 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 13 à 19 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie du méthane (20-11-1956) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Préparation, remplissage et vente de gaz liquides (1-11-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Extraction, compression, transport, distribution de méthane (9-3-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Prospection, extraction, raffinage, transformation et distribution de produits pétroliers (29-5-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industries du secteur minier (8-5-1953) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 12 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 13 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Extraction et transformation de produits de carrière (23-4-1954) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 2 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 à 5 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 15 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 16 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Secteurs textiles (31-7-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 16 à 25 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Retorderies de soie naturelle et artificielle (15-12-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 16 à 25 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie des abrasifs (17-12-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 9 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 10 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie de la céramique (30-10-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 8 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 9 à 19 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 20 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication de lampes, tubes thermo-ioniques, tubes fluorescents et thermostats (25-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | |
| Brasseries et malteries (20-5-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Diverses industries des denrées alimentaires (6-12-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Meuneries et boulangeries (18-7-1952) et convention additionnelle | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie des produits d'alimentation du bétail (1-1-1950) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Industrie de l'huile et de la graisse alimentaire (13-7-1955) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie s'occupant du traitement du riz (18-7-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Industrie des sucreries (13-11-1952) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Laiteries et fromageries (10-1-1961) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 18 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Fabrication de vermouths, apéritifs, liqueurs, eaux-de-vie, etc. (21-12-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 18 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Industrie des eaux minérales et gazeuses (18-3-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Fabrication d'extraits de viande et produits similaires (18-4-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Entreprises fabriquant du vin et du vinaigre (29-1-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Industrie de la confiserie (15-12-1960) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 3 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 à 10 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 18 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| Diverses industries des denrées alimentaires (18-4-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Industrie des conserves de viande (24-9-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 14 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 à 20 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |
| Production de ciment, d'amiante de ciment, fabrication de ciment, de chaux et de plâtre (19-6-1956) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 10 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 21 à 25 ans | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| Tanneries (12-3-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie chimique et chimico-pharmaceutique (16-9-1947) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Industrie chimique (25-7-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Industrie des matières plastiques (7-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Industrie de transformation des fibres artificielles et synthétiques (10-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication de produits transparents de la viscosse (cellophane) (10-11-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Entreprises de transformation de l'huile des industries de la graisse et du savon et des secteurs apparentés (7-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication de caoutchouc pour les câbles électriques (10-2-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication d'articles de machines à écrire, encres, colles (23-10-1958) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 à 22 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 23 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Fabrication de linoléums, de cuir artificiel, de toile cirée, d'électrodes de charbon (22-1-1959) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 5 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 à 10 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 11 à 20 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 21 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Fabrication d'articles de bonneterie et de bas (24-5-1957) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 15 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 25 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

ANNEXE

| Convention collective nationale | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Fabrication de bas de toutes sortes (8-1-1951) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 7 ans | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 à 15 ans | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 16 à 25 ans | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 26 ans et au-delà | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| Installations thermales, captage, mise en bouteilles et expédition d'eau minérale (entreprise thermale) (7-2-1961) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienneté: 1 à 4 ans | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 à 13 ans | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 à 18 ans | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 19 ans et au-delà | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | |

VIII. LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES AU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Les congés des travailleurs sont réglementés par les lois, l'arrêté grand-ducal et les instructions ministérielles ci-après :

– Loi du 7 juin 1937 relative au règlement légal du louage de services des employés du secteur privé (Mémorial, p. 457).

– Arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant introduction du congé payé des compagnons travaillant dans les entreprises artisanales (Mémorial, p. 757).

– Loi du 27 juillet 1950 relative au régime du congé payé annuel des salariés (Mémorial, p. 1032).

– Instructions ministérielles du 29 décembre 1950 concernant l'exécution de la loi du 27 juillet 1950 (Mémorial, 1951, p. 37).

CHAMP D'APPLICATION

Ces dispositions législatives s'appliquent globalement à tous les travailleurs et fonctionnaires, à l'exception des ouvriers de l'agriculture et de la sylviculture, de la viticulture et de l'horticulture et du personnel domestique.

DUREE DU CONGE

On peut estimer que tout travailleur de plus de 18 ans a droit en principe à 8 jours ouvrables de congé par an. Font toutefois exception à cette règle les travailleurs manuels de l'artisanat qui ont droit – quelle que soit leur ancienneté – à un congé de 12 jours ouvrables. En revanche, les autres travailleurs ont droit à des congés selon la gradation suivante :

a) Les employés du secteur privé bénéficient durant les trois premières années de service de 8 jours, durant les quatrième et cinquième années de 12 jours et à partir de la sixième année de 18 jours ouvrables de congé par an ;

b) Les travailleurs manuels des entreprises industrielles et publiques et du commerce bénéficient également au cours des 3 premières années de service de 8 jours, au cours des quatrième et cinquième années de 12 jours et à partir de la sixième année – lorsque les entreprises emploient normalement plus de 20 salariés – de 18 jours ouvrables de congé par an.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, qu'il s'agisse d'employés, d'ouvriers ou d'apprentis, ont droit à un congé uniforme de 12 jours

ouvrables au cours de la première année de service et de 18 jours ouvrables au cours des années suivantes.

En ce qui concerne les employés occupés dans des entreprises placées sous le contrôle de l'Etat, on applique la réglementation prévue pour l'administration publique et les fonctionnaires. Ces employés ont pour la première année de service 8 jours, de la deuxième à la cinquième année, 12 jours et à partir de la sixième année, 18 jours ouvrables de congé.

A partir de la quarantième année d'âge, le congé passe :

pour 15 années de service à 19 jours,

pour 16 années de service à 20 jours,

pour 17 années de service à 21 jours,

et ainsi de suite jusqu'à atteindre la durée maximum, soit 24 jours ouvrables pour 20 années de service.

Le droit au congé est subordonné à l'existence d'un contrat valable de travail. Ce droit au congé disparaît lorsqu'il est mis fin au contrat de travail par la faute unilatérale de l'employé – qu'il ait quitté le travail sans donner le préavis d'usage ou qu'il ait été licencié sans préavis par l'employeur pour une faute suffisamment grave.

REMUNERATION DU CONGE

L'indemnité de congé est calculée sur la base d'une journée de 8 heures et de la rémunération normale au cours des 3 derniers mois ayant précédé le congé.

DELAI D'ATTENTE

Pour jouir du droit au congé, le travailleur doit avoir travaillé au minimum 90 % des jours ouvrables durant la période servant de base au calcul du congé. Dans les mines et les carrières, cette condition est limitée à 85 % des jours ouvrables. Sont considérées comme journées de travail :

– les absences pour cause de maladie ou d'accident qui ne dépassent pas 6 mois ;

– les absences dues à un chômage involontaire qui ne dépasse pas 25 jours ;

– les jours fériés légaux ;

– les journées de congé elles-mêmes ;

– les absences motivées par des cas de force majeure.

Le travailleur doit en outre justifier d'au moins 3 mois de travail ininterrompu chez le même employeur.

Le congé dû pour la première année de service ne peut être réclamé qu'après 6 mois de travail ininterrompu chez le même employeur. Si le travailleur quitte son emploi entre le troisième et le sixième mois, il a cependant droit à un congé proportionné à son temps de service.

Pour les années subséquentes aucun délai d'attente n'est prévu par la loi.

En conclusion, il convient de signaler que toute une série de conventions collectives en vigueur pour les travailleurs manuels prévoient une réglementation plus favorable, notamment un congé minimum de 12 jours et un congé plus long pour les anciennetés supérieures à 20 ans. La convention collective de la sidérurgie, par exemple, qui s'applique à environ 220 000 ouvriers, soit plus d'un tiers de la main-d'œuvre industrielle, prévoit les congés suivants :
12 jours pour les 5 premières années de service,
18 jours pour les années subséquentes,
20 jours à partir de la trentième année.

JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés légaux chômés et rémunérés sont fixés par la législation suivante :

- Arrêté grand-ducal du 8 août 1947 relatif au régime des jours fériés légaux (Mémorial, p. 759).
- Loi du 24 décembre 1955 complétant l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 (Mémorial, p. 1456).

Ces dispositions prévoient 10 jours fériés payés, c'est-à-dire :

- le 1er janvier ;
- le 23 janvier (anniversaire de la Grande-Duchesse) ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le jour de Noël (25 décembre) ;
- le lendemain de Noël (26 décembre).

Si l'un de ces jours fériés tombe un dimanche, il est remplacé par un autre jour ouvrable chômé et rémunéré. Toutefois, cette substitution ne peut intervenir au cours d'une année que pour deux jours fériés au maximum.

Ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs à l'exception de ceux travaillant dans l'agriculture et la sylviculture, la viticulture et l'horticulture et du personnel domestique.

Si ces jours fériés tombent un jour ouvrable, les travailleurs ont droit à la bonification d'une journée de 8 heures au titre du jour férié. Le calcul est effectué sur la base du gain journalier moyen du dernier mois.

Pour obtenir la bonification du jour férié, l'employé ne doit pas avoir été absent sans excuse du lieu de travail pendant plus de 3 jours au cours de la période de 25 jours ouvrables qui a précédé le jour férié. De plus, il doit avoir travaillé le jour précédant et le jour suivant le jour férié, sauf s'il s'est excusé auparavant.

IX. LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES AUX PAYS-BAS

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

Au début de ce siècle, le droit à congé des travailleurs n'était guère reconnu. Ce n'est que pendant l'entre-deux-guerres, et notamment vers 1930, que différents secteurs professionnels ont reconnu progressivement le droit des travailleurs à un congé payé. Des dispositions ont été arrêtées à ce sujet dans un certain nombre de conventions collectives de travail.

En 1940, le gouvernement avait élaboré un projet de loi portant réglementation des congés, mais avec la guerre ce projet n'a pas été déposé aux Etats généraux. Il comportait une réglementation de droit public des congés payés, assortie de sanctions pénales.

Depuis 1945, le problème des congés a acquis une importance accrue surtout dans le cadre de la politique dirigée des salaires. Presque toutes les conventions collectives de travail et régimes obligatoires des salaires établis par le Collège des médiateurs de l'Etat¹ en vertu de l'arrêté extraordinaire de 1945 concernant les relations de travail comportant des dispositions relatives aux congés payés des travailleurs.

De ce fait, on a estimé souhaitable d'établir en 1952 une réglementation générale relative aux congés minima que le Collège des médiateurs de l'Etat a arrêtée comme régime obligatoire le 5 août 1952.

Après enquête sur l'opportunité d'établir un régime légal des droits à congé, le gouvernement a élaboré en 1955 un nouvel avant-projet de loi sur lequel il a ensuite demandé l'avis du Conseil économique et social. L'avant-projet considéré visait à établir, non plus une réglementation de droit public comme le projet de 1940, mais une réglementation de droit privé des droits à congé, ce qui devrait se faire grâce à un complément ajouté au Code civil. Aux termes de cet avant-projet, les travailleurs adultes se voient garantir un congé minimum de 12 jours et la main-d'œuvre juvénile un congé minimum de 18 jours. Des dérogations sont prévues pour certains cas définis en détail. Il sera stipulé en outre que le salaire doit continuer à être versé pendant le congé.

¹ Commission créée par l'Etat pour la conciliation et l'arbitrage des conflits de travail.

A la suite de l'avis émis en 1957 par le Conseil économique et social², on élabore actuellement un projet de loi dont la mise au point est déjà avancée.

Comme nous l'avons déjà dit, des dispositions concernant les congés ont été introduites progressivement dans presque toutes les conventions collectives de travail et régimes obligatoires établis après 1945. En 1955, il était généralement admis que les travailleurs avaient droit à 12 jours de congé par an, abstraction faite des 6 ou 7 jours fériés reconnus. On n'accordait généralement pas de congé supplémentaire à la main-d'œuvre juvénile. En 1956, presque tous les secteurs ont porté les jours de congé de 12 à 15. En outre, l'allocation de congé venant majorer le salaire a été portée de 2 % à 4 % pour la plupart des travailleurs.

NOTION DU CONGE

On entend par congé l'exemption de travail accordée pendant un certain nombre de jours ouvrables par an à un travailleur dans le cadre de son emploi. Il est fait abstraction des jours fériés chrétiens et généraux et des absences autorisées en raison de circonstances familiales ou pour l'accomplissement de devoirs civiques.

CHAMP D'APPLICATION

L'aperçu historique montre que les dispositions relatives aux congés ont été arrêtées dans des conventions collectives de travail et des régimes de salaires obligatoires. Elles s'appliquent à environ 82 % des personnes employées et couvrent les principaux secteurs industriels et les entreprises les plus importantes. Les 18 % restants correspondent à un certain nombre de secteurs professionnels moins importants ou d'entreprises plus petites. Ces derniers comprennent des travailleurs manuels, des travailleurs du secteur commercial et le personnel administratif. Ainsi que nous l'avons dit, le Collège des médiateurs de l'Etat a fixé en 1952 un régime minimum, de sorte que les travailleurs soumis aux dispositions de l'arrêté extraordinaire sur les relations du travail, et qui ne relèvent pas d'une convention collective de travail ou d'un régime des salaires obligatoire, ont également droit à un congé minimum.

² Commission composée à part égale de représentants des organisations de travailleurs, d'employeurs ainsi que d'experts nommés par la Couronne.

DUREE DU CONGE

La durée du congé est réglée de différentes manières. Elle dépend en général de la durée de l'emploi pendant l'année civile écoulée, l'année civile en cours et l'année comprise entre deux congés (+ 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante).

Si l'on considère les différences évoquées, on peut admettre que le travailleur a droit à un congé annuel de 15 jours dans la plupart des secteurs professionnels relevant d'une convention collective de travail ou d'un régime des salaires. Certains secteurs professionnels accordent un congé plus long à la main-d'œuvre juvénile. Ainsi, par exemple, les travailleurs de moins de 18 ans employés dans le secteur typographique, dans les usines de produits chimiques, et dans l'industrie du métal bénéficient de trois jours supplémentaires, et ceux employés dans les mines de houille bénéficient de 6 jours supplémentaires.¹

En outre, certains secteurs professionnels accordent un droit à des jours de congé supplémentaires lorsqu'un travailleur compte de longues années de service chez un même employeur.²

La réglementation concernant la durée minimum des congés en date du 5 août 1952 fixe à 6 jours ouvrables consécutifs la durée minimum du congé auquel un travailleur a droit par année civile, sans préjudice d'éventuels jours de congé isolés³, étant entendu que si au 1er juillet de l'année en cours la durée d'emploi est inférieure à un an, le travailleur a droit à un jour de congé au moins pour chaque période de deux mois d'emploi précédant la date considérée.

REMUNERATION DU CONGE

Ces versements se composent de deux éléments : le salaire versé pendant la durée du congé et l'allocation de congé.

De nombreuses conventions collectives comportent des dispositions visant le montant de salaire qui doit continuer à être versé. Ces dispositions ont souvent pour objet de faire bénéficier le travailleur du salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

La majeure partie du secteur professionnel prévoit à titre d'allocation de congé 4% du traitement annuel. (Voir l'annexe à ce sujet).

Le régime minimum de congé arrêté par le Collège des médiateurs de l'Etat n'impose pas le versement de l'allocation de congé mais stipule simplement que le salaire doit être versé pendant les 6 jours de congé.

Dans certains secteurs professionnels où une partie de la main-d'œuvre n'est engagée qu'à titre temporaire en raison de travaux saisonniers ou d'autres circonstances, et change donc d'emploi plus rapidement que dans d'autres secteurs, le versement du salaire et de l'allocation de congé est assuré grâce à un système d'après lequel l'employeur remet chaque semaine aux travailleurs, en même temps que le montant du salaire, un ou plusieurs bons de congé convertibles en espèces au moment du congé annuel. On garantit ainsi au travailleur le paiement du salaire et de l'allocation de congé pendant la période de congé couverte par le contrat.

REGLES GENERALES

On distingue deux catégories de dispositions importantes : celles qui ont trait à la manière dont le congé doit être pris et celles qui régissent le droit à congé pour maladie, accident, etc.

Un certain nombre de conventions collectives de travail stipulent que le congé doit être pris au cours d'une période déterminée de l'année. C'est ainsi que le congé doit être pris dans l'industrie métallurgique entre le 1er mai et le 1er octobre et dans l'agriculture entre le 1er mai et le 1er novembre.

On prévoit généralement qu'une partie du congé doit porter sur une série de jours consécutifs. Le travailleur peut répartir une autre partie (plus réduite) sur l'année (jours isolés).

Dans quelques branches d'activité, la date à laquelle doit être pris le congé portant sur une série de jours consécutifs est fixée – du moins pour ce qui est d'une partie de celui-ci – par accord entre employeurs et travailleurs. Les décisions sont prises soit pour l'ensemble de la branche d'activité intéressée ou certains groupes de travailleurs relevant de cette branche (exemple : l'industrie du bâtiment), soit par chaque entreprise pour l'ensemble ou une partie déterminée de son personnel. Dans d'autres branches d'activité, la date à laquelle le congé doit être pris est fixée dans chacun des cas par accord entre l'employeur et le travailleur intéressé.

Si – ce qui est généralement le cas, ainsi qu'il ressort de l'exposé précédent – la durée du congé est subordonnée à la durée de l'emploi au cours de

¹ Cf. aperçu complet en annexe.

² Cf. aperçu complet en annexe.

³ Appelés « snipperdagen ».

l'année (ainsi qu'il est précisé dans la convention collective de travail ou le régime des salaires), la durée du congé se trouve, à moins de dispositions contraires, réduite à raison de la durée de l'incapacité de travail en cas de longue maladie ou d'incapacité consécutive à un accident. De nombreuses conventions collectives de travail et régimes de salaires comportent des dispositions prévoyant que la période d'incapacité de travail entre en tout ou en partie – en cas d'incapacité de travail prolongée – dans la détermination des droits à congé.

JOURS FERIES

Les jours fériés qui sont chômés sont respectivement spécifiés dans les conventions collectives de travail. Les jours fériés généralement

reconnus qui figurent dans toutes les conventions et réglementations sont les suivants :

- le jour de l'An ;
- le lundi de Pâques ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le jour et le lendemain de Noël.

Ces jours sont chômés, mais rémunérés.

Un arrêté du Collège des médiateurs de l'Etat en date du 25 février 1954 autorise les employeurs à accorder un jour de congé rémunéré à leurs travailleurs lors de la fête de la Reine (30 avril). Quelques conventions collectives de travail comptent ce jour parmi les jours fériés généralement reconnus ; c'est pourquoi (par exemple dans l'industrie métallurgique) la fête de la Reine est imposée comme jour de congé rémunéré dans les secteurs qui relèvent de ces conventions.

ANNEXE

**APERCU DES DISPOSITIONS
RELATIVES AUX CONGES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
OU LES REGIMES DE SALAIRES OBLIGATOIRES AU 30 JUIN 1959**

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|--|---------------------------------|-----------------|--|---|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| <i>Classe 01. Fabrication de produits en terre cuite, en verre, en calcaire et en pierre</i> | | | | |
| Briqueteries | 15 | 15 | 15 | 2% |
| Fabrication de briques silico-calcaires | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Fabrication de poteries de terre glaise | 15 | 15 | pour 25 à 40 années d'ancienneté: respectivement 16 à 17 | |
| Industries de terres cuites | 15 | 15 | après 25 ans: 17 | 2% |
| Industrie des produits en béton | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Transformation du verre, artisanat de la verrerie d'art, commerce en gros de verre plat | 12 | 12 | 12 | 3% |
| <i>Classe 02. Travail du diamant, et autres pierres précieuses</i> | | | | |
| Industrie du diamant | 12 | 12 | 12 | 3% |
| <i>Classe 03. Industries polygraphiques, photographie</i> | | | | |
| Entreprise polygraphique (pers.adm) | 15 | 18 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Imprimeries de livres (ouvriers) | 15 | 18 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Rotogravure | 15 | 18 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Lithographie | 15 | 18 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Imprimerie par procédés chimiques | 15 | 18 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Phototypie et photocopie | 15 | 18 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Ateliers de reliure | 15 | 18 | 15 | 2 semaines de salaire |
| <i>Classe 04. Industrie du bâtiment et industries connexes</i> | | | | |
| Entreprises de dragage | 15 | 15 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Techniciens du génie civil et des services publics | 15 | 15 | 15 | 4% |

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|--|---------------------------------|-----------------|---|--|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Entreprises de forage et sondage et de pose de canalisations | 14 | 14 | 14 | 3% |
| Entreprises de fondation par pieux | 14 | 14 | 14 | 3% |
| Entreprises de pavage et de pose des bordures | 14 | 14 | 14 | 3% |
| Asphalteurs | 14 | 14 | 14 | 3% |
| Entreprises de voirie | 14 | 14 | 14 | 3% |
| Entreprises de plafonnage | 14 | 14 | 14 | 3% |
| Entreprises de peinture | 14 | 14 | 14 | 87 fois le salaire horaire en espèces |
| Entreprises de taille de pierre | 14 | 14 | 14 | 3% |
| Entreprises de couverture | 14 | 14 | 14 | 3% |
| Fabriques de granit et de pierre synthétique | 14 | 14 | 14 | 3% |
| Entreprises de nettoyage des carreaux | 15 | 15 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Entreprises de nettoyage | 15 | 15 | 15 | 4% |
| <i>Classe 05. Industrie chimique</i> | | | | |
| Usines de produits chimiques etc. | 15 | 18 | 25, 35 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 17, 18 et 19 | 4% |
| Industrie des matières colorantes | 15 | 18 | 25, 30 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 17, 18 et 19 | 2% + une gratification de 2% si les résultats d'exploitation le permettent |
| Broyage de pigments, fabriques de vernis et de laques | 15 | 15 | 25 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 17 et 19 | 1 salaire hebdomadaire + une gratification égale au salaire hebdomadaire si les résultats d'exploitation le permettent |
| Industrie de l'encre d'imprimerie | 15 | 15 | 15 | 1 salaire hebdomadaire + une gratification égale au salaire hebdomadaire si les résultats d'exploitation le permettent |
| Savonneries et industrie des détergents | 15 | 15 | 15 | 2%, 4% si le travailleur avait droit à une allocation de congé avant 1956 |

ANNEXE

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|---|---------------------------------|-------------------------------|---|--|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Usines de produits pharmaceutiques et de pansements | 15 | 15 | 15 | 4% |
| <i>Classe 06. Travail du bois, du liège, et de la paille</i> | | | | |
| Usines du bois (à l'exception des membres de la fédération des employeurs de Zaandam) | 15 | sous certaines conditions: 21 | 15 | 4% |
| Usines du bois (Zaandam) | 15 | 21 | pour 25 et 40 ans respectivement:16 et 18 | 4% |
| Menuiseries | 14 | en dessous de 17 ans:18 | 14 | 3% |
| Construction de réfrigérateurs des Pays-Bas | 14 | en dessous de 17 ans:18 | 14 | 3% |
| Industrie des emballages en bois | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Fabrication de grosse tonnellerie | 15 | sous certaines conditions: 21 | 15 | 4% |
| Saboterie | 13½ | 13½ | 13½ | 3% |
| Industrie du meuble et entreprises d'ameublement | 15 | 21 | 15 | 4% |
| Fabrication de volets, marquises et persiennes | 15 | 15 | pour 25 et 40 ans respectivement:16 et 19 | 4% |
| Industrie de produits en bois | 15 | sous certaines conditions: 21 | 15 | 4% |
| Fabrication de cerceaux (cercles de barrique) | 12 | 12 | 12 | - |
| Industrie des meubles en osier | 15 | 21 | 15 | 4% |
| Vanneries | 15 | 21 | 15 | 3% |
| Fabrication de brosses et de plumeaux | 15 | 21 | 15 | 4% |
| Usines de boutons | 15 | 15 | 15 | 2 semaines de salaire |
| <i>Classe 07. Habillement et nettoyage</i> | | | | |
| Industrie de la confection | 15 | 15 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Entreprises d'habillement sur mesure | 15 | 15 | 15 | 4% |

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|---|---------------------------------|-----------------|---|--|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Voileries, confection de bâches, équipement et fournitures pour navires | 15 | 15 | pour 25 et 40 ans respectivement: 17 et 19 | 4% |
| Coiffure | 14 | 17 | après 10, 15 et 20 ans respectivement: 15, 16 et 17 | minimum 2% maximum 2% |
| Blanchisserie | 15 | 15 | après 15 et 40 ans respectivement: 16 et 17 | minimum 2% maximum 4% |
| Etablissements de bains privés | 15 | 15 | 15 | maximum 2 semaines de salaire |
| Bassins de natation couverts | 15 | 15 | 15 | 4% |
| <i>Classe 09. Industrie du cuir, de la toile cirée et du caoutchouc</i> | | | | |
| Industrie du cuir | 12 | 12 | 12 | 2 semaines de salaire |
| Industrie de la chaussure (pers. adm.) | 15 | 15 | travailleurs de 25 ans et plus, 1 jour supplémentaire pour 5 ans d'ancienneté, maximum 3 j. supplémentaires | 4% |
| Industrie de la chaussure (pers. surveillant) | 15 | 15 | après 8, 10 et 15 ans d'ancienneté respectivement: 16, 17 et 18 | 4% |
| Industrie de la chaussure (ouvriers) | 13 | 13 | 13 | 2 semaines de salaire |
| Réparation de chaussures, confection de chaussures sur mesure | 15 | 15 | pour 25 et 40 ans respectivement: 18 et 21 | 4% |
| Industrie d'articles en cuir | 15 | 15 | après 15, 20, 25, 30, 35 et 40 ans, respectivement: 16, 17, 18,, 19, 20 et 21 | 4% |
| Industrie du caoutchouc et des matières thermoplastiques | 15 | 18 | pour 25 et 40 ans respectivement: 17 et 19 | 4% |
| Techniciens dentaires et auxiliaires techniciens dentaires | 15 | 18 | 15 | 2% |
| <i>Classe 10. Mines, tourbières etc.</i> | | | | |
| Houillères (cadres et cadres stagiaires) | | | | |

ANNEXE

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|---|---------------------------------|-----------------|---|--|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| à. Personnel administratif et cadres techniques du jour: cadres stagiaires cadres | 18 | | | |
| | 21 | | après 5, 10, 15 et 20 ans, chaque fois un jour supplémentaire | |
| b. Techniciens du fond cadres stagiaires cadres | 21 | | | |
| | 24 | | après 5, 10, 15 et 20 ans, chaque fois un jour supplémentaire | |
| c. Personnel de direction pers. adm. et technique du jour personnel technique du fond | 22-26 | | | |
| | 25-29 | | | |
| Houillères (ouvriers) | | | | |
| a. Ouvriers du jour | 15 | 21 | après 5, 10, 15 et 20 ans, respectivement: 16, 17, 19 et 21 | |
| b. Ouvriers du fond | 17 | 21 | après 5, 10, 15 et 20 ans, respectivement: 18, 19, 21 et 23 | |
| c. Maître-brouetteurs, contremaîtres et ajusteurs | 19 | 23 | après 5, 10, 15 et 20 ans, respectivement: 20, 21, 23 et 25 | |
| Tourbières (Drenthe, Overijssel) | 13 | 13 | 13 | 4% |
| Tourbières (Deurne - Asten) | 12 | 12 | 12 | 2 semaines de salaire |
| Tourbières (Vinkeveen) | 15 | 15 | 15 | 2% |
| Basse tourbière (Frise) | 13 | 13 | 13 | 4% |
| Fabrique d'ouate de tourbe | 13 | 13 | 13 | 2 semaines de salaire |
| Entreprise d'extraction de terre ferrugineuse | 15 | 15 | 15 | 2 semaines de salaire |
| <i>Classe 11. Industrie métallurgique: constructions navale, aéronautique et automobile</i> | | | | |
| Industrie métallurgique, grosses entreprises. (personnel technique, administratif et surveillant) | 15 | 19 | 25 ans d'ancienneté: 19 | 4% |
| Industrie métallurgique, grosse entreprise (ouvriers) | 15 | 18 | 25 ans d'ancienneté: 18 | 4% |
| Transformation de métaux: petite entreprise | 15 | 17 | 25 et 40 ans d'ancienneté: respectivement 18 et 21 | 2 semaines de salaire |
| Entretien des navires (Amsterdam et environs) | 15 | 15 | 15 | 4% |

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|--|---------------------------------|--------------------------------|---|--|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Entretien des navires (Rotterdam, Schiedam, Vlaardingen, Dordrecht) | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Entreprises de réparation d'automobiles, garages ; entreprises de réparation de motocycles et de tracteurs | 15 | 17 | 25 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 17 et 21 | 2 semaines de salaire |
| Entreprises de révision de moteurs (v. carross.) Petite entreprise de cycles | 15 | sous certaines conditions : 17 | 25 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 18 et 21 | 2 semaines de salaire |
| Entreprises de carrosserie, charronnerie, tôlerie, peinture, entreprise de révision des moteurs, entreprise de revêtement en tissu | 15 | sous certaines conditions : 17 | 25 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 18 et 21 | 2 semaines de salaire |
| Entretien et réparation de machines de bureau | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Construction d'orgues | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Construction de pianos et d'harmoniums | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Orfèvrerie | 15 | 15 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Fabriques d'isolants | 15 | 17 | 25, 30, 35 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 18, 19, 20 et 21 | 2 semaines de salaire |
| Entreprises électrotechniques | 15 | 17 | 25, 30, 35 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 18, 19, 20 et 21 | 2 semaines de salaire |
| Plomberie et pose d'appareillage | 15 | sous certaines conditions : 17 | 25 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 17 et 21 | 2 semaines de salaire |
| Installation de chauffage central | 15 | sous certaines conditions : 17 | 25 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 17 et 21 | 2 semaines de salaire |
| Forges | 15 | sous certaines conditions : 17 | 25 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 17 et 21 | 2 semaines de salaire |
| <i>Classe 14. Industrie du papier</i> | | | | |
| Fabriques de papier | 15 | 15 | après 25 et 40 ans d'ancienneté : respectivement 17 et 18 | 4% |
| Fabriques de carton de paille | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Fabriques d'articles en papier et d'enveloppes | 15 | 19 | 15 | 2 semaines de salaire |

ANNEXE

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|--|---------------------------------|---|--|--|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Industrie des sacs en papier | 15 | 18 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Industrie du papier peint | 15 | 18 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Fabriques de cartonnages | 15 | 15 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Fabriques de carton ondulé | 15 | 15 | 15 | 4% |
| <i>Classe 15. Industrie textile</i> | | | | |
| Industrie du lin | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Industrie textile | 15 | 15 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Filatures de fils de rayonne | 15 | 15 | 10-14 ans d'ancienneté: 16 15-24 ans d'ancienneté: 17 15 ans ou + d'ancienneté: 18 | 100 × le revenu horaire |
| <i>Classe 17. Préparation de produits alimentaires et stimulants</i> | | | | |
| Blé (stockage, commerce, meuneries) | 15 | 15 | après 15, 25 et 40 ans respectivement, 17, 18 et 19 | 4% |
| Engrais artificiels (transformation, stockage, commerce) | 15 | 15 | après 15, 25 et 40 ans respectivement, 17, 18 et 19 | 1 semaine de salaire; si les bénéfices le permettent: 2 semaines de salaire |
| Minoteries | 15 | 15 | après 15, 25 et 40 ans respectivement, 17, 18 et 19 | 96 × le revenu horaire |
| Boulangeries | 15 | après 1 an minimum de services interrompu: 18 | après 25 ans d'ancienneté: 18 | 2 semaines de salaire |
| Pâtisseries | 15 | 15 | 15 | 1 semaine de salaire |
| Industrie des matières de base de la boulangerie | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Industrie de féculerie et autres exploitations | 15 | 15 | après 25 et 40 ans respectivement, 16 et 17 | 4% |
| Fabriques de sucre de betterave (personnel administratif) | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Fabriques de sucre de betterave (ouvriers) | 15 | 15 | après 15, 25, 30 et 35 ans au +, respectivement, 16, 18 et 19 | |

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|--|---------------------------------|-----------------|--|---|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Industrie transformatrice du sucre (personnel administratif) | 15 | 15 | 25 ans d'ancienneté : 18 | 2 semaines |
| Industrie laitière (pers. adm.) | 12 | 12 | 12 | 4% |
| Industrie laitière (y compris les crèmeries) (ouvriers) | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Entreprises particulières d'emmagasinage de fromages | 15 | 15 | 15 | Min. 2%, Max. 4% |
| Huileries | 15 | 15 | après 25, 30 et 40 ans d'ancienneté, respectivement 17, 18 et 19 | 4% |
| Margarinerie et fabriques de graisses comestibles | 15 | 15 | après 25 et 40 ans d'ancienneté, respectivement 18 et 21 | 2 semaines |
| Entreprises de battage de grains | 12 | 12 | 12 | 2% + allocation supplémentaire jusqu'à 2% si les résultats d'exploitation le permettent |
| Abattoirs d'exportation et grossistes expéditeurs | 12 | 12 | 12 | 2% + allocation supplémentaire jusqu'à 2% si les résultats d'exploitation le permettent |
| Industrie de la viande (personnel administratif) | 12 | 12 | 12 | 4% |
| Industrie de la viande, conserveries de viandes et industrie de bacon (ouvriers) | 15 | 15 | après 25 ans d'ancienneté : 18 | 96 × le salaire horaire de base |
| Conserveries de poissons | 15 | 15 | après 25 et 40 ans d'ancienneté, respectivement 18 et 21 | 4% |
| Industrie transformatrice des légumes et des fruits (pers. adm.) | 15 | 15 | 15 | |
| Industrie transformatrice des légumes et des fruits (ouvriers) | 15 | 15 | après 25 ans d'ancienneté : 18 après 40 ans d'ancienneté : 19 | 2 semaines |
| Fabriques de boissons | 15 | 15 | après 25 ans d'ancienneté : 17 après 40 ans d'ancienneté : 19 | 2 semaines |
| Malteries commerciales | 15 | 15 | après 25 ans d'ancienneté : 18 après 40 ans d'ancienneté : 21 | 1 semaine |

ANNEXE

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|--|---------------------------------|-----------------|--|---|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Brasseries (à l'excl. d'Amsterdam, Rotterdam, La Haye) | 15 | 18 | après 25 et 40 ans d'ancienneté : 16 | 2 semaines, pour 40 ans d'ancienneté : ½ semaine supplémentaire |
| Brasseries (Amsterdam, Rotterdam, La Haye) | 15 | 18 | idem | idem |
| Industrie du tabac haché | 15 | 15 | 15 | 4% du salaire annuel |
| Industrie du cigare (pers. adm.) | 15 | 15 | 1 jour supplémentaire 3 j. maximum par période de 5 ans d'ancienneté (après 21 ans) | 4% du salaire annuel |
| Industrie du cigare (ouvriers) | 15 | 15 | 15 | 4% du salaire annuel |
| Fabriques de vinaigre de fermentation et de moutarde | 15 | 15 | après 25 ans d'ancienneté : 18 après 40 ans d'ancienneté : 19 | 4% du salaire annuel |
| <i>Classe 20. Agriculture</i> | | | | |
| Travaux techniques de culture (personnel de direction et de surveillance) | 15 | 15 | 5-9 ans d'ancienneté : 18 10 ans ou plus : 21 | 4% |
| Travaux techniques de culture (ouvriers) | 13 | 13 | 13 | 2 semaines |
| Travaux agricoles et élevage (dans toutes les provinces) | 13 | 13 | 13 | 2 semaines |
| Machines agricoles, etc. (entreprises d'exploitation travaillant ou non pour le compte de tiers) | 13 | 13 | 13 | 2 semaines |
| Sécheries de gazon | 13 | 13 | 13 | 1 semaine |
| Etablissements de triage de pommes de terre (Groninghe) | 13 | 13 | 13 | 2 semaines |
| Etablissements de triage de pommes de terre (Frise) | 13 | 13 | 13 | 2 semaines |
| Etablissements de triage de pommes de terre (Drenthe) | 15 | 15 | 15 | 2 semaines |
| Etablissements de triage de pommes de terre (Polder Nord-Ouest) | 13 | 13 | 13 | 2 semaines |
| Etablissements de triage de pommes de terre (Hollande septentrionale y compris Wieringermeer) | 13 | 13 | 13 | 2 semaines |
| Oseraies Overijssel | 12 | 12 | 12 | 1 semaine |
| Jonchaies Overijssel | 12 | 12 | 12 | |

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|--|--|-----------------------------|-------------------------------|--|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Cultures maraîchères et fruitières (éventuellement aussi horticulture florale) | 13 | 13 | 13 | 2 semaines |
| Pépinières | 15 | 15 | 15 | 2 semaines |
| Pépinières (Boskoop et environs) | 15 | 18 | 15 | 2 semaines |
| Entreprises de jardinage (Pays-Bas) | 12 | 12 | 12 | 2 semaines |
| Horticulture florale * pour la main-d'oeuvre fixe et ouvriers à la journée | 15* | 18 | 15 | 2 semaines |
| Entreprises de bulbes à fleurs (Hollande septentrionale et méridionale au nord de Waterweg) | 15 | 18 | 15 | 2 semaines |
| Entreprises de sélection de graines maraîchères et florales * main-d'oeuvre fixe et journalière ** main-d'oeuvre fixe, sylviculture Pays-Bas | 15* | 18** | après 25 ans d'ancienneté: 18 | 4% du salaire annuel brut |
| | 13 | 13 | 13 | 2 semaines |
| <i>Classe 30. Pêche et chasse</i> | | | | |
| Chasse à la baleine (saison 1956/57) | | | | |
| Pêche au chalut | 1 ¼ jour de congé par mois d'emploi; si les hommes d'équipage sont en mer pendant les jours fériés chrétiens reconnus, ils ont droit à 1 jour de congé supplémentaire par jour férié | | | |
| Pêche du hareng au filet flottant | 1 ¼ jour de congé par mois d'emploi, aucune réglementation pour les jours fériés chrétiens reconnus | | | Salaire garanti pour chaque fois 1 ¼ j. de congé |
| Pêche au chalut-lougre | | idem | | idem |
| Personnel de récurage et de cour et personnel technique des pêcheries de hareng | 15 | 15 | 15 | 2 semaines de salaire |
| Entreprises d'huîtres et de moules | 15 | 15 | 15 | 4% de salaire annuel |
| <i>Classe 40-43. Magasins et autres commerces de détail</i> | | | | |
| Grands magasins de textiles et d'ameublement (vendeurs, personnel de bureau, d'expédition, et personnel préposé aux aménagements) | 15 | 15 | 15 | 4% du salaire annuel |
| Boucheries | 12 | 12 | 12 | 2 semaines de salaire |
| Boulangeries | 15 | après 1 an d'ancienneté: 18 | après 25 ans d'ancienneté: 18 | 2 semaines de salaire |
| Commerces de détail d'épicerie - grands magasins des Pays-Bas | 15 | 15 | 15 | 2 semaines |

ANNEXE

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|--|---------------------------------|-----------------|---|--|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Epicerie (petits détaillants et coopératives) | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Coopératives de consommation (pers. adm.) (à l'exception de la coopérative de consommation centrale néerlandaise de Rotterdam) | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Commerce de combustibles, Pays-Bas | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Commerce de détail des produits laitiers | 15 | 15 | 15 | 4% |
| <i>Classe 45. Commerce de gros</i> | | | | |
| Matériaux de construction | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Fer, articles métalliques etc. (pers. adm. de magasin, de cour, d'entrepôt et autre) | 15 | 15 | Travailleurs de 30 ans et +, échelon A4, 18 | 2 semaines |
| Papier (personnel d'entrepôt, d'expédition et autres) | 15 | 18 | 15 | 2 semaines |
| Textiles (pers. adm., vendeurs et personnel de magasin) | 12 | 12 | 15 ans d'ancienneté et travailleurs de l'échelon A4 ou +, 18 (idem pour 25 ans d'ancienneté) vendeurs du service extérieur, 15 | 2% |
| Semences (personnel administratif) | 15 | 18 | Travailleurs du groupe 4 ou supérieur au classement ayant 10 ans ou plus d'ancienneté : 18 au-delà de 25 ans d'ancienneté : 21. autres travailleurs ayant + de 25 ans d'ancienneté : 18 | minimum 2% maximum 4% du salaire annuel |
| Produits alimentaires (pers. adm.) | 15 | 15 | 15 | 4% du salaire annuel |
| Produits alimentaires (personnel d'entrepôt et d'expédition) | 15 | 15 | 15 | 4% du salaire annuel |
| Coopérative de vente de produits laitiers (personnel administratif) | 15 | 15 | 15 ans d'ancienneté : 18 20 ans d'ancienneté : 21 | 4% du salaire annuel |
| <i>Classe 40. Commerces non encore cités</i> | | | | |
| Vente aux enchères de produits horticoles (pers. adm. et autre) (dans les régions Amsterdam et Rotterdam, 15 jours)* | 13* | 13 | 13 | 4% du salaire annuel |

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|---|---------------------------------|-----------------|---|--|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Classe 52. Transports et entreprises connexes | | | | |
| Louage d'automobiles et taxis Pays-Bas (conditions de travail, voir: transports routiers professionnels des Pays-Bas, à l'exception des dispositions établies sous D) | 12 | 12 | 12 | 3% |
| Transports routiers professionnels (personnel administratif) * jusqu'à 16 ans inclus (1 année de service minimum) ** de 17 et 18 ans | 12 min. | 19* 16** | 12 | 2% du salaire annuel |
| Transports routiers professionnels (ouvriers) * main-d'oeuvre juvénile de moins de 17 ans ** de 17 et 18 ans | 12 | 18* 16** | 12 | 2% du salaire annuel |
| Dépôts de bicyclettes | 12 | 12 | 12 | 1 semaine de salaire |
| Classe 53. Transports par eau et entreprises connexes | | | | |
| Navigation maritime, remorque de haute mer et navigation côtière | 15 | 15 | 15 | 4% du salaire annuel |
| Navigation intérieure régulière (pers. adm.) | 15 | 15 | 15 | 4% |
| Navigation intérieure régulière (équipages et autre personnel) | 15 | 15 | 15 Main-d'oeuvre journalière 1 jour de congé par série de 20 jours ouvrables | 2 semaines |
| Service régulier vers la Belgique | 15 | 15 | 15 | 2 semaines |
| Navigation intérieure (Rhin, etc.) | 15 | 15 | 15 | 2 semaines |
| Remorquage portuaire et urbain | 15 | 15 | 15 | 2 semaines |
| Entreprises de sauvetage | 15 | 15 | 15 | 4% (salaire annuel est 50 fois le salaire de base + 20%) |
| Classe 54. Auxiliaires des transports | | | | |
| Services portuaires (personnel surveillant) Amsterdam | 15 | 15 | 15 | 2 semaines |
| Services portuaires (ouvriers) Amsterdam | 15 | 15 | 15 | 2 semaines |
| Services portuaires (personnel surveillant) Rotterdam | 15 | 15 | 25 ans d'ancienneté: 19 | 2 semaines |

ANNEXE

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | | | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|--|---|-----------------|---|---|
| | 18 ans et plus | moins de 18 ans | longue ancienneté | |
| Services portuaires (ouvriers) Rotterdam | 16 | 16 | 25 ans d'ancienneté: 18 | 2 semaines |
| <i>Classe 56. Hôtels, cafés et restaurants</i> | | | | |
| Hôtels, cafés, restaurants * il n'est pas mentionné si les travailleurs ont congé les 6 jours fériés chrétiens reconnus | 15* | 15* | 15* | 12 jours de salaire |
| <i>Groupes non cités sous une des classes précédentes</i> | | | | |
| Personnel administratif (adolescents) | — | — | — | — |
| Voyageurs de commerce | — | — | — | — |
| Banques (personnel administratif) | 15 | 15 | de 15 à 24 ans d'ancienneté: 18 25 ans ou plus: 21 | 2% supplémentaires |
| Banques (archives, exp. et magasins) | 10 | 10 | de 15 à 24 ans d'ancienneté: 18 25 ans ou plus: 21 | 2% supplémentaires |
| Assurances-vie | 15 | 15 | 18-24 ans d'ancienneté: 18 25 ans ou plus: 21 | 2% du salaire annuel fixe non compris dans les barèmes |
| Etudes de notaires échelon A-D = échelon E = | 15* 18 | 15* 18 | 15 à 18 | 4% du salaire annuel |
| Hôpitaux privés (infirmiers) (personnel masculin non infirmier) | | | | 4% du salaire annuel brut (y compris le montant alloué pour la nourriture et le logement) |
| Assistance médicale à domicile | | | | 4% du salaire annuel brut |
| Caisses générales de maladie (personnel administratif et du service extérieur) | 15 | 15 | 10-15 ans d'ancienneté: 18 25 ans ou plus: 21 | Maximum 4% du salaire annuel. En outre, allocations supplémentaires de 2% du salaire annuel |
| Orchestres symphoniques des différentes villes | | | | |
| Journalistes de quotidiens | Agés de 23 ans et plus: 21 jours ouvrables. En dessous de 23 ans, et journalistes stagiaires: 15 jours ouvrables; aucune disposition concernant les jours fériés chômés. Congé supplémentaire de 6 jours ouvrables en cas de service de nuit uniquement, ou alternativement service de jour et de nuit pendant un an. | | | 4% |
| Journalistes de journaux d'information | 18 jours ouvrables minimum; aucune disposition concernant les jours fériés chômés. | | | 4% |

| Secteur professionnel | Nombre de jours de congé par an | Allocation de congé en % du salaire annuel |
|-------------------------------------|--|--|
| Journaux (personnel administratif) | 21 jours ; service de nuit régulier 24 jours ; jeunes de moins de 18 ans : 3 jours supplémentaires. | 2 semaines |
| Cinéma | Pas de jours fériés chômés. Le personnel travaillant de 40 à 48 heures a droit à un jour chômé légal (dont un dimanche par roulement) plus la matinée suivante ; moins de temps libre lorsque les heures de travail hebdomadaire sont moins nombreuses ; 15 jours de congé après un an d'emploi (17 jours après 10 ans d'ancienneté) ; toutefois, le nombre de jours de congé est plus réduit si les heures de travail hebdomadaire atteignent moins de 40 heures. | 4% |
| Surveillance et gardiennage de nuit | 12 jours de congé. Le personnel payé à la semaine touche également le salaire prévu pour les jours fériés chrétiens reconnus, mais il n'est pas mentionné si un congé est accordé pour ces jours. | |

BUREAUX DE VENTE ET D'ABONNEMENTS

FRANCE

*Service de vente en France des publications
des Communautés européennes*
26, rue Desaix – Paris 15e
Compte courant postal : Paris 23-96

BELGIQUE – BELGIË

Moniteur belge – Belgisch Staatsblad
40-42, rue de Louvain – Leuvenseweg 40-42
Bruxelles 1 – Brussel 1

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
9, rue Goethe – Luxembourg

ALLEMAGNE

Verlag Bundesanzeiger
Postfach – 5 Köln 1
Fernschreiber : Anzeiger Bonn 8882 595

PAYS-BAS

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Fluwelen Burgwal 18 – Den Haag

ITALIE

Libreria dello Stato
Piazza G. Verdi 10 – Roma

Agences :

Roma – Via del Tritone 61/A e 61/B
Roma – Via XX Settembre
(Palazzo Ministero delle Finanze)
Milano – Galleria Vittorio Emanuele 3
Napoli – Via Chiaia 5
Firenze – Via Cavour 46/r

GRANDE-BRETAGNE ET COMMONWEALTH

H.M. Stationery Office
P.O. Box 569
London S.E. 1

ETATS-UNIS D'AMERIQUE

European Community Information Service
808 Farragut Building
900- 17th Street, N.W.
Washington 6, D.C.

AUTRES PAYS

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
2, place de Metz – Luxembourg
(C.C.P. N° 191-90)

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTES EUROPEENNES
8047/1/VII/1962/5

NF 10,- FB 100,- DM 8,- Lit 1250,- FI 7,25
