



ETUDES

Les salaires dans les branches d'industrie

Construction
métallique

Imprimerie

Confection

CEE

série
politique
sociale

12

BRUXELLES

1966

COMMUNAUTÉ
ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE
EUROPÄISCHE
WIRTSCHAFTSGEMEINSCHAFT
COMUNITÀ
ECONOMICA EUROPEA
EUROPESE
ECONOMISCHE GEMEENSCHAP

**Les salaires
dans les branches
d'industrie**

Construction métallique

Imprimerie

Confection

SOMMAIRE

	Page
REMARQUES PRÉLIMINAIRES	9
A. <i>LES SALAIRES DANS LA CONSTRUCTION MÉTALLIQUE</i>	11
Introduction	11
I. NIVEAU ET COMPOSITION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE	11
II. ÉTABLISSEMENTS ET TRAVAILLEURS	14
1. Les établissements	14
2. L'incidence du coût du travail	15
3. Les effectifs occupés	15
III. SALAIRES CONVENTIONNELS	17
1. Les systèmes de salaires prédominants	17
2. Les taux de salaires conventionnels	17
IV. AUTRES FACTEURS AYANT UNE INFLUENCE SUR LE NIVEAU DES GAINS EFFECTIFS	22
1. L'importance et la rémunération des heures supplémentaires	22
2. L'importance et la rémunération du travail en équipe et du travail de nuit	24
3. L'importance et la rémunération du travail dominical et des jours fériés	25
V. SURSALAIRE ET GAINS EFFECTIFS	26
1. Sursalaire	26
2. Les gains effectifs	27
VI. CHARGES SOCIALES	27
VII. PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL	27
VIII. RÉCAPITULATION	28
B. <i>LES SALAIRES DANS L'IMPRIMERIE</i>	29
Introduction	29
I. NIVEAU ET COMPOSITION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE	29

	Page
II. ÉTABLISSEMENTS ET TRAVAILLEURS	31
1. Les établissements	31
2. L'incidence du coût du travail	32
3. Les effectifs occupés	32
III. SALAIRES CONVENTIONNELS	34
1. Les systèmes de salaires prédominants	34
2. Les taux de salaires conventionnels	35
IV. AUTRES FACTEURS AYANT UNE INFLUENCE SUR LE NIVEAU DES GAINS EFFECTIFS	41
1. L'importance et la rémunération des heures supplémentaires	41
2. L'importance et la rémunération du travail en équipe et du travail de nuit	43
3. L'importance et la rémunération du travail dominical et des jours fériés	44
4. L'octroi de pauses	45
V. SURSALAIRE ET GAINS EFFECTIFS	46
1. Sursalaire	46
2. Les gains effectifs	47
VI. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRESTATIONS ACCESSOIRES À CARACTÈRE SOCIAL	47
1. L'octroi et la rémunération de congé annuel, de jours fériés et d'autres absences	47
2. Le paiement des primes, gratifications, etc.	49
3. Autres prestations	51
VII. RÉCAPITULATION	52
C. <i>LES SALAIRES DANS LA CONFECTION</i>	55
Introduction	55
I. NIVEAU ET COMPOSITION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE	55
II. ÉTABLISSEMENTS ET TRAVAILLEURS	58
1. Les établissements	58
2. L'incidence du coût du travail	59
3. Les effectifs occupés	59

	Page
III. SALAIRES CONVENTIONNELS	62
1. Les systèmes de salaires prédominants	62
2. Les taux de salaires conventionnels	62
IV. AUTRES FACTEURS AYANT UNE INFLUENCE SUR LE NIVEAU DES GAINS EFFECTIFS	68
1. L'importance et la rémunération des heures supplémentaires	68
2. L'importance et la rémunération du travail en équipe et du travail de nuit	69
3. L'importance et la rémunération du travail dominical et des jours fériés	70
4. L'octroi de pauses	70
V. SURSALAIRE ET GAINS EFFECTIFS	71
1. Sursalaire	71
2. Les gains effectifs	71
VI. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRESTATIONS ACCESSOIRES A CARACTÈRE SOCIAL	72
1. L'octroi et la rémunération de congé annuel, de jours fériés et d'autres absences	72
2. Le paiement des primes, gratifications, etc.	74
3. Autres prestations	74
VII. RÉCAPITULATION	75

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Dans le cadre de l'activité qu'elle déploie pour mettre en œuvre les dispositions de l'article 118 du traité de Rome, la Commission de la Communauté économique européenne a créé plusieurs groupes de travail composés des représentants des gouvernements ainsi que des organisations syndicales et patronales des pays membres. C'est ainsi qu'a également été constitué un groupe de travail paritaire spécial « salaires » qui, de son côté, a chargé un sous-groupe de s'occuper principalement des résultats des enquêtes sur les salaires effectuées par l'Office statistique des Communautés européennes.

Ce sous-groupe s'est tout d'abord occupé de très près des résultats de l'enquête de 1959 sur les coûts de la main-d'œuvre dans certaines branches d'industrie. On constata alors que, dans certains pays, le niveau et la composition des coûts de la main-d'œuvre présentaient des divergences particulièrement saisissantes par rapport à la moyenne de l'ensemble, et l'on tenta d'en donner des explications. Pour trois branches d'industrie dont les « anomalies » ne purent être expliquées de façon satisfaisante, la question fut approfondie avec la collaboration des représentations professionnelles nationales. Ces études sont à l'origine de trois rapports de la Commission examinant la situation économique et celle de l'emploi, puis accordant une attention particulière aux salaires en incluant les autres conditions de travail. Ces rapports tentaient de faire apparaître les raisons possibles des divergences rencontrées dans le niveau et la structure des coûts de la main-d'œuvre (1).

Les enquêtes sur les salaires entreprises dans d'autres branches d'industrie par l'Office statistique des Communautés européennes pour les années 1960 et 1961 ont à nouveau fait apparaître que, dans certains pays, le niveau et la structure des coûts de la main-d'œuvre n'étaient, pour quelques branches, pas les mêmes que dans la majorité des autres pays. C'est à nouveau le sous-groupe « salaires » qui a tout d'abord tenté d'expliquer ces anomalies. Pour les trois cas où il n'a pu suffisamment y parvenir, le sous-groupe a chargé la Commission d'approfondir la question des salaires comme dans les études citées plus haut. Les branches

d'industrie étaient les suivantes : « confection », « imprimerie » et « construction métallique », mais un procédé simplifié a été prévu pour cette dernière, car une partie de l'industrie métallurgique, à savoir la construction navale, avait déjà fait l'objet de la première étude approfondie.

Afin d'éclaircir le mieux possible les raisons des divergences de niveau et de composition des coûts de la main-d'œuvre rencontrées dans ces branches d'industrie, les services de la Commission ont élaboré un schéma de rapport sur la structure de l'emploi ainsi que sur les principaux facteurs dans les conventions collectives et dans les accords d'entreprise; ce schéma de rapport a été transmis aux organisations professionnelles nationales des pays intéressés avec prière de fournir les données et les documents appropriés se rapportant à 1961 (année de base), et si possible aussi à 1964, année au cours de laquelle l'enquête sur les salaires a été répétée. L'Office statistique des Communautés européennes s'est en outre efforcé de réunir des données aussi comparables que possible sur la situation économique et la situation de l'emploi dans les branches d'industrie en question.

Les rapports ont été élaborés sur la base des réponses et des documents fournis par les diverses organisations syndicales et patronales ainsi que sur la base des indications de l'Office statistique des Communautés européennes : ils tentent de faire apparaître les raisons possibles des anomalies rencontrées dans les trois branches d'industrie mentionnées. Ces trois rapports comprennent chacun différents chapitres où sont traitées en détail les questions du nombre et de la structure des établissements et des salariés, des salaires conventionnels, des gains effectifs et des facteurs qui les déterminent ainsi que des plus importantes des autres conditions de travail et des charges sociales des établissements.

Les indications contenues dans les rapports se réfèrent pour la plupart aux années 1961 et 1964, au cours desquelles l'Office statistique a effectué ses enquêtes sur les salaires. Elles permettent, de ce fait, d'apprécier les changements survenus entre ces deux périodes de référence dans les dispositions légales et conventionnelles relatives aux conditions de travail les plus diverses des trois branches d'industrie en cause. Les résultats de l'enquête sur les salaires, effectuée par l'Office statistique des Communautés européennes pour l'année 1964, fourniront ultérieurement les renseignements relatifs à l'augmentation des gains effectifs et du coût de la main-d'œuvre.

(1) Voir « Les salaires dans les branches d'industrie : filatures de coton, industrie du caoutchouc, construction navale et réparation de navires » — collection études, série politique sociale, n° 10, Bruxelles 1965, publiée par la Communauté économique européenne.

A. LES SALAIRES DANS LA CONSTRUCTION MÉTALLIQUE

INTRODUCTION

Pour les divers Etats membres, on a utilisé les rapports et les documents fournis par les organisations syndicales et patronales suivantes :

Belgique : Centrale des métallurgistes de Belgique FGTB, Bruxelles;

Allemagne : Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf;

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Cologne;

France : Union des industries métallurgiques et minières de la construction mécanique, électrique et

métallique et des industries qui s'y rattachent, Paris; Fédération confédérée Force Ouvrière de la métallurgie, Paris;

Italie : Federazione italiana metalmeccanici, Milan; Associazione industrie siderurgiche italiane, Milan;

Pays-Bas : Federatie metaal- en elektrotechnische industrie, La Haye, agissant aussi pour Algemene Nederlandse bedrijfsbond voor de metaalnijverheid en de elektrotechnische industrie St Eloy, Katholieke bond van werknemers in het metaal-, in het elektrotechnisch bedrijf en in aanverwante bedrijven;

Christelijke bedrijfsbond voor de metaalnijverheid en elektrotechnische industrie.

I. NIVEAU ET COMPOSITION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Pour la construction métallique, le niveau des coûts de la main-d'œuvre pour les ouvriers et leur décom-

position se présentaient en 1961 selon le tableau récapitulatif suivant :

TABLEAU n° 1

Coûts moyens de la main-d'œuvre et éléments de ces coûts dans la construction métallique, dans les pays de la CEE, en 1961

Coût	Belgique	Allemagne	France	Italie	Pays-Bas
	En francs belges				
Coût de la main-d'œuvre par heure ouvrier prestée	46,71	55,42	44,08	37,88	42,12
	En pourcentage				
Ventilation :					
Salaire direct	71,14	73,84	61,66	50,50	71,44
Primes et gratifications	1,75	2,06	3,71	8,15	6,12
Rémunération des journées non ouvrées	8,30	6,86	5,14	8,58	5,54
Cotisations de sécurité sociale					
— légales	17,84	12,48	21,77	27,16	11,24
— contractuelles et volontaires	0,30	1,63	1,99	0,23	2,60
Autres prestations sociales (*)	0,68	3,13	2,35	4,62	3,07
Impôts à caractère social	—	—	3,38	0,76	—

Source : « Salaires CEE-1961 », statistiques sociales n° 2-1961, publiées par l'Office statistique des Communautés européennes, p. 291.

(*) Frais de recrutement de la main-d'œuvre et de formation professionnelle, avantages en nature, autres prestations sociales.

L'enquête effectuée en 1961 avait montré que, dans la plupart des treize branches d'industrie et des six sous-groupes de la branche « fabrication des ouvrages en métaux », les dépenses moyennes des employeurs en charges salariales par heure prestée des ouvriers étaient les plus élevées en Allemagne. La France occupait la première place dans trois branches, la Belgique dans deux industries et le Luxembourg dans le groupe « fabrication des ouvrages en métaux ». Le niveau des coûts de la main-d'œuvre en Italie et aux Pays-Bas était inférieur à celui des autres Etats membres.

Mais tandis que l'écart entre les coûts de la main-d'œuvre en Allemagne et ceux de la France et de la Belgique n'était que de 5 à 10 % pour la moyenne des industries retenues dans la troisième enquête sur les salaires, elle s'élevait à quelque 20 % et plus pour la construction métallique. Il est certes possible que le niveau des salaires de cette branche en Allemagne ait été atteint ou même dépassé par le niveau des salaires au Luxembourg, mais pour des raisons de secret, aucun chiffre concernant les divers sous-groupes de la « fabrication des ouvrages en métaux », à laquelle appartient aussi la construction métallique, n'a été fourni par le Grand-Duché. Pour l'ensemble du groupe « fabrication des ouvrages en métaux », les coûts moyens de la main-d'œuvre au Luxembourg (54,13 FB) avaient dépassé d'environ 8 % ceux d'Allemagne (49,98 FB).

En ce qui concerne la composition des coûts de la main-d'œuvre, la construction métallique ne différait sensiblement de la moyenne dans aucun des Etats membres. Conformément au tableau d'ensemble, les salaires directs représentaient un peu plus de 70 % des coûts de la main-d'œuvre ouvrière par heure prestée en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas, tandis que les chiffres correspondants étaient d'environ 60 % pour la France et seulement un peu plus de 50 % en Italie.

Après un premier examen, la Commission était arrivée à la conclusion que ce fait s'explique, dans une certaine mesure, par la forte concentration de la branche construction métallique en Rhénanie-du-Nord - Westphalie; dans ce Land, le niveau des salaires est en général plus élevé que la moyenne fédérale; en outre, dans cette branche, on rencontre relativement beaucoup de grandes entreprises. En revanche, la construction métallique est peu concentrée en France, mais en Italie, elle est limitée pour l'essentiel à la partie nord du pays.

Le détail des résultats de la troisième enquête sur les salaires effectuée en 1961 faisait apparaître la hiérarchie suivante dans les coûts de la main-d'œuvre pour les différents Länder d'Allemagne.

Le tableau n° 2 confirme certes que la construction métallique est en grande partie concentrée en Rhénanie-

TABLEAU n° 2

Coût moyen de la main-d'œuvre par heure prestée des ouvriers dans la construction métallique en Allemagne, par Land, en 1961

Land	Coût de la main-d'œuvre en FB	Ouvriers couverts par l'enquête en %
Schleswig-Holstein	55,33	3,4
Basse-Saxe - Brême	53,13	7,3
Rhénanie-du-Nord - Westphalie	56,95	51,7
Hesse	52,97	9,1
Rhénanie-Palatinat	57,03	2,9
Bade-Wurtemberg	52,75	9,5
Bavière	49,03	10,2
Sarre	60,18	5,9
République fédérale	55,42	100,0

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit., p. 90 à 95.

du-Nord - Westphalie; mais le niveau des coûts de la main-d'œuvre dans ce Land ne se détache pas assez nettement de celui des autres Länder pour expliquer à suffisance la situation exceptionnelle de l'Allemagne. En Rhénanie-Palatinat et particulièrement en Sarre, les coûts moyens de la main-d'œuvre étaient même supérieurs à ceux de la Rhénanie-du-Nord - Westphalie. Ce n'est qu'en Bavière, où on trouve pourtant 10 % des ouvriers sur lesquels a porté l'enquête, que les coûts de la main-d'œuvre étaient inférieurs de plus de 10 % (environ 14 %) à ceux de la Rhénanie-du-Nord - Westphalie.

En ce qui concerne les autres pays, et dans la mesure où une répartition régionale des chiffres a été entreprise, il apparaît que l'influence régionale ne détermine généralement pas de façon décisive le niveau des salaires. En France, seule la main-d'œuvre employée à Paris bénéficie d'un salaire supérieur à la moyenne, tandis que dans les autres régions, où la construction métallique joue un certain rôle, les dépenses en charges salariales sont en partie supérieures à la moyenne de l'ensemble du pays (p. ex., dans le Bassin parisien), en partie de loin inférieures (dans les régions du Nord et de l'Est). En Italie, le centre de gravité de cette branche est en Lombardie; la moyenne pour l'Italie est, dans une grande mesure, fonction des coûts de la main-d'œuvre en Lombardie; ceux de la Ligurie sont supérieurs, ceux de la Vénétie et du Piémont, où se trouvent d'ailleurs de nombreux ouvriers métallurgistes, sont inférieurs. Aux Pays-Bas enfin, les provinces de Hollande septentrionale et de Hollande méridionale ainsi que celle d'Utrecht, révèlent, dans la branche en question, un nombre plus important de travailleurs aux coûts de la main-d'œuvre supérieur de près de 20 % à ceux des autres provinces.

En outre, après son premier examen des résultats de la troisième enquête sur les salaires, la Commission avait émis la supposition qu'un autre motif de la situation exceptionnelle de l'Allemagne pouvait être le nombre relativement important des grandes entreprises.

Comme le fait apparaître le tableau n° 3, concernant les classes d'importance des établissements, il est exact que l'on rencontre en Allemagne, en nombre relativement plus élevé que dans les autres Etats membres, des entreprises de construction métallique d'une certaine importance, et même les plus importantes; à côté de cela, la Belgique nous surprend avec un nombre d'établissements occupant 1 000 travailleurs et plus, relativement plus élevé que la France et l'Italie. Cependant, même à l'intérieur de chaque catégorie, le niveau moyen des coûts de la main-d'œuvre en Allemagne est toujours, à une exception près, notablement plus élevé que celui des autres pays: dans la catégorie des établissements occupant de 500 à moins

de 1 000 salariés, le niveau belge n'est dépassé que de 7,4 %.

Il convient en outre de noter que l'unité statistique a été en Allemagne l'entreprise et dans les autres pays, au contraire, l'établissement. Cette différence entre les modes de recensement contribue nécessairement à faire apparaître une concentration plus marquée dans les classes d'importance supérieures dans le pays où est pris pour base le concept le plus large, celui de l'entreprise. Une autre source de divergence est le fait, qu'en Allemagne, les exploitations artisanales (occupant 50 personnes ou plus) n'ont pas été retenues dans l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre. Cela peut s'expliquer par le nombre relativement faible des entreprises allemandes qui emploient de 50 à 99 salariés. Cette omission a pu, néanmoins, contribuer à faire surestimer, par rapport aux autres pays où n'existe pas la distinction entre industrie et artisanat, le coût de la main-d'œuvre en Allemagne.

TABLEAU n° 3

Etablissements ayant participé à l'enquête sur les salaires (Allemagne : entreprises) et coût moyen de la main-d'œuvre, par classe d'importance, en 1961

Pays	Etablissements occupant ... travailleurs					Total ou moyenne
	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1 000 et plus	
	Nombre d'établissements					
Belgique	42	9	18	5	6	80
Allemagne	36	60	45	19	11	171
France	117	71	36	1	—	225
Italie	82	43	13	2	2	142
Pays-Bas	28	19	12	2	1	62
	Coût de la main-d'œuvre en FB					
Belgique	42,07	44,65	44,61	51,60	48,54	46,71
Allemagne	53,57	53,01	53,35	55,42	58,42	55,42
France	43,00	43,65	45,34	—	—	44,08
Italie	35,61	36,01	37,23	—	43,82	37,88
Pays-Bas	39,63	41,65	42,87	—	—	42,12

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit., p. 30 à 34, 68 à 70.

Il doit donc exister d'autres raisons déterminant le fait que le niveau allemand des coûts de la main-d'œuvre, dans la construction métallique, diverge dans une aussi forte mesure de celui des autres pays membres de la Communauté. Les raisons peuvent être ou bien de nature économique-technique, et il faut alors penser en particulier à la structure économique de ce sous-groupe ainsi qu'à sa productivité dans les divers pays, ou bien de nature plus sociale, c'est-à-dire dépendre des taux de salaires, des majorations, des primes et d'autres conditions de travail. Seul le dernier

groupe de facteurs sera étudié dans le cadre de cette enquête. La constatation d'éventuelles différences de structure dans la construction métallique et à plus forte raison la comparaison de la productivité entre les Etats membres dépasse le cadre de cette étude et est en outre difficile à effectuer, la délimitation de ce sous-groupe n'étant pas la même dans toutes les statistiques industrielles nationales.

A l'occasion de la discussion du rapport au sein du sous-groupe de travail « salaires », il a été émis la sup-

position selon laquelle les différences des niveaux du coût de la main-d'œuvre entre les divers pays sont imputables en partie au fait qu'il n'a pas été employé, dans l'enquête sur les salaires, une méthode uniforme de recensement des salariés affectés au service extérieur, et cela en particulier pour les monteuses et les primes de montage. Comme ces dernières entrent pour une part importante dans la rémunération des ouvriers de la construction métallique, la disparité ainsi mise en cause pourrait être à l'origine de certaines distorsions. Il ressort cependant des demandes faites aux instituts de statistique des Etats membres qu'à l'épo-

que où a été effectuée l'enquête, les salaires des monteuses et les primes de montage à eux versées ont été retenus de façon assez uniforme dans tous les pays. En ce qui concerne le rôle joué par les primes de montage, les constatations faites ultérieurement par les partenaires sociaux le font apparaître moins important qu'au premier abord. C'est ainsi que, pour l'Allemagne, le syndicat national des travailleurs a fait savoir que moins de 5 % des ouvriers de la construction métallique sont employés en qualité de monteuses et que la moyenne des primes de montage s'établit aux environs de 12 % du salaire de base.

II. ÉTABLISSEMENTS ET TRAVAILLEURS

1. LES ÉTABLISSEMENTS

Comme l'indique le tableau n° 3, un total de 680 établissements ou entreprises — sans compter ceux du Luxembourg — employant 50 travailleurs et plus ont participé à l'enquête sur les salaires effectuée en 1961 dans la construction métallique; en France, leur nombre dépassait de plus de 30 % celui de l'Allemagne et de près de 60 % celui de l'Italie. Comme tous les établissements auxquels un questionnaire avait été envoyé n'ont pas pu entrer en ligne de compte ou bien que leurs réponses n'ont pas pu être utilisées, il est possible qu'en 1961, leur nombre total ait été supérieur d'environ 50 à 100. Environ 750 établissements de construction métallique situés dans la Communauté et occupant 50 salariés et plus auraient ainsi été concernés.

À côté de ces établissements de moyenne et de grande importance, on rencontre dans la construction métallique de nombreux établissements de moindre importance. Les chiffres suivants, empruntés à des statistiques nationales, donnent une indication de leur importance :

En Allemagne : en 1961, 642 établissements occupaient 10 salariés et plus dans le secteur de la construction métallique (sans la fabrication des constructions de couvage et de soutènement).

En France : en 1962, on comptait 426 établissements dans le secteur de la construction métallique (à l'exclusion de la fabrication de matériel fixe pour chemins de fer, de menuiserie métallique et des ateliers de construction métallique liés à la fabrication de machines).

Aux Pays-Bas : en 1960, 157 entreprises occupaient 25 salariés et plus, pratiquant exclusivement la cons-

truction métallique, dont 81 occupant de 25 à 49 travailleurs.

Pour les autres pays, les statistiques industrielles nationales ne permettent pas de délimitation suffisamment exacte de la construction métallique. Mais ces chiffres permettent déjà de tirer la conclusion que le nombre total d'établissements de la branche d'industrie construction métallique devait se situer à cette époque entre 1 500 et 2 000.

Dans la mesure où il existe des indications sur l'évolution temporelle, elles révèlent que le nombre des établissements de la construction métallique a notablement augmenté au cours des dernières années. Dans la seule Allemagne, le nombre d'établissements occupant 10 salariés et plus passait de 544 en 1958 (sans la Sarre) à 619 en 1960 et 708 en 1963; ces chiffres représentent, par conséquent, une augmentation de 25 à 30 % dans l'espace de cinq ans. Des taux de croissance comparables existent également en Italie et aux Pays-Bas; si l'on en juge d'après les chiffres de l'emploi, ce secteur d'activité aurait subi une expansion analogue dans les autres pays membres.

La situation géographique des établissements à l'intérieur de chaque Etat membre a déjà fait ci-dessus l'objet d'un bref exposé d'après lequel il faut noter, en Allemagne, une assez forte concentration en Rhénanie-du-Nord-Westphalie. Une agglomération de cette branche d'industrie dans certaines régions existe aussi en particulier en Italie où un tiers des travailleurs de cette branche se trouve en Lombardie et une partie relativement importante en Vénétie, en Ligurie ainsi que dans la région du Piémont et du Val d'Aoste. En France et en Belgique, les établissements de construction métallique sont répartis de façon à peu près uniforme sur l'ensemble du pays; enfin, aux Pays-Bas, ils sont surtout nombreux dans les provinces de Hollande septentrionale, de Hollande méridionale et d'Utrecht.

2. *L'INCIDENCE DU COÛT DU TRAVAIL* (part des salaires dans le chiffre d'affaires global)

D'après les statistiques industrielles pour l'Allemagne, les salaires ont représenté en 1961, 28 % du chiffre d'affaires global de la branche d'industrie construction métallique et cette somme s'est élevée jusqu'à plus de 31 % en 1963. Si nous y ajoutons les charges sociales, les coûts de la main-d'œuvre globaux ont représenté respectivement 34 et 38 % environ du chiffre d'affaires de ces deux années. Il semble que l'incidence des coûts de la main-d'œuvre soit moindre dans la construction métallique des autres pays membres. Cette remarque s'applique en particulier à la France où, d'après les chiffres donnés pour 1960 pour une série d'établissements, les salaires n'ont représenté qu'un peu plus de 20 % du chiffre d'affaires global, et 30 % si l'on y ajoute les charges sociales.

3. LES EFFECTIFS OCCUPÉS

a) *Le nombre total des effectifs occupés*

En raison des difficultés, déjà évoquées à propos de l'indication du nombre global d'établissements, de séparer nettement le secteur de la construction métallique dans chaque Etat membre des autres secteurs du groupe d'industries « fabrication des ouvrages en métaux », il est impossible d'indiquer exactement les effectifs occupés dans ce sous-groupe. Dans les établissements occupant 50 salariés et plus, couverts par l'enquête sur les salaires de 1961, la moyenne annuelle des ouvriers et des employés était à cette époque : en Belgique 19 949, en Allemagne 54 947, en France 32 781, en Italie 18 492, aux Pays-Bas 12 767.

Le total serait d'environ 139 000. Toutefois, par suite du fait que les petits établissements et quelques établissements de moyenne et de grande importance n'ont pas été soumis au questionnaire, ces chiffres ne représentent qu'une partie des effectifs occupés dans le secteur en question; ainsi seulement 51 % en France, un peu moins de 64 % aux Pays-Bas et 69 % en Allemagne.

On peut estimer, sur la base de statistiques nationales, qu'un total de 210 000 à 220 000 salariés à peu près était occupé en 1961 dans la construction métallique des pays de la Communauté. Si l'on compare ce chiffre à celui des salariés occupés dans la Communauté, il est quelque peu supérieur à 0,4 %. Cette proportion est également celle des salariés occupés en Allemagne dans la construction métallique (1961) : environ 80 000 travailleurs); la France et notamment les pays du Benelux avaient relativement plus de travailleurs occupés dans cette branche.

De même que le nombre des établissements, le nombre des salariés occupés dans la construction métallique a aussi fortement augmenté au cours des dernières années; cette évolution reflète un développement économique favorable dans cette branche. En Allemagne, le nombre de travailleurs occupés dans les établissements

de 10 personnes et plus, après avoir subi une régression passagère à 69 060 en 1959, est passé de 71 428 en 1958 à 76 491 en 1960 et 81 912 en 1963 (les deux premiers chiffres ne comprennent pas encore la Sarre). La Belgique, la France et l'Italie notaient une croissance relativement plus forte encore, mais il n'existe pas de chiffres comparables pour les autres pays. Sur la base de ces chiffres, il est possible de conclure en gros que l'essor économique de cette branche, en Allemagne, n'est en aucun cas exceptionnel. Ceci est aussi confirmé par les chiffres fournis par quelques Etats sur l'évolution des chiffres d'affaires.

b) *La répartition des effectifs occupés entre ouvriers et employés*

La notion d'ouvrier a été définie comme suit dans les enquêtes sur les salaires de l'Office statistique des Communautés européennes : « Sont considérés comme ouvriers les travailleurs occupés dans un établissement, bénéficiant d'une situation contractuelle et dont la rémunération s'effectue soit à la tâche, soit sur la base d'un salaire horaire ou journalier. Toutefois, les contremaîtres et le personnel de surveillance ne sont pas considérés comme ouvriers, même s'ils sont payés sur la base d'un salaire horaire ou journalier ». Tous les travailleurs ne répondant pas à cette définition ont été classés dans la catégorie des employés.

Cette définition unifiée avait pour but d'éviter que les coûts moyens pour les ouvriers ou les employés ne soient faussés entre les divers pays, par suite d'une délimitation différente de certaines catégories de travailleurs (p. ex. les contremaîtres ou les chefs d'équipes rangés dans un pays parmi les ouvriers, et dans d'autres parmi les employés).

L'enquête sur les salaires de 1961 répartissait comme suit, entre ouvriers et employés, les effectifs des établissements ayant participé à l'enquête :

TABLEAU n° 4

Répartition entre ouvriers et employés des effectifs occupés dans la construction métallique, en 1961

(en %)

Pays	Ouvriers	Employés
Belgique	80,9	19,1
Allemagne	77,5	22,5
France	80,2	19,8
Italie	87,3	12,7
Pays-Bas	77,1	22,9

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit., p. 45.

D'après ce tableau, c'est en Allemagne et aux Pays-Bas que les effectifs de la construction métallique comportent la plus forte proportion d'employés.

Sur l'ensemble des branches d'industrie ayant participé à l'enquête sur les salaires de 1961, la France avait eu, avec 22,6 %, le plus grand pourcentage d'employés. Si la proportion correspondante de la construction métallique en France est inférieure à la moyenne globale de toutes les branches considérées, la cause en est principalement, selon les représentants français du groupe de travail « salaires », que dans les établissements polyvalents le chiffre correspondant à la proportion des employés des services administratifs occupés par la construction métallique n'a pas été retenu dans l'enquête sur les salaires.

Dans la mesure où l'on peut en juger au vu des chiffres existants pour quelques pays, la proportion des employés, dans le nombre global des travailleurs exerçant une activité dans la construction métallique, a augmenté depuis 1961.

c) La répartition des ouvriers par sexe

L'emploi des femmes dans les professions ouvrières de la construction métallique est pratiquement nul, tandis que parmi les employés leur proportion variait en 1961 entre 10 % (Belgique) et 21 % (Allemagne). L'enquête sur les salaires de 1961 donnait pour les seuls ouvriers la répartition suivante selon le sexe :

TABLEAU n° 5

Répartition par sexe des ouvriers occupés dans la construction métallique, en 1961

(en %)

Pays	Ouvriers	Ouvrières
Belgique	98,4	1,6
Allemagne	97,1	2,9
France	98,6	1,4
Italie	97,6	2,4
Pays-Bas	99,5	0,5

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit., p. 46.

La proportion des femmes parmi les ouvriers de cette branche d'industrie, qui varie entre 0,5 et moins de 3 %, était, dans tous les Etats membres, inférieure à celle de toutes les autres branches soumises à l'enquête sur les salaires de 1961.

d) La répartition des ouvriers par catégorie

La construction métallique occupe généralement un nombre relativement élevé d'ouvriers qualifiés. Les statistiques allemandes sur les salaires effectuées en novembre 1961 permettent de répartir ainsi les effectifs occupés par catégorie :

TABLEAU n° 6

Répartition par catégorie des ouvriers de la construction métallique considérés dans les statistiques sur les salaires en Allemagne, novembre 1961

Catégorie	Chiffres absolus	Pourcentage d'ouvriers ou d'ouvrières	Pourcentage dans l'ensemble des ouvriers
Hommes			
Groupe de qualification 1	19 169	61,2	59,4
Groupe de qualification 2	9 261	29,6	28,7
Groupe de qualification 3	2 897	9,2	9,0
Femmes			
Groupe de qualification 1	7	0,7	0,0
Groupe de qualification 2	263	27,4	0,8
Groupe de qualification 3	691	71,9	2,1
Total	32 288	.	100,0

Source : « Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen ; Reihe 15 : Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel, Teil 1 : Arbeiterverdienste », novembre 1961, p. 10-12.

Sur l'ensemble de toutes les branches d'industrie, un peu plus de la moitié des ouvriers masculins appartenait à cette époque à la première catégorie, c'est-à-dire aux ouvriers qualifiés. Leur proportion dans la construction métallique, qui est de 61 %, n'est cependant pas exceptionnelle. Les autres secteurs de l'industrie métallurgique atteignaient des pourcentages identiques; dans la construction navale, les ouvriers qualifiés représentaient même près de 80 % de l'ensemble. Dans quelques autres groupes d'industrie, 75 à 80 % des ouvriers masculins appartenait à la catégorie la plus élevée notamment dans les mines de houille, l'imprimerie et l'électrotechnique; dans d'autres secteurs, environ 70 % des ouvriers étaient des ouvriers qualifiés.

La situation de l'Allemagne n'est absolument pas exceptionnelle, même si on la compare avec la répartition par catégories des ouvriers de la construction métallique des autres Etats membres, et il faut tenir compte du fait que la définition et la délimitation des catégories ne sont pas identiques dans tous les pays. C'est ainsi que les ouvriers masculins de l'échelon de qualification le plus élevé représentaient 56 % de l'ensemble des ouvriers masculins en France, 59 % aux Pays-Bas (en octobre 1962), et également entre 50 et 60 % en Italie.

e) L'organisation syndicale des ouvriers

On estime qu'en 1961, 45 % environ des ouvriers allemands occupés dans la construction métallique

étaient syndiqués et qu'en outre ce pourcentage s'est élevé à 50 % en 1964. En Italie et aux Pays-Bas, la moitié environ des ouvriers faisaient également partie d'une organisation syndicale. En revanche, les indi-

cations données pour la Belgique révèlent que la proportion d'ouvriers syndiqués est à peu près la même que dans l'ensemble de l'industrie, c'est-à-dire les trois quarts environ.

III. SALAIRES CONVENTIONNELS

1. LES SYSTÈMES DE SALAIRES PRÉDOMINANTS

D'après une enquête spéciale effectuée en Allemagne pour le mois d'octobre 1962, sur 100 ouvriers masculins occupés à cette époque dans le groupe d'industrie « fabrication métallique », 61 étaient rémunérés au temps, 26 étaient rémunérés à la tâche, et les 13 autres étaient rémunérés selon les deux systèmes à la fois; les quelques ouvrières étaient surtout (pour plus de 80 %) rémunérées au temps. Selon les affirmations des partenaires sociaux, on comptait au contraire en France, environ un tiers seulement des ouvriers de la construction métallique rémunéré au temps en 1961; les deux autres tiers étaient rémunérés à la tâche. Aux Pays-Bas, la moitié des ouvriers environ est rémunérée selon l'un ou l'autre régime. Enfin, en Belgique et en Italie, la situation varie d'une entreprise à l'autre considérablement; il semble toutefois que ce soit dans l'ensemble le système de salaire au temps qui prédomine.

Si l'on considère que les chiffres indiqués pour l'Allemagne ont trait au secteur majeur de la fabrication métallique tout entière, on peut dire que la répartition des ouvriers allemands de la construction métallique, selon l'espèce de rémunération, ne diffère pas de celle qui existe dans les autres pays de façon suffisamment nette pour qu'on puisse y voir un des facteurs contribuant à établir, à un niveau exceptionnel, le coût de la main-d'œuvre en Allemagne.

Dans la construction métallique de chacun des Etats membres, on trouve les systèmes de rémunération à la tâche suivants :

En Allemagne, l'ouvrier rémunéré à la tâche est payé presque exclusivement aux pièces.

Les établissements français appliquent différents systèmes selon la nature des travaux et des possibilités qui existent de contrôler plus ou moins le rendement réel. Le plus souvent sont utilisés les systèmes dans lesquels le paiement est effectué selon un taux d'affûtage, auquel s'ajoute un boni. Souvent aussi, le salaire est attaché au rapport qui peut exister entre le temps

alloué pour le travail considéré et le temps effectivement passé à ce travail, selon les formules :

$$\frac{\text{temps alloué}}{\text{temps passé}} \quad \text{ou bien} \quad \frac{\text{temps alloué} - \text{temps passé}}{\text{temps alloué}}$$

Dans la construction métallique italienne, le paiement des ouvriers rémunérés à la tâche a lieu la plupart du temps suivant des systèmes mixtes. On applique aussi d'autres formes de rémunération où le salaire est fonction de la valeur de la prestation. Aux Pays-Bas, les formes de rémunération à la tâche prédominantes sont également très diverses (entre autres aussi les Halsey et Rowan).

Aucune donnée précise n'a été fournie pour la Belgique et les Pays-Bas.

2. LES TAUX DE SALAIRES CONVENTIONNELS

En ce qui concerne les indications sur les taux du salaire horaire conventionnel des ouvriers de la construction métallique, il faut tenir compte du fait que le salaire horaire de base effectivement payé est fortement supérieur, en particulier dans certains pays, en raison d'un paiement au-dessus du taux de salaire. Par conséquent, une comparaison entre les divers pays ne suffit pas à donner une idée exacte du niveau des salaires de base. Néanmoins, l'étude des taux de salaires conventionnels, en particulier de leur échelonnement selon les catégories de salaires et les catégories de travailleurs, peut donner certaines indications sur les différences de niveau des gains effectifs.

La Belgique n'a pu participer à l'étude des salaires conventionnels. Il n'y existe pas de convention collective spéciale des salaires, nationale ou régionale, propre à la construction métallique; à côté des conventions collectives valables pour l'ensemble de la métallurgie, les salaires de la construction métallique y font l'objet, pour les diverses catégories d'ouvriers, d'accords conclus au niveau de l'entreprise.

La commission paritaire nationale compétente pour cette branche d'industrie se contente de fixer une limite inférieure pour le salaire minimal et d'établir, dans le cadre des conventions annuelles, le niveau de l'augmentation générale annuelle. Pour les autres pays, la situation est la suivante :

a) *Les taux de salaires pour les ouvriers au temps*

En Allemagne, les salaires conventionnels de base des ouvriers au temps étaient (y compris les primes accordées après huit semaines de travail) en moyenne les suivants pour les différentes régions conventionnelles de la construction métallique :

TABLEAU n° 7

Taux du salaire horaire pour les ouvriers appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée, rémunérés au temps (en DM)

Catégorie	Date	1961	1964
Ouvriers hautement qualifiés	1 ^{er} avril	2,77	3,56
	1 ^{er} octobre	2,92	3,76
Ouvriers qualifiés	1 ^{er} avril	2,31	2,96
	1 ^{er} octobre	2,43	3,14
Ouvriers spécialisés	1 ^{er} avril	2,09	2,66
	1 ^{er} octobre	2,19	2,82
Manœuvres	1 ^{er} avril	1,85	2,37
	1 ^{er} octobre	1,94	2,51

Source : Données fournies par les organisations professionnelles.

Les ouvriers appartenant à l'entreprise depuis moins de huit semaines touchent un salaire de 10 % inférieur.

Les conventions ne prévoient pas de distinction entre les salaires des ouvriers et ceux des ouvrières. Pour les quatre sondages effectués, le salaire de base du manœuvre représentait les deux tiers du salaire de base de l'ouvrier hautement qualifié.

Il y a en France dans l'industrie métallurgique un total de quatre-vingt-seize conventions collectives régionales

qui sont aussi valables pour la construction métallique. Ces conventions collectives fixent les salaires minimaux garantis, qui sont toutefois notablement dépassés depuis des années par les salaires effectifs, constatation encore plus vraie en 1964 qu'en 1961, les taux de salaires appliqués en 1964 résultant la plupart du temps des accords conclus déjà en 1962. C'est pourquoi le tableau n° 8 ne donne, à titre d'exemple de l'échelonnement des salaires minimaux français, que les taux en vigueur dans trois régions conventionnelles, au premier octobre 1961, à l'exclusion de ceux qui étaient appliqués en octobre 1964.

TABLEAU n° 8

Taux du salaire horaire minimum garanti des ouvriers au temps appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée, en France, au 1^{er} octobre 1961

(en FF)

Catégorie	Région parisienne	Région du Rhône	Région de Lille
P 3	2,76	2,70	2,55
P 2	2,53	2,47	2,36
P 1	2,29	2,24	2,18
OS 2	2,08	2,03	1,98
OS 1	1,96	1,92	1,89
M 2	1,90	1,86	1,82
M 1	1,85	1,81	1,78

Source : Données fournies par les organisations professionnelles.

En France également, les conventions collectives applicables à la construction métallique ne comportent pas de taux de salaires différents pour les femmes. L'échelonnement des degrés de qualification du plus élevé au moins élevé, est le même qu'en Allemagne : dans les conventions collectives valables pour Paris et pour la région du Rhône, le manoeuvre ordinaire (catégorie M 1) recevait au cours des deux sondages les deux tiers (70 % environ dans la région de Lille) du salaire minimum garanti de l'ouvrier hautement qualifié de la catégorie P 3.

En Italie, la convention collective de l'industrie métallurgique, conclue le 23 octobre 1959, offrait encore des taux de salaires différents pour les ouvriers et les ouvrières; en automne 1962, la distinction des salaires selon le sexe a, d'une part, été supprimée, mais remplacée par la création d'un groupe supplémentaire de salaires commun aux deux sexes et, d'autre part, des conventions collectives séparées ont été conclues pour les entreprises privées ainsi que pour celles à participation prépondérante de l'Etat. Les salaires conventionnels des ouvriers rémunérés au temps s'élevaient en 1961 et en 1964 à :

TABLEAU n° 9

Taux du salaire horaire conventionnel de base ⁽¹⁾ pour les ouvriers au temps appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la région la plus avantageuse

(en Lit.)

Catégorie	1961		1964			1964	
	1 ^{er} avril	1 ^{er} octobre	Entreprises privées			Entreprises à participation prépondérante d'Etat	
			catégorie	1 ^{er} avril	1 ^{er} octobre	catégorie	1 ^{er} avril/ 1 ^{er} octobre
Hommes							
OS	196,10	225,25	1. Catégorie	260,80	263,15	OS	263,15
OQ	176,10	202,25	2. Catégorie	233,15	235,25	OQ	235,25
MS	166,70	191,45	3. Catégorie	219,30	221,30	OC 1	221,30
MC	156,35	179,60	4. Catégorie				
			H	210,40	212,35	OC 2	212,35
			F	203,50	205,35	M	199,40
Femmes			5. Catégorie	197,60	199,40		
Manœuvres	135,30	156,00					

Source : Données fournies par les organisations professionnelles.

(1) A ce salaire de base viennent s'ajouter des indemnités de vie chère et des primes à la production.

En 1961, les manoeuvres masculins et les manoeuvres féminins avaient respectivement un salaire inférieur d'environ 20 % et de plus de 30 %, soit comme pour les manoeuvres masculins en Allemagne et en France, au taux de salaire conventionnel des ouvriers hautement qualifiés. La catégorie la moins élevée commune aux hommes et aux femmes touchait en revanche en 1964 un salaire conventionnel inférieur de 24 % à celui de la catégorie la plus élevée (anciennement catégorie des ouvriers qualifiés). Outre le salaire de base, les ouvriers rémunérés au temps doivent percevoir des indemnités de vie chère, des indemnités compensatoires sous la forme d'une indemnité égale à 5 %

du salaire minimal et tenant lieu de prime de rendement, ainsi que des primes à la production dont l'importance dépend des accords conclus avec l'établissement.

En ce qui concerne la rémunération du travailleur, l'industrie métallurgique néerlandaise applique principalement le système de la classification des fonctions (werkclassificatie) qui prévoit six catégories pour les ouvriers masculins. Les salaires conventionnels pour ces six catégories et pour les manoeuvres féminins étaient en moyenne les suivants en 1961 et 1964 :

TABLEAU n° 10

Taux moyen du salaire horaire minimal des ouvriers au temps appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la région la plus avantageuse

(en cents)

Catégorie de salaire	1 ^{er} avril 1961	1 ^{er} octobre 1961	1 ^{er} avril 1964 1 ^{er} octobre 1964
Hommes			
6 ^o catégorie	198	208	240
5 ^o catégorie	187	197	228
4 ^o catégorie	176	186	216
3 ^o catégorie	165	175	204
2 ^o catégorie	154	164	192
1 ^{re} catégorie	146	156	183
Femmes			
Manœuvres	116	123	173

Source : Données fournies par les organisations professionnelles.

L'écart entre les salaires conventionnels des manœuvres masculins et ceux de la catégorie la mieux rémunérée était en 1961 de 25 à 26 %, et de 24 % en 1964. En 1961, les taux des salaires des manœuvres féminins étaient inférieurs de 41 % à ceux des hommes de la catégorie la plus élevée, mais de 28 % seulement en 1964.

Aux salaires de base moyens des ouvriers néerlandais au temps s'ajoutent encore des primes de rendement qui sont couplées d'une manière ou d'une autre aux primes des ouvriers rémunérés à la tâche. Dans les établissements n'occupant pas d'ouvriers à la tâche, les salariés au temps reçoivent une prime compensatoire de 10 %; en pratique, ces indemnités atteignent de 15 à 20 % du salaire de base; les salariés sont également assurés d'un minimum hebdomadaire garanti. En outre, tous les ouvriers bénéficient d'une allocation de logement.

b) Taux des salaires pour les ouvriers rémunérés à la tâche

Les Etats membres ne prévoient pas tous, dans leurs conventions de salaires, des taux différents pour les ouvriers rémunérés à la tâche.

C'est ainsi que depuis l'introduction de la classification des fonctions, les conventions collectives en vigueur dans la métallurgie néerlandaise ne prévoient plus de salaire de base spécial pour les ouvriers rémunérés à la tâche. Ceux-ci reçoivent, en plus du salaire conventionnel, des primes allant de 20 à 30 % du salaire de base, tandis que les primes versées aux ouvriers

rémunérés au temps sont en général inférieures aux premières de 5 %.

En France également, c'est le même salaire minimal garanti qui est applicable pour les ouvriers payés à la tâche ou au rendement et les ouvriers rémunérés au temps. Toutefois, les conventions collectives prévoient d'une manière générale que les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la tâche, au rendement et à la prime devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, une rémunération supérieure au salaire minimal des ouvriers rémunérés au temps appartenant à la même catégorie que lui. La convention collective de la région de Lille précise en outre que la « rémunération supérieure » doit s'entendre de 10 % de plus que le taux effectif garanti de la catégorie.

La convention collective en vigueur dans la construction métallique italienne de 1961 garantissait au salarié à la tâche, outre le salaire conventionnel de base, une indemnité de vie chère ainsi qu'une prime de rendement égale à au moins 10 % du salaire de base. En 1964, la prime de rendement minimal atteignait 12 % du salaire de base. Il y a lieu également de remarquer que les conventions collectives prévoient une prime à la production dont l'importance est fixée par des accords d'établissements.

Si nous comparons maintenant les taux du tableau n° 11 pour les ouvriers rémunérés à la tâche en Allemagne avec ceux des ouvriers rémunérés au temps à l'issue de la période de mise au courant (tableau n° 7), nous constatons qu'en 1961 comme en 1964, les taux minimaux conventionnels des salariés à la tâche ne dépassaient que de 3 à 4 % ceux des ouvriers rémunérés au temps et ce dans chaque catégorie de salaire.

TABLEAU n° 11

*Taux du salaire horaire pour les ouvriers à la tâche appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée
(moyenne calculée sur 30 conventions collectives régionales)*

(en DM)

Catégorie	Date	1961	1964
Ouvrier hautement qualifié	1 ^{er} avril	2,88	3,69
	1 ^{er} octobre	3,04	3,92
Ouvrier qualifié	1 ^{er} avril	2,40	3,08
	1 ^{er} octobre	2,53	3,26
Ouvrier spécialisé	1 ^{er} avril	2,16	2,77
	1 ^{er} octobre	2,28	2,94
Manœuvre	1 ^{er} avril	1,92	2,36
	1 ^{er} octobre	2,02	2,61

Source : Données fournies par les organisations professionnelles.

Ad a) et b) : Taux du salaire conventionnel

C'est en Allemagne qu'on trouve l'écart le plus faible entre les minimaux conventionnels des salariés rémunérés au temps et ceux des ouvriers rémunérés à la tâche dans la construction métallique. La nature de la rémunération tend donc plutôt à faire baisser le niveau des salaires allemands par rapport à celui des autres pays.

C'est pourquoi l'on peut se demander quel est le rapport entre le niveau des salaires conventionnels en Allemagne et celui des autres Etats membres. En tout état de cause, il est impossible de répondre exactement à cette question étant donné que les catégories ne sont pas délimitées de la même façon. Cependant, si, malgré quelques objections d'ordre méthodologique, on convertit les indications fournies par les tableaux suivants sur les taux conventionnels des ouvriers salariés au temps en une monnaie unique en appliquant les taux de change officiels et que l'on compare les valeurs ainsi obtenues pour les catégories supérieures et inférieures des travailleurs masculins, on constate qu'en automne 1961, les taux conventionnels moyens des ouvriers salariés au temps de la construction métallique allemande dépassaient de 25 à 30 % ceux de la France, étaient supérieurs à ceux de l'Italie de plus de 30 % (si l'on fait entrer en ligne de compte les divers types d'indemnités et de primes) et dépassaient de 10 à 30 % environ ceux des Pays-Bas.

Par rapport à la France et à l'Italie, les salaires conventionnels minimaux des ouvriers de l'Allemagne étaient donc notablement supérieurs, ce qui pourrait peut-être expliquer dans une certaine mesure le niveau

relativement élevé des coûts de la main-d'œuvre dans la construction métallique allemande. Par rapport aux Pays-Bas, les taux des salaires conventionnels sont relativement peu différents pour la simple raison que la rémunération au-dessus du barème, dont il sera question ci-après de façon plus détaillée, est notablement moins pratiquée dans ce pays que dans les autres Etats membres et que les salaires conventionnels en vigueur y sont plus élevés.

Les commentaires sur les salaires conventionnels des ouvriers rémunérés à la tâche font également apparaître que les différences entre l'Allemagne et les autres Etats membres sont plus fortes pour les salariés au temps que pour les ouvriers rémunérés à la tâche, dont les salaires minimaux sont majorés de primes de rendement garanties.

Enfin, les valeurs fournies jusqu'en 1964 font ressortir que depuis 1961, le niveau des salaires conventionnels des ouvriers allemands de la construction métallique n'a cessé de s'écarter de ceux de certains Etats membres de la Communauté.

c) Différenciation des taux de salaires par régions

Dans la plupart des pays, les taux des salaires des ouvriers de la construction métallique sont soumis à des différences régionales. En ce qui concerne la France, il a déjà été indiqué sous a) qu'il existe un grand nombre de conventions régionales prévoyant un niveau variable des salaires de cette branche.

Les conventions de salaires italiennes pour l'industrie métallurgique contiennent un échelonnement très détaillé des taux de salaire, répartis au total selon six

zones, la plupart de ces zones étant elles-mêmes subdivisées en régions. En haut de l'échelle se trouvent Milan et Turin, puis, tout de suite après, Gênes et Rome, des régions par conséquent où se trouve concentrée la plus grande partie de la construction métallique. Dans la zone de salaires inférieure se trouvent surtout des régions de l'Italie du Sud et des îles. L'écart entre les salaires conventionnels établis pour ces zones et les zones de salaires plus élevées s'élevait en 1961, selon les catégories de 17 à 20 %, et à 20 % dans toutes les catégories en 1964.

En 1961, il y avait aux Pays-Bas huit zones de salaires pour l'industrie métallurgique, où les salaires horaires conventionnels diffèrent d'un cent d'une zone à l'autre. Dans le cas extrême, l'écart entre la zone la plus haute et la zone la plus basse atteignait donc 7 cents, soit 3,5 % du salaire de l'ouvrier qualifié ou un peu moins de 5 % du salaire du manœuvre. En 1964, le nombre des zones de salaires a été réduit à six et l'écart absolu entre les zones extrêmes a été ramené à 5 cents (= 2 à 3 %).

Les salaires conventionnels valables pour l'Allemagne, contenus dans les tableaux qui précèdent, sont des moyennes effectuées sur les taux de salaires d'environ trente régions conventionnelles. Les niveaux absolus des salaires conventionnels présentent également une certaine dispersion, mais celle-ci ne saurait différer essentiellement de celle des autres Etats membres.

IV. AUTRES FACTEURS AYANT UNE INFLUENCE SUR LE NIVEAU DES GAINS EFFECTIFS

Le gain effectivement versé au travailleur en manière de rémunération, qui constitue pour l'entreprise la plus grande partie de ses charges salariales, est déterminé, non seulement par le niveau des salaires conventionnels, mais encore par divers facteurs qui varient selon les circonstances. Il faut y ranger en particulier l'importance et le niveau des majorations pour le travail effectué en dehors de la durée normale du travail, le travail en équipe, le travail de nuit, le travail dominical et des jours fériés, et surtout la rémunération au-dessus du taux conventionnel de salaire. On comparera d'abord dans ce chapitre les dispositions légales et conventionnelles régissant la rémunération du travail supplémentaire, du travail en équipe, du travail de nuit ainsi que du travail dominical et des jours fériés dans chacun des pays membres.

1. L'IMPORTANCE ET LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) L'importance des heures supplémentaires

L'enquête sur les salaires de 1961 a pour la première fois rendu possible une distinction entre heures nor-

d) Les abattements de salaires appliqués aux mineurs d'âge

Le système des abattements de salaires appliqués aux jeunes a une certaine incidence sur le niveau effectif des salaires; il en est de même de la proportion de jeunes dont les salaires font l'objet de ces abattements. Cette question n'a pas été examinée en détail ici, mais d'autres études analogues de la Commission ⁽¹⁾ ont fait apparaître que l'Allemagne occupait une position moyenne dans ce domaine, aussi bien en ce qui concerne l'âge jusqu'auquel sont appliqués les abattements par rapport au salaire des adultes et la proportion de jeunes, qu'en ce qui concerne le taux des abattements.

D'ailleurs, comme ce sont dans une large mesure les mêmes régimes qui sont appliqués dans les différentes branches d'industrie du même pays, ce facteur ne peut pas avoir d'effet notable sur le niveau relatif des salaires d'une branche déterminée par rapport à la même branche dans d'autres pays. C'est pourquoi nous renvoyons aux commentaires figurant dans l'étude citée.

(¹) Voir « Les salaires dans les branches d'industrie : filatures de coton, industrie du caoutchouc, construction navale et réparation de navires » — collection études, série politique sociale, n° 10, Bruxelles 1965, éditée par la Communauté économique européenne.

males et heures supplémentaires de la durée annuelle du travail prestée par l'ouvrier ⁽¹⁾. Les résultats des enquêtes des années suivantes, effectuées entre-temps, tiennent également compte de cette subdivision. Voici ce qu'il en ressort :

Dans la construction métallique allemande, la proportion des heures supplémentaires dans le nombre total des heures prestées en 1961 s'élevait à 10,5 %; elle était, du fait d'une conjoncture très favorable, plus importante que dans toutes les autres branches de l'industrie ayant participé à l'enquête de 1961, mais elle a été dépassée en 1962 par les proportions de la brasserie, de l'industrie du ciment et la construction navale. Après 1961, le nombre d'heures supplémentaires fournies dans la construction métallique a marqué une régression.

En revanche, les heures supplémentaires effectuées dans la construction métallique en Italie, aux Pays-Bas et en Belgique en 1961 n'ont représenté respecti-

(¹) Voir « Salaires CEE-1961 », p. 63.

vement que 5,5 %, 3,6 % et 2,9 % de la durée globale du travail. Dans ces pays, elles étaient aussi inférieures aux proportions de quelques autres branches d'industrie ayant participé aux enquêtes sur les salaires de 1961 et 1962. En général, le nombre d'heures supplémentaires effectuées en Allemagne était à cette époque supérieur à celui de ces trois Etats; dans la construction métallique, l'écart était relativement plus grand que dans les autres branches. La France se prête malaisément à une comparaison avec les autres Etats membres dans la mesure où la semaine de 40 heures y a été appliquée dès 1936 et où tout le travail effectué au-delà de cette limite représente des heures supplémentaires. L'enquête sur les salaires fait par conséquent apparaître notablement plus d'heures supplémentaires que pour les autres pays, avec une proportion de 20,5 % pour la construction métallique. Même en comparaison avec les autres branches ayant participé aux enquêtes sur les salaires de 1961 et 1962, le nombre d'heures supplémentaires de la métallurgie française était exceptionnellement élevé. Cependant, il est possible qu'il ait à nouveau subi une petite régression en 1964, estimée à peu près à une heure, c'est-à-dire entre 2 et 3 % de la durée globale du travail.

Il semble qu'en 1961, d'après les indications précédentes, le plus grand nombre d'heures supplémentaires effectuées en 1961 dans la construction métallique allemande n'ait pas seulement été supérieur à celui

effectué dans la plupart des autres industries d'Allemagne, mais aussi à celui effectué dans la même branche dans quelques autres Etats membres. Cette supposition est aussi confirmée dans une large mesure par les chiffres fournis par l'enquête sur les salaires de 1961 en ce qui concerne la durée annuelle moyenne du travail des ouvriers (1). En effet, le nombre moyen d'heures prestées par ouvrier dans la construction métallique était le plus élevé parmi les treize branches d'industries et les six sous-branches de la fabrication des ouvrages en métaux en Allemagne et en France (avec la fabrication des matériaux de construction en terre cuite), et il était aussi relativement élevé en Italie; tandis qu'aux Pays-Bas la durée du travail de cette branche correspondait à peu près à la moyenne des industries ayant participé à l'enquête, elle était inférieure en Belgique.

b) La rémunération des heures supplémentaires

En général, l'octroi de majorations pour les heures supplémentaires commence lorsque la durée légale ou conventionnelle du travail hebdomadaire est dépassée, et il s'échelonne ensuite selon la durée du travail supplémentaire. Voici le détail des taux de majoration pratiqués aussi bien en 1961 qu'en 1964 :

(1) Voir « Salaires CEE-1961 » p. 61.

TABLEAU n° 12

Majorations pour les heures supplémentaires

(en %)

Pays	Heures	Heures supplémentaires	
		de jour	de nuit
Belgique	1 ^{re} et 2 ^e par jour ou 46 ^e à 50 ^e par semaine à partir de la 3 ^e par jour ou de la 51 ^e par semaine	25	25
		50	50
Allemagne	1 ^{re} et 2 ^e par jour à partir de la 3 ^e par jour	25	50
		50	50
France	1 ^{re} à 8 ^e par semaine à partir de la 9 ^e par semaine	25	variable jusqu'à 75
		50	
Italie (1)	1 ^{re} et 2 ^e par jour à partir de la 3 ^e par jour	20	50
		30	50
Pays-Bas	1 ^{re} et 2 ^e par jour du lundi au vendredi	25	50
	à partir de la 3 ^e par jour	50	50
	à partir de la 1 ^{re} le samedi	50	

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

(1) L'employeur verse en outre au fonds de chômage une cotisation égale à 15 % de la rémunération pour le travail supplémentaire (loi n° 1 079 du 30-10-1955).

Les taux des majorations prévus pour les heures supplémentaires effectuées dans la construction métallique en Allemagne sont relativement élevés par rapport à certaines autres branches d'industries du même pays. Toutefois — exception faite peut-être des Pays-Bas — il n'en est pas de même dans les autres Etats membres, de sorte que ce fait, lié à la plus grande fréquence du travail supplémentaire, peut avoir contribué à des rémunérations effectives relativement plus élevées en Allemagne.

2. L'IMPORTANCE ET LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL EN ÉQUIPE ET DU TRAVAIL DE NUIT

a) *L'importance du travail en équipe et du travail de nuit*

Il semble que dans le secteur de la construction métallique, le travail d'équipe n'existe que dans une mesure relativement faible, et le travail de nuit dans une mesure bien plus faible encore. C'est ainsi que l'on donne pour l'Allemagne environ 10 % des ouvriers travaillant dans deux équipes, aucun dans trois équipes; le travail de nuit est exceptionnel.

En France également, les trois équipes n'existent que dans une mesure très limitée, et il n'y a par conséquent que très peu de travail de nuit.

Aux Pays-Bas, des enquêtes sur l'importance du travail en équipe ont été effectuées pour les mois de décembre 1960 et décembre 1963, mais leurs résultats n'existent que pour l'ensemble de l'industrie métallurgique. En décembre 1960, 8,3 % des ouvriers travaillaient dans deux équipes et 7,4 % dans trois équipes et plus. En décembre 1963, ces proportions ne s'élevaient plus qu'à 7,7 et 6,2 % respectivement. Il y a toutefois lieu de croire que l'importance du travail d'équipe et du travail de nuit dans la construction métallique est notablement inférieure à ces taux.

Mêmes constatations pour la Belgique et l'Italie si bien qu'on peut affirmer que tout à fait dans l'ensemble, le travail dans trois équipes et plus, ainsi que le travail de nuit sont très peu importants dans la construction métallique de la Communauté.

b) *La rémunération du travail en équipe et du travail de nuit*

Dans quelques Etats membres, une majoration est automatiquement payée en cas de travail en équipe, dans d'autres, seulement en cas de travail en équipe tardive ou en équipe de nuit. Le régime de la rémunération du travail en équipe est particulièrement varié en Belgique où les dispositions sont différentes d'une usine à une autre. Dans les autres Etats membres, les conventions collectives prévoyaient en 1961 et 1964 les dispositions suivantes :

Dans la construction métallique allemande, une majoration n'est octroyée que pour le travail en équipe tardive et en équipe de nuit; elle varie entre 10 et 15 % selon les régions conventionnelles.

Les conventions collectives italiennes contiennent également des dispositions sur les majorations pour les équipes tardives et les équipes de nuit, fixant à 15 % dans chaque cas les majorations qui doivent être payées pour le travail normal de nuit, et à des taux plus élevés celles concernant les heures supplémentaires de nuit et le travail de nuit des dimanches et jours fériés.

En revanche, des majorations s'élevant environ à 17 % pour le système à deux équipes, à 13 % pour trois équipes et à 15 % environ pour le système mixte à deux et trois équipes, sont attribuées aux ouvriers de la construction métallique néerlandaise. Il semble que des majorations soient en principe octroyées pour toutes les heures effectuées en travail d'équipe dans les autres branches d'industrie des Pays-Bas, de sorte que la construction métallique néerlandaise n'occupe pas à cet égard de situation particulière.

Les différentes conventions collectives régionales de l'industrie métallurgique française contiennent des dispositions sur l'octroi de majorations et d'indemnités pour les ouvriers travaillant en équipe. C'est ainsi que, en cas d'équipes successives, la convention collective pour Paris prévoit une indemnité supplémentaire d'une demi-heure de salaire au taux collectif garanti, et en cas de trois équipes sur la base du taux effectif garanti de la catégorie; elle prévoit en outre, pour un minimum de six heures de travail de nuit entre 22 heures et 6 heures, une majoration d'inconfort égale à 15 % du taux effectif de salaire de la catégorie de l'intéressé. La convention collective pour la région du Rhône accorde également aux travailleurs en équipe une demi-heure de salaire au taux minimal de la catégorie. Dans la région de Lille, les ouvriers travaillant en triple équipe reçoivent pour le travail effectué entre 22 heures et 6 heures une majoration égale à 10 % du taux effectif garanti de leur catégorie.

Le travail de nuit qui n'est pas un travail en équipe est également rémunéré au moyen d'une majoration particulière. S'il s'agit d'heures supplémentaires, cette majoration s'élève en général à 50 % dans presque tous les Etats membres, comme nous venons de l'exposer dans la subdivision précédente; seules quelques conventions régionales françaises ajoutent à la majoration de 25 % pour heures supplémentaires une prime d'inconfort de 15 %, soit donc 40 % pour les premières heures supplémentaires hebdomadaires. Cependant, d'autres conventions prévoient dans ce cas une augmentation de 50 % et de 75 % (majoration pour heures supplémentaires comprises) du salaire de base.

Enfin, un travail de nuit régulier qui n'est ni un travail en équipe ni un travail supplémentaire est rému-

né en Allemagne en vertu des conventions collectives par une majoration d'au moins 10 % et de 15 % en Italie. Pour le travail de nuit irrégulier, qui n'est ni un travail d'équipe ni un travail supplémentaire, ces taux s'élèvent le plus souvent à 50 % en Allemagne et à 20 % en Italie jusqu'à 22 heures et à 30 % après 22 heures.

En résumé, nous pouvons dire que la construction métallique allemande ne diverge pas notablement de celle des autres pays ni, pour autant qu'on puisse en juger, de celle des autres industries allemandes, en ce qui concerne le paiement de majorations pour le travail en équipe et le travail de nuit.

3. L'IMPORTANCE ET LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DOMINICAL ET DES JOURS FÉRIÉS

a) L'importance du travail dominical et des jours fériés

Le travail dominical et des jours fériés est, à l'exception de certains cas particuliers (production continue, cas de force majeure, cas d'urgence entre autres) limité ou interdit en principe dans tous les Etats membres. L'interdiction légale expresse au travail dominical existe en Belgique, en Allemagne et en Italie; aux Pays-Bas, il est soumis à des dispositions extrêmement restrictives. Enfin, en France, le travail dominical des

femmes et des jeunes (moins de 18 ans) est interdit par la loi; les hommes qui travaillent le dimanche doivent recevoir en échange un jour de congé au cours de la semaine.

En raison de ces dispositions, le travail dominical et des jours fériés n'est que très rare dans la construction métallique des pays de la Communauté. C'est ainsi que l'on note en Allemagne que le travail dominical et des jours fériés ne joue pour ainsi dire aucun rôle dans cette branche d'industrie. Il n'existe en Belgique qu'en cas de travaux rendus obligatoires par des dangers imminents ou survenus, ou bien en cas de travaux urgents aux machines. En France également, le travail dominical et des jours fériés est considéré comme rare dans les usines; en revanche, il existe pour les travaux de montage en dehors des usines et dans des cas d'urgence. Dans les autres pays, les partenaires sociaux n'ont pas pu fournir de renseignements sur l'importance du travail dominical dans la construction métallique; il y a cependant tout lieu de croire qu'il est là aussi limité à des cas d'exception.

b) La rémunération du travail dominical et des jours fériés

En 1961 et 1964, les majorations suivantes ou les jours de repos compensatoires suivants ont été octroyés pour le travail dominical et des jours fériés dans la construction métallique des Etats membres :

TABLEAU n° 13

Majorations pour le travail dominical et des jours fériés

(en %)

Pays	Travail dominical	Travail effectué les jours fériés	
		jours fériés tombant un jour de semaine	jours fériés tombant un dimanche
Belgique	100 et 1 jour de repos	100 ou 1 jour de repos	100 ou 1 jour de repos
Allemagne	50	100 - 150	100
France	50	15 - 50	20 - 50
Italie			
sans compensation	50	50	50
avec compensation	10	10	10
Pays-Bas	100	200	100

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

Dans quelques cas, les majorations citées pour le travail supplémentaire effectué les dimanches et jours fériés peuvent être cumulées avec les majorations

pour heures supplémentaires, dans d'autres cas elles se compensent partiellement ou totalement. C'est ainsi que l'ouvrier italien reçoit pour des heures sup-

plémentaires effectuées les dimanches ou les jours fériés, et dépassant 8 heures, une majoration de 55 % lorsqu'il n'y a pas compensation sous forme d'une journée de repos, et de 35 % lorsqu'il y a compensation en temps.

Si on les compare avec le régime de la rémunération du travail dominical et des jours fériés dans d'autres branches d'industrie, les taux de majoration cités ne divergent pas notablement de la norme générale, ni en Allemagne, ni dans les autres Etats membres.

V. SURSALAIRE ET GAINS EFFECTIFS

1. SURSALAIRE

Outre les diverses majorations pour le travail supplémentaire, le travail dominical et les jours fériés, les travaux en équipe et les travaux de nuit ainsi que pour les travaux dangereux et salissants, un supplément s'ajoute la plupart du temps au salaire de base conventionnel; outre la politique des salaires propre à chaque pays, la situation du marché du travail en particulier et la situation économique de l'entreprise déterminent ce sursalaire.

Il est cependant extrêmement difficile de déterminer la mesure du sursalaire. La simple comparaison entre le gain horaire effectif et le taux de salaire horaire conventionnel ne suffit pas, car les majorations et les indemnités conventionnelles les plus diverses s'ajoutent au salaire de base.

Il existe deux procédés différents qui permettent d'obtenir le sursalaire: la première méthode consiste à comparer le salaire de base conventionnel avec la rémunération effective d'une heure de travail normale, c'est-à-dire une heure de travail ne représentant ni travail supplémentaire, ni travail en équipe de nuit, ou le dimanche ou un jour férié.

La deuxième méthode se base sur le gain horaire brut payé, toutes les majorations et indemnités comprises, et elle le compare au salaire conventionnel de base, toutes majorations et indemnités conventionnelles comprises, telles qu'elles auraient été attribuées à l'ouvrier en raison de sa situation personnelle et des conditions de travail (indemnité pour travaux effectués par grande chaleur, pour travaux salissants, majorations pour heures supplémentaires, etc.). Ces deux procédés ne sont d'ailleurs essentiellement applicables qu'aux ouvriers rémunérés au temps.

Dans le cadre d'une enquête particulière sur les salaires effectuée en octobre 1962 par l'Allemagne, le sursalaire des ouvriers rémunérés au temps a aussi été calculé selon la deuxième méthode.

Elle avait donné les résultats suivants pour les diverses catégories de la construction métallique ainsi que pour la moyenne de l'industrie manufacturière:

TABLEAU n° 14

Ecart relatif entre les gains horaires effectifs et les salaires horaires conventionnels des ouvriers rémunérés au temps, en octobre 1962

(en %)

Catégorie	Construction métallique	Ensemble des industries manufacturières
Hommes		
OS 1	17,0	18,8
OQ 2	17,7	20,1
M 3	19,1	17,2
Ensemble des catégories	17,5	19,0
Femmes		
Ensemble des catégories	11,7	9,4

Source: « *Wirtschaft und Statistik* », n° 12-1964, p. 792 et 793.

Le sursalaire des ouvriers masculins rémunérés au temps dans la construction métallique s'élevait en moyenne pour toutes les catégories à 17,5 % et était par conséquent inférieur à la moyenne du sursalaire des industries manufacturières (19,0 %). En revanche, d'autres branches d'industrie parvenaient à un écart relatif de plus de 20 % à 30 % entre les gains effectifs et les salaires conventionnels, en particulier l'industrie du cuir (30,3 %), les industries chimiques, des fibres synthétiques et artificielles et du caoutchouc (23 à 24 %) ainsi que divers secteurs de l'industrie métallique (jusqu'à plus de 30 %).

Bien que les chiffres se rapportent à 1962, on peut penser que, pour 1961, le sursalaire a, dans la construction métallique, également été inférieur à celui de la moyenne des industries allemandes.

2. LES GAINS EFFECTIFS

Les facteurs décrits dans les chapitres précédents ainsi que dans la subdivision précédente déterminent le gain horaire effectivement payé à l'ouvrier. Il reste maintenant à savoir comment ce gain s'insère dans la hiérarchie des salaires.

Le gain horaire brut moyen des ouvriers masculins de la construction métallique allemande était, selon les statistiques officielles des salaires, de 321,5 pfennigs en novembre 1961, contre une moyenne de 329,8 pfennigs pour l'ensemble de l'industrie, y compris les mines et le bâtiment. Il était ainsi inférieur de 2,5 % à la moyenne globale. En revanche, si l'on y inclut les ouvrières, la construction métallique est supérieure d'environ 3,2 % (318,6 pf. contre 308,6 pf.) en rai-

son de la proportion relativement peu élevée de la main-d'œuvre féminine.

Les statistiques sur les salaires des autres Etats membres ne fournissent généralement pas de chiffres séparés pour la construction métallique; seule la Belgique est assez exactement comparable avec l'Allemagne; en octobre 1961, le gain horaire brut moyen des ouvriers masculins de la fabrication des ouvrages en métaux était légèrement inférieur à la moyenne globale de toutes les industries tandis que celui des ouvriers et des ouvrières réunis était quelque peu supérieur à cette moyenne. Dans les autres Etats membres, les secteurs auxquels appartient la construction métallique se groupaient également assez près de la moyenne de toutes les branches, de sorte que la situation de l'Allemagne n'est nullement exceptionnelle.

VI. CHARGES SOCIALES

Nous avons déjà expliqué dans le premier paragraphe que la composition des dépenses globales des entreprises pour les ouvriers de la construction métallique ne divergeait nulle part essentiellement de la structure générale des coûts de la main-d'œuvre. Par rapport à la plupart des autres branches ayant participé à la troisième enquête sur les salaires, la proportion des dépenses indirectes dans le total des dépenses pour les ouvriers de la construction métallique était certes un peu supérieure; par rapport à la majorité des branches d'industrie ayant participé à la quatrième enquête sur les salaires, qui sont plus représentatives de la

moyenne de l'industrie manufacturière la proportion des charges sociales dans les charges salariales globales de la construction métallique était cependant quelque peu inférieure dans tous les Etats membres.

Etant donné la structure largement identique des charges salariales totales de la construction métallique et des autres branches d'industrie, il est superflu d'analyser ici en détail les dispositions légales et conventionnelles ayant trait aux charges sociales des entreprises : congés payés, jours fériés, cotisations à la sécurité sociale, primes et gratifications, etc.

VII. PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

La productivité est généralement considérée comme l'un des facteurs essentiels servant à déterminer le gain effectif. C'est pourquoi il serait intéressant de comparer la productivité du travail de la construction métallique dans chacun des Etats membres. Comme nous l'avons déjà indiqué ci-dessus, cela n'est pourtant pas possible pour différentes raisons, dont la plus importante est qu'on ne dispose pas de chiffres comparables sur les volumes de production, le nombre de personnes occupées, les heures de travail effectuées, etc., du secteur particulier de la construction métallique.

Pour pouvoir juger la situation en Allemagne, il est cependant d'un grand intérêt de connaître le résultat d'un calcul effectué par l'Office statistique fédéral

sur l'évolution de la productivité dans l'industrie. Afin de pouvoir établir s'il existe une corrélation entre l'importance du sursalaire et la productivité, l'Office statistique fédéral a établi l'évolution de la production par heure prestée (ouvriers) pour chaque groupe d'industrie et ce, à partir de 1950, et par la suite à partir de 1957⁽¹⁾. Ces résultats montrent que, parmi les trente branches d'industrie, la construction métallique occupe l'avant-dernière place de 1950 à 1962 avec 52 %, et même la dernière place de 1957 à 1962 avec 16,9 % de l'augmentation relative de la productivité.

(1) Voir « Wirtschaft und Statistik », n° 12-1964, p. 710.

VIII. RÉCAPITULATION

L'analyse des divers facteurs déterminant le niveau des gains effectifs et des charges salariales globales a fourni quelques points de repère permettant de juger le fait qu'en 1961, les charges salariales dans la construction métallique étaient relativement plus élevées en Allemagne que dans les autres Etats membres.

Le niveau des charges salariales relativement élevé en Allemagne était en particulier dû aux influences suivantes :

1. Les salaires conventionnels de base — en particulier ceux des ouvriers rémunérés au temps — étaient notablement plus élevés en Allemagne que dans les autres Etats membres, surtout l'Italie et la France.
2. L'importance du travail supplémentaire était relativement plus grande dans la construction métallique allemande que dans la plupart des autres branches d'industrie allemandes ainsi que dans la construction métallique de quelques autres Etats membres.
3. La rémunération des heures supplémentaires qui, comme nous l'avons montré au point 2., est relativement fréquente en Allemagne, était faite selon des taux de majoration plus élevés que dans les diverses autres branches — à l'inverse de la plupart des autres pays.
4. Il résulte de la non-inclusion des exploitations artisanales (occupant 50 personnes ou plus) en Alle-

Allemagne, eu égard au rôle relativement important joué par l'artisanat dans la construction métallique, que le niveau allemand du coût de la main-d'œuvre apparaît trop élevé par rapport aux autres pays qui, en l'absence d'une distinction entre industrie et artisanat, ont recensé tous les établissements groupant 50 salariés ou plus.

5. En Allemagne, la construction métallique est fortement concentrée dans le Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, mais le niveau des salaires n'y dépasse pas notablement la moyenne générale.

6. La supposition selon laquelle les grands établissements de construction métallique sont relativement plus nombreux en Allemagne que dans les autres pays s'est vérifiée, mais même à l'intérieur de chaque classe d'importance des établissements, le niveau allemand des charges salariales révèle un écart non négligeable par rapport aux coûts de la main-d'œuvre dans les autres Etats.

Cette étude laisse pendante la question difficile à résoudre de savoir dans quelle mesure la divergence des niveaux des charges salariales peut s'expliquer à partir d'autres facteurs économiques, en particulier à partir d'une structure divergente dans la composition de la construction métallique de chacun des Etats membres, ou encore à partir de l'irrégularité avec laquelle les monteurs et les primes de montage ont été retenus par l'enquête sur les salaires.

B. LES SALAIRES DANS L'IMPRIMERIE

INTRODUCTION

Pour les divers Etats membres, on a utilisé dans la préparation de ce rapport les données et les documents fournis par les organisations professionnelles suivantes :

Belgique : Centrale de l'industrie du livre, Bruxelles;

Allemagne : Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Cologne;

Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf;

France : Fédération française des syndicats patronaux de l'imprimerie et des industries graphiques, Paris;

Italie : Associazione nazionale italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici, Milan;

Luxembourg : Fédération luxembourgeoise des travailleurs du livre, Luxembourg;

Pays-Bas : Federatie der werkgeversorganisaties in het boekdrukkersbedrijf, Amsterdam;

Algemene Nederlandse grafische bond, Amsterdam.

I. NIVEAU ET COMPOSITION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le tableau récapitulatif n° 15 donne le niveau et la composition des coûts de la main-d'œuvre (ouvriers) pour l'imprimerie, en 1961 :

TABLEAU n° 15

Coûts moyens de la main-d'œuvre et éléments de ces coûts dans l'imprimerie, dans les pays de la CEE, en 1961

Coût	Belgique	Allemagne	France	Italie	Luxembourg	Pays-Bas
	En francs belges					
Coût de la main-d'œuvre par heure-ouvrier prestée	43,68	52,96	63,97	49,76	53,69	44,48
	En pourcentage					
Ventilation :						
Salaire direct	71,61	73,85	60,78	55,62	75,05	67,91
Primes et gratifications	2,53	2,31	3,23	6,20	4,27	5,58
Rémunération des journées non ouvrées	9,18	8,49	6,53	9,54	6,63	5,56
Contributions de sécurité sociale						
— légales	15,51	10,63	16,12	22,52	10,21	9,69
— conventionnelles et bénévoles	0,43	2,20	2,24	1,21	0,90	5,39
Autres prestations sociales (1)	0,74	2,52	7,48	4,14	2,94	5,88
Impôts à caractère social	—	—	3,62	0,78	—	—

Source : « Salaires CEE-1961 », statistiques sociales n° 2-1964, publiées par l'Office statistique des Communautés européennes, p. 279.

(1) Frais de recrutement de la main-d'œuvre et de formation professionnelle, avantages en nature, autres prestations sociales.

Pour la plupart des branches d'industrie couvertes par l'enquête sur les salaires de l'année 1961, les dépenses moyennes des employeurs par « heure-ouvrier » étaient les plus élevées en Allemagne. Dans trois branches, la France arrivait en tête, dans deux la Bel-

gique, et dans un groupe d'industrie, le Luxembourg. La branche d'industrie de l'imprimerie figure parmi les trois branches où les coûts de la main-d'œuvre française étaient les plus élevés. Avec 64 francs belges, ils étaient supérieurs de 20 % environ à ceux

pratiqués en Allemagne et au Luxembourg, de 30 % à ceux de l'Italie et de 45 % environ à ceux de la Belgique et des Pays-Bas.

En ce qui concerne la composition des coûts de la main-d'œuvre, on a relevé avec surprise que dans la branche de l'imprimerie les prestations complémentaires à la sécurité sociale, en particulier au titre de la retraite vieillesse complémentaire, étaient, tant en vertu des conventions collectives qu'en vertu des accords d'entreprises, relativement plus élevées que dans la plupart des autres branches en Allemagne et en France (avec 2,2 %), aux Pays-Bas (avec 5,4 %) ainsi que dans les autres pays. En outre, en France, les prestations en nature, représentant 4,9 % des coûts totaux de la main-d'œuvre, jouent un rôle relativement important.

Après un premier examen, la Commission a conclu que sans présenter de divergences par rapport aux conditions prévalant dans les autres Etats membres au point de vue de la structure de l'emploi et de la durée annuelle du travail, la branche d'imprimerie groupait dans la région parisienne plus de la moitié des salariés sur lesquels a porté l'enquête; mais comme la répartition régionale des résultats avait en outre révélé que le niveau des coûts de la main-d'œuvre à Paris dépassait celui des autres régions françaises de 40 à plus de 100 %, la Commission a jugé qu'elle pouvait voir dans ce fait une certaine explication de la position exceptionnelle de la France. A son avis, l'importance du travail de nuit et des heures supplémentaires aurait pu exercer une influence dans le même sens.

La répartition régionale des résultats concernant les coûts de la main-d'œuvre a permis de constater la hiérarchie ci-après pour la France :

TABLEAU n° 16

Coût moyen de la main-d'œuvre par heure prestée des ouvriers dans l'imprimerie en France, par région

Région	Coût de la main-d'œuvre en FB	Ouvriers couverts par l'enquête en %
Paris	75,37	56,2
Bassin parisien	52,54	8,9
Nord	48,63	4,5
Est	46,46	6,2
Ouest	50,04	7,2
Massif central	53,38	2,8
Bassin aquitain	35,62	5,2
Axe rhodanien	50,68	7,1
Méditerranée	51,42	1,9
France entière	63,97	100,0

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit., p. 100 à 101.

Ce tableau confirme les constatations faites par la Commission au sujet de la concentration de cette branche d'industrie. On peut noter ensuite que sur l'ensemble des ouvriers employés dans la branche, plus de la moitié travaille à Paris. De toutes les autres branches de l'industrie sur lesquelles avait porté l'enquête sur les salaires de 1961, seule celle de la construction d'avions a montré une concentration aussi forte dans la région parisienne; dans cette branche également les dépenses moyennes des employeurs en charges salariales (salaires et coûts accessoires de salaire pour ouvriers) étaient sensiblement plus élevées que dans les autres Etats membres de la CEE et que dans les autres industries recensées en France, le secteur de l'imprimerie excepté.

Ainsi que nous l'avons déjà signalé, en 1961, la moyenne de 64 francs belges environ des coûts de la main-d'œuvre dans la branche de l'imprimerie en France a été, dans une large mesure, déterminée par le niveau de 75,37 francs belges pratiqué à l'époque à Paris. Paris exclu, la moyenne des coûts de la main-d'œuvre s'élève pour le reste de la France à 49,34 francs belges. Ceci ne représenterait que les deux tiers environ de la moyenne des charges salariales à Paris. Ce montant serait également légèrement inférieur à celui relevé pour l'Allemagne et le Luxembourg et s'établirait au même niveau que celui enregistré pour l'Italie.

Enfin, la répartition régionale des résultats permet encore de constater que la différence de niveau moyen des coûts de la main-d'œuvre entre Paris et le reste de la France est relativement plus forte dans l'imprimerie que dans la plupart des autres secteurs industriels.

Dans les autres Etats membres la branche d'industrie de l'imprimerie ne connaît pas une concentration aussi poussée, ni ne présente des coûts moyens de main-d'œuvre à ce point hiérarchisés régionalement. En Allemagne, les coûts de la main-d'œuvre étaient les plus élevés à Hambourg et dans les deux Länder où le niveau était le plus bas (Brême et Rhénanie-Palatinat), la différence n'était que de 21 % en moins. En Italie, l'écart entre le niveau le plus bas et le niveau le plus élevé n'était en général que de 15 %, deux régions mises à part (Marche-Ombrie, Campanie) où la branche de l'imprimerie est relativement peu importante. Aux Pays-Bas, où la classification n'avait porté que sur deux régions, la différence de niveau pour les coûts de la main-d'œuvre dans ces deux régions était même inférieure à 10 %.

L'enquête sur les salaires de 1961, organisée par l'Office statistique des Communautés européennes, a en outre ventilé les résultats d'après les classes d'importance des établissements. Elle a montré que, tant en ce qui concerne la répartition des établissements, que la hiérarchisation des coûts moyens de la main-d'œuvre en fonction de l'importance des établissements, la France ne constituait pas un cas exceptionnel.

TABLEAU n° 17

*Etablissements ayant participé à l'enquête sur les salaires (Allemagne : entreprises)
et coût moyen de la main-d'œuvre par classe d'importance, en 1961*

Pays	Etablissements occupant ... travailleurs					Total ou moyenne
	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1 000 et plus	
	Nombre d'établissements					
Belgique	46	12	11	—	—	69
Allemagne	358	180	136	34	16	724
France	129	67	34	6	3	239
Italie	128	62	41	4	4	239
Luxembourg	5 ⁽¹⁾	1	—	—	—	6
Pays-Bas	84	40	21	3	1	149
	Coût de la main-d'œuvre en FB					
Belgique	42,82	42,91	44,55	—	—	43,68
Allemagne	48,67	49,87	52,61	55,38	59,32	52,96
France	52,31	53,61	61,37	86,00	69,56	63,97
Italie	44,35	42,75	60,01	36,17	52,00	49,76
Luxembourg	—	53,69 ⁽²⁾	—	—	—	53,69
Pays-Bas	43,60	42,75	46,32	—	—	44,48

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit., p. 30 à 34, 68 à 76.

(1) Dont 4 occupant 20 à 49 travailleurs.

(2) Y compris les établissements occupant entre 20 et 49 travailleurs.

Dans l'imprimerie comme dans d'autres secteurs industriels, les coûts moyens de la main-d'œuvre augmentent en général en fonction de l'importance de l'établissement. Dans deux cas cependant, cette règle se trouve fort loin d'être respectée. Dans la catégorie des établissements occupant entre 500 et 1 000 sala-

riés, on a noté en France des salaires et frais accessoires de salaires particulièrement élevés (86 FB) alors qu'en Italie, ils étaient de loin les plus faibles (un peu plus que 36 FB). Il est très probable que ce fait s'explique par des influences régionales.

II. ÉTABLISSEMENTS ET TRAVAILLEURS

1. LES ÉTABLISSEMENTS

Le tableau n° 17 a montré que l'enquête sur les salaires dans l'imprimerie, effectuée en 1961 dans les pays de la Communauté, a porté sur un total de 1 422 établissements ou entreprises occupant 50 travailleurs et plus. A en juger d'après le nombre d'établissements auxquels un questionnaire a été envoyé, et d'après la statistique industrielle en ce qui concerne l'Allemagne, il existait dans les pays de la Communauté en 1961, environ 1 640 établissements de la branche imprimerie occupant 50 salariés et plus. Dans ce chiffre, l'Allemagne comptait pour plus de la moitié (environ 870 établissements) et la France et l'Italie figuraient avec 270 établissements pour chacun de ces pays.

Mais il existe en outre, dans l'imprimerie, une foule de petits et très petits établissements qui en partie fonctionnent sans main-d'œuvre salariée. Il n'est pas facile de se faire une idée à peu près exacte de leur nombre. Pour le recensement des établissements, les services statistiques des Etats membres se basent sur des données différentes en ce qui concerne l'importance minimale des établissements et en outre font figurer parfois dans leurs statistiques sur la branche d'industrie de l'imprimerie des maisons d'édition ou des ateliers de reliure ou les deux à la fois. Dans le détail la situation se présente comme suit :

En Belgique : pour 1961 on relève dans l'industrie de l'impression, du brochage et de la reliure 292 établissements occupant 10 salariés et plus et sur ce nom-

bre 237 occupant moins de 50 salariés; de 1958 à 1961 le nombre des entreprises occupant 10 salariés et plus a diminué de 27 dans la branche de l'imprimerie (y compris les ateliers de reliure).

En Allemagne : fin septembre 1961, il existait en Allemagne (sans Berlin-Ouest) 5 857 imprimeries employant une main-d'œuvre salariée, dont 2 892 occupant de 1 à 9 salariés seulement et 985 en occupant de 10 à 19; les deux tiers employaient donc moins de 20 travailleurs; au cours des dernières années le nombre des établissements a eu légèrement tendance à augmenter, mais parfois aussi à diminuer.

En France : pour 1962 le chiffre total des établissements de la branche d'industrie de l'imprimerie, y compris l'édition de journaux et de revues, s'élève à 9 779, dont 7 852 (soit 80,3 %) n'employaient pas de main-d'œuvre salariée ou n'employaient que 10 travailleurs au maximum; 817 autres établissements occupaient de 11 à 20 travailleurs et 663 imprimeries de 21 à 50 travailleurs; 4,6 % seulement des établissements occupaient plus de 50 salariés.

En Italie : en 1961, on a dénombré 9 496 établissements dans le secteur de l'imprimerie et de l'édition; 7 666 (soit 80,7 %) n'employaient pas de main-d'œuvre salariée ou n'employaient que 10 salariés au maximum.

Au Luxembourg : on comptait, en 1961, 62 entreprises.

Aux Pays-Bas : en 1962 le nombre des établissements dans la branche d'industrie de l'imprimerie (sans les ateliers de reliure et sans l'édition) occupant 10 salariés et plus, s'est élevé à 617; sur ce nombre 304 imprimeries occupaient entre 10 et 25 travailleurs et les 313 restantes plus de 25; on ne possède pas de renseignements sur les établissements de moindre importance; durant ces dernières années le nombre des imprimeries de moyenne et de grande importance a légèrement augmenté quoique de manière discontinue.

Si l'on réunit ces chiffres, on arrive à un total de plus de 25 000 établissements, en reconnaissant toutefois que pour certains pays le secteur de l'édition et de la reliure s'y trouve inclus. Abstraction faite de ces secteurs le nombre des imprimeries dans les pays de la Communauté devrait se situer entre 15 000 et 20 000. Ainsi qu'il ressort, d'autre part, des statistiques nationales, le nombre des imprimeries dans les pays de la Communauté a légèrement augmenté au cours de ces dernières années.

En ce qui concerne la répartition géographique des établissements on peut faire les constatations suivantes : en France, sur les 9 780 établissements de la branche de l'imprimerie et de l'édition, relevés en 1962, 4 230 environ (soit 43,2 %) avaient leur siège à Paris; le reste était assez uniformément réparti sur

l'ensemble du pays. Parmi les autres pays, seule l'Italie montre encore une concentration d'établissements, quoique moins forte, dans le domaine de l'imprimerie et de l'édition; dans ce pays, 2 921 établissements sur 9 500 soit 30,8 % sont situés en Lombardie. Dans tous les autres pays, la branche se trouve largement dispersée sur l'ensemble des régions.

2. L'INCIDENCE DU COÛT DU TRAVAIL (part des salaires dans le chiffre d'affaires global)

Pour la majorité des Etats membres, on dispose, du moins pour les établissements d'une certaine importance, de chiffres sur les salaires et traitements bruts ainsi que sur les chiffres d'affaires, si bien que par une simple division on peut déterminer la part de la masse des salaires et des traitements par rapport au chiffre d'affaires, c'est-à-dire l'incidence des salaires. Un tel calcul montre que les Etats membres, pour lesquels on dispose de renseignements, ne montrent guère entre eux de différences quant à l'incidence des salaires dans la branche d'industrie de l'imprimerie.

On établit ainsi que la part des salaires et traitements bruts, dans le chiffre d'affaires dans l'imprimerie, a reculé de 26 % à 25 % en France de 1958 à 1960, qu'en Belgique elle a progressé de 28 à 29 % entre 1958 et 1961, que durant cette même période, elle est passée de 28,5 % à 30 % en Allemagne et de 24,4 à 25,4 % aux Pays-Bas. Si l'on tient compte des prestations accessoires à caractère social, la part des coûts globaux de la main-d'œuvre dans le chiffre d'affaires, durant la même période, s'est élevée à environ 31 % aux Pays-Bas et dans les trois autres pays cités elle s'est maintenue d'une manière assez uniforme à 35 %.

A en juger d'après les chiffres disponibles pour l'Allemagne et pour les Pays-Bas, l'incidence des salaires s'est renforcée à la suite des augmentations de salaires relativement importantes intervenues depuis 1961. Dans les deux pays cités, la part de la masse des salaires et traitements par rapport au chiffre d'affaires a augmenté de 1961 à 1963 chaque fois de deux points et la part des coûts globaux de la main-d'œuvre dans le chiffre d'affaires même de trois points.

3. LES EFFECTIFS OCCUPÉS

a) Le nombre total des effectifs occupés

A propos de l'indication du nombre global d'établissements, on a déjà signalé que, dans les statistiques nationales, la branche de l'imprimerie comprend parfois les ateliers de reliure et les maisons d'édition, parfois un seulement de ces deux secteurs, ou encore les établissements à partir d'une certaine classe d'importance. Cette constatation est également valable en ce qui concerne la statistique des effectifs occupés; aussi se heurte-t-on à certaines difficultés techniques pour arriver à dénombrer de manière suffisamment précise

les effectifs globaux occupés dans la branche de l'imprimerie.

Dans les établissements couverts par l'enquête sur les salaires de 1961, occupant 50 salariés et plus (Luxembourg 20 et plus) les effectifs annuels moyens occupés, ouvriers et employés (sans les apprentis) s'élevaient à : en Belgique : 9 135, en Allemagne : 130 233, en France : 40 058, en Italie : 35 964, au Luxembourg : 374, aux Pays-Bas : 20 489; soit pour l'ensemble de la Communauté : 236 243.

Comme tous les établissements auxquels on s'était adressé n'ont pas été retenus pour l'exploitation finale des résultats et qu'en outre, les effectifs des très nombreux petits établissements n'apparaissent pas dans ces chiffres, ceux-ci ne représentent, dans les différents pays, qu'entre 50 et 65 % du chiffre total des effectifs occupés dans la branche de l'imprimerie. En se basant sur les renseignements communiqués par les partenaires sociaux et sur les statistiques nationales de l'emploi, on arrive à un effectif total de 400 000 salariés occupés dans l'imprimerie, pour l'ensemble des pays de la Communauté; la répartition par pays est la suivante :

TABLEAU n° 18

Les effectifs (ouvriers et employés) occupés dans la branche d'industrie de l'imprimerie dans les pays de la CEE (en partie estimations)

(en unités)

Pays	mi - 1961	mi - 1964
Belgique	19 500	22 000
Allemagne	183 500	206 560
France	88 500	90 500
Italie	73 000	75 000
Luxembourg	680	680
Pays-Bas	37 300	40 630

Sources : Renseignements fournis par les partenaires sociaux ou provenant des statistiques nationales sur l'emploi.

En 1961, 0,8 % de l'ensemble des salariés des pays de la Communauté était en moyenne occupé dans la branche de l'imprimerie. Aux Pays-Bas, le pourcentage était le plus élevé avec 1,1 %, puis venait l'Allemagne avec 0,94 %. Dans les quatre pays restants ce pourcentage oscillait entre 0,6 et 0,7 %.

De 1961 à 1964, le nombre de salariés occupés dans la branche de l'imprimerie est passé, estime-t-on, à plus de 430 000, soit une augmentation de 8 % environ. Des pourcentages d'accroissement plus élevés (plus de 10 %) ont été relevés en Allemagne et en Belgique; pour la France par contre, si on ne tient pas compte du Luxembourg, on a signalé le pourcentage d'accroissement relativement le plus faible.

b) *La répartition des effectifs occupés entre ouvriers et employés*

La notion d'ouvrier a été définie comme suit dans les enquêtes sur les salaires de l'Office statistique des Communautés européennes : « Sont considérés comme ouvriers les travailleurs occupés dans un établissement, bénéficiant d'une situation contractuelle et dont la rémunération s'effectue soit à la tâche, soit sur la base d'un salaire horaire ou journalier. Toutefois, les contremaîtres et le personnel de surveillance ne sont pas considérés comme ouvriers, même s'ils sont payés sur la base d'un salaire horaire ou journalier ». Tous les travailleurs ne répondant pas à cette définition ont été classés dans la catégorie des employés.

Cette définition uniforme avait pour but d'éviter que les données concernant les coûts moyens pour les ouvriers ou les employés ne soient faussées entre les divers pays, par suite d'une délimitation différente de certaines catégories de travailleurs (p. ex. les contremaîtres ou les chefs d'équipes rangés dans un pays parmi les ouvriers, et dans d'autres parmi les employés).

L'enquête sur les salaires de 1961 répartissait comme suit entre ouvriers et employés les effectifs des établissements ayant participé à l'enquête :

TABLEAU n° 19

Répartition entre ouvriers et employés des effectifs occupés dans les imprimeries et dans les autres industries ayant fait l'objet de l'enquête, en 1961

(en %)

Pays	Ouvriers		Employés	
	imprimerie	toutes les industries	imprimerie	toutes les industries
Belgique	85,2	85,0	14,8	15,0
Allemagne	75,6	82,3	24,4	17,7
France	78,5	77,4	21,5	22,6
Italie	82,1	88,8	17,9	11,2
Luxembourg	75,7	80,2	24,3	19,8
Pays-Bas	78,5	81,0	21,5	19,0

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit., p. 30 et ss.

En Allemagne ainsi qu'au Luxembourg, le pourcentage d'employés occupés dans la branche d'industrie de l'imprimerie était relativement le plus fort et en Belgique le plus faible; la France (21,5 %) occupait une position moyenne.

Comparée à la répartition moyenne des travailleurs entre ouvriers et employés dans toutes les autres branches d'industrie ayant fait l'objet de l'enquête de 1961, la proportion d'employés dans l'imprimerie est sensiblement plus forte en Allemagne, en Italie et au Luxembourg, mais en Belgique et en France elle est quelque peu plus faible. Il en résulte que la branche d'industrie de l'imprimerie en France, compte tenu de la structure de cette branche dans la plupart des autres pays, occupe relativement plus de personnes comme ouvriers et par conséquent en occupe moins comme employés.

Il n'est pas exclu qu'en France (et en Belgique) une répartition différente des effectifs de travailleurs n'élève quelque peu le niveau des salaires des ouvriers par rapport aux autres pays.

c) La répartition des ouvriers par sexe

Par rapport aux autres Etats membres c'est en Allemagne que la proportion de femmes dans les effectifs occupés dans l'imprimerie était la plus forte (35 %). Au Luxembourg et aux Pays-Bas cette proportion n'était que de 10 %. La France avec 27 % occupe une position moyenne; les proportions étaient les mêmes dans les autres branches d'industrie.

TABLEAU n° 20

Répartition par sexe des ouvriers occupés dans les imprimeries, en 1961

Pays	Ouvriers	Ouvrières
Belgique	76,9	23,1
Allemagne	64,6	35,4
France	72,8	27,2
Italie	71,9	28,1
Luxembourg	89,8	10,2
Pays-Bas	90,0	10,0

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit., p. 46.

d) La répartition des ouvriers par catégories

Il est pour cette raison extraordinairement difficile de donner des indications correctes sur la répartition des ouvriers en groupes de qualification. Une difficulté supplémentaire est présentée par le fait que la délimitation des notions « ouvrier qualifié », « ouvrier spécialisé », « manœuvre », répond d'un pays à l'autre à des critères différents. Les renseignements fournis par les partenaires sociaux, ainsi que ceux qui ont été obtenus au moyen des enquêtes nationales, permettent néanmoins de conclure que dans presque tous les Etats membres la proportion d'ouvriers qualifiés est assez régulièrement deux tiers de l'effectif total, le rapport étant même de trois quarts en Belgique. Cette branche d'industrie emploie beaucoup plus d'ouvriers qualifiés que la plupart des autres branches.

La remarque est également valable pour la France, où les ouvriers qualifiés masculins ou féminins forment aussi les deux tiers des effectifs totaux de la main-d'œuvre. Selon les informations recueillies pour ce pays, on y impose dans l'imprimerie une formation professionnelle particulièrement sévère (4 années d'apprentissage sanctionnées par l'attribution d'un certificat d'aptitude professionnelle), laquelle exige, dès le départ, un niveau d'instruction plus élevé que pour d'autres professions. En outre, la spécialisation dans des techniques ou des fonctions y est plus poussée que dans certaines autres branches, ce qui restreint la mobilité interprofessionnelle comme intraprofessionnelle de la main-d'œuvre par comparaison à celle dont peuvent bénéficier les salariés des autres secteurs industriels. Tout ceci rend malaisé le recrutement de la main-d'œuvre et n'est pas une des moindres causes du niveau relativement haut des salaires dans cette branche.

e) L'organisation syndicale des ouvriers

Le nombre de salariés syndiqués est extrêmement élevé dans l'imprimerie, vraisemblablement parce qu'il s'agit d'une branche où l'esprit syndicaliste a pénétré très tôt. Ainsi les renseignements montrent qu'aux Pays-Bas, la quasi-totalité des ouvriers et au Luxembourg la totalité des ouvriers qualifiés est syndiquée. En France, la proportion est de 85 % de tous les ouvriers occupés dans cette branche, en Belgique elle est de 80 à 85 %, et en Allemagne, elle s'élève à 75 % environ. Pour l'Italie on ne possède aucune indication.

III. SALAIRES CONVENTIONNELS

1. LES SYSTÈMES DE SALAIRES PRÉDOMINANTS

Les ouvriers de l'imprimerie, dans la majorité des Etats membres, sont rémunérés au temps; seule l'Allemagne et à un moindre degré les Pays-Bas semblent

également pratiquer des systèmes de rémunération à la tâche. On a indiqué pour la Belgique, l'Italie et le Luxembourg que les ouvriers étaient exclusivement rémunérés au temps; en France, le mode de rémunération à la tâche est très peu répandu.

Aux Pays-Bas, dans les imprimeries de livres et dans les imprimeries commerciales, plus de 90 % des ouvriers et environ 80 % des ouvrières sont payés au temps, mais ces proportions sont sensiblement plus faibles (70 et 40 %) pour les ouvriers employés dans le secteur du procédé offset. Par contre, les renseignements fournis pour l'Allemagne indiquent que 58 % des ouvriers et 63 % des ouvrières étaient rémunérés au temps, contre respectivement 17 et 12 % qui étaient payés à la tâche, les 25 % restants ayant un régime mixte (rémunération au temps et à la tâche). Le système de rémunération à la tâche le plus répandu est le système Refa.

La répartition des ouvriers occupés dans l'imprimerie en fonction du mode de rémunération n'explique pas pourquoi le niveau des salaires en France devrait être relativement plus élevé que dans les autres pays; par comparaison avec l'Allemagne et les Pays-Bas, il devrait même être quelque peu plus bas.

Ces modes de rémunération n'ont guère varié depuis 1961. Toutefois, on tend de plus en plus à adopter en Allemagne un système de salaires assorti de primes, aux Pays-Bas le salaire au temps.

2. LES TAUX DE SALAIRES CONVENTIONNELS

Pour les indications données ci-après sur les taux de salaires conventionnels, il faut tenir compte que le salaire horaire de base effectivement payé est beaucoup plus élevé, surtout dans certains pays, parmi lesquels la France. Mais déjà une comparaison des taux de salaires conventionnels pour les différentes catégo-

ries de qualification et pour certaines professions peut fournir certaines indications sur d'éventuelles différences dans les gains effectifs. On trouvera donc plus loin, tout d'abord la hiérarchisation des taux de salaires conventionnels, par groupe de qualification, ensuite un tableau comparatif de ces taux appliqués à certaines professions.

a) Les taux de salaires conventionnels pour les ouvriers des régions les plus avantageuses et de la catégorie d'âge la plus élevée par groupes de qualification

Les conventions collectives de tous les Etats membres, contrairement à ce qui se passe dans d'autres branches d'industrie et en raison de l'importance relativement faible de la rémunération à la tâche, ne prévoient pas de salaires de base séparés pour ouvriers travaillant au temps et ouvriers travaillant à la tâche. Par contre, les conventions collectives dans certains pays accordent des primes de production ou d'autres majorations. La situation se présente dans le détail comme suit (ne pas oublier à cette occasion que les conventions collectives s'étendent ou ne s'étendent pas, selon les pays, à la presse quotidienne) :

Les conventions collectives en Belgique dans l'imprimerie ne fixent pas des salaires horaires, mais des salaires hebdomadaires; en outre, les travaux des salaires conventionnels sont classés surtout par professions; on a essayé de les inclure sur le tableau ci-dessous dans le schéma des quatre catégories de qualification. En particulier, les imprimeurs qualifiés (les salaires de base les plus élevés sont versés aux imprimeurs sur offset, 3 et 4 couleurs) sont rangés dans le groupe des ouvriers hautement qualifiés.

TABLEAU n° 21

Taux du salaire hebdomadaire conventionnel ⁽¹⁾ pour les ouvriers appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la région la plus avantageuse (les établissements de la presse quotidienne sont exclus) ⁽²⁾

(en FB)

Catégorie	Date	1961	1964
Ouvriers hautement qualifiés	1 ^{er} avril	1 548 - 1 733	1 750 - 2 175
	1 ^{er} octobre	1 573 - 1 760	1 913 - 2 308
Ouvriers qualifiés	1 ^{er} avril	1 491	1 695
	1 ^{er} octobre	1 515	1 850
Ouvriers spécialisés	1 ^{er} avril	1 267	1 456
	1 ^{er} octobre	1 287	1 602
Manœuvres (hommes)	1 ^{er} avril	1 178	1 361
	1 ^{er} octobre	1 197	1 504
Catégorie la plus basse des ouvrières	1 ^{er} avril	815	941
	1 ^{er} octobre	828	1 070

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

(1) Y compris les primes de vie chère.

(2) Dans le secteur de la presse, les différents barèmes de salaires sont de 10 % plus élevés.

En 1961, les salaires hebdomadaires conventionnels des manœuvres masculins étaient inférieurs de 24 à 32 %, en 1964 de 21 à 37 %, à ceux des ouvriers hautement qualifiés. Les salaires hebdomadaires de la catégorie la plus basse des femmes étaient même infé-

rieurs de plus de moitié à ceux des ouvriers qualifiés les mieux payés.

En 1961 et 1964, les salaires conventionnels minimaux suivants étaient appliqués en Allemagne :

TABLEAU n° 22

Taux du salaire horaire conventionnel pour les ouvriers appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la région la plus avantageuse

(en DM)

Catégorie	Date	1961	1964
Ouvriers hautement qualifiés	1 ^{er} avril	3,32	4,39
	1 ^{er} octobre	3,71	4,73
Ouvriers qualifiés	1 ^{er} avril	2,77	3,66
	1 ^{er} octobre	3,03	3,94
Ouvriers spécialisés	1 ^{er} avril	2,35	3,11
	1 ^{er} octobre	2,63	3,35
Manœuvres	1 ^{er} avril	2,09	2,76
	1 ^{er} octobre	2,33	2,98

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

Les conventions collectives n'avaient prévu des taux de salaires séparés pour hommes et femmes ni en 1961 ni en 1964; les valeurs indiquées s'appliquent en conséquence tant aux ouvriers qu'aux ouvrières. Aux quatre périodes de référence, l'écart des salaires entre la catégorie la moins favorisée et celle des ouvriers hautement qualifiés s'est monté à 37 %.

En France également les taux des salaires minimaux sont les mêmes pour les ouvriers et les ouvrières, mais l'éventail des salaires est beaucoup plus ouvert par rapport à la Belgique et l'Allemagne, et, comme on le verra, par rapport aux autres pays aussi.

TABLEAU n° 23

Taux du salaire horaire conventionnel pour les ouvriers appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la région la plus avantageuse (les établissements de la presse quotidienne sont exclus)

(en FF)

Catégorie	Date	1961	1964
Ouvriers hautement qualifiés — E	1 ^{er} avril	4,36	5,16
	1 ^{er} octobre	4,48	5,32
Ouvriers qualifiés — P 2	1 ^{er} avril	3,41	4,04
	1 ^{er} octobre	3,51	4,16
Ouvriers spécialisés — OS 2	1 ^{er} avril	2,80	3,32
	1 ^{er} octobre	2,88	3,42
Manœuvres — M 1	1 ^{er} avril	2,00	2,37
	1 ^{er} octobre	2,06	2,44

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

Le tableau ne comprend pas tous les groupes de salaires des conventions collectives; rien qu'entre les deux catégories inférieures il existe deux catégories intermédiaires, sans oublier deux autres catégories de personnel auxiliaire. Leur absence explique l'écart relativement important entre les salaires des catégo-

ries OS 2 et M 1. En 1961, comme en 1964, les manœuvres en France avaient droit à un salaire de base conventionnel qui était inférieur de 54 % à celui des ouvriers hautement qualifiés.

Pour l'Italie, la situation est la suivante :

TABLEAU n° 24

Taux du salaire horaire conventionnel ⁽¹⁾ pour les ouvriers appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la région la plus avantageuse (les établissements de la presse quotidienne sont exclus)

(en Lit.)

Catégorie	Date	1961	1964
Hommes			
OS	1 ^{er} avril	430,62	631,46
	1 ^{er} octobre	433,93	649,13
OQ	1 ^{er} avril	290,18	422,83
	1 ^{er} octobre	292,06	434,09
MS	1 ^{er} avril	241,12	361,13
	1 ^{er} octobre	243,25	371,26
MC	1 ^{er} avril	226,31	334,19
	1 ^{er} octobre	228,87	343,73
Catégorie la plus basse des ouvrières	1 ^{er} avril	193,37	306,73
	1 ^{er} octobre	195,37	315,53

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.
(¹) Y compris les indemnités de vie chère.

Là aussi, l'écart entre les taux pour les différents groupes de salaires est important. Dans les deux années de référence, le salaire de base conventionnel du simple manœuvre masculin était de 47 % inférieur au salaire de base de l'ouvrier spécialisé; pour les manœuvres féminins l'écart était même de 55 % en 1961, et de 51 à 52 % en 1964.

L'éventail des salaires pour les ouvriers de l'imprimerie au Luxembourg n'est pas tellement ouvert, par contre, le niveau des salaires des manœuvres féminins, surtout des plus jeunes est resté jusqu'ici sensiblement inférieur à celui de leurs collègues masculins.

TABLEAU n° 25

Taux du salaire horaire conventionnel pour les ouvriers appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée

(en FL)

Catégorie	1 ^{er} avril au 1 ^{er} octobre	1 ^{er} avril	1 ^{er} octobre
Hommes			
Ouvriers hautement qualifiés	45,50	51,00	52,75
Ouvriers qualifiés	40,00	45,30	46,90
Ouvriers spécialisés	34,00	38,50	39,85
Manœuvres	31,00	34,00	35,20
Femmes			
Manœuvres	20,00 - 30,00	20,00 - 34,00	20,00 - 34,00

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

Au salaire de base viennent s'ajouter pour la majorité des ouvriers des primes de rendement allant de 5 à 12 %.

Chez les hommes, l'écart entre le salaire minimum conventionnel du manœuvre et celui de l'ouvrier hautement qualifié, oscillait aux différentes dates de référence, entre 32 et 35 %; cet écart était donc quelque peu plus faible qu'en Allemagne.

La situation est à peu près semblable aux Pays-Bas. Les conventions collectives dans ce pays prévoient,

d'une part, des taux de salaires différents pour les différents secteurs de la branche de l'imprimerie, d'autre part, des taux séparés par profession et degré de qualification des ouvriers. Le tableau n° 26 donne pour 1961 et 1964 les taux des salaires conventionnels pour les impressions de livres ainsi que pour les imprimeries de procédé offset et la lithographie, après avoir de nouveau essayé de faire cadrer les différentes professions avec le schéma des quatre catégories de qualification.

TABLEAU n° 26

Taux du salaire horaire minimal conventionnel pour les ouvriers appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée (en Fl.)

Catégorie	Impression de livres		Lithographie et procédé offset	
	1961	1964	1961	1964
Ouvriers hautement qualifiés	2,15	2,78	2,07	2,67
Ouvriers qualifiés	1,91	2,46	1,94	2,50
Ouvriers spécialisés	1,57	2,04	1,57	2,04
Ouvrières spécialisées	1,47	1,94	.	.
Manœuvres	1,47	1,92	1,47	1,92

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

Les conventions collectives aux Pays-Bas ne font pas de distinction entre salaires masculins et salaires féminins, sauf dans le groupe des ouvriers spécialisés.

Les taux de salaires minimaux des manœuvres dans le secteur du livre et dans le secteur du procédé offset étaient en 1964 inférieurs de 32 et 29 % respectivement (pour 1964, 31 et 28 %), à ceux des ouvriers hautement qualifiés. L'écart était donc relativement un peu plus faible que dans certains autres pays.

Aux Pays-Bas, la convention collective prévoit des majorations à verser en plus des taux de salaires minimaux mentionnés; celles-ci ont été fixées impérativement à 3 % en 1961 et 8 % en 1964. En outre un complément de 8 % a été payé bénévolement en 1961 et 1964 dans les imprimeries de livres et les imprimeries commerciales, contre un complément de 12 à 18 % dans l'imprimerie par procédé offset et dans la presse quotidienne. L'ouvrier reçoit, d'autre part, une indemnité de logement, celle-ci représentait en 1961, 2,5 % du salaire, un minimum de 3,5 à 4 florins par semaine (selon la catégorie de résidence) étant assuré, et atteint depuis le 1^{er} juillet 1964, 5,3 % du salaire, sans toutefois être jamais inférieure à 8 et éventuellement 8,25 florins par semaine.

b) Les taux de salaires conventionnels pour les ouvriers des régions les plus avantageuses et de la catégorie d'âge la plus élevée pour certaines professions

La répartition des salaires conventionnels par groupes de qualification traitée au paragraphe précédent, si elle rend possible une certaine appréciation de la hiérarchisation des taux de salaires conventionnels en fonction de différents degrés de qualification des ouvriers, ne permet guère, par contre, une comparaison des niveaux absolus des salaires conventionnels. Comme on l'a déjà dit, les conventions collectives ont un champ d'application différent: trois pays appliquent pour la presse quotidienne des conventions collectives fixant des taux de salaires spéciaux, assez élevés. Le fait de traiter séparément la presse quotidienne entraîne pour ces pays un éventail trop faible des salaires conventionnels allant du plus bas au plus haut degré de qualification par rapport aux autres pays. Enfin, le manque d'homogénéité caractérisant la définition des notions « ouvrier qualifié », « ouvrier spécialisé » et « manœuvre » vient rendre plus précaire encore une tentative de comparaison entre les Etats membres.

Il a, pour ces raisons, été décidé d'effectuer une comparaison directe entre les taux de salaires conventionnels de l'imprimerie pour certaines professions définies avec précision, en prenant pour base, comme au paragraphe précédent, les salaires de la catégorie d'âge la plus élevée et de la région la plus avantageuse. Les professions types retenues par le groupe de travail « salaires » sont celles du « conducteur responsable

de rotative de presse quotidienne », « compositeur à main » et « linotypiste ». Sans couvrir la totalité des fonctions intervenant dans le cycle de fabrication dans l'imprimerie, le choix de ces professions rend déjà possible une certaine comparaison des salaires conventionnels. Pour ces trois professions, les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord en 1961 et 1964 sur les salaires conventionnels ci-dessous :

TABLEAU n° 27

Taux du salaire horaire conventionnel pour les ouvriers appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la région la plus avantageuse

Profession	Belgique ⁽¹⁾ (en FB)		Allemagne (en DM)	France (en FF)	Italie (en Lit.)	Luxembourg (en FL)	Pays-Bas (en FL)
	⁽²⁾	⁽³⁾					
Conducteur responsable de presse rotative							
1-10-1961	1 670	1 573	3,10	31,96/36,75 ⁽⁴⁾	490,66	42,80	1,91
1-10-1964	1 920	1 812	3,94	39,41/45,32 ⁽⁴⁾	725,91	50,65	2,46
Compositeur à main							
1-10-1961	1 639	1 514	3,10	3,65	298,25	40,00	1,75
1-10-1964	1 887	1 750	3,94	4,46	491,89	46,90	2,27
Linotypiste							
1-10-1961	1 689	1 573	3,71	4,75	371,99	45,50	1,87
1-10-1964	1 939	1 812	4,73	5,63	575,42	52,75	2,41

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

⁽¹⁾ Salaires hebdomadaires.

⁽²⁾ Presse quotidienne.

⁽³⁾ Labeur.

⁽⁴⁾ Salaires par service (équipe) de six heures et demie consécutives ; le premier chiffre est relatif au service de jour, le second au service de nuit.

Ad a) et b)

Les observations suscitées par le niveau et l'échelonnement des taux de salaires conventionnels dans l'imprimerie peuvent se résumer ainsi : s'il est vrai que les salaires conventionnels appliqués en France dans la presse quotidienne font l'objet d'un barème spécial et sont plus élevés, l'échelonnement des taux de salaires conventionnels allant du manoeuvre à l'ouvrier qualifié pour les autres domaines de l'imprimerie de ce pays présente déjà l'éventail le plus ouvert, étant notamment beaucoup plus large qu'en Allemagne, qu'en Belgique (les femmes mises à part) et qu'aux Pays-Bas. L'écart serait encore plus marqué si l'on faisait inclure les imprimeries de la presse quotidienne. Par ailleurs, il n'est pas sans intérêt d'observer que les salaires de base conventionnels des manoeuvres masculins — peu importants, certes, du point de vue numérique — étaient en 1961 sensiblement les mêmes dans les divers Etats membres (exception faite pour le Luxembourg). Cela signifie que les salaires de base conventionnels des ouvriers hautement qualifiés français sont, en raison d'une hiérarchisation nettement plus forte, vraisemblablement bien supérieurs à ceux des autres pays.

La confirmation de cette probabilité est fournie par le tableau où se trouvent reproduits les taux de salai-

res de base pour trois professions d'ouvrier qualifié. L'écart est particulièrement apparent dans le cas du conducteur de rotative de presse quotidienne. Converties sur la base des taux officiels de change en une monnaie unique donnée, les valeurs indiquées au tableau n° 27 révèlent en effet que le salaire horaire conventionnel du conducteur responsable de rotative de presse quotidienne atteignait, à l'automne de 1961, en France environ 50 francs belges en service de jour et 58 francs belges en service de nuit, contre 40 francs belges en Belgique, en Allemagne et en Italie et moins de 30 francs belges aux Pays-Bas. Même le Luxembourg restait avec ses 42,80 francs belges nettement au-dessous de la France. Pour les deux autres professions citées les taux de salaires conventionnels horaires appliqués en France dépassaient largement ceux de Belgique, d'Italie et des Pays-Bas, tandis que les taux allemands et luxembourgeois se situaient parfois au même niveau.

Les explications possibles du niveau relativement élevé des salaires conventionnels pour l'ouvrier qualifié français ont déjà été envisagées lorsqu'on a traité la répartition des travailleurs par groupes de qualification : formation professionnelle intensive et prolongée, spécialisation poussée, faible mobilité des ouvriers qualifiés, etc.

Les taux des salaires conventionnels pour 1964 figurant sur les tableaux montrent en outre que l'accroissement des taux dans l'imprimerie de 1961 à 1964 a été plus faible en France qu'en Allemagne et aux Pays-Bas et très inférieur à celui constaté en Italie; en Belgique par contre ce taux d'accroissement a été encore plus faible. Il faut admettre qu'en 1964 le niveau des coûts de main-d'œuvre dans la branche imprimerie, en France, n'était plus tellement supérieur à celui de la plupart des autres Etats membres, comme ce fut le cas en 1961.

c) *Différenciation des taux de salaires par régions*

Dans divers pays les conventions collectives prévoient des zones d'abattement pour les taux de salaires conventionnels. En France la convention collective nationale générale fixe des abattements pour les différentes zones pouvant aller jusqu'à 8 %. De plus, il existe des conventions régionales sur la détermination du salaire de base. Quatre zones de salaires existaient jusqu'à présent en Belgique dans l'imprimerie. La différence entre les zones extrêmes était de 7 %. Bruxelles, Anvers et Liège faisaient partie des zones où les salaires conventionnels étaient les plus élevés. Mais par convention collective légalisée on a décidé de supprimer progressivement les zones de salaires. L'opération doit s'effectuer de la manière suivante : chaque année on accorde à la zone la plus défavorisée une augmentation de salaire supplémentaire de 1 % jusqu'à ce que le niveau de la catégorie supérieure soit atteint. Dès ce moment il n'existera plus qu'un seul taux conventionnel valable uniformément pour toutes les régions.

L'imprimerie connaissait jusqu'ici en Allemagne deux zones conventionnelles avec des abattements de salaire de 2 % en 1961 et 1 % en 1964.

Treize zones de salaires existaient encore en Italie au 1^{er} avril 1961, avec souvent d'autres subdivisions à

l'intérieur des zones. L'écart entre la zone la plus défavorisée et la zone sans abattement (Milan) oscillait entre 25 et 28 % pour les ouvriers qualifiés, les ouvriers spécialisés et les manœuvres. Au 1^{er} octobre 1961, il ne restait plus que sept zones de salaires mais avec un nombre plus élevé de subdivisions et un écart maximal entre les salaires conventionnels de 21 % pour les ouvriers qualifiés à 26 % pour la catégorie la plus basse de la main-d'œuvre féminine. De 1961 à 1964 les abattements régionaux furent encore réduits et ne comportaient plus que 18 à 19 % pour les différentes catégories d'ouvriers.

Enfin, les conventions collectives aux Pays-Bas ne contiennent une différenciation régionale des taux de salaire que pour le secteur des impressions de livres et imprimeries commerciales. En 1961, on avait cinq classes de communes avec un écart maximal de 10 à 11 cents (soit 5 à 7 %) et en 1964 on n'avait plus que trois classes de communes avec une différence dans les taux des salaires de 4 cents au maximum (soit 1,4 à 2 %).

d) *Les abattements de salaires appliqués aux mineurs d'âge*

Si l'on se base sur les chiffres communiqués par les partenaires sociaux, la proportion de jeunes de moins de 18 ans par rapport aux effectifs totaux occupés en 1961 dans l'imprimerie dans l'ensemble des Etats membres, s'est élevée à 10 % et plus (surtout en Italie, au Luxembourg et dans les Pays-Bas). Dans la mesure où ces jeunes ne sont plus des apprentis, mais comptent déjà parmi les ouvriers, leur salaire se trouve soumis à certains abattements pour catégorie d'âge. En Italie, dans ce cas, aucun abattement n'est plus appliqué dans l'imprimerie. Les renseignements fournis par les partenaires sociaux ont permis de dresser le tableau suivant :

TABLEAU n° 28

Les abattements de salaires appliqués aux mineurs d'âge dans l'imprimerie en % du salaire des ouvriers de la catégorie d'âge la plus élevée, en 1961

Age	Belgique (1)	Allemagne	France (1)	Italie (2)	Luxembourg	Pays-Bas
14 ans	(70)	34 - 41	(50)	55 - 60	.	73 - 75
15 ans	(60)	34 - 41	(40)	45 - 50	.	67 - 70
16 ans	(50)	24 - 35	(30)	30 - 40	50	62 - 65
17 ans	(40)	24 - 35	(20)	10 - 20	40	57 - 60
18 ans	(30)	11 - 17	—	—	30	50
19 ans	(20)	11 - 17	—	—	20	40
20 ans	(10)	9 - 14	—	—	10	30
21 ans	—	—	—	—	—	20
22 ans	—	—	—	—	—	15
23 ans	—	—	—	—	—	6
24 ans	—	—	—	—	—	3

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux et des conventions collectives.

(1) Les abattements ne sont pas fondés sur l'âge, mais sur le nombre d'années d'apprentissage; tous les six mois l'abattement subit une réduction de 5 %.

(2) Les abattements ne sont appliqués qu'aux apprentis.

L'apprenti touche au Luxembourg dans la première année d'apprentissage 15 %, dans la deuxième année 30 %, dans la troisième 45 % et dans la quatrième 60 % du salaire d'un ouvrier qualifié.

Les abattements appliqués aux mineurs d'âge, inscrits dans le tableau n° 28 pour l'année 1961 ont été quelque peu modifiés de 1961 à 1964 en Allemagne et aux Pays-Bas. En 1964 ils étaient en Allemagne pour toutes les catégories de qualification uniformément de 35 % dans les deux classes d'âge inférieures, 25 % dans les deux classes suivantes, 15 % pour les jeunes de 18 et 19 ans et 10 % pour les jeunes de 20 ans. Aux Pays-Bas l'abattement appliqué était encore en 1964 de 12 % pour les jeunes de 22 ans, et de 4 % pour ceux de 23 ans. Le salaire d'un adulte était payé en 1964 à partir de l'âge de 24 ans.

L'exposé ci-dessus montre que le taux le plus élevé par catégorie d'âge est accordé par la France et l'Italie (dès la 19^e année) et que dans l'imprimerie, en France, les abattements appliqués aux mineurs d'âge étaient faibles comparés à ceux appliqués dans les pays du Benelux. Mais pour la France ces deux constatations sont également largement valables pour d'autres branches d'industrie, ce qui ne saurait donc être une explication du niveau relativement élevé des coûts de main-d'œuvre dans l'imprimerie dans ce pays.

En Italie, dans d'autres branches d'industrie les abattements de salaires sont souvent appliqués jusqu'à la 19^e année, et concernent également des jeunes autres que les apprentis, si bien qu'au total les mineurs d'âge sont mieux payés dans l'imprimerie, même compte tenu du fait que les taux d'abattement y sont en partie plus forts que dans certaines autres industries.

IV. AUTRES FACTEURS AYANT UNE INFLUENCE SUR LE NIVEAU DES GAINS EFFECTIFS

Le gain effectivement versé au travailleur en matière de rémunération et qui constitue pour l'entreprise la plus grande partie de ses charges salariales, dépasse largement, pour des raisons diverses, le salaire conventionnel. Dans certains cas les établissements accordent de leur propre gré une majoration plus ou moins importante du salaire conventionnel (sursalaire), en outre il faut ajouter au salaire de base les majorations et indemnités accordées pour les raisons les plus diverses : travail en équipe, travail supplémentaire, travail le dimanche ou les jours fériés, travail salissant, travail par forte chaleur, travail particulièrement pénible, etc. On traitera tout d'abord dans ce paragraphe les dispositions en vigueur dans les divers États membres pour la rémunération du travail supplémentaire, du travail en équipe et du travail de nuit ainsi que du travail les dimanches et jours fériés.

1. L'IMPORTANCE ET LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) L'importance des heures supplémentaires

Dans le cadre de l'enquête sur les salaires de 1961 on a divisé la durée annuelle du travail prestée en heures normales et heures supplémentaires. Avant d'analyser les résultats obtenus, il faut plus particulièrement souligner que doit être considéré communément comme travail supplémentaire, tout travail effectué au-delà de la durée convenue dans les conventions collectives ou dans les accords d'entreprise. Pour cette seule raison, il est normal que la France occupe une place distincte de celle des autres États membres car depuis la loi de 1936 qui a introduit la semaine légale de 40 heures, on considère tout travail au-delà de cette durée comme du travail supplémentaire; par

comparaison la durée hebdomadaire de travail conventionnelle, au-delà de laquelle les majorations pour heures supplémentaires doivent intervenir, était sensiblement plus longue en 1961, dans les imprimeries des autres pays; mais dans la majorité des pays elle a été réduite pour 1964.

TABLEAU n° 29

Durée hebdomadaire légale ou conventionnelle du travail dans l'imprimerie

(en heures)

Pays	1961	1964
Belgique	45	44 (1)
Équipe de nuit dans l'impression de journaux	.	39
Équipe mixte dans l'impression de journaux	.	41,5
Allemagne	44	42
France	40	40
Travail en équipes	37 1/2 - 40	37 1/2 - 40
Italie	48	45
Travail en deux équipes	45	43,5
Travail en trois équipes	42	41
Luxembourg	44	44
Pays-Bas	46	45 (2)
Travail par équipes de nuit	36	36
Travail par autres équipes	40 - 45	40 - 45

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

(1) Majorations pour travail supplémentaire après 45 heures seulement.

(2) Presse : 42 heures et demie.

La convention collective dans l'imprimerie belge prévoit à partir de 1965 une nouvelle réduction par étapes de la durée hebdomadaire de travail à savoir 1 heure par année pour arriver à 40 heures en 1968, mais en temps des dispositions particulières ont été envisagées pour la rémunération des heures supplémentaires.

D'après les résultats de l'enquête sur les salaires de 1961, la part des heures supplémentaires dans le nombre total d'heures prestées en moyenne, par an, dans l'imprimerie a été de 2,3 % en Belgique, 4,7 % aux Pays-Bas, 5,5 % au Luxembourg, 6,4 % en Allemagne et 10,8 % en Italie. En France la proportion était de 14,5 % en raison des conditions particulières qu'elle connaît. Si on compare avec les autres branches d'industrie, qui ont été également couvertes par l'enquête de 1961, le travail supplémentaire n'a été particulièrement important ni en France, ni dans la plupart des autres pays. L'Italie constitue une exception car avec

10,8 %, le pourcentage de travail supplémentaire dans l'imprimerie était bien plus important que dans les autres industries dont on avait relevé les salaires en 1961 (1,5 % jusqu'à 7,5 % au maximum). Ce fait peut être une des raisons pour lesquelles les coûts de main-d'œuvre en Italie, dans la branche de l'imprimerie, étaient sensiblement plus élevés qu'en Belgique et qu'aux Pays-Bas.

b) La rémunération des heures supplémentaires

La rémunération du travail supplémentaire, dans la plupart des Etats membres, est fonction de sa durée. En général, le taux de majoration augmente à partir de la 3^e heure supplémentaire, en France à partir de la 9^e heure, c'est-à-dire de la 49^e heure de travail hebdomadaire; les heures supplémentaires effectuées irrégulièrement sont en France l'objet de dispositions spéciales.

TABLEAU n° 30

Majorations pour les heures supplémentaires

Pays	Travail supplémentaire de jour		Travail supplémentaire de nuit	
	heures	majoration en %	heures	majoration en %
Belgique	1 ^{re} et 2 ^e par jour à partir de la 3 ^e par jour	25 50	de 22 h à 6 h	100
Allemagne	1 ^{re} et 2 ^e par jour pour toute heure en plus	25 + 5	1 ^{re} et 2 ^e par jour pour toute heure en plus + majoration pour travail de nuit	25 + 5
France	1 ^{re} + 2 ^e { par jour 3 ^e + 4 ^e { ou par à partir de la 5 ^e { semaine	33 50 100	1 ^{re} + 2 ^e { par jour 3 ^e + 4 ^e { ou par à partir de la 5 ^e { semaine	33 50 100
	Lorsqu'un horaire régulier supérieur à 40 heures est fixé à l'avance pour au moins 2 mois jusqu'à la			
	48 ^e heure par semaine	33		
	54 ^e heure par semaine	50		
	à partir de la 55 ^e	75		
Italie	à partir de la 1 ^{re} heure par jour ou par semaine	30	à partir de la 1 ^{re} heure par jour ou par semaine	60
Luxembourg	1 ^{re} et 2 ^e par jour à partir de la 3 ^e par jour	25 35	1 ^{re} et 2 ^e par jour à partir de la 3 ^e par jour	25 + 15 à 45 35 + 15 à 45
Pays-Bas	Lundi - vendredi samedi	25	Mardi - vendredi 20 h - 6 h	50
	1961 : 6 à 13	25	Lundi ou après jours fériés	
	13 à 15	50	0 à 6 h	100
	15 à 24	100	20 à 24 h	50
	1964 : 6 à 13	50		
	13 à 24	100		

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

Si on compare avec les autres branches d'industrie, pour lesquelles on dispose de renseignements correspondants ⁽¹⁾, on voit que l'imprimerie occupe une situation particulière, surtout en France, du fait que les taux de majoration pour heures supplémentaires de jour sont plus élevés. Alors que dans les autres branches couvertes par l'enquête, le taux de majoration était en général de 25 % seulement de la 41^e à la 48^e heure par semaine, et de 50 % à partir de la 49^e heure, la majoration de base dans l'imprimerie était de 33 %, et, à défaut d'un horaire régulier supérieur à 40 heures fixé pour au moins 2 mois, cette majoration passe à 50 % à partir de la 3^e heure supplémentaire par semaine et à 100 % à partir de la 5^e heure. En France, même dans les autres branches, le travail supplémentaire de nuit, par contre, est rémunéré sur la base d'une majoration de 50 %.

Dans les autres Etats membres les taux de majoration pour heures supplémentaires dans l'imprimerie ne diffèrent guère de ceux pratiqués dans les autres industries. Les dispositions régissant la rémunération du travail supplémentaire pourraient donc être en partie responsables du niveau relativement élevé des coûts de main-d'œuvre dans l'imprimerie en France.

2. L'IMPORTANCE ET LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL EN ÉQUIPE ET DU TRAVAIL DE NUIT

a) L'importance du travail en équipe et du travail de nuit

Des renseignements sur l'importance du travail en équipe ont été fournis pour la plupart des Etats membres. Ils montrent qu'en Italie, en 1961, 50 % des ouvriers travaillaient dans le système de deux équipes et 10 % dans le système de trois équipes; en 1964 ces pourcentages étaient tombés respectivement à 35 % et 7 %. En Allemagne, la proportion des ouvriers travaillant dans le système de deux équipes était de 22 %, et dans le système de trois équipes de 17 %. Au Luxembourg 20 % des ouvriers travaillaient dans le système de deux équipes. Le travail dans le système par équipe semble être moins important aux Pays-Bas où deux recensements dans les mois de décembre 1960 et décembre 1963 ont indiqué que respectivement 7 % et 8,5 % des ouvriers travaillaient dans le système de deux équipes et un peu plus de 1 % dans le système de trois équipes. En Belgique, la proportion des ouvriers qui travaillaient dans le système de deux équipes était de 10 % et dans le système de trois équipes de 4 %. Le travail en équipe se rencontre principalement dans la presse. En France

enfin, le travail en équipe est la règle dans l'impression des journaux, alors qu'il ne se pratique pour ainsi dire pas dans les autres branches de l'imprimerie.

Ce qui précède permet de se faire une idée de l'importance du travail de nuit. En 1961, 10 % et en 1964, 7 % des ouvriers travaillaient régulièrement la nuit en Italie. En Allemagne, 17 % des ouvriers travaillaient régulièrement la nuit, et 8 % par intermittence; comparé à la durée totale de travail, le travail de nuit régulier représentait 4 % seulement, et, le travail de nuit irrégulier 1 %. Le pourcentage indiqué pour la Belgique et le Luxembourg, en ce qui concerne les ouvriers travaillant la nuit est de 5 %, alors qu'aux Pays-Bas le travail de nuit n'est pratiqué que pour l'impression des journaux principalement sur des rotatives. En France par contre, la proportion est beaucoup plus forte, l'impression des journaux s'effectuant régulièrement la nuit.

b) La rémunération du travail en équipe et du travail de nuit

Tous les pays ne prévoient pas de majorations pour travail en équipe; dans tous les cas cependant on accorde des suppléments spéciaux pour équipes du soir et surtout pour équipes de nuit comme pour tout autre travail de nuit. La situation est la suivante :

Les imprimeries belges ont payé en 1961 comme en 1964 des majorations pour travail en équipe de 13 % pour les équipes du matin et les équipes de midi, et 100 %, pour les équipes du soir et les équipes de nuit.

En Allemagne des majorations spéciales pour travail en équipe ne sont accordées que pour les équipes du soir et les équipes de nuit quand il y a en même temps travail supplémentaire. Ces majorations sont de 10 % avant minuit et de 20 % après minuit dans le système par deux équipes et de 40 % supplémentaires pour travail de nuit dans le système par trois équipes. Pour tout autre travail de nuit, qui n'est pas un travail en équipe, la majoration du salaire de base se monte jusqu'à 23 heures, à 20 %, de 23 heures à 1 heure à 35 % et à partir de 1 heure (jusqu'à 6 ou 7 heures) à 45 %.

La convention nationale en France pour les imprimeries et les industries graphiques prévoit les dispositions suivantes pour le travail en plusieurs équipes : dans le cas de double équipe, de six jours de travail par semaine et de journées de 6 heures un quart ou 6 heures et demie, on paie un salaire de 6 heures et 40 minutes; si le régime est de cinq jours de travail par semaine on paie une demi-heure supplémentaire. En cas de travail en triple équipe, la troisième équipe de jour est considérée comme travaillant en heures « anormales » et bénéficie d'une majoration de salaire de 25 %. De même toutes les heures de travail qui

(1) Voir « Les salaires dans les branches d'industrie : filatures de coton, industrie du caoutchouc, construction navale et réparation de navires », op. cit. et « La durée du travail dans les Etats membres de la CEE », doc. V/13308/64.

ne sont pas effectuées en équipe, prestées entre 19 heures et 7 heures bénéficient d'une majoration de salaire de 25 %.

En 1961, on a accordé en Italie pour le travail en équipe de jour, en équipe du soir et en équipe de nuit, et à partir de 1964 également en équipe du matin, une majoration de salaire de 3 %. En outre, les établissements ont eu à supporter la charge de la péréquation des salaires, le travail en équipe étant plus court que la journée normale de travail, ce qui représente pour les équipes de jour et du soir une charge supplémentaire de 9,5 % en 1961 et de 7 % en 1964, ainsi que respectivement 22 et 20 % pour les équipes de nuit. Pour le travail supplémentaire, en dehors du travail en équipe, la majoration de salaire pour les deux années de référence s'élevait à 60 %.

La branche de l'imprimerie au Luxembourg ne prévoit pas de majorations spéciales pour le travail en équipe. Le travail en équipe qui se fait la nuit est rémunéré comme tout autre travail de nuit, c'est-à-dire avec des majorations de 15 % de 20 heures à 21 heures, 25 % de 21 heures à 23 heures, 35 % de 22 heures à 2 heures et un supplément de 45 % entre 2 heures et 6 heures.

Pour les Pays-Bas les dispositions suivantes sont applicables :

Travail en équipe : dans le cas d'équipes simples, pour une durée de travail normale de 45 heures, 52 heures ont été payées en 1961 et 54 heures en 1964. Dans le cas du travail par double équipe, le salaire de base était majoré de 25 %; dans le système par triple équipe, les équipes du matin et du soir bénéficiaient également d'une majoration de 25 %, tandis que pour les équipes de nuit ou du samedi matin, une majoration de 50 % venait s'ajouter.

Travail de nuit : si dans l'intervalle de trois semaines il y a une semaine de travail de nuit de 36 heures, celle-ci était rémunérée sur la base de 50 heures en 1961 et de 52 heures en 1964, si la semaine de travail de nuit intervient dans un intervalle de deux semaines, la rémunération portait respectivement sur 52 heures et 54 heures. En outre, dans le secteur de l'impression des journaux, pour le lundi matin le travail de nuit d'une durée de 6 heures est rémunéré avec une majoration de 100 %.

Dans les autres branches d'industrie de la Communauté, la rémunération du travail en équipe et du travail de nuit est à ce point diversifiée qu'il s'avère difficile de procéder à des comparaisons. Il ne semble pas, à première vue, que dans l'imprimerie en France et dans les autres Etats membres, les dispositions dans ce domaine soient sensiblement différentes de celles valables dans les autres industries.

3. L'IMPORTANCE ET LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DOMINICAL ET DES JOURS FÉRIÉS

a) L'importance du travail dominical et des jours fériés

Le travail dominical et des jours fériés est, à l'exception de certains cas particuliers (production continue, cas de force majeure, cas d'urgence entre autres) limité ou interdit en principe dans tous les Etats membres. L'interdiction légale exprime du travail dominical existe en Belgique, en Allemagne et en Italie; aux Pays-Bas, il fait l'objet d'une interdiction conventionnelle. Enfin en France, le travail dominical des femmes et des jeunes (de moins de 18 ans) est interdit par la loi; les hommes qui travaillent le dimanche doivent recevoir en compensation un jour de congé au cours de la semaine.

En raison de ces dispositions le travail dominical et des jours fériés est relativement rare dans l'imprimerie; dans le secteur de l'impression de journaux seulement il est plus fréquent. Les partenaires sociaux ont signalé qu'en Allemagne le travail dominical et des jours fériés était inférieur à 10 %, en Italie il représentait en 1961 8 % et en 1964 encore 5 %; en Belgique 5 % (uniquement dans le secteur de la presse), au Luxembourg 1 à 2 % et enfin aux Pays-Bas moins de 1 %. En France, il n'est pratiqué que dans la presse, à l'exclusion des autres domaines de l'imprimerie.

b) La rémunération du travail dominical et des jours fériés

Il y a moins de différences entre les Etats membres en ce qui concerne la rémunération du travail dominical qu'en ce qui concerne le travail des jours fériés. Alors que des majorations de 60 à 100 % sont normales pour le travail les jours fériés va de 60 % à 200 %, auxquels il faut encore ajouter 15 % du salaire hebdomadaire conventionnel dans les services de presse en France dans le cas de travail régulier les jours fériés. Les taux de majoration en Belgique pour l'impression des journaux sont plus bas mais en revanche les ouvriers ont droit à un jour de repos compensatoire.

Il reste une particularité à noter en ce qui concerne le Luxembourg : les ouvriers qui travaillent le dimanche ou un jour férié tombant un dimanche perçoivent 55 francs luxembourgeois de « majoration pour présence ».

Si on compare avec les dispositions en vigueur dans d'autres branches d'industrie pour lesquelles on dispose de renseignements (voir plus haut) on a l'impression que les majorations pour travail dominical et travail les jours fériés dans l'imprimerie et plus particulièrement en France (dans une mesure moindre également en Italie) sont un peu plus fortes.

TABLEAU n° 31

Majorations pour le travail dominical et des jours fériés

(en %)

Pays	Travail dominical	Travail les jours fériés	
		jours fériés tombant un jour de la semaine	jours fériés tombant un dimanche
Belgique Presse quotidienne Autres secteurs	1961: 20 + compensation 1964: 70 + compensation 100	1961: 20 + compensation 1964: 80 + compensation 100 + compensation	1961: 20 + compensation 1964: 80 + compensation 100 + compensation
Allemagne	60 - 100	6 jours fériés: 125; jusqu'à 5 jours fériés: 60 - 100	3 jours fériés: 150
France (1)	1961: matin 60 après-midi 100 1964: 100	1961: matin 60 après-midi 100 1964: 100 (en outre indemnité pour jour férié)	1961: matin 60 après-midi 100 1964: 100 (en outre indemnité pour jour férié)
Italie	60 + compensation	60	60
Luxembourg	100 + 55 FL	100	100 + 55 FL
Pays-Bas	100	service de jour 100 service de nuit 1961: 166 2/3 1964: 187 1/2	service de jour 100 service de nuit 1961: 166 2/3 1964: 187 1/2

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

(1) Pour travail régulier les dimanches et jours de fête dans les services de presse, 15 % du salaire hebdomadaire conventionnel en plus.

4. L'OCTROI DE PAUSES

Les prescriptions légales ou les conventions collectives prévoient dans certains cas l'octroi de courtes pauses rémunérées ou non. Cette réglementation est plus spécialement valable pour le travail en équipe et le travail de nuit. Les dispositions en vigueur dans la branche de l'imprimerie dans les différents Etats membres sont les suivantes :

En Belgique, une pause d'une demi-heure est accordée aux adultes comme aux mineurs d'âge après 4 heures et demie de travail effectif.

Les dispositions légales en Allemagne prévoient, après une durée de travail journalière de 6 heures, une pause obligatoire non rémunérée de 30 minutes au moins pour les hommes, de 20 à 60 minutes pour les femmes suivant la durée de la journée de travail et pour les moins de 18 ans, de 30 minutes (pour une journée de travail de 6 heures) ou de 60 minutes (pour une journée de travail de plus de 6 heures). En outre, les imprimeries en Allemagne prévoient en général pour tous les ouvriers après 4 heures de travail une pause non rémunérée allant de 45 minutes à 2 heures et qui est le plus souvent de 1 heure. La

convention collective stipule, d'autre part, l'octroi de pauses rémunérées de 15 à 30 minutes dans le cas de travail supplémentaire ou de travail dominical exceptionnel.

La convention nationale dans les imprimeries et les industries graphiques en France, dans le cas d'un travail par double équipe et de cinq journées de 8 heures par semaine, stipule l'octroi d'une pause rémunérée d'une demi-heure.

En Italie, après une journée de travail de 7 heures et plus, une pause doit être accordée, mais aucune rémunération n'est prévue.

La réglementation en vigueur au Luxembourg dans la branche imprimerie correspond à peu près à celle appliquée en France : dans le cas d'un travail en équipes ininterrompu de 8 heures une pause d'une demi-heure intervient, mais la totalité des 8 heures est payée.

Aux Pays-Bas enfin, quand la journée de travail dépasse 5 heures et demie, une pause d'au moins 30 minutes doit intervenir après 4 heures et demie de travail, mais elle n'est pas rémunérée. La durée de la pause varie d'un établissement à un autre.

V. SURSALAIRE ET GAINS EFFECTIFS

1. SURSALAIRE

Outre les diverses majorations pour le travail supplémentaire, les travaux en équipes, le travail de nuit ainsi que le travail dominical et les jours fériés et indépendamment des indemnités de toutes sortes pour travaux salissants, dangereux, travaux à la chaleur, etc. un sursalaire plus ou moins important vient s'ajouter au salaire de base conventionnel dans tous les Etats membres. Celui-ci varie d'un établissement à un autre et d'une branche d'industrie à une autre; il dépend de la situation du marché du travail ainsi que de la conjoncture économique.

Il n'est pas simple de calculer l'importance du sursalaire à cause de son interférence avec les autres majorations et indemnités. Des enquêtes particulières seraient nécessaires dans ce domaine comme celles qui ont été effectuées par exemple pour le mois d'octobre 1962 en Allemagne.

Le résultat a montré que le sursalaire — déterminé en faisant la différence relative entre le gain horaire brut effectif augmenté de tous les suppléments et le salaire conventionnel augmenté de toutes les majorations et indemnités conventionnelles telles qu'elles revenaient de droit à un ouvrier compte tenu de ses conditions personnelles et des circonstances existantes — a été dans l'imprimerie pour les ouvriers masculins travaillant au temps en moyenne de 13,9 % et même 19 et 20 % environ dans les deux catégories supérieures. Pour les ouvrières le sursalaire était de 6,7 %. Par comparaison, le sursalaire des ouvriers

masculins au temps de toutes les industries était de 12,4 % et dans les deux catégories supérieures de 14 %; celui des ouvrières était de 10,5 %. Pour l'ensemble de l'industrie on constate donc que les ouvriers masculins au temps de l'imprimerie bénéficiaient d'un sursalaire plus élevé, les femmes par contre d'un sursalaire plus faible en Allemagne.

On ne dispose pas de renseignements correspondants en ce qui concerne les autres Etats membres. De manière tout à fait générale, on peut affirmer, en se basant sur la politique suivie en matière de salaires dans les pays que les sursalaires sont les moins importants aux Pays-Bas. Les partenaires sociaux en France ont souligné à cet égard que l'importance du sursalaire versé variait fortement d'une région à l'autre et d'un établissement à l'autre. On a l'impression, en fait, que précisément en France le sursalaire doit être très fortement différencié d'une région à l'autre. En effet, si les conventions collectives prévoient des abattements de zone n'allant que jusqu'à 8 %, et si par contre les coûts moyens de la main-d'œuvre et également les salaires directs révèlent, comme on a pu le constater sur le tableau n° 16, par rapport à Paris, des écarts allant de 30 % environ à plus de 50 % dans certaines régions, il est probable que l'explication de cette différence se trouve, en dehors des différences dans la qualification, des modes de rémunération, du montant des majorations et indemnités, dans d'éventuels écarts importants concernant les sursalaires.

TABLEAU n° 32

Les gains horaires bruts moyens des ouvriers masculins et féminins de l'imprimerie comparés à ceux valables pour l'ensemble de l'industrie

Pays	Gain horaire brut			
	Automne 1961 ⁽¹⁾		Avril 1964 ⁽²⁾	
	en monnaie nationale	en % de la moyenne pour l'ensemble de l'industrie ⁽³⁾	en monnaie nationale	en % de la moyenne pour l'ensemble de l'industrie ⁽³⁾
Belgique	34,97 FB	107,9	41,43 FB	103,2
Allemagne	348,8 Pf.	113,0	414,2 Pf.	108,5
France	4,08 FF	145,7	4,80 FF	138,7
Italie	308,62 Lit.	123,1	493,97 Lit.	138,8
Luxembourg	41,94 FL	94,7	48,59 FL	91,0
Pays-Bas	2,04 Fl.	99,0	2,86 Fl.	103,2

Source : « Informations statistiques » de l'Office statistique des Communautés européennes, cahier n° 1 bis - 1963 ; « Statistique harmonisée des gains, avril 1964 », série « statistique sociale », fascicule n° 3 - 1965, éditée par l'Office statistique des Communautés européennes.

⁽¹⁾ France et Italie : septembre, industries graphiques ; Pays du Benelux : octobre, Imprimerie ; Allemagne : novembre, impression de livres et journaux.

⁽²⁾ Y compris la reliure et l'édition.

⁽³⁾ Y figurent : les industries extractives, les industries manufacturières et le bâtiment ; en Italie 1961 : le bâtiment exclu.

2. LES GAINS EFFECTIFS

Les facteurs analysés dans les chapitres précédents ainsi que dans la subdivision qui précède, déterminent le gain horaire brut effectivement payé à l'ouvrier. Il est intéressant de rechercher maintenant comment le gain horaire d'un ouvrier de l'imprimerie s'insère dans la hiérarchie des salaires des différents Etats membres.

Le tableau n° 32 donne les gains horaires bruts moyens des ouvriers de l'imprimerie exprimés en pourcentage des gains horaires bruts moyens calculés pour l'ensemble de l'industrie. Comme en 1961, la délimitation des branches d'industrie dans les différents pays était encore très variable, on a également fait figurer les résultats de la statistique harmonisée d'avril 1964 sur les gains effectifs.

Ce tableau montre également la place exceptionnelle prise par les salaires dans l'imprimerie en France : en 1961, ils étaient supérieurs de plus de 45 % à la moyenne d'ensemble de toutes les industries, en Belgique et en Allemagne par contre ils ne la dépassaient que de 8 et 13 %. Au Luxembourg et aux Pays-Bas ils étaient même légèrement inférieurs à la moyenne pour l'ensemble de l'industrie, ce qui, en ce qui concerne le Luxembourg, s'explique par la forte prédominance de la sidérurgie. En Italie, les gains horaires bruts des ouvriers dans les imprimeries ont pris dès 1961 une position relativement favorable dans l'échelle des salaires, position qui s'est encore fortement améliorée de 1961 à 1964, si bien que comparée à l'ensemble de l'industrie du pays, leur situation se rapproche de celle de la France.

VI. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRESTATIONS ACCESSOIRES A CARACTÈRE SOCIAL

On a indiqué en commençant que l'analyse de la composition des coûts globaux de main-d'œuvre pour les ouvriers de l'imprimerie avait notamment révélé que les prestations supplémentaires à caractère social conventionnelles ou volontaires de la part des établissements, et plus spécialement les systèmes de retraites complémentaires de vieillesse étaient relativement plus fréquentes que dans la plupart des autres branches d'industrie, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas ainsi que dans d'autres Etats.

En ce qui concerne la France on a en outre remarqué la proportion importante (4,9 %) des avantages en nature dans les coûts globaux de main-d'œuvre.

Pour cette raison, les dispositions légales et conventionnelles essentielles sur les autres conditions de travail et les prestations accessoires de caractère social seront brièvement examinées ci-dessous.

1. L'OCTROI ET LA RÉMUNÉRATION DE CONGÉ ANNUEL, DE JOURS FÉRIÉS ET D'AUTRES ABSENCES

a) *Congé annuel*

Les dispositions des conventions collectives pour l'imprimerie dans les Etats membres, portant sur le congé annuel, contiennent souvent l'octroi d'un congé plus long que le congé fixé par la loi, ainsi que des journées de congé supplémentaires. En 1961 et en 1964 la réglementation était la suivante :

En Allemagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas, ainsi qu'en Belgique dans le secteur des journaux, le congé annuel de base pour les ouvriers adultes dépassait en

1961 le congé fixé par la loi. Le congé annuel de base fut augmenté de 1961 à 1964 en ce qui concerne les adultes, par des dispositions légales en Allemagne, par des accords paritaires valables pour l'ensemble de l'industrie en Belgique, et par des conventions collectives, en France, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

Les ouvriers adultes de l'imprimerie ont reçu en 1961 en Allemagne, en plus de leur congé de base, de 2 à 5 jours de congé supplémentaires après 6 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté dans la même profession et en outre de 1 à 5 jours supplémentaires pour ancienneté dans l'établissement de 3 à 18 ans, si bien que le congé maximal pouvait atteindre 24 jours.

En France, seulement dans le cas où l'ancienneté dans l'établissement était de 30 ans et plus, le congé était porté de 18 jours à 1 mois (avec 26 jours ouvrables payés).

En Italie, le congé annuel était échelonné de 12 à 18 jours en fonction de l'ancienneté dans l'établissement.

La convention collective au Luxembourg pour l'industrie graphique prévoit une prolongation de la durée du congé en fonction de l'ancienneté dans la même profession (p. ex. de la 1^{re} à la 15^e année de commis, de la 16^e à la 20^e année de commis, à partir de la 21^e année de commis) avec l'octroi de jours supplémentaires de congé payés allant jusqu'à 6 en 1961, et jusqu'à 3 en 1964 après que le congé de base eût été prolongé.

Les ouvriers de l'imprimerie, aux Pays-Bas, ont droit à 2 jours de congé supplémentaires après 25 ans d'ancienneté dans l'établissement et à 3 jours après 40 ans

TABLEAU n° 33

Durée du congé annuel payé pour les ouvriers

Pays	Ouvriers majeurs		Ouvriers mineurs	
	1961	1964	1961	1964
Belgique presse	12 jours + 5 jours	16 jours + 5 jours	18 jours	18 jours
Allemagne	14 à 24 jours	15 à 24 jours	24 jours	24 jours
France	18 jours à 1 mois	Semaine de 5 jours : 20 jours Semaine de 6 jours : 24 jours + congé supplémentaire	18 jours	Semaine de 5 jours : 20 jours Semaine de 6 jours : 24 jours
Italie Apprentis	12 à 18 jours	13 à 18 jours	12 à 18 jours 20 à 30 jours	13 à 18 jours 20 à 30 jours
Luxembourg	12 à 18 jours	18 à 21 jours	18 jours	18 jours
Pays-Bas	2 semaines + 3 jours jusqu'à 2 semaines + 6 jours	3 semaines jusqu'à 3 se- maines + 3 jours (5 jours pour les ou- vriers travaillant en équipe)	3 semaines	3 semaines + 3 jours

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

d'ancienneté dans l'établissement. En outre les ouvriers travaillant en équipe ont eu, suivant la fréquence de ce travail, un congé supplémentaire de 2 à 3 jours (dont un samedi) en 1961, et uniformément de 2 jours en 1964.

Les ouvriers de l'imprimerie en France, quant à la durée de leur congé annuel, ne se trouvaient pas, en 1961, dans une situation plus favorisée par rapport aux autres branches d'industrie, alors que les dispositions conventionnelles sont plus favorables, par rapport aux autres branches, dans la branche imprimerie en Allemagne et au Luxembourg, ainsi que dans le secteur impression de journaux en Belgique.

En Belgique et aux Pays-Bas, une indemnité supplémentaire est versée pour le congé annuel et cela d'une manière générale et pas seulement dans l'imprimerie. En 1961 elle équivalait, en Belgique, au salaire d'une semaine complète de travail, et en 1964 à celui de deux semaines. Aux Pays-Bas, en 1961 comme en 1964, si l'ouvrier avait une année d'ancienneté dans l'entreprise il recevait une indemnité spéciale de vacances égale à deux semaines de salaire, cette indemnité étant calculée en rapport lorsque l'ancienneté était inférieure à une année.

b) Jours fériés

Les conventions collectives, dans trois Etats membres, prévoient pour l'imprimerie davantage de jours non ouvrés payés que dans la plupart des autres industries. Ce sont la Belgique, le Luxembourg et la France. Le nombre total des jours fériés non ouvrés est le suivant :

TABLEAU n° 34

Jours fériés payés aux ouvriers

Pays	Jours fériés fixés par la loi	Jours fériés fixés par conventions collectives	Total des jours fériés
Belgique	10	2	12
Allemagne	10 à 14	—	10 à 14
France	1	10	11
Italie	16	1	17
Luxembourg	10	2	12
Pays-Bas	—	7	7

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

Si le jour férié tombe un dimanche on accorde un autre jour de repos compensatoire en semaine en Belgique et au Luxembourg.

Les jours fériés supplémentaires prévus par les conventions collectives dans l'imprimerie en ce qui concerne les trois pays cités sont les suivants :

En Belgique : un jour répondant aux coutumes locales (kermesse, fête corporative p. ex.) et un jour à fixer par l'employeur.

Au Luxembourg : le jour de la fête patronale, ainsi que 8 heures pendant les jours de la kermesse.

En France : 11 jours fériés payés contre 6 à 8 dans la plupart des autres branches d'industrie, les jours fériés ne sont pas payés quand ils coïncident avec un jour de repos normal (p. ex. samedi ou dimanche).

En accordant un plus grand nombre de jours fériés payés que dans les autres industries, on rétablit, pour l'imprimerie française, une sorte d'équilibre étant donné que dans certains pays, les dispositions pour les congés annuels sont relativement plus favorables pour les ouvriers de l'imprimerie.

c) *Autres jours chômés et payés*

Dans tous les Etats membres les prescriptions légales ou les conventions collectives prévoient l'octroi de temps d'absence payés pour des raisons personnelles les plus diverses. Les motifs d'absence sont résumés ci-dessous dans un tableau. Un document de travail séparé de la Commission fournit de plus amples détails sur cette question (1).

TABLEAU n° 35
Nombre de jours chômés et payés, accordés aux ouvriers à l'occasion d'événements particuliers, en 1961

Motif	Belgique	Allemagne	France	Italie	Luxembourg	Pays-Bas
Mariage du salarié	2	1	3	9 (4)	2	2
Naissance d'un enfant	2	2	— (2)	. (3)	2	2
Décès du conjoint (ou d'un enfant)	3	2	3	. (3)	2	2 - 6
Décès d'autres membres de la famille	1 - 2	2	1 - 2	. (3)	1 - 2	1
Autres événements familiaux	1 - 2	1	1	. (3)	1	1 - 2

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

(1) Dont 2 à la charge de l'employeur et 7 à la charge de l'Institut national pour l'assurance sociale.

(2) Ce sont 3 jours payés par la sécurité sociale.

(3) Un congé est accordé sur demande, payé ou non suivant le cas.

Les dispositions ci-dessus, sur l'octroi de jours chômés et payés à l'occasion d'événements particuliers, ne diffèrent guère des réglementations analogues dans d'autres industries. De 1961 à 1964 elles ont été améliorées dans certains pays. Ainsi le nombre de jours chômés au Luxembourg à l'occasion de la naissance d'un enfant, et en France lors du décès du conjoint a été augmenté d'un jour.

2. LE PAIEMENT DES PRIMES, GRATIFICATIONS, ETC.

a) *Primes*

En raison de la forte prédominance du travail au temps et des particularités que présente cette branche, le paiement de primes dans l'imprimerie est relativement rare. En dehors du versement d'une prime spéciale aux contremaîtres et aux ouvriers pourvus d'un certificat de maîtrise aux Pays-Bas, et d'une prime semestrielle en France, aucune convention col-

lective de l'imprimerie ne prévoit le paiement de primes dans les différents pays. Il est cependant certain qu'il existe là-dessus des conventions plus ou moins répandues conclues par les établissements dans les divers Etats. Mais il a été impossible de s'en faire une image précise dans le cadre de la présente étude. Pour l'Italie seulement, on a indiqué que la part des primes de fonction et des primes de responsabilité était de 13 %, et celle des primes pour travaux dangereux, pénibles ou salissants de 15 % du montant total.

La prime spéciale, mentionnée ci-dessus, versée aux contremaîtres dans les imprimeries aux Pays-Bas est fonction du nombre de salariés sous leurs ordres. Elle variait en 1961 de 11 cents l'heure (quand il y avait de 2 à 5 salariés) jusqu'à 31 cents l'heure (plus de

(4) Voir « La durée du travail dans les Etats membres de la CEE » - doc. V/13308/64.

15 salariés) et elle est passée en 1964 respectivement à 16 et 47 cents. Les ouvriers ayant un diplôme d'un premier cycle d'études, ou un diplôme de fin d'études recevaient en 1961 une prime de respectivement 5 et 8 cents l'heure, en 1964 elle est passée à 6 et 12 cents.

En France, les ouvriers doivent percevoir, conformément à la convention collective une prime payable tous les six mois et qui représentait en 1961, 1 % du gain net, et en 1964, 67 heures et demie de salaire.

b) *Participation aux résultats de l'entreprise*

Des systèmes qui prévoient une participation des ouvriers aux résultats de l'entreprise ne se rencontrent guère jusqu'à présent dans les imprimeries des Etats membres. Des conventions collectives consacrées à cette mesure n'existent dans aucun pays, mais des conventions isolées élaborées par les établissements sont possibles en France, aux Pays-Bas et à un degré moindre en Allemagne.

c) *Gratifications*

Le tableau n° 15 donné au début de cette étude a montré que les primes et gratifications étaient relativement les plus importantes dans les imprimeries italiennes, puis dans celles des Pays-Bas et du Luxembourg. Cet ordre est respecté dans la plupart des autres industries. Cela provient, en premier lieu, du fait que le paiement de gratifications de fin d'année ou de gratifications de Noël est plus répandu dans ces pays.

C'est ainsi que les ouvriers de l'imprimerie, en Italie à l'époque, percevaient des gratifications de fin d'année correspondant au salaire de 200 heures de travail. Au Luxembourg un tiers des ouvriers de l'imprimerie ont obtenu une gratification de fin d'année correspondant à un salaire mensuel complet, un autre tiers une gratification égale au salaire d'un demi-mois, le dernier tiers ne recevant pas de gratification. Aux Pays-Bas des gratifications de fin d'année sont également très souvent versées, mais on ne connaît pas de précisions à leur sujet. En outre, environ 1 % des ouvriers de l'imprimerie en Belgique ont bénéficié en 1961 d'un treizième mois, 5 % ont eu des gratifications de fin d'année et 5 % encore des gratifications d'autre nature correspondant au salaire de 2 à 3 semaines de travail environ; en 1964 la proportion des ouvriers était passée respectivement à 1,5 %, 10 % et 7 %. Il est de plus courant, dans de nombreux établissements, de verser aux ouvriers à la fin de l'année une semaine supplémentaire de salaire. Enfin en Allemagne et en France de nombreux accords d'entreprise sur l'octroi de gratifications ont été conclus par les établissements; d'après ces accords la majorité des ouvriers des imprimeries en Allemagne perçoivent des gratifications de fin d'année ou des gratifications de Noël correspondant en moyenne au salaire d'une semaine de travail.

d) *Primes exceptionnelles*

Il est courant d'accorder des primes exceptionnelles ou des suppléments de salaire aux ouvriers lors d'événements particuliers (jubilés de service ou de mariage, naissances, décès), à des fins définies (promotion professionnelle), ou à l'occasion d'autres événements (départ de l'établissement). Ces versements sont parfois réglés dans les conventions collectives, parfois ils sont fixés par les accords d'entreprise. D'après les renseignements fournis par les partenaires sociaux la situation serait la suivante dans la branche de l'imprimerie :

Des suppléments pour ancienneté de service sont plus spécialement payés aux ouvriers au Luxembourg et aux Pays-Bas. Dans les imprimeries au Luxembourg la moitié des ouvriers environ bénéficiaient de suppléments pour ancienneté de service qui augmentaient tous les 3 ans et s'établissaient ainsi : 6×150 francs luxembourgeois, 8×150 francs luxembourgeois, ou 10×100 francs luxembourgeois. Les imprimeries aux Pays-Bas payaient après 12 années et demie d'ancienneté de service, un supplément de 13 florins par trimestre en 1961, de 16 florins en 1964 et après 25 années de service respectivement 26 et 32 florins par trimestre. Des suppléments pour ancienneté de service sont également payés en Allemagne mais on n'en connaît pas les détails.

Des prestations familiales supplémentaires sont prévues au Luxembourg. Il existe dans ce pays pour environ 15 % des ouvriers des accords d'entreprise particuliers sur des prestations familiales supplémentaires.

Des primes ou paiements exceptionnels lors des naissances, décès, ou autres événements familiaux étaient octroyés en Allemagne, aux Pays-Bas et au Luxembourg. Les conventions collectives en Allemagne pour l'industrie graphique prévoient des versements hiérarchisés en cas de décès d'un salarié. Ils s'élèvent à 2 semaines de salaire si le salarié avait une année d'ancienneté dans l'établissement, à 3 semaines après 10 ans d'ancienneté et enfin à 4 semaines pour plus de 25 ans d'ancienneté. Aux Pays-Bas la convention collective pour l'imprimerie prévoit le versement à la veuve d'un ouvrier du salaire intégral de ce dernier pendant 13 semaines. Les renseignements fournis pour le Luxembourg indiquent que pour 20 % environ des ouvriers, des primes, lors d'événements familiaux, sont susceptibles d'être payées, mais que cependant les cas d'application se manifestent isolément.

Le paiement d'une indemnité de licenciement figure dans les conventions collectives en France, en Italie et aux Pays-Bas. Dans la branche de l'imprimerie, en France, elle correspond au salaire de 8 heures par année de service pour chacune des 10 premières années, de 10 heures par année de la 11^e à la 20^e année de service et de 15 heures par année à partir de la

21°. Mais il faut avoir une présence dans l'établissement d'au moins 3 ans pour en bénéficier, et la prime maximale ne peut dépasser le salaire de 330 heures de travail. Dans l'annexe à la convention collective de 1964 il est en outre prévu, au moment où l'ouvrier prend sa retraite, le versement d'une indemnité de départ égale à un trimestre de retraite. La convention collective pour l'industrie graphique en Italie prescrit le paiement d'indemnités de licenciement qui, en 1961 (1964) après 3 années de service correspondaient au salaire de 18 (24) journées de travail, après 10 années de service à celui de 75 (94) jours et après 15 années de service à celui de 130 (169) jours. Aux Pays-Bas, les ouvriers que l'établissement ne peut conserver sans compromettre la bonne marche de l'établissement reçoivent une indemnité de licenciement de 8 à 26 salaires hebdomadaires selon l'ancienneté. Il n'existe pas de réglementations conventionnelles de ce genre en Allemagne, mais en vertu de la loi protégeant l'ouvrier contre les licenciements, celui-ci doit bénéficier dans le cas de rupture du contrat de travail d'une indemnité de perte d'emploi, qui est fonction de son ancienneté dans l'établissement. Celle-ci peut atteindre la valeur d'un salaire annuel, si le licenciement n'a pas été provoqué par l'attitude du salarié, ni par les exigences impérieuses des conditions d'exploitation.

3. AUTRES PRESTATIONS

a) *Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident du travail*

En cas de maladie ou d'accident du travail, les ouvriers obtiennent en général des prestations de la part des organismes officiels d'assurance maladie ou d'assurance accident du travail. Ces prestations interviennent en général après deux ou trois jours d'attente en cas de maladie et le plus souvent immédiatement en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. En outre, beaucoup d'établissements, contraints par la loi ou de leur plein gré, paient des compléments au taux légal des prestations maladie afin de permettre aux ouvriers de bénéficier de l'équivalent du salaire devenu caduc à la suite de la maladie ou de l'accident. Dans les pays comme l'Allemagne toutefois, où pratiquement le maintien du salaire complet a été introduit par la loi, il n'existe naturellement pas de semblables conventions supplémentaires. La situation dans les autres pays était la suivante :

En Belgique, 60 à 80 % du salaire seront en général versés en cas de maladie, et 80 à 90 % en cas d'accident du travail (dispositions légales). En France également seules les dispositions légales sur de pareilles prestations sont appliquées. Dans la branche de l'imprimerie en Italie, seule l'allocation maladie égale à 50 % du salaire était payée en 1961 en cas de maladie, mais en 1964 la convention collective a prévu

un relèvement de ce taux pour le porter à 66 % à partir du 21° jour d'incapacité de travail. Les dispositions légales (60 % du salaire et 75 % à partir du 91° jour) étaient appliquées en cas d'accident du travail. Environ un tiers des ouvriers luxembourgeois avaient droit en 1961 et 1964 au maintien de leur salaire complet en cas de maladie ou d'accident du travail. Dans les imprimeries aux Pays-Bas enfin, l'indemnisation prévue par la loi en cas de maladie de 80 % du salaire en 1961, fut portée en 1964 à 100 % du salaire net, pendant la 1^{re} année de maladie et, en outre, à partir de 1964 à 90 % pendant la 2^e et la 3^e années de maladie, et à 80 % du salaire brut pendant les 4^e et 5^e années de maladie. De même en cas d'accident du travail, en 1961 et 1964, durant la 1^{re} année d'incapacité de travail les prestations s'élevaient à 100 % du salaire net après déduction des cotisations à l'assurance sociale, durant les 2^e et 3^e années elles étaient encore de 80 %, et à partir de la 4^e année d'incapacité de travail elles se montaient à 70 %.

b) *Système de retraites complémentaires de vieillesse*

Dans l'imprimerie des Etats membres on a spécialement noté comme nous l'avons déjà signalé, la part importante des dépenses des établissements par rapport aux autres industries pour des systèmes de retraite complémentaires de vieillesse. Cette part était en 1961 de 5,12 % des coûts globaux de main-d'œuvre aux Pays-Bas, de 1,93 % en Allemagne et de 1,48 % en France; dans les autres pays elle était restée inférieure à 1 %. Dans les trois pays cités en premier il existe des systèmes complémentaires particuliers pour l'assurance vieillesse, mais on retrouve également ces systèmes dans la plupart des autres branches. Par contre l'existence d'une caisse complémentaire de vieillesse en Belgique et d'une caisse complémentaire de pension au Luxembourg constitue dans ces deux pays une particularité spéciale à la branche de l'imprimerie; à en juger par les renseignements connus, il n'existe pas de caisses complémentaires de pension dans la majorité des autres industries de ces pays.

c) *Avantages en nature*

L'imprimerie en France s'est signalée en 1961, par rapport aux autres branches françaises et à l'industrie graphique, dans les autres Etats membres, par la part élevée des avantages en nature dans les coûts globaux de la main-d'œuvre. On accorde en France à des degrés variables suivant les établissements des repas gratuits ou à des prix réduits dans des cantines ou des indemnités de casse-croûte. En outre les établissements versent 1 % des salaires pour le financement de la construction de logements par application des prescriptions réglementaires. D'autre part, des entreprises pourvoient au logement des ouvriers ou bien versent à ces derniers des sommes d'appoint ou des indemnités compensatoires à cette fin.

Dans les autres Etats membres il est également courant dans beaucoup d'établissements de la branche de l'imprimerie de servir des repas ou des boissons à des prix réduits aux ouvriers. Souvent, ils ont la possibilité d'acheter à meilleur compte dans les établissements des produits alimentaires, c'est le cas en Allemagne par exemple. Enfin, les imprimeries au Luxembourg accordent à leurs ouvriers des abonnements gratuits pour leurs journaux, des rabais sur le prix des annonces ou des articles imprimés, ainsi que des commissions sur les commandes qu'ils leur procurent.

d) *Autres indemnités*

Dans la majorité des Etats membres, les ouvriers de la branche de l'imprimerie bénéficient du remboursement partiel ou total de leurs frais de transport. En Allemagne il n'existe pas d'accord conventionnel à ce sujet, mais lorsque les frais de transport sont anormalement élevés (grande distance entre le lieu du travail et le domicile) le remboursement est largement pratiqué. En Belgique une loi a imposé en 1962

aux établissements de prendre en charge une partie du montant de l'abonnement social des chemins de fer; la pratique d'une indemnité forfaitaire de transport est fréquente aux Pays-Bas et une telle prime, obligatoirement payée aux ouvriers de la région parisienne, est parfois accordée spontanément par les entreprises de province.

En Belgique une disposition législative prévoit le dédommagement des ouvriers par l'employeur pour l'utilisation de vêtements de travail ou d'outils leur appartenant. En dehors de la Belgique, ces dédommagements ne semblent être répandus qu'en Italie et aux Pays-Bas.

La perte d'heures de travail pour des causes indépendantes de la volonté du travailleur, est en général compensée par un plein salaire. En Belgique la question est réglée par une loi, en Allemagne également avec limitation à 2 heures. Le salaire est normalement maintenu en pareil cas également dans les autres pays, l'Italie exceptée.

VII. RÉCAPITULATION

L'analyse de la structure de l'emploi, des dispositions légales et conventionnelles les plus diverses ainsi que des conditions particulières des différents établissements a permis de dégager quelques faits qui ont dû contribuer au niveau très élevé des dépenses pour 1961 des établissements français de l'imprimerie par rapport à la situation dans les autres Etats membres et dans les autres branches d'industrie françaises. Ces faits sont principalement les suivants :

- 1) On note une forte concentration sur Paris de la main-d'œuvre occupée dans les imprimeries françaises (plus de la moitié).
- 2) On remarque aussi une hiérarchisation régionale particulièrement prononcée des coûts globaux moyens de main-d'œuvre par rapport aux autres branches d'industrie françaises et par rapport à l'imprimerie dans les autres pays de la Communauté.
- 3) La forte différenciation régionale des coûts globaux moyens de main-d'œuvre mentionnée sous le point 2. ci-dessus s'explique sans doute en grande partie par le fait qu'à Paris sont pratiqués des sursalaires beaucoup plus élevés que dans les autres régions françaises.
- 4) Un éventail de salaires conventionnels plus ouvert par rapport aux autres branches d'industrie en France et à la branche de l'imprimerie dans les autres

pays — le Luxembourg excepté — qui a pour conséquence que le niveau du salaire conventionnel des ouvriers hautement qualifiés et en particulier des ouvriers hautement qualifiés de la presse, est sensiblement plus élevé en France que dans la plupart des autres Etats. Les ouvriers de cette catégorie supérieure étant dans l'ensemble très nombreux, ce fait revêt une importance toute particulière. Le niveau remarquablement élevé des salaires d'ouvrier qualifié peut s'expliquer par, entre autres, la formation professionnelle intensive et prolongée, la spécialisation poussée et la faible mobilité de la main-d'œuvre qui caractérisent les imprimeries françaises.

5) Les majorations sont un peu plus élevées que dans les autres industries françaises pour le travail dominical et le travail les jours fériés, mais ce travail dominical et des jours fériés ne se rencontre pratiquement que dans les établissements où sont imprimés les journaux.

6) Les majorations sont comparativement plus élevées que dans beaucoup d'autres branches d'industrie françaises pour le travail supplémentaire de jour.

7) Des avantages en nature comparativement très importants existent dans les imprimeries françaises, sous la forme de prestations particulières pour le logement (outre l'impôt spécial de 1 % du salaire, les prestations directes et les subventions).

Deux autres facteurs agissent par contre plutôt dans le sens inverse. Les coûts de main-d'œuvre dans l'imprimerie en France, d'après ces facteurs, devraient apparaître — ceteris paribus — relativement moins élevés que dans certains autres pays :

1) La répartition des ouvriers, d'après le mode de rémunération, devrait entraîner pour la France des gains comparativement moins élevés que pour l'Allemagne et pour les Pays-Bas.

2) Le nombre des jours de congé annuel et de jours fériés réunis — contrairement à ce qui se passe pour la France — était surtout dans les imprimeries de Belgique et du Luxembourg plus important que dans les autres branches d'industrie de ces pays.

L'examen a également donné quelques explications en ce qui concerne les fortes dépenses des employeurs italiens de l'imprimerie par rapport à la Belgique et aux Pays-Bas.

1) Une certaine concentration des établissements de l'imprimerie existe en Lombardie (plus de 30 %) qui est la région conventionnelle la plus avantageuse.

2) L'éventail de salaires conventionnels est relativement très ouvert depuis le manœuvre jusqu'à l'ouvrier hautement qualifié, ce qui, en raison du nombre important d'ouvriers de la catégorie supérieure, conduit à un niveau de salaires conventionnels relativement élevé.

3) La part des heures supplémentaires est plus importante par rapport aux autres industries en Italie.

4) Les majorations sont comparativement importantes pour le travail dominical et le travail des jours fériés.

5) Les abattements pour les mineurs d'âge ne sont appliqués qu'aux apprentis au contraire de ce qui se passe dans la plupart des autres industries; les taux de ces abattements sont néanmoins parfois plus importants que dans les autres branches.

C. LES SALAIRES DANS LA CONFECTION

INTRODUCTION

Pour les divers Etats membres, on a utilisé dans la préparation du rapport les éléments et les documents fournis par les organisations professionnelles suivantes :

Belgique : Fédération nationale des industries du vêtement et de la confection, Bruxelles;

Allemagne : Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Cologne;
Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf;

France : Fédération des industries du textile, de l'habillement et du cuir, Paris;

Union interfédérale des industries de l'habillement, Paris;

Italie : Associazione italiana degli industriali dell'abbigliamento, Milan;

Luxembourg : Fédération des industriels luxembourgeois, Luxembourg;

Pays-Bas : Sociaal werkgeversverbond voor de confectionindustrie, Amsterdam;

Algemene bedrijfsbond textiel en kleding, Amsterdam;
Organisations syndicales des ouvriers chrétiens des Pays-Bas.

I. NIVEAU ET COMPOSITION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Pour l'industrie de la confection dans les Etats membres de la CEE, le niveau des coûts de la main-d'œuvre pour les ouvriers et leur composition se présentait en 1961 selon le tableau récapitulatif n° 36.

L'enquête sur les salaires effectuée en 1961 avait montré que, dans la plupart des treize branches d'in-

dustrie et des six sous-groupes de la branche « fabrication des ouvrages en métaux », les dépenses moyennes des employeurs en charges salariales par heure prestée des ouvriers étaient les plus élevées en Allemagne. La France occupait la première place dans trois branches, la Belgique dans deux et le Luxembourg dans une des trois branches pour lesquelles

TABLEAU n° 36

Coûts moyens de la main-d'œuvre et éléments de ces coûts dans la confection, des pays de la CEE, en 1961

Coût	Belgique	Allemagne	France	Italie	Luxembourg	Pays-Bas
Coût de la main-d'œuvre par heure d'ouvrier prestée	26,46	37,66	30,97	28,19	23,79	23,77
	En francs belges					
Ventilation	En pourcentage					
Salaire direct	74,25	74,30	64,13	49,50	79,51	72,05
Primes et gratifications	0,87	1,78	1,58	5,84	1,59	3,99
Rémunération des journées non ouvrées	8,94	9,17	5,59	7,67	6,75	5,98
Cotisations de sécurité sociale légales	15,74	11,65	20,43	26,28	10,65	9,76
contractuelles et volontaires	0,03	0,87	1,43	0,02	0,08	1,90
Autres prestations sociales (1)	0,17	2,22	2,68	9,97	1,43	6,31
Impôts à caractère social	—	—	4,16	0,71	—	—

Source : « Salaires CEE-1961 », statistiques sociales n° 2-1964 publiées par l'Office statistique des Communautés européennes, p. 275.
(1) Frais de recrutement de la main-d'œuvre et de formation professionnelle, avantages en nature, autres prestations sociales.

ce pays a fourni des données. Pour la plupart des branches d'industrie, l'Italie et les Pays-Bas avaient les coûts de la main-d'œuvre les moins élevés. Mais tandis que l'écart entre les coûts de la main-d'œuvre ouvrière en France et en Belgique et ceux de l'Allemagne n'était que de 5 à 10 % pour la moyenne des industries retenues dans la troisième enquête sur les salaires, les coûts moyens de la main-d'œuvre dans la confection restaient en France de plus de 18 %, pour la Belgique de 30 %, et pour les Pays-Bas jusqu'à 37 % inférieurs à ceux de l'Allemagne. Le Luxembourg avait des coûts moyens aussi bas que ceux des Pays-Bas, alors que dans les autres branches, ses charges sont parmi les plus élevées. De son côté, l'Italie montrait par rapport aux autres pays des coûts de main-d'œuvre relativement élevés, dont le niveau était même supérieur à celui de la Belgique.

En ce qui concerne la composition des coûts de la main-d'œuvre, on a remarqué que dans la confection, la part payée en Allemagne pour journées non ouvrées avec 9,2 % et en Italie la part prise par la formation professionnelle avec 8,9 % étaient particulièrement élevées par rapport à la plupart des autres branches. L'explication de l'ampleur relative des dépenses consacrées par les établissements d'Italie, à la formation professionnelle, doit être, selon les représentants des employeurs et des salariés de ce pays, recherchée dans le fait que l'industrie de la confection et principalement les nombreuses entreprises d'implantation récente forment un nombre élevé d'apprentis et que le coût de cette formation est naturellement inscrit sous la position « dépenses pour la formation professionnelle ». Le pourcentage d'apprentis dans le nombre total des ouvriers employés par les établissements de confection couverts par l'enquête sur les salaires de 1961 atteignait ainsi 29,4 % contre la moyenne de 11,3 % enregistrée pour toutes les industries italiennes englobées dans cette même enquête.

La Commission, après un premier examen, n'était pas arrivée à constater des divergences particulières dans la structure de l'emploi pour l'Allemagne (et également pour l'Italie). Il lui a donc été impossible de faire de premières déclarations au sujet des anomalies rencontrées.

La répartition régionale des coûts de la main-d'œuvre dans le cadre de l'enquête sur les salaires n'a pas permis davantage d'expliquer ces divergences dans le niveau des coûts de la main-d'œuvre. Le tableau n° 37 montre que l'industrie de la confection est surtout concentrée en Rhénanie-Westphalie et en Bavière, mais seul le premier de ces Länder est une région où le niveau des salaires dépasse en général la moyenne globale. Mais, d'autre part, on constate qu'une région — le Schleswig-Holstein, où les coûts de la main-d'œuvre sont inférieurs à la moyenne fédérale pour la plupart des autres branches d'industrie — a précisément le niveau le plus élevé dans le secteur de la

confection. Cette apparente contradiction trouve sa justification dans la présence de firmes d'importance majeure, appliquant des salaires conventionnels élevés.

TABEAU n° 37

Coût moyen de la main-d'œuvre par heure prestée des ouvriers dans la confection en Allemagne, par Land, en 1961

Land	Coûts de la main-d'œuvre en FB	Ouvriers couverts par l'enquête en %
Schleswig-Holstein	41,18	2,3
Hambourg	40,09	1,3
Basse-Saxe	35,69	10,1
Brême	33,20	0,4
Rhénanie-du-Nord-Westphalie	39,36	30,5
Hesse	34,73	8,6
Rhénanie-Palatinat	35,21	2,0
Bade-Wurtemberg	37,10	12,9
Bavière	37,72	30,0
Sarre	35,52	1,9
République fédérale	37,66	100,0

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit. p. 90 à 95.

Même par rapport au Land ayant le coût de la main-d'œuvre le plus bas, en l'occurrence Brême, les charges salariales moyennes des entreprises françaises restaient encore d'environ 7 % inférieures, celles de la Belgique d'environ 20 % inférieures et le Luxembourg et les Pays-Bas avaient même une charge salariale moyenne plus basse de plus de 28 %.

La répartition régionale des résultats montre en France que les ouvriers de la région parisienne, qui ne représentent, il est vrai, que 14 à 15 % de l'effectif d'ouvriers couverts par l'enquête en France, sont payés en moyenne plus de 40 francs belges, ce qui est comparable au niveau payé dans les deux Länder de l'Allemagne où les coûts de la main-d'œuvre sont les plus élevés. Mais à une exception près, les coûts moyens de la main-d'œuvre dans toutes les autres régions de France étaient inférieurs à 30 francs belges et ainsi bien au-dessous du niveau relevé pour l'Allemagne.

En Italie, les coûts moyens de la main-d'œuvre, dans les quatre provinces où travaillent plus de 75 % des ouvriers de la confection, se situaient, de manière assez uniforme, entre 28,40 et 29,40 francs belges. Dans deux autres provinces, dans lesquelles l'industrie de la confection a une moindre importance, les dépenses étaient légèrement supérieures à 30 francs belges, dans d'autres régions par contre, elles étaient notablement inférieures à la moyenne nationale de 28,19 francs belges.

Enfin aux Pays-Bas, les coûts de la main-d'œuvre dans les provinces de Hollande septentrionale et de Hollande méridionale, ainsi que dans celle d'Utrecht, étaient avec en moyenne 27,64 francs belges sensiblement plus élevés que dans le reste du pays (22,29 FB), qui pourtant, groupe le plus grand nombre d'ouvriers et de ce fait influe fortement sur la moyenne nationale.

Les variations des coûts moyens de la main-d'œuvre en fonction des classes d'importance des établissements peuvent donner, dans une certaine mesure, une explication du niveau relativement élevé des coûts de la main-d'œuvre en Allemagne, si on considère que pour des classes de même importance les coûts de la main-d'œuvre en Allemagne ne diffèrent moins fortement de ceux des autres Etats membres (les Pays-Bas exceptés) que lorsque l'on prend en considération les moyennes d'ensemble. Il y a évidemment quelques

exceptions à cette règle, mais d'une manière générale, si on fait intervenir les classes d'importance des entreprises, l'écart entre les coûts de main-d'œuvre en Allemagne et ceux des autres pays tombe de 22 à 15-20 % pour la France, de 42 à 27-35 % pour la Belgique, de près de 60 à un peu moins de 50 % pour le Luxembourg.

Il y a toutefois lieu de remarquer à ce sujet que l'enquête sur les salaires s'est effectuée en Allemagne à partir du concept d'entreprise, alors que les autres pays ont pris comme unité statistique la notion plus étroite d'établissement. Il peut résulter de cet état de choses que des établissements de ces pays qui font partie d'une entreprise plus grande, apparaissent avec leurs coûts de main-d'œuvre relativement plus élevés dans une classe d'importance où ils sont comparés à des entreprises allemandes sensiblement plus petites.

TABLEAU n° 38

Etablissements ayant participé à l'enquête sur les salaires (Allemagne : entreprises) et coût moyen de la main-d'œuvre, par classe d'importance, en 1961

Pays	Etablissements occupant ... travailleurs					Total ou moyenne
	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1 000 et plus	
Nombre d'établissements						
Belgique	108	8	—	—	—	116
Allemagne	230	241	174	41	19	705
France	173	129	60	9	—	371
Italie	62	65	40	13	1	181
Luxembourg (1)	5	—	—	—	—	5
Pays-Bas	63	72	36	5	—	176
Coût de la main-d'œuvre en FB						
Belgique	26,20	28,80	—	—	—	26,46
Allemagne	35,49	36,21	37,87	38,42	40,23	37,66
France	29,67	31,50	30,44	32,44	—	30,97
Italie	27,51	27,36	27,77	—	29,53	28,19
Luxembourg (2)	23,79	—	—	—	—	23,79
Pays-Bas	21,40	22,67	25,12	—	—	23,77

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit., p. 30 à 34, 68 à 76.

(1) Dont 3 occupant entre 20 et 49 travailleurs.

(2) Y compris les établissements occupant entre 20 et 49 travailleurs.

Que l'élément de l'enquête ait été en Allemagne l'entreprise et dans les autres pays l'établissement, la répartition des entreprises ou établissements couverts par l'enquête en fonction des classes d'importance semble de toute façon montrer qu'en Allemagne la moyenne d'ensemble, dans cette branche d'industrie, est influencée par le nombre relativement élevé d'entreprises de moyenne et de grosse importance; la règle, déjà vérifiée dans d'autres secteurs industriels, selon laquelle les salaires et plus encore les coûts

globaux de la main-d'œuvre augmentent avec l'importance des établissements, s'applique également à l'industrie de la confection.

On constate en outre que la Communauté compte relativement peu de grosses entreprises dans la confection. Ce fait s'impose davantage encore si l'on tient compte, comme nous allons le faire au chapitre suivant, des petites entreprises qui n'avaient pas été couvertes par l'enquête de la CEE.

II. ÉTABLISSEMENTS ET TRAVAILLEURS

1. LES ÉTABLISSEMENTS

L'enquête sur les salaires de 1961 dans les Etats membres de la Communauté économique européenne a porté sur un total de 1 554 établissements ou entreprises dont 705 pour l'Allemagne. Ce chiffre qui ne comporte que les établissements de 50 travailleurs et plus (pour le Luxembourg 20 et plus), ne représente cependant qu'une fraction du total des entreprises de la confection. Dans cette branche d'industrie, les petits établissements occupant peu ou même pas de personnel salarié prédominent très nettement. En outre, beaucoup d'établissements de confection travaillent encore sur la base artisanale. Mais depuis un certain nombre d'années déjà, se manifeste une tendance vers une plus forte concentration, vérifiée par la disparition d'un grand nombre d'établissements de moindre importance. Ceci s'applique plus spécialement à l'Italie, où en 1951 on comptait encore environ plus de 200 000 exploitations artisanales dans cette branche et où ce chiffre avait diminué de près de 100 000 de 1951 à 1961.

Il est impossible de déterminer le chiffre exact des établissements dans l'industrie de la confection, car bien souvent les statistiques nationales ne tiennent pas compte des toutes petites entreprises. Il est encore plus difficile d'obtenir des chiffres exacts pour le domaine — couvert par l'enquête sur les salaires — de la fabrication en série d'articles de vêtements de dessus. Les statistiques industrielles des différents Etats membres donnent l'image ci-après de la situation :

En Belgique : en 1961, on a dénombré dans toute l'industrie du vêtement et de la confection 1 470 établissements occupant 5 salariés et plus, sur ce total 362 occupaient de 5 à 9 travailleurs et 1 250 (c'est-à-dire 85 %) de 5 à 50 travailleurs; de 1958 à 1960 le nombre d'établissements occupant 5 salariés et plus avait augmenté de 170 unités environ, mais de 1960 à 1961 il a de nouveau baissé de 50 unités; la fabrication de vêtements de dessus devait occuper environ la moitié des établissements dénombrés.

En Allemagne : fin septembre 1961 on a dénombré (sans Berlin-Ouest), pour toute la confection, 6 265 établissements avec un personnel salarié, dont 1 971 occupaient moins de 10 salariés et un total de 4 372 (= 70 %) moins de 50 salariés; au cours de ces dernières années, le chiffre total des établissements a été en progression constante; un peu moins de 40 % des établissements confectionnent des vêtements de dessus pour hommes, garçonnets, dames, fillettes et enfants; leur nombre en 1961, par exemple, était de 2 357.

En France : en 1962, on comptait 11 875 établissements de 0 à 10 salariés, 2 971 de 11 à 50, soit 14 846 établissements (93,5 %) de 0 à 50 salariés, pour 15 880 établissements au total.

En Italie : le nombre des entreprises dans la branche de la confection atteignait, en 1961, un total de 3 857, on comptait en outre plus de 100 000 petites exploitations artisanales; on peut estimer à 1 500 environ sur 3 857 le nombre des entreprises occupées par la fabrication en série de vêtements de dessus pour hommes, femmes et enfants, ainsi que de vêtements de travail.

Au Luxembourg : l'industrie de la confection comptait 17 établissements en 1961; ce chiffre est resté inchangé dans les années qui ont suivi.

Aux Pays-Bas : le chiffre total des établissements dans l'industrie de la confection du vêtement s'élevait à 1 240, celui des établissements occupant moins de 50 salariés à 1 000 environ (= plus de 80 %); de 1958 à 1961, le nombre des établissements occupant 10 salariés et plus a augmenté de 22 unités.

Les données ci-dessus montrent qu'en 1961 pour l'ensemble de la Communauté le secteur de la confection comprenait un peu moins de 30 000 établissements dont environ un tiers se livraient à la fabrication en série de vêtements de dessus. Le nombre des établissements fabriquant des vêtements de dessus et employant 50 salariés ou plus pouvait en 1961 avoisiner 1 800.

La répartition géographique des établissements et des effectifs permet de déceler, dans certains pays, des points de concentration, bien que cette concentration soit moins prononcée que pour beaucoup d'autres branches d'industrie.

En Belgique, environ un tiers de tous les salariés de la confection travaille dans la province du Brabant et à l'intérieur de cette province surtout à Bruxelles; un quart revient à la Flandre orientale (Gand, Alost). Trois autres provinces représentent chacune un peu plus de 10 % de l'effectif total des salariés de l'industrie belge de la confection.

En ce qui concerne l'Allemagne, le tableau n° 37 a déjà montré que la Rhénanie-Westphalie et la Bavière occupent un nombre relativement important de salariés de la confection. D'après la statistique industrielle, la part de ces deux Länder est respectivement de plus de 30 % et de 25 % du chiffre total des salariés; 12 % vont au Bade-Wurtemberg.

En France, trois centres de production dominant : la région parisienne avec plus de la moitié des établissements de confection des vêtements mais 29 % seulement des effectifs, la région lyonnaise (Lyon, Villefranche, Saint-Etienne) avec 11 % des établissements et des effectifs et la région de Lille, Roubaix-Tourcoing dans le nord du pays où en 1962 on comptait à peine 6 % des établissements mais où les effectifs représentaient 13 % des salariés de la confection.

L'industrie italienne de l'habillement et plus particulièrement de la confection de vêtement de dessus est fortement concentrée dans le nord du pays et surtout en Lombardie, dans le Piémont et la vallée d'Aoste. Elle est aussi présente, de façon moins fréquente, en Toscane et à Venise.

Aux Pays-Bas, en dépit d'un déplacement de plus en plus marqué vers les districts ruraux au cours des dernières années, l'industrie de la confection reste concentrée dans les grandes villes des provinces de la Hollande septentrionale, de la Hollande méridionale et du Brabant septentrional qui, ensemble, occupaient encore en 1961 la moitié des salariés de l'industrie de la confection.

2. L'INCIDENCE DU COÛT DU TRAVAIL (part des salaires dans le chiffre d'affaires global)

Quatre Etats membres ont pu donner des renseignements sur les montants des salaires et traitements bruts ainsi que sur les chiffres d'affaires dans la confection, ce qui permet de calculer l'incidence des salaires. En 1961 les salaires et traitements bruts dans la confection représentaient un peu plus de 18 % en France, contre environ 20 % en Belgique, en Allemagne et aux Pays-Bas. Si on ajoute les cotisations patronales à la sécurité sociale et les autres prestations accessoires à caractère social on arrive au résultat assez uniforme pour les quatre pays en question que, en 1961, les coûts globaux de main-d'œuvre pour ouvriers et employés représentaient environ un quart du chiffre d'affaires.

Alors qu'en Belgique, en France et aux Pays-Bas l'incidence des salaires était restée à peu près constante de 1958 à 1961, elle a augmenté de 2 points en Allemagne. Cela veut dire que les coûts de main-d'œuvre ont progressé relativement davantage que les chiffres d'affaires.

3. LES EFFECTIFS OCCUPÉS

a) Le nombre total des effectifs occupés

Ainsi qu'il ressort du paragraphe 1, l'enquête sur les salaires de 1961 n'a porté que sur une fraction assez faible du chiffre total des établissements de la branche de la confection; mais les établissements en question occupaient plus d'un tiers des salariés employés dans cette industrie. On arrive à cette conclusion après une analyse plus approfondie des statistiques nationales sur l'emploi.

Il n'est toutefois pas simple d'arriver, sur la base des statistiques nationales, à des chiffres précis pour les effectifs occupés dans la partie de la confection couverte par l'enquête sur les salaires, à savoir la fabri-

cation de vêtements de dessus pour hommes, garçons, femmes, fillettes et enfants. Souvent les statistiques nationales comprennent également la fabrication de sous-vêtements, lingerie de tous genres et articles de mode, parfois même la fabrication de vêtements en cuir.

Voici dans le détail les résultats obtenus :

En Belgique : d'après les renseignements fournis par les partenaires sociaux 49 392 salariés étaient occupés en 1961 dans la confection; de 1961 à 1964 ce chiffre est passé à 61 000; les établissements fabriquant des vêtements de dessus employant 5 salariés ou plus occupaient à eux seuls à l'automne 1961, 31 000 ouvriers et employés.

En Allemagne (sans Berlin-Ouest) : il y avait en 1961 346 360 salariés occupés dans des établissements de 10 salariés et plus de la branche d'industrie de la confection, 190 170 s'occupaient de la fabrication de vêtements de dessus; si on ajoutait les établissements de moindre importance, ces chiffres passeraient respectivement à plus de 350 000 et à environ 195 000.

En France : en 1962, 233 000 salariés environ étaient occupés dans toute la branche d'habillement, dont 100 000 dans des établissements occupant moins de 50 salariés; on évalue à 150 000 travailleurs la main-d'œuvre occupée uniquement à la fabrication de vêtement de dessus.

En Italie : pour 1961 le chiffre total des effectifs occupés dans la confection s'élève à 121 750; on estime que la moitié étaient occupés à la fabrication de vêtements de dessus; de plus, les exploitations artisanales de la confection occupaient plus de 200 000 personnes.

Au Luxembourg : la statistique donne un chiffre de 520 salariés dans la confection.

Aux Pays-Bas : le nombre total des salariés de l'industrie néerlandaise de l'habillement était en 1961 supérieur à 60 000; les établissements de 10 salariés et plus fabriquant des vêtements de dessus occupaient à eux seuls à cette époque 53 300 ouvriers et employés.

En résumé, on peut dire qu'en 1961 l'industrie de la confection occupait dans les six pays de la Communauté un effectif de plus de 800 000 salariés. Ce chiffre représente environ 1,6 % de tous les salariés de la CEE. Les salariés de la confection représentaient un pourcentage d'un peu moins de 2 % en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. En Italie, il n'atteint par contre que 1 % et au Luxembourg que 0,5 %. Le chiffre indiqué pour l'Italie ne tient cependant pas compte du nombre, deux fois plus élevé, des salariés des exploitations artisanales de la confection de ce pays. Dans le domaine particulier de la confection pour hommes, garçons, dames,

fillettes et enfants, on estime que l'effectif des salariés est monté à plus de 500 000 en 1961; sur ce chiffre 290 000 environ furent couverts par l'enquête sur les salaires de l'Office statistique des Communautés européennes. Les 210 000 qui restent étaient occupés soit dans des établissements de moins de 50 salariés, soit dans des établissements qui n'ont pas répondu au questionnaire ou qui ont répondu de manière insuffisante pour représenter des données exploitables.

La France et le Luxembourg mis à part, le chiffre des salariés occupés dans la confection dans les Etats membres a constamment progressé au cours des dernières années, parfois même de manière sensible. De 1961 à 1964 le pourcentage d'accroissement a atteint près de 24 % en Belgique, 5 % en Allemagne et près de 10 % aux Pays-Bas.

b) *La répartition des effectifs occupés entre ouvriers et employés*

La notion d'ouvrier a été définie comme suit dans les enquêtes sur les salaires de l'Office statistique des

Communautés européennes : « Sont considérés comme ouvriers les travailleurs occupés dans un établissement bénéficiant d'une situation contractuelle et dont la rémunération s'effectue soit à la tâche, soit sur la base d'un salaire horaire ou journalier. Toutefois les contremaîtres et le personnel de surveillance ne sont pas considérés comme ouvriers même s'ils sont payés sur la base d'un salaire horaire ou journalier ».

Tous les travailleurs ne répondant pas à cette définition ont été classés dans la catégorie des employés.

Cette définition uniforme avait pour but d'éviter que les données concernant les coûts moyens pour les ouvriers ou les employés ne soient faussées entre les divers pays, par suite d'une délimitation différente de certaines catégories de travailleurs (p. ex. les contremaîtres ou les chefs d'équipe rangés dans un pays parmi les ouvriers, et dans d'autres parmi les employés).

L'enquête sur les salaires de 1961 répartissait comme suit entre ouvriers et employés les effectifs de l'industrie de la confection.

TABLEAU n° 39

Répartition entre ouvriers et employés des effectifs occupés dans la confection et dans les autres industries couvertes par l'enquête, en 1961

(en %)

Pays	Ouvriers		Employés	
	confection	toutes les industries	confection	toutes les industries
Belgique	87,9	85,0	12,1	15,0
Allemagne	88,1	82,3	11,9	17,7
France	84,1	77,4	15,9	22,6
Italie	90,6	88,8	9,4	11,2
Luxembourg	87,1	80,2	12,9	19,8
Pays-Bas	84,9	81,0	15,1	19,0

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit. p. 30 et ss.

Dans la confection, la France et les Pays-Bas comptaient relativement le plus d'employés et l'Italie le moins. Avec 12 à 13 % l'Allemagne et le Luxembourg occupent une position moyenne.

La moyenne d'ensemble, pour les industries couvertes par l'enquête montre également que la France, et à côté d'elle, le Luxembourg et les Pays-Bas, occupaient un nombre d'employés relativement plus élevé que les autres pays; là encore l'Italie avait le pourcentage le plus bas. D'une façon générale, la proportion d'employés dans le chiffre total des effectifs de la confection était sensiblement moins forte que la moyenne constatée dans toutes les branches d'industrie.

On n'a pas l'impression que la répartition des effectifs entre ouvriers et employés ait une influence sur la situation exceptionnelle qu'occupent l'Allemagne et le Luxembourg sur le plan des coûts de la main-d'œuvre.

c) *La répartition des ouvriers par sexe*

L'industrie de la confection constitue une des branches économiques où l'emploi de femmes domine. Sur le total des effectifs occupés dans cette industrie environ 85 % sont des femmes. Aux Pays-Bas, où de manière générale l'emploi des femmes est inférieur à celui des autres pays, la proportion de l'élément

féminin dans le chiffre total des ouvriers occupés dans les entreprises couvertes par l'enquête a été de 77,5 %, dans la majorité des autres Etats membres cette proportion était de 85 % et plus, en France elle a même dépassé 90 %.

TABLEAU n° 40

Répartition par sexe des ouvriers de la confection couverts par l'enquête, en 1961

Pays	(en %)	
	Ouvrières	Ouvriers
Belgique	88,6	11,4
Allemagne	86,2	13,8
France	90,4	9,6
Italie	84,7	15,3
Luxembourg	82,5	17,5
Pays-Bas	77,5	22,5

Source : « Salaires CEE-1961 », op. cit. p. 46.

d) La répartition des ouvriers par catégories

Plus que dans la moyenne globale de toutes les industries, un nombre relativement élevé d'ouvriers et d'ouvrières de l'industrie de la confection en Allemagne sont classés dans les catégories supérieures. C'est ce qui se dégage des chiffres concernant les ouvriers sur lesquels portait la statistique officielle sur les salaires de novembre 1961. Alors que pour la moyenne de toutes les industries (sans la construction), la moitié environ des ouvriers masculins seulement faisait partie du groupe des ouvriers qualifiés, il y en avait presque 65 % dans l'industrie de la confection. Environ 11 % des ouvrières, vraiment très nombreuses dans le secteur de la confection, étaient classées dans la première catégorie et 75 % dans la seconde, contre environ 7 % et 45 % dans l'ensemble de l'industrie.

Evidemment si l'on additionne le nombre d'ouvriers et d'ouvrières employés dans l'industrie de la confection, il va de soi, en raison du grand nombre de femmes, que la proportion des ouvriers appartenant à la première catégorie (18 %) est nettement inférieure à celle de la moyenne de l'ensemble des industries.

TABLEAU n° 41

Répartition, par catégorie, des ouvriers considérés dans la statistique sur les salaires en Allemagne, novembre 1961

Catégorie	Confection		Toutes les industries (sans la construction)	
	hommes et femmes	par rapport à l'ensemble des ouvriers	hommes et femmes	par rapport à l'ensemble des ouvriers
Hommes				
Groupe de qualification 1	64,4	9,2	49,4	37,5
Groupe de qualification 2	23,4	3,3	37,0	28,1
Groupe de qualification 3	12,2	1,8	13,6	10,3
Femmes				
Groupe de qualification 1	10,7	9,2	6,3	1,5
Groupe de qualification 2	75,5	64,7	44,8	10,8
Groupe de qualification 3	13,8	11,8	48,9	11,8
Total		100,0		100,0

Source : « Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 15 : Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel, Teil 1 : Arbeitnehmerverdienste », novembre 1961, p. 8 et ss.

La plupart des autres Etats membres n'ont pu fournir de renseignements au sujet de la répartition des ouvriers par catégories. Ceci est dû principalement au fait que les conventions collectives des différents Etats prévoient généralement pour les ouvriers, des groupes d'activité qui rendent difficile un regroupement en catégories de qualification.

Aux Pays-Bas, on trouvait dans la catégorie supérieure 9 % d'ouvriers et moins de 1 % d'ouvrières; par

contre, plus des trois quarts des ouvriers de l'industrie néerlandaise de la confection et même plus de 90 % des ouvrières faisaient partie de la catégorie moyenne. Comparativement à l'Allemagne, où dans l'ensemble plus de 18 % des hommes et des femmes occupés dans l'industrie de la confection appartenaient à la première catégorie, la proportion des ouvriers qualifiés était très faible aux Pays-Bas où elle n'atteignait que 3 %.

III. SALAIRES CONVENTIONNELS

1. LES SYSTEMES DE SALAIRES PRÉDOMINANTS

Dans l'industrie allemande de la confection la majorité des ouvriers est rémunérée au rendement; on estime que de 75 à 80 % des ouvriers reçoivent un salaire au rendement, lequel a le plus souvent la forme d'un système de primes. La forte proportion d'ouvriers rémunérés au rendement s'explique principalement par la prédominance du travail à la chaîne dans l'industrie allemande de confection.

Vis-à-vis de la plupart des autres Etats membres, les ouvriers allemands de la confection semblent être plus souvent rémunérés au rendement. C'est ainsi que l'on a calculé, en 1960, que dans les usines néerlandaises de la confection la proportion des hommes et des femmes rémunérés au rendement était respectivement de 35 % et d'environ 55 %. En France et en Italie, la plupart des ouvriers de la confection reçoivent un salaire au temps. La rémunération au rendement n'était prédominante jusqu'à présent que dans les grands ateliers de confection pour hommes, elle se répand toutefois progressivement dans les établissements moyens de ce genre de confection. L'adoption de ce mode de rémunération par les entreprises françaises de confection pour femmes est par contre entravée par la multiplicité des procédés de fabrication. En ce qui concerne le Grand-duché de Luxembourg, les partenaires sociaux informent que là aussi la plupart des travailleurs sont rémunérés à la tâche.

On peut dire d'une façon générale que dans les industries de la confection de la Communauté, le salaire au temps cède le pas au salaire au rendement. Pour l'Allemagne, cette tendance, qui a été confirmée presque unanimement par les partenaires sociaux de tous les Etats membres, peut être traduite en chiffres, en utilisant les enquêtes statistiques spéciales de 1951, 1957 et 1962.

Le système de salaire prédominant, dans l'industrie de la confection de la Communauté, semble être le système de la rémunération à la tâche. En Allemagne, on abandonne de plus en plus le travail à la chaîne pour le salaire aux pièces individuel. Aux Pays-Bas,

c'est le système des « barèmes évaluatifs » qui prévaut, c'est-à-dire qu'en plus des taux fixés on accorde des primes de rendement. De même, en Belgique, les ouvriers rémunérés au rendement touchent des salaires aux pièces ou des primes individuelles. En France, les divers systèmes de rémunération au rendement varient d'une entreprise à l'autre. Il en est de même en Italie où les conventions collectives stipulent que lorsque de nouveaux tarifs de rendement sont introduits, on doit d'abord prévoir une période probatoire de 15 à 45 jours (qui peut être prolongée dans certains cas), avant que ceux-ci puissent être définitivement appliqués.

2. LES TAUX DE SALAIRES CONVENTIONNELS

En ce qui concerne les taux du salaire horaire conventionnel des ouvriers de la confection dans la Communauté, il faut tenir compte dans les indications qui suivent, du fait que, en raison de sursalaires, la rémunération horaire de base effectivement versée à l'ouvrier leur est souvent sensiblement supérieure. Mais la simple analyse de l'échelonnement des taux des salaires conventionnels en fonction des catégories d'ouvriers peut permettre de tirer certaines conclusions sur la structure des salaires dans les divers pays.

Dans cette étude, le Luxembourg n'est pas à prendre en considération, étant donné que dans l'industrie de la confection il n'y a pas de conventions collectives de travail.

a) Les taux de salaire des ouvriers rémunérés au temps

En Belgique, il existe différentes conventions collectives pour les différents secteurs de l'industrie de la confection. Le tableau n° 42 donne une ventilation des taux minimaux des salaires dans le secteur du vêtement masculin de dessus; on s'est efforcé d'y ranger les différentes catégories de la convention collective en trois groupes de qualification. Dans le secteur du vêtement de dessus pour femmes, les taux de salaire appliqués sont à peu près les mêmes.

TABLEAU n° 42

Taux du salaire horaire conventionnel des ouvriers rémunérés au temps, appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée, dans les entreprises mécanisées des vêtements masculins de dessus

(en FB)

Catégorie	Hommes		Catégorie	Femmes	
	octobre 1961	octobre 1964		octobre 1961	octobre 1964
Contremaîtres	35,35	45,45	Contremaîtres	29,65	39,70
Ouvriers qualifiés (5 ^e à 6 ^e catégories)	30,00 à 31,80	39,10 à 42,25	Ouvrières qualifiées (8 ^e catégorie)	24,40	33,50
Ouvriers spécialisés (4 ^e catégorie)	28,25	37,05	Ouvrières spécialisées (5 ^e et 7 ^e catégories)	19,35 à 21,75	27,65 à 30,45
Manœuvres (3 ^e catégorie)	24,10	32,25	Manœuvres (4 ^e catégorie)	18,65	26,75

Source : Conventions collectives.

Les apprentis et les débutants sont classés dans les catégories inférieures de salaire de la convention collective non mentionnées ici. En ce qui concerne la main-d'œuvre adulte, il s'avère que le salaire conventionnel du manœuvre féminin était inférieur d'un peu moins de 24 % en 1961 — et de seulement 20 % en 1964 — à celui de l'ouvrière qualifiée la mieux payée, et respectivement de 37 % et 33 % à celui du contremaître. Chez les hommes, l'écart correspondant était inférieur, tant en 1961 qu'en 1964, à celui des femmes. Dans le secteur des entreprises non mécanisées des vêtements de dessus pour femmes, l'éventail des salaires de l'ouvrier qualifié au manœuvre était tout aussi large, de sorte qu'il est superflu d'examiner en détail le niveau absolu — qui d'ailleurs n'est guère

différent — des salaires conventionnels de ces secteurs d'industrie.

Les conventions collectives allemandes relatives au secteur de la confection prévoient des taux de salaires pour certaines activités. Dans le tableau n° 43, on s'est contenté de ranger les taux de salaires selon quatre groupes de qualification, en utilisant pour chacun d'eux les catégories de salaires correspondantes de la convention collective. Les chiffres de 1961 concernent l'ensemble du territoire fédéral allemand, ceux de 1964 seulement la Westphalie. En 1963, la convention collective nationale a en effet été remplacée par des accords régionaux. Pour 1964 on a pris comme exemple la convention en vigueur dans la zone conventionnelle de la Westphalie.

TABLEAU n° 43

Taux du salaire horaire conventionnel des ouvriers au temps appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la région la plus avantageuse

(en pf.)

Catégorie	1 ^{er} avril-1 ^{er} octobre 1961 Allemagne	1 ^{er} avril-1 ^{er} octobre 1964 Westphalie
Ouvriers hautement qualifiés	225	281
Ouvriers qualifiés	212	267
Ouvriers spécialisés	175	234
Manœuvres masculins	.	258
Manœuvres féminins	164	218

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

Dans l'industrie de la confection, les activités de production sont surtout exercées par la main-d'œuvre féminine. La plupart des salaires conventionnels mentionnés valent donc principalement pour les femmes. A côté de cela, il existe des accords de salaires particuliers pour certaines activités réservées en général aux hommes : ce sont celles des messagers, des gardiens, des portiers, des chauffeurs, du personnel occupé à l'expédition et au chargement, des conducteurs, des artisans, des mécaniciens. Ceux-ci touchaient en Westphalie, en 1964, suivant la convention collective de 1964 valable pour ce Land, entre 258 pfennigs (soit le montant mentionné dans le tableau pour le manœuvre ordinaire) et 345 pfennigs (mécanicien employé aux machines de production).

En 1961, le salaire conventionnel du manœuvre féminin était inférieur de 27 % à celui de l'ouvrière hautement qualifiée; en 1964, cet écart n'était plus que de 22 %. En ce qui concerne les activités générales des hommes, la différence était, en 1964 en Westphalie, d'environ 26 %. Enfin, en 1964, les salaires conventionnels de la main-d'œuvre féminine étaient encore — il est vrai pour des activités entièrement différentes — inférieurs de 15 à 20 % à ceux des hommes.

La convention collective de l'industrie française de l'habillement prévoit quatorze catégories de salaires, qui s'échelonnent de 100 à 165 suivant les coefficients qui leur sont affectés. Inversement, cela signifie que

l'ouvrier de la catégorie la moins rétribuée qui touche le salaire conventionnel minimal a une rémunération inférieure de près de 40 % à celle de l'ouvrier hautement qualifié. En ce qui concerne le niveau absolu des salaires conventionnels, ceux de la zone la plus avantageuse sont passés en été 1961 de 1,70 à 2,80 francs français et depuis le 1^{er} octobre 1964 de 2,08 à 3,43 francs français. Toutefois, plus des deux tiers des ouvriers n'appartenaient pas à la zone conventionnelle la plus avantageuse et leurs taux de salaires subissaient de ce fait les abattements prévus.

En Italie, il existait encore en 1961 des taux de salaire conventionnels distincts pour les hommes et les femmes. En outre, les accords conventionnels variaient selon qu'il s'agissait de vêtements de dessus pour femmes ou de vêtements de dessus pour hommes; mais, les différences entre les salaires conventionnels des ouvriers des catégories les plus différentes de ces deux secteurs ne s'élevant qu'à 0,50 ou à 1 lire par heure, nous nous sommes bornés, dans le tableau n° 44, à indiquer pour 1961, les salaires conventionnels — d'ailleurs quelque peu inférieurs — de la confection de vêtements de dessus pour femmes, etc. En 1964, il fut donc créé une convention collective commune pour l'ensemble de l'industrie de la confection (fabrication en série), qui ne prévoyait aucune différence de salaire d'après le sexe des ouvriers, mais par contre un plus grand nombre de catégories de qualification.

TABLEAU n° 44

Salaires horaires conventionnels (1), des ouvriers au temps, appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la zone la plus avantageuse

(en Lit.)

Fabrication en série de vêtements de dessus pour femmes, de linge de corps, de cravates, de corsets, gaines, etc.			Industrie de l'habillement (fabrication en série)	
Catégorie	1 ^{er} avril 1961	1 ^{er} octobre 1961	Catégorie	1 ^{er} avril 1964
Hommes			1 ^{re} catégorie, échelon spécial	262,10
Ouvriers hautement qualifiés	189,50	218,65	1 ^{re} catégorie	248,40
Ouvriers qualifiés	186,50	215,65	2 ^e catégorie	223,05
Ouvriers spécialisés	167,50	193,65	4 ^e catégorie, échelon spécial	217,90
Manœuvres ordinaires	149,00	172,25	4 ^e catégorie, échelon supérieur	211,20
Femmes			4 ^e catégorie	207,00
1 ^{re} catégorie			5 ^e catégorie	202,05
— travail manuel	143,00	166,70	6 ^e catégorie, travaux de manœuvre:	
— travail à la machine	140,50	164,20	— pénibles	198,10
2 ^e catégorie			— légers	192,15
— travail manuel	134,00	156,50		
— travail à la machine	133,00	155,50		
3 ^e catégorie (manœuvres féminins)	125,00	145,70		

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

(1) Sans indemnités de vie chère; celles-ci atteignaient le 1-4-1961 de 23,87 (catégorie la plus basse) à 33,62 Lit. (ouvrier hautement qualifié) par heure, le 1-10-1961 entre 4,81 et 6,75 Lit., le 1-4-1964 entre 39,94 et 52,31 Lit., et le 1-10-1964, suivant les catégories, entre 48,56 et 64,62 Lit. par heure.

Tandis qu'en 1961 le taux de salaire conventionnel du manoeuvre féminin ordinaire était inférieur de plus de 33 % à celui de l'ouvrier hautement qualifié, l'écart entre la catégorie la plus basse et la catégorie la plus élevée n'était plus que de 26 à 27 % en 1964.

Aux Pays-Bas, la convention collective de 1961 prévoyait des taux de salaire particuliers pour les hommes et pour les femmes, ces dernières ayant des salaires inférieurs de 27 à 31 % à ceux des hommes. En 1964, il n'y avait plus qu'un seul accord uniforme sur les salaires pour les hommes et pour les femmes travaillant dans l'industrie de la confection; mais on avait fixé, en outre, des taux de salaire pour certaines fonctions mieux circonscrites. Il s'agit généralement, dans ce cas, de travaux exécutés par des hommes. Si l'on compare les taux de salaire correspondant à

ces fonctions et ceux du tableau général sur les salaires conventionnels, on constate les mêmes écarts que ceux qui existaient en 1961 entre les salaires masculins et féminins.

Les conventions collectives de l'industrie néerlandaise de la confection, distinguent quatre degrés de qualification (A à D). Le degré A ne concerne que les jeunes gens de moins de 18 ou 19 ans. Le degré B comprend des travaux simples devant être exécutés conformément à des instructions; il s'agit donc essentiellement des manoeuvres. Le degré C comprend un travail moyennement difficile et une activité relativement indépendante, et le degré D embrasse les travaux difficiles, qui exigent une grande précision ainsi qu'une connaissance professionnelle sûre.

TABLEAU n° 45

Salaire conventionnel minimal garanti, des ouvriers au temps appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la zone la plus avantageuse

(en cents)

Catégorie de salaire	Date	1961 ⁽¹⁾		1964 ⁽²⁾	
		femmes	hommes	fonctions générales	fonctions particulières
D	1 ^{er} avril	106	145 ⁽³⁾	150	210 - 217
	1 ^{er} octobre	113	155 ⁽³⁾	153	210 - 217
C	1 ^{er} avril	97	137	140	204 - 211
	1 ^{er} octobre	103	146	143	204 - 211
B	1 ^{er} avril	90	130	133	192 - 199
	1 ^{er} octobre	96	139	136	192 - 199

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

⁽¹⁾ Y compris l'allocation de logement 1957.

⁽²⁾ Sans les majorations de l'allocation de logement de 1960, 1962 et 1964, qui s'élèvent ensemble à environ 18 cents par heure — excepté pour la plupart des femmes mariées.

⁽³⁾ Certaines fonctions particulières font l'objet d'une majoration de salaire de 7 à 14 %.

Même s'il existait des différences considérables entre les salaires masculins et féminins, l'éventail des taux de salaires conventionnels correspondant aux différents degrés de qualification du même sexe à l'exclusion des fonctions particulières — était par ailleurs beaucoup plus réduit que dans les autres Etats membres. En 1961, les salaires conventionnels des ouvrières de la catégorie B étaient inférieurs de 13 %, et de 11 % seulement en 1964 à ceux des ouvrières de la catégorie D. Pour les hommes, l'écart était en 1961 de 10 % à 23 % par rapport à la fonction particulière la mieux payée, et en 1964 de 8 % ou 9 % pour les activités spéciales.

b) Taux des salaires pour les ouvriers rémunérés au rendement

Les conventions collectives des Etats membres ne contiennent pas toujours de dispositions particulières pour les ouvriers rémunérés au rendement. Parfois,

elles fixent pour ces derniers des salaires conventionnels minimaux distincts, et parfois elles leur garantissent seulement que le salaire de base des ouvriers rémunérés au temps sera dépassé. Voici en détail les dispositions qui étaient en vigueur en 1961 et en 1964 dans le secteur de la confection.

Les conventions collectives belges ne font en principe aucune différence entre les salaires de base des ouvriers rémunérés au temps et ceux des ouvriers rémunérés au rendement. Toutefois, la convention collective type du secteur des vêtements de dessus pour hommes précise que les ouvriers qui touchent un salaire aux pièces ou aux primes ont droit à ce que leur gain effectif dépasse d'au moins 10 % le salaire minimal prévu pour leur catégorie de qualification. Ce droit est acquis à au moins 6 ouvriers (ouvrières) sur 10. Lorsque le gain effectif des ouvriers touchant un salaire aux pièces et aux primes dépasse, pendant quatre périodes consécutives de quatre semai-

nes, le salaire conventionnel de plus de 20 %; l'employeur peut procéder à une révision des systèmes de rémunération au rendement en vigueur. Par contre, dans le secteur des vêtements de dessus pour femmes, les conventions collectives ne garantissent aux ouvriers rémunérés au rendement que le salaire minimum fixé pour les ouvriers rémunérés au temps. La fabrication de corsets, gaines et lingerie de dessous fait l'objet de dispositions spéciales de rémunération.

Si l'on compare les salaires minimaux des ouvriers rémunérés au rendement, indiqués dans le tableau

n° 46 pour l'Allemagne, à ceux des ouvriers rémunérés au temps figurant dans le tableau n° 43, il ressort qu'en 1961, les salaires au rendement dépassaient généralement les salaires au temps de 10 %; pour le travail à la chaîne, la majoration pouvait atteindre 15 %. Suivant la convention collective pour l'industrie de la confection de Westphalie, en 1964, la différence entre les salaires conventionnels pour le travail à la chaîne et les salaires des ouvriers rémunérés au temps était à peu près de 9 à 10 % et celle entre les salaires des ouvriers travaillant à la pièce et des ouvriers travaillant au temps était de 4,5 à 5,5 %.

TABLEAU n° 46

Taux du salaire horaire conventionnel des ouvriers rémunérés au rendement appartenant à la catégorie d'âge la plus élevée et à la zone la plus avantageuse

(en pf.)

Catégorie	1961 Allemagne	1964 — Westphalie	
		travail à la chaîne	taux de base du salaire à la tâche
Ouvrière hautement qualifiée	247,5	309,4	296,9
Ouvrière qualifiée	233,2	293,3	281,5
Ouvrière spécialisée	192,5	255,3	245,2
Mancœuvre féminin	180,4	236,9	227,6

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

En France ce sont certes les mêmes salaires minimaux garantis qui sont en principe en vigueur pour les ouvriers rémunérés au temps et au rendement, mais cependant on ne se base pas toujours forcément sur ces taux de salaires conventionnels minimaux pour calculer les salaires à la tâche et au rendement. Suivant le grand nombre de systèmes de rémunération adoptés par les diverses entreprises, le prix minute ou le prix des pièces est aussi bien calculé sur les minima que sur des taux inférieurs, ou même des taux supérieurs; c'est ainsi que deux accords régionaux stipulent que le salaire minimal conventionnel doit être majoré de 5 % en cas de rémunération au rendement se basant sur le prix de la minute.

Les conventions collectives de l'industrie italienne de la confection garantissaient en 1961 aux ouvriers rémunérés au rendement, ayant les connaissances et les aptitudes normales, un gain qui dépassait le salaire minimal de la catégorie à laquelle ils appartenaient d'au moins 6,5 %. En 1964, le taux garanti de dépassement du salaire minimal des ouvriers rémunérés au temps s'élevait à 8 %.

Aux Pays-Bas également, ce sont en principe les mêmes salaires minimaux qui sont appliqués dans l'industrie de la confection pour les ouvriers rémunérés au temps et au rendement, mais on garantit cepen-

dant à ces derniers que les taux de salaire conventionnel seront dépassés de 10 %.

Ad a) et b)

Des deux alinéas ci-dessus, nous pouvons tirer les conclusions suivantes :

1) L'éventail des salaires conventionnels compris entre le degré de qualification le plus élevé et le degré le plus bas était plus réduit — parfois même sensiblement plus faible — dans l'industrie allemande de la confection que dans celle de la plupart des autres Etats membres.

2) Dans tous les Etats membres, le salaire minimal conventionnel garanti de l'ouvrier rémunéré au rendement était supérieur d'environ 5 à 10 % à celui de l'ouvrier rémunéré au temps et même de 15 % dans le cas du travail à la chaîne en Allemagne.

3) D'une manière générale, et plus particulièrement dans les catégories les plus encombrées (ouvrières spécialisées), les salaires conventionnels absolus — convertis d'après les taux de change officiels — étaient en 1961 beaucoup plus élevés en Belgique, en Allemagne et en France qu'en Italie et aux Pays-Bas.

4) Il est possible que le manque de conventions collectives dans l'industrie luxembourgeoise de la confection soit l'une des raisons pour lesquelles les coûts de la main-d'œuvre y sont relativement bas.

c) *Différenciation des taux de salaire par régions*

A l'exception du Luxembourg et de la Belgique, les conventions collectives de l'industrie de la confection des divers Etats membres comportent, dans une plus ou moins grande mesure, des abattements de salaire.

Comme nous l'avons déjà dit, des conventions collectives ont été conclues en 1963 en Allemagne pour certaines zones conventionnelles; avant cette date les conventions collectives étaient nationales. Elles prévoyaient jusqu'en 1960 trois zones de salaires et deux seulement à partir du 1^{er} janvier 1961. En 1961 la différence entre les salaires horaires conventionnels de ces deux zones était de 1 à 4 pfennigs, soit 3 % au maximum des taux de salaire. Les conventions collectives régionales en vigueur en 1964 distinguaient également deux zones de salaires.

En France, la convention collective distingue huit zones de salaire; en 1961 encore, les abattements s'y élevaient jusqu'à 8 %, mais ils n'étaient plus que de 6 % en 1964.

Les conventions collectives italiennes de l'industrie de la confection prévoyaient en 1961 treize zones de salaires avec des abattements sur le salaire minimal pouvant atteindre jusqu'à 32 % pour les ouvriers ré-

sidant dans les communes les plus favorisées. En 1964, il y avait encore sept zones de salaires avec des abattements allant jusqu'à 20 %.

d) *Les abattements de salaires appliqués aux mineurs d'âge*

La plupart des Etats membres n'ont pu fournir aucune indication au sujet du pourcentage des jeunes par rapport au nombre total de la main-d'œuvre employée dans l'industrie de la confection; il est cependant certain, précisément dans ce secteur, que la proportion de la main-d'œuvre mineure employée est supérieure à la moyenne.

En ce qui concerne l'Allemagne, on peut déduire de la statistique de l'emploi du 30 septembre 1961, qu'à l'époque 12 % des travailleurs — c'est-à-dire de l'ensemble des ouvriers et des employés — occupés dans toute l'industrie de la confection n'avaient pas 18 ans, alors que ce pourcentage n'était que de 6 % pour la moyenne des industries et de l'ensemble des branches d'activité. La proportion de la main-d'œuvre féminine jeune de la confection atteignait même 13,4 %, contre 8 % environ dans l'ensemble de l'industrie. Aux Pays-Bas, la proportion des jeunes de moins de 18 ans est même évaluée à 30 % du nombre total des ouvriers.

Comme dans la majorité des Etats membres, l'âge jusqu'auquel on pratique des abattements de salaire pour les mineurs dépasse 18 ans, une très grande partie des ouvriers de l'industrie de la confection tou-

TABLEAU n° 47

Abattements de salaire appliqués aux mineurs d'âge exprimés en % du salaire des ouvriers de la classe d'âge conventionnelle la plus élevée

Age	Belgique (¹)	Allemagne		France		Italie		Luxembourg (⁶)	Pays-Bas			
		1961	1964	(2)	(3)	(4)	(5)		femmes		hommes	
									1961	1964	1961	1964
14 ans	53	15	10	50	45	30	49	.	.	69	.	70
15 ans	48	15	10	40	35	30	49	50	50	66	49	65
16 ans	43	10	5	30	25	15	26	50	45	63	43 - 45	60
17 ans	35	10	5	20	10	15	26	40	35 - 40	53 - 55	36 - 40	50
18 ans	28	0	0	0	0	3	7	30	30 - 34	44 - 48	30 - 32	40
19 ans	21	0	0	0	0	3	7	20	25 - 29	37 - 40	25 - 27	30
20 ans	12	0	0	0	0	0	0	10	19 - 22	30 - 32	20 - 21	20
21 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	13 - 16	23 - 25	14 - 15	10
22 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	7	16 - 17	8 - 9	5
23 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8 - 9	0	0
24 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles et tirés des conventions collectives.

(1) Vêtements masculins de dessus : salaire à l'embauche qui est relevé d'une classe d'âge tous les 6 mois. Un ouvrier débutant à 14 ans peut donc prétendre à 18 ans au salaire de la majeure d'âge.

(2) A l'embauche.

(3) Après six mois de présence.

(4) Ouvrier qualifié.

(5) Manœuvre.

(6) En pratique, les abattements sont moins élevés.

chent un salaire réduit. Les différences qui caractérisent les systèmes d'abattement de salaire pour les mineurs d'âge ont donc une influence sur le niveau relatif des salaires dans cette branche.

Le tableau n° 47 montre les abattements qui ont été pratiqués pour les jeunes travaillant dans l'industrie de la confection par rapport au salaire des ouvriers de la classe d'âge la plus élevée. Il est vrai qu'aux Pays-Bas, les jeunes ouvriers ou ouvrières employés dans l'atelier de couture ne touchent pas à proprement parler un salaire d'adulte réduit; au contraire, on a fixé chez eux des taux de salaire absolus pour les différentes classes d'âge. Toutefois, pour faciliter la comparaison, ces taux ont été exprimés dans le tableau en pourcentage des salaires de la classe d'âge la plus élevée.

Les chiffres concernant la Belgique (tableau n° 47) ne sont valables que pour les mineurs d'âge travaillant au temps. Dans les entreprises payant des salaires au rendement, le mineur d'âge peut prétendre au moins au salaire de l'ouvrière majeure non qualifiée. Dès qu'une ouvrière exécute au moins 6 mois des travaux d'une catégorie déterminée, elle a également droit au minimum du salaire prévu pour les travaux de cette catégorie, quel que soit son âge. En France, les mi-

neurs d'âge qui sont payés au rendement peuvent aussi prétendre au salaire d'un travailleur adulte dans la mesure où ils exécutent le même travail.

Les abattements pratiqués pour les jeunes par rapport au salaire de la classe d'âge conventionnelle la plus élevée dans l'industrie allemande de la confection, sont non seulement minimes, comparativement aux autres Etats membres et limités à un nombre de classes d'âge nettement plus réduit que dans la plupart des autres Etats membres, mais ils sont aussi beaucoup plus faibles que dans la plupart des autres branches industrielles de l'Allemagne. Normalement les abattements sont pratiqués jusqu'à la 19^e et à la 20^e années, et ils s'élèvent en général à 30 ou 40 %. Eu égard au nombre relativement grand des jeunes travaillant dans l'industrie de l'habillement — aux Pays-Bas, le salaire de plus de la moitié des ouvriers de ce secteur est réduit pour des raisons d'âge — ce phénomène a une influence considérable, de sorte que les salaires conventionnels moyens de toutes les classes d'âge de l'industrie allemande de la confection doivent nécessairement sembler relativement élevés en comparaison, tant de l'industrie de la confection de la plupart des autres Etats membres que de la plupart des autres industries allemandes.

IV. AUTRES FACTEURS AYANT UNE INFLUENCE SUR LE NIVEAU DES GAINS EFFECTIFS

Le gain effectivement versé au travailleur en matière de rémunération, qui constitue pour l'entreprise la plus grande partie de ses charges salariales globales est déterminé, non seulement par le niveau des salaires conventionnels, mais encore par divers autres facteurs, en particulier par l'importance et l'indemnisation des heures supplémentaires, du travail en équipe, du travail de nuit ainsi que du travail dominical et des jours fériés, et en outre par ce que l'on appelle le sursalaire. Dans le présent chapitre, on examinera les dispositions légales et conventionnelles correspondantes régissant l'indemnisation des heures de travail effectuées en dehors des horaires normaux, tout en indiquant — dans la mesure du possible — leur importance.

1. L'IMPORTANCE ET LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) L'importance des heures supplémentaires

L'enquête de 1961, sur les salaires, a porté, entre autres, sur la durée normale du travail et les heures supplémentaires. Y étaient considérées comme heures supplémentaires, toutes les heures payées à un taux majoré. Il s'agit en règle générale des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée par la loi ou par une convention collective ou un accord d'entreprise. Cette base varie, il est vrai,

d'un pays à l'autre. En général, c'est en France que la durée du travail est la plus courte; dès 1936, la semaine légale de 40 heures y était appliquée. En 1961, les conventions collectives pour l'industrie de la confection prévoyaient souvent dans les autres Etats membres une semaine plus courte que la semaine légale de 48 heures, encore pratiquée chez eux à l'époque; toutefois, c'est en Allemagne que la réduction conventionnelle de la durée du travail était la plus avancée.

TABLEAU n° 48

Durée hebdomadaire légale ou conventionnelle du travail dans l'industrie de la confection
(en heures)

Pays	1961	1964
Belgique	45 ⁽¹⁾	45
Allemagne	43	42
France	40	40
Italie	48	46
Pays-Bas	48	45

Source : Données fournies par les organisations professionnelles.
(¹) Les majorations pour heures supplémentaires ne sont payées qu'à partir de la 40^e heure par semaine.

D'après les résultats de l'enquête sur les salaires de 1961, la proportion des heures supplémentaires dans l'ensemble de la durée annuelle du travail prestée par les ouvriers de l'industrie de la confection s'élevait à 0,5 % en Belgique, à 0,8 % aux Pays-Bas, à 1,2 % en Allemagne, à 1,5 % au Luxembourg, à 1,8 % en Italie et à 3,8 % en France, conséquence de la réglementation spéciale de 1936. En comparaison avec les autres branches de l'industrie couvertes par l'enquête sur les salaires de 1961, c'est en Allemagne, en France, au Luxembourg et aux Pays-Bas que les heures supplémentaires dans l'industrie de la confection étaient les moins nombreuses; en Belgique et en Italie, la proportion des heures supplémentaires par rapport à l'ensemble de la durée du travail était légèrement plus

courte que dans une seule autre branche d'industrie. Les heures supplémentaires n'ont donc dans ce secteur qu'une importance relativement minime, et par conséquent, elles n'influent guère sur les niveaux respectifs des salaires des divers Etats membres.

b) La rémunération des heures supplémentaires

La constatation qui précède est d'autant plus vraie que, même lorsque des heures supplémentaires sont effectuées, les taux de majoration habituels de la confection sont bas, comparés à ceux des autres branches de l'industrie. D'après les indications fournies par les partenaires sociaux, ces taux étaient les suivants :

TABLEAU n° 49
Majorations pour les heures supplémentaires

Pays	Travail supplémentaire de jour		Travail supplémentaire de nuit	
	heures	majorations en %	heures	majorations en %
Belgique	1961 : 49 ^e à 49 ^e et demie 1964 : 46 ^e à 49 ^e et demie	25 25	— —	— —
Allemagne	jusqu'à la 48 ^e à partir de la 49 ^e	25 35	à partir de la 44 ^e ou de la 43 ^e	50 - 75
France	1 ^{re} à 8 ^e par semaine à partir de la 9 ^e	25 50	1 ^{re} à 8 ^e par semaine à partir de la 9 ^e	25 50
Italie	1961 : à partir de la 49 ^e par semaine 1964 : à partir de la 47 ^e par semaine à partir de la 49 ^e par semaine	25 20 25	à partir de la 1 ^{re}	40
Luxembourg	à partir de la 1 ^{re} par jour	25	à partir de la 1 ^{re} par jour	25
Pays-Bas	1961 : jusqu'à 1 et demie par jour et 5 par semaine après le samedi après-midi 1964 : à partir de la 1 ^{re} le samedi	15 25 50 25 50	de 22 h à 7 h	50

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

Les coûts comparativement élevés de la main-d'œuvre dans l'industrie allemande de la confection ne s'expliquent par conséquent ni par le nombre des heures supplémentaires, ni par les majorations dont celles-ci font l'objet.

2. L'IMPORTANCE ET LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL EN ÉQUIPE ET DU TRAVAIL DE NUIT

Contrairement à ce qui se passe dans la plupart des autres branches d'industrie, le travail en équipe et le

travail de nuit n'existent pratiquement pas dans l'industrie de la confection des Etats membres. Là où ils se présentent, les ouvriers touchent des majorations analogues à celles payées dans les autres branches pour le travail en équipe et le travail de nuit. Ainsi, par exemple, dans l'industrie allemande de la confection, il est accordé une majoration de 15 % aux ouvriers des équipes alternantes travaillant en équipe tardive, et une majoration de 50 % à ceux des équipes alternantes travaillant de nuit. De même, en cas de travail de nuit ordinaire, le salaire horaire est augmenté de

50 % et de 75 % en cas d'heures supplémentaires effectuées la nuit.

Le travail en équipe et le travail de nuit étant pratiquement insignifiants dans l'industrie de la confection de la Communauté, il est inutile, dans le cadre de cette étude, d'examiner plus à fond leur mode de rémunération.

3. L'IMPORTANCE ET LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DOMINICAL ET DES JOURS FÉRIÉS

Outre que le travail des dimanches et des jours fériés est, à quelques exceptions près, très limité dans tous les Etats membres, et en particulier, qu'il est même souvent en principe interdit aux femmes et aux enfants, on peut dire qu'il n'existe pour ainsi dire pas du tout dans l'industrie de la confection. Cela vaut uniformément pour l'ensemble des Etats membres.

Néanmoins, les conventions collectives des divers pays prévoient la plupart du temps une indemnité spéciale pour le travail dominical et des jours fériés. Les renseignements dont on dispose permettent de conclure que le paiement du travail dominical et des jours fériés, dans la confection, est inférieur ou égal à l'indemnité correspondante dans les autres branches d'industrie. En Allemagne, par exemple, il est accordé une majoration de salaire de 50 % en cas de travail dominical, le plus souvent aussi de 50 % dans les autres branches, mais pouvant atteindre 100 % dans certains cas exceptionnels. En ce qui concerne le travail des jours fériés dans l'industrie de la confection, la convention collective allemande prévoit des majorations de 50 à 100 % (suivant le jour férié); dans d'autres branches, par contre, ces majorations sont la plupart du temps de l'ordre de 100 à 150 %. On arrive à des constatations analogues pour les autres Etats membres.

D'une manière tout à fait générale, on peut dire que le travail des dimanches et des jours fériés est si insignifiant dans la confection qu'il ne peut pas influer sur le niveau relatif des salaires.

4. L'OCTROI DE PAUSES

L'octroi de courtes pauses, payées ou non, n'est la plupart du temps réglementé par des dispositions légales, réglementaires et administratives des Etats membres que pour le travail en équipe et de nuit. Mais, cela a été expliqué plus haut, comme il n'est pratiquement jamais question de ce travail dans la confection, il n'est pas nécessaire d'exposer ici les dispositions en la matière. Toutefois, il existe en outre, dans différents pays, des règlements concernant l'octroi de pauses pendant le travail ou à l'heure de midi,

même pendant la durée normale du travail de jour. Ces règlements sont les suivants :

Dans l'industrie belge de la confection, il n'est pas prévu de pause payée, mais il est cependant courant d'accorder aux ouvriers une pause de midi non payée d'une durée de 45 minutes à 1 heure.

Sauf en ce qui concerne les équipes alternantes, pour lesquelles de courtes pauses sont prévues, les dispositions légales allemandes stipulent que, lorsque la durée quotidienne du travail excède 6 heures, il y a lieu d'accorder aux ouvriers une pause non payée de 30 minutes, ou deux pauses de 15 minutes. En outre, au-delà de 4 heures et demie de travail par jour, les travailleurs féminins ont déjà droit à une pause de 20 minutes; celle-ci doit être de 30 minutes pour plus de 6 heures de travail, de 45 minutes pour plus de 8 heures, et d'au moins 1 heure pour plus de 9 heures de travail. Enfin, la loi allemande sur la protection des jeunes travailleurs stipule que les mineurs d'âge doivent bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes pour une durée quotidienne de travail de 4 heures et demie à 6 heures, et d'au moins 60 minutes au-delà de 6 heures de travail. Les conventions collectives font en outre obligation aux employeurs d'aménager des arrêts brefs payés dans l'horaire des travailleurs à la chaîne, jusqu'à concurrence de 40 minutes au total par jour.

Aux Pays-Bas aussi, les pauses font l'objet de dispositions légales. D'après ces dernières, lorsque la durée quotidienne du travail dépasse 5 heures et demie, il y a lieu de fixer une pause d'au moins 30 minutes, au plus tard après 4 heures et demie. En outre, on a souvent instauré le matin et à midi une courte pause de 5 à 15 minutes; il n'existe cependant aucune disposition légale ou conventionnelle en la matière. La loi établit que les pauses ne doivent être rémunérées que lorsqu'elles sont inférieures à 15 minutes.

En France, dans les ateliers où le travail s'effectue à la chaîne, des arrêts brefs payés doivent être aménagés dans l'horaire de travail, dont le total journalier ne peut être inférieur à 20 minutes. Ces arrêts de travail au cours desquels les moteurs ou les convoyeurs doivent être immobilisés, seront reportés dans le courant de la journée de travail. Leur durée ne doit pas être inférieure à 5 minutes, ni supérieure à 10 minutes, et la durée de travail sans arrêts ne peut excéder 2 heures.

Plusieurs entreprises de l'industrie luxembourgeoise de la confection accordent à leurs travailleurs deux pauses de 10 à 15 minutes.

Enfin, une loi italienne du 26 avril 1934 prévoit pour les femmes de ce pays l'octroi obligatoire d'un arrêt de travail d'au moins 1 heure chaque fois que leur journée de travail dépasse 6 heures.

V. SURSALAIRE ET GAINS EFFECTIFS

1. SURSALAIRE

En plus des diverses majorations pour heures supplémentaires, travail en équipe, travail de nuit ainsi que travail dominical et des jours fériés, et en plus des indemnités particulières pour travaux salissants, dangereux, etc., l'ouvrier obtient encore dans tous les Etats membres un sursalaire plus ou moins important. Ce dernier varie d'une industrie à l'autre et, à l'intérieur d'une même branche d'industrie, d'une entreprise à l'autre. Son importance dépend en premier lieu de la situation sur le marché de l'emploi et de la situation économique.

Comme le sursalaire chevauche avec les autres indemnités et majorations, il n'est guère facile d'en déterminer le montant. De toute manière, il ne suffit pas de comparer simplement le gain effectif au salaire horaire conventionnel.

Dans le cadre d'une enquête spéciale sur les salaires, effectuée par l'Allemagne en octobre 1962, on a également calculé le sursalaire, mais uniquement celui des ouvriers rémunérés au temps. On a délimité l'écart relatif entre, d'une part, le gain horaire brut effectif comprenant toutes les indemnités et majorations et, d'autre part, le salaire conventionnel de base, y compris toutes les indemnités et majorations, prévues par convention, telles qu'elles auraient dû être accordées à chaque ouvrier, compte tenu de sa situation personnelle et des circonstances. Il s'est avéré que le sursalaire payé aux hommes travaillant dans la confection et rémunérés au temps dépassait légèrement, avec ses 13,4 %, la moyenne globale (12,4 %) du sursalaire de tous les ouvriers (hommes) de l'industrie rémunérés au temps. En ce qui concerne les ouvrières rémunérées au temps, le montant de leur sursalaire, avec ses 8,5 %, était toutefois inférieur à la valeur

moyenne pour toutes les industries (10,5 %). Etant donné que le travail féminin est, dans la confection allemande, l'élément dominant, le montant du sursalaire payé dans cette industrie est dépassé par celui de la plupart des autres branches. Ce sursalaire est encore bien plus bas, néanmoins, dans les industries extractives, dans l'industrie des matériaux de construction, dans celle du verre, celle du bois, dans certains secteurs de l'industrie des denrées alimentaires, des boissons et du tabac, dans la construction navale et dans le bâtiment. Les ouvriers de la confection rémunérés au rendement obtiennent généralement, d'après les indications des partenaires sociaux, un sursalaire plus important que les ouvriers au temps.

Les données correspondantes relatives aux autres Etats membres manquent. D'une façon tout à fait générale, on peut dire que c'est aux Pays-Bas que le salaire est le plus faible, tout particulièrement dans l'industrie de la confection. Mais il se peut que, dans l'industrie de la confection de certains autres Etats membres, son importance soit si minime qu'elle explique, dans une certaine mesure, l'écart relativement assez grand des coûts de la main-d'œuvre allemande. Les renseignements qu'on possède sur l'Italie permettent de dire que, dans l'ensemble, les salaires versés par les entreprises se situent au-dessus des taux conventionnels.

2. LES GAINS EFFECTIFS

Les facteurs analysés dans les chapitres précédents déterminent le gain horaire brut effectivement payé à l'ouvrier. Il reste maintenant à examiner, à l'aide des statistiques nationales sur les salaires, comment l'industrie de la confection se classe dans la hiérarchie des salaires des divers Etats membres.

TABLEAU n° 50

Les gains horaires bruts moyens des ouvriers et des ouvrières dans la confection comparés à ceux valables pour l'ensemble de l'industrie

Pays	Gain horaire brut			
	Automne 1961 ⁽¹⁾		Avril 1964	
	en monnaie nationale	en % de la moyenne pour l'ensemble de l'industrie ⁽²⁾	en monnaie nationale	en % de la moyenne pour l'ensemble de l'industrie ⁽²⁾
Belgique	20,29 FB	62,6	27,36 FB	68,0
Allemagne	226,2 Pf.	76,3	292,6 Pf.	76,7
France	2,21 FF	78,9	2,89 FF	83,5
Italie	173,80 Lit.	68,8	257,92 Lit.	72,5
Luxembourg	21,95 FL	49,6	24,22 FL	45,4
Pays-Bas	1,23 Fl.	59,7	1,79 Fl.	64,6

Source : « Informations statistiques » de l'Office statistique des Communautés européennes, n° 1 bis - 1963 ; « Statistiques harmonisées des gains - avril 1964 », série « statistique sociale », fascicule n° 3 - 1965, édité par l'Office statistique des Communautés européennes.

⁽¹⁾ France et Italie : septembre ; Benelux : octobre ; Allemagne : novembre.

⁽²⁾ Y compris les industries extractives, l'industrie manufacturière, le bâtiment ; en Italie, en 1961, à l'exclusion de l'industrie du bâtiment.

Pour 1961, une certaine difficulté se présente, en ce sens que ce secteur n'était pas délimité exactement de la même manière dans les statistiques sur les salaires des divers Etats membres de la CEE. Ainsi, en France, il comprenait aussi la transformation des étoffes, et dans quelques pays il englobait également la confection de vêtements en cuir, etc. Pour l'Italie, les chiffres disponibles concernent seulement quelques secteurs de l'industrie de la confection. C'est pourquoi, le tableau n° 50 reproduit, en plus des résultats des statistiques nationales de 1961 sur les salaires, ceux de la statistique harmonisée sur les gains des ouvriers de l'industrie établie pour la première fois en avril 1964 au niveau de la CEE.

Il ressort du tableau n° 50 que les gains horaires bruts des ouvriers allemands de la confection — ainsi que ceux des ouvriers français — se rapprochent plus du gain moyen de l'ensemble des ouvriers de l'industrie que ceux des ouvriers des pays du Benelux

(en ce qui concerne le Luxembourg, il convient certes de noter que la moyenne du pays est nettement influencée par l'importance prépondérante de la sidérurgie). Il semble bien que cette situation soit due, au moins en partie, au fait qu'autrefois, notamment aux Pays-Bas et en Belgique, les femmes étaient généralement plus mal payées que les hommes et également à la forte proportion de jeunes travailleurs (Pays-Bas) ou de salariés au temps (Belgique). Et, étant donné la part importante de la main-d'œuvre féminine dans la confection, il découle naturellement du premier facteur que les gains effectifs y sont relativement plus bas. Jusqu'en 1964, par suite de la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité des salaires — l'écart entre les gains dans l'industrie de la confection et ceux de l'ensemble de l'industrie a également diminué dans la plupart des Etats membres, et cela de la manière la plus importante en Belgique, aux Pays-Bas et en France, et probablement aussi en Italie.

VI. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRESTATIONS ACCESSOIRES A CARACTÈRE SOCIAL

En ce qui concerne la composition du coût de la main-d'œuvre, il ressort particulièrement du chapitre introductif que dans la confection, la rémunération des journées non prestées représentait en Allemagne 9,2 % de l'ensemble des coûts de la main-d'œuvre, et que celle afférente au recrutement et à la formation professionnelle représentait en Italie, 8,9 % de ces mêmes coûts, pourcentages qui sont relativement élevés par rapport à ceux des autres industries de ces deux pays.

Nous examinerons donc ci-après les principales dispositions légales et conventionnelles concernant les autres conditions de travail ainsi que les prestations sociales accessoires, et en particulier celles qui ont trait aux jours chômés et payés.

1. L'OCTROI ET LA RÉMUNÉRATION DE CONGÉ ANNUEL, DE JOURS FÉRIÉS ET D'AUTRES ABSENCES

a) Congé annuel

Conformément à la convention collective type pour la confection, en Allemagne, la durée du congé annuel était basée, en 1961, sur les différents accords régionaux en la matière. Ceux-ci prévoyaient alors un congé annuel de base de 18 jours et dans certains Länder, un congé supplémentaire de 2 à 3 jours. La réglementation en matière de congé annuel était ainsi, à l'époque, plus favorable dans ce secteur que dans la plupart des autres industries. En 1964, le congé annuel de base accordé (24 jours) était relativement long.

TABLEAU n° 51

Durée du congé annuel pour les ouvriers de la confection, samedi compris

(en jours ouvrables)

Pays	Ouvriers majeurs		Ouvriers mineurs	
	1961	1964	1961	1964
Belgique	12	15	18	18
Allemagne	18	24	18	24
France	18	24	24	24
Italie	12	13	12	13
Apprentis	—	—	20 - 30	20 - 30
Luxembourg	8 - 18	8 - 18	12 - 18	12 - 18
Pays-Bas	15	18	15	18

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

Les accords en matière de congé annuel dans l'industrie de la confection des autres Etats membres correspondaient en revanche pour l'essentiel aux réglementations alors en vigueur.

Les adultes bénéficient souvent, en plus de leur congé de base, de quelques jours supplémentaires en fonction de leur âge ou/et de leur ancienneté, de sorte que bien souvent ils peuvent arriver à un congé qui dépasse le congé de base de quelques jours environ. De tels systèmes existent en Allemagne (comme il a été indiqué plus haut, de 2 à 3 jours supplémentaires dans certains Länder), en France (à l'époque, de 2 à 6 jours supplémentaires, selon l'ancienneté), en Italie (2 jours supplémentaires après 8 ans de service, 4 jours après plus de 16 années), au Luxembourg (8 jours légaux les 3 premières années, 12 jours la 4^e et la 5^e année, 18 jours la 16^e année pour les adultes et 18 jours à partir de la 2^e année de service pour les mineurs d'âge; la plupart des entreprises accordent un congé supplémentaire de 2 jours au cours des premières années). Ils se présentent moins nombreux aux Pays-Bas. Dans ce pays, il est courant — tout comme en Belgique d'ailleurs — de payer aux ouvriers un double pécule de congé. Conformément aux réglementations en vigueur dans les autres secteurs, ce dernier correspondait en 1961, dans la confection belge, au paiement d'une semaine de salaire, et en 1964 au paiement de deux semaines. Dans les usines néerlandaises de la confection on a payé, aussi bien en 1961 qu'en 1964, des primes de congé égales à deux semaines de salaire, payées respectivement à raison d'une semaine comme prime de congé d'été, et d'une semaine comme gratification de Noël.

En Allemagne on accordait à l'époque une prime spéciale de congé aux ouvriers de la confection sarroise. Cette prime de 120 à 160 DM était même augmentée de 100 à 120 DM pour les membres des syndicats. Vu le rôle relativement faible joué par l'industrie sarroise de la confection, qui n'emploie tout juste que 2 % de l'ensemble des ouvriers de l'industrie allemande de ce secteur, ce fait ne pouvait guère contri-

buer à faire apparaître une proportion aussi grande de jours chômés dans les charges salariales globales. Enfin, en France aussi, dans des cas isolés, des indemnités supplémentaires de congé ont été payées.

b) Jours fériés

Les règlements en matière de jours fériés payés dans les Etats membres, pour la confection, correspondaient pour l'essentiel aux dispositions généralement en vigueur. Le nombre le plus élevé est atteint en Italie, le plus bas aux Pays-Bas, tandis que l'Allemagne occupe une position intermédiaire.

TABLEAU n° 52

Jours fériés payés aux ouvriers de la confection

Pays	Jours fériés légaux	Jours fixés par convention collective	Total des jours fériés
Belgique	10	—	10
Allemagne	10-13	—	10-13
France 1961	1	5	6
1964	1	6	7
Italie	16	1	17
Luxembourg	10	—	10
Pays-Bas	—	7	7

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

c) Autres jours chômés et payés

Dans tous les Etats membres, les ouvriers ont droit, à certaines occasions, à de courts congés chômés et payés, afin de participer par exemple à des fêtes ou à des cérémonies ou afin de satisfaire à des obligations officielles. Les modalités en sont en partie réglées par les dispositions légales et réglementaires en la matière,

TABLEAU n° 53

Nombre de jours chômés et payés accordés aux ouvriers de la confection à l'occasion d'événements particuliers

Motif	Belgique	Allemagne	France	Italie	Pays-Bas
Mariage de l'ouvrier	2	1	5	10 ⁽²⁾	2
Naissance d'un enfant	2	1	. ⁽¹⁾	. ⁽³⁾	1
Décès du conjoint (ou d'un enfant)	3	1 - 3	2	. ⁽³⁾	4 ⁽²⁾
Décès d'autres membres de la famille	1 - 2	1	1	. ⁽³⁾	1 - 2
Autres événements familiaux	1	1	1	. ⁽³⁾	1

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

⁽¹⁾ 3 jours qui sont à la charge de la sécurité sociale.

⁽²⁾ Jours du calendrier.

⁽³⁾ Un congé est accordé sur demande, payé ou non suivant le cas.

et en partie ou complémentaiement par des conventions collectives ou des accords d'entreprise. Le tableau n° 53 donne un aperçu des jours chômés et payés pour les motifs les plus fréquents. Pour plus de renseignements, on se reportera à un document de travail particulier de la Commission ⁽¹⁾.

A certaines occasions, l'industrie luxembourgeoise de la confection accorde aux travailleurs un congé payé de 1 à 3 jours.

En ce qui concerne les jours chômés et payés à l'occasion d'événements particuliers, la confection ne s'écarte de manière appréciable des dispositions généralement adoptées dans aucun des Etats membres.

Ad a) à c)

L'analyse des dispositions légales, conventionnelles, et des accords d'entreprise en matière de jours chômés et payés, a permis de constater que la proportion de la somme totale du coût de la main-d'œuvre dans la confection allemande consacrée à la rémunération des journées non prestées, doit avoir été assez élevée en 1961, en raison de l'existence d'un congé annuel minimal conventionnel plus long que dans la plupart des autres industries, ce qui a été confirmé par les résultats de l'enquête sur les salaires.

2. LE PAIEMENT DES PRIMES, GRATIFICATIONS, ETC.

La part des charges salariales affectées dans les Etats membres au paiement des ouvriers de la confection sous forme de primes et de gratifications, est restée inférieure — parfois sensiblement — aux dépenses correspondantes dans les autres secteurs qui ont fait l'objet de l'enquête de 1961 sur les salaires. Cette part n'avait une certaine importance qu'en Italie (5,8 %) et aux Pays-Bas (4,0 %); par contre, dans les autres Etats, elle ne représentait même pas 2 % des coûts de la main-d'œuvre.

Ces pourcentages italien et néerlandais élevés — en comparaison avec ceux des autres pays — et cependant assez faibles par rapport à ceux d'autres industries nationales italiennes et néerlandaises s'expliquent, en premier lieu, par le fait que dans ces deux pays il est courant d'accorder une gratification de fin d'année. En Italie, celle-ci équivaut en général à un treizième salaire mensuel (200 salaires horaires). Les usines néerlandaises de la confection accordent à Noël, comme il a déjà été dit plus haut à propos des primes de congé, un salaire hebdomadaire complet. Dans différents cas, des participations aux résultats de l'entreprise sont accordées, dont le taux oscillait à l'époque entre 1 et 6 %. Enfin, un treizième mois est payé à une petite partie des ouvriers.

⁽¹⁾ Voir « La durée du travail dans les Etats membres de la CEE », doc. V/13308/64.

Les conventions collectives italiennes pour la confection prévoient en outre une indemnisation pour l'ouvrier en cas de licenciement ou de démission. En cas de démission, l'ouvrier a droit à une indemnité correspondante au salaire de 48 heures de travail pour chacune des 5 premières années de service, de 64 heures de travail pour chacune des 7 années suivantes et de 80 heures à partir de la 13^e année de service. Des dispositions particulières sont applicables pour les années de service antérieures à 1948. En cas de licenciement, l'ouvrier a droit pour les 5 premières années à la moitié de l'indemnité susmentionnée, pour les 5 années suivantes aux trois quarts et pour les années suivantes à la même indemnité que celle payée en cas de démission.

3. AUTRES PRESTATIONS

Comme cela a déjà été indiqué, les autres prestations sociales, notamment les accords conventionnels et d'entreprise complémentaires relatifs aux prestations sociales ainsi qu'aux autres indemnités versées aux ouvriers (p. ex. pour les frais de déplacement, les vêtements professionnels, les outils personnels, etc.) sont relativement insignifiantes dans la confection. Elles ne sauraient donc être la cause de l'anomalie constatée dans ce secteur, de sorte qu'il est inutile d'en analyser les différentes dispositions dans le détail.

Mentionnons simplement qu'aux Pays-Bas, en cas de maladie et d'accident, les dispositions des conventions collectives sont plus favorables que les dispositions légales. En effet, les ouvriers mariés, qui sont chefs de famille (soutiens) perçoivent, en plus de l'indemnité légale de maladie égale à 80 % du salaire, un complément fixé par convention portant l'indemnité à 100 % du salaire net, les ouvriers célibataires et ceux qui ne sont pas soutiens de famille et qui ont au moins 23 ans, touchent 90 % du salaire net. En 1961, le délai de carence était d'un jour, et de deux pour le deuxième groupe. En 1964, ce délai n'était plus pour le dernier groupe de personnes que d'un seul jour. En cas de maladie plus longue (de plus de 2 semaines) le délai de carence était ramené à un jour pour chaque groupe. Le montant complémentaire est payé par l'association professionnelle. En cas d'accident de travail, l'indemnité de maladie est portée, suivant le cas, à 90 % ou à 100 % des gains nets, mais alors ce n'est pas l'association professionnelle qui paie, mais l'employeur lui-même.

En ce qui concerne les autres prestations sociales, mentionnons encore qu'il est généralement courant, dans la confection aussi, de servir aux travailleurs dans des cantines, des repas et des boissons à prix réduits.

Ces derniers ont même la possibilité d'acheter, en bénéficiant de réductions, des vêtements de travail et d'autres vêtements (p. ex. aux Pays-Bas).

Il convient de signaler finalement que des firmes luxembourgeoises de l'industrie de la confection se sont groupées pour procéder à une formation professionnelle accélérée. Pendant l'année de formation, il

est payé-aux apprentis une indemnité (1 875 FL du 1^{er} au 3^e mois, 2 800 FL du 4^e au 6^e mois et 3 200 FL du 7^e au 10^e mois), les frais de déplacement et une contribution aux frais de nourriture.

VII. RÉCAPITULATION

L'analyse des différents facteurs qui exercent une influence sur le niveau des gains effectifs et des charges salariales a fourni plusieurs points de repère pouvant expliquer qu'en 1961, les dépenses des employeurs consacrées aux salaires et aux charges salariales afférentes, par heure de travail des ouvriers, sont comparativement plus élevées en Allemagne que dans les autres Etats membres.

Le niveau relativement élevé du coût de la main-d'œuvre en Allemagne pourrait, par conséquent, être attribué plus particulièrement aux situations et aux influences suivantes :

1. Dans la confection allemande, il semble exister relativement plus de moyennes et de grandes entreprises que dans les autres Etats membres. Par ailleurs, comme dans cette industrie également, les coûts de la main-d'œuvre augmentent avec la taille des entreprises, cela se traduit par un niveau moyen relativement plus élevé des charges salariales et des coûts de la main-d'œuvre.

2. Dans l'industrie allemande de la confection, il y a comparativement plus d'ouvriers qualifiés — mais en particulier beaucoup plus d'ouvrières qualifiées — que dans les autres industries nationales et même — pour autant que l'on puisse en juger — plus que dans les entreprises de la confection des autres Etats membres.

3. La rémunération au rendement est manifestement plus répandue dans la confection allemande que dans celle des autres Etats membres. Or, les salaires au rendement sont en général plus élevés que les salaires au temps et cela particulièrement en Allemagne, de sorte qu'il en résulte automatiquement un salaire de base conventionnel moyen supérieur et également des gains effectifs plus élevés dans la confection allemande.

4. Comparativement aux autres secteurs de l'industrie allemande et même aussi à la confection des autres pays, les mineurs d'âge sont relativement mieux payés, du fait que l'âge jusqu'auquel des abattements de salaire sont prévus est relativement plus élevé, et que les taux d'abattement sont extraordinairement faibles.

Ce facteur se fait particulièrement sentir, parce que la proportion des mineurs d'âge dans le secteur de la confection est très importante. Ceci est d'ailleurs encore plus vrai pour les autres pays que pour l'Allemagne.

5. Contrairement à ce qui se passait dans les autres Etats membres, le congé annuel minimal prévu par les conventions collectives pour les ouvriers de l'industrie de confection est en Allemagne sensiblement plus long que dans la majorité des autres industries et alourdit ainsi passablement les charges subies par les entreprises de cette branche au titre de la rémunération des journées non ouvrées.

6. L'industrie allemande de la confection occupe, par rapport aux pays du Benelux, une position relativement beaucoup plus favorable dans la hiérarchie des salaires, ce qui peut être dû en partie au fait que dans les Etats du Benelux les femmes étaient généralement plus mal payées que les hommes.

7. Il se peut que dans l'industrie allemande de la confection — par suite d'une situation économique meilleure — le sursalaire soit plus élevé que dans la même industrie d'autres Etats membres.

8. Le niveau du taux de salaire conventionnel allemand de la confection est — à côté de celui de la Belgique et de la France — beaucoup plus élevé que celui de l'Italie et des Pays-Bas.

Pour ce qui a trait à la part relativement importante des dépenses de l'industrie italienne de confection consacrées au recrutement et à la formation professionnelle, ainsi responsables, pour l'essentiel, du niveau assez élevé des coûts de la main-d'œuvre dans la confection italienne par comparaison à la plupart des autres Etats membres, il est apparu que les établissements italiens de cette branche — surtout ceux, nombreux, d'implantation récente — assurent la formation d'un nombre nettement plus grand d'apprentis que ceux des autres industries (on comptait presque 30 % d'apprentis parmi les ouvriers de la confection pour une moyenne générale de 11 %).

Les dépenses afférentes à cette formation ont été néanmoins, dans l'enquête sur les salaires, classées dans les charges salariales accessoires pour les ouvriers déjà formés.

Il n'est toutefois pas exclu qu'indépendamment du rôle joué par les divergences inhérentes à la législation sociale, aux dispositions conventionnelles et aux structures de la main-d'œuvre, les anomalies constatées en Allemagne, en Italie et au Luxembourg doivent encore leur existence à des différences de structure économique et de situation conjoncturelle.

Une des raisons pour lesquelles les coûts de la main-d'œuvre de l'industrie de la confection au Luxembourg sont inférieurs à ceux de cette industrie dans les pays membres réside certainement dans le fait qu'il s'agit, au Luxembourg, de très petites entreprises

qui, pour la plupart, occupent moins de 50 travailleurs, et dont la plus importante n'en occupe pas même 100. L'infériorité du niveau des coûts de la main-d'œuvre de l'industrie de la confection par rapport à celui des autres industries luxembourgeoises, où le niveau est en général fortement influencé par le niveau élevé des salaires de l'industrie sidérurgique, s'explique en outre, de l'avis des partenaires sociaux, par le fait que les confectionneurs luxembourgeois ont toujours dû soutenir, sur le marché intérieur, une très forte concurrence étrangère, d'où la nécessité, pour eux, de réaliser des prix de revient aussi bas que possible. Il convient d'ajouter que, ainsi qu'il a déjà été dit, il n'y a pas, dans l'industrie luxembourgeoise de la confection, de conventions collectives de travail : les salaires y sont fixés au niveau de l'entreprise.

ETUDES

parues à ce jour dans la série « politique sociale » (1) :

8093 – N° 1

La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la CEE

Septembre 1963, 126 p. (f, d, i, n), FF 14,—; FB 140,—

8047 – N° 2

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

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 10,—; FB 100,—

8058* – N° 3

Etude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 9,—; FB 90,—

8059* – N° 4

Etudes comparées des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 145 p. (f, d, i, n), FF 14,—; FB 140,—

8060* – N° 5

Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 164 p. (f, d, i, n), FF 10,—; FB 100,—

8091 – N° 6

Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la CEE

Juin 1963, 63 p. (f, d, i, n), FF 5,—; FB 50,—

8108 – N° 7

L'emploi agricole dans les pays de la CEE — Tome I : Structure

1964, 61 p. (f, d, i, n), FF 7,—; FB 70,—

8123 – N° 8

L'emploi agricole dans les pays de la CEE — Tome II : Evolution et perspectives

1964, 51 p. (f, d, i, n), FF 6,—; FB 60,—

8135* – N° 9

Le chômage et la main-d'œuvre sous-employée — Mise en œuvre d'une méthode de recherche - Belgique

1965, 177 p. (f, d, i, n), FF 12,—; FB 120,—

8140* – N° 10

Les salaires dans les branches d'industrie — Filatures de coton — Industrie du caoutchouc — Construction navale et réparation de navires

1965, 67 p. (f, d, i, n, e), FF 5,—; FB 50,—

8151* – N° 11 (en préparation)

(1) Les signes abrégatifs f, d, i, n et e indiquent les langues dans lesquelles les textes ont été publiés (français, allemand, italien, néerlandais et anglais).

BUREAUX DE VENTE

FRANCE

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

BELGIQUE

Moniteur belge — Belgisch Staatsblad
40, rue de Louvain — Leuvenseweg 40
Bruxelles 1 — Brussel 1

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

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

ALLEMAGNE

Verlag Bundesanzeiger
5000 Köln 1 — Postfach
Fernschreiber : Anzeiger Bonn 8 882 595

PAYS-BAS

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat — Den Haag

ITALIE

Libreria dello Stato
Piazza G. Verdi 10 — Roma
Agenzie :
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

ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE

European Community Information Service
808 Farragut Building
900-17th Street, N.W.
Washington, D.C., 20006

AUTRES PAYS

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
2, place de Metz — Luxembourg
Compte courant postal : Luxembourg n° 191-90

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
8172*/1/XII/1965/5

FF 6,—	FB 60,—	DM 4,80	Lit. 750,—	Fl. 4,30	£ 0.9.0	\$ 1.20
--------	---------	---------	------------	----------	---------	---------
