

**COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE
COMMISSION**

**CONFERENCE CONSULTATIVE SUR LES ASPECTS SOCIAUX
DE LA POLITIQUE AGRICOLE COMMUNE**

FASCICULE 6

- a) Conditions de travail : relations
entre employeurs et salariés – salaires
- b) Hygiène et sécurité du travail

Rome - 28 septembre - 3 octobre 1961
Palais des Congrès

COMMUNAUTÉ ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE

- COMMISSION -

CONFÉRENCE CONSULTATIVE SUR LES ASPECTS SOCIAUX
DE LA POLITIQUE AGRICOLE COMMUNE

Fascicule 6

- a) Conditions de travail : relations
entre employeurs et salariés - salaires
- b) Hygiène et sécurité du travail

Rome - 28 septembre - 3 octobre 1961
Palais des Congrès

S O M M A I R E

VI. A. CONDITIONS DE TRAVAIL : RELATIONS ENTRE
EMPLOYEURS ET SALARIES - SALAIRES

A. RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET SALAIRES

B. SALAIRES

I - Mode de fixation des salaires

II - Comparaison des salaires

TABLEAUX COMPARATIFS

Tableau 1 : Fixation des salaires

- " 2 : Stabilité de l'emploi et du revenu
- " 3 : Durée du travail
- " 4 : Heures supplémentaires
- " 5 : Repos dominical
- " 6 : Jours fériés et congés payés
- " 7 : Protection des jeunes et des enfants
- " 8 : Protection des femmes
- " 9 : Surveillance et constatation des
infractions en matière de protection
de travail
- " 10 : Juridiction

VI. B. HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

A. SITUATION ET ACTION SUR LE PLAN NATIONAL

B. ACTION DE LA COMMUNAUTE

A. CONDITIONS DE TRAVAIL : RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET
SALARIES - SALAIRES (1)

(1): La durée du travail n'est pas traitée dans le document "Conditions de travail", étant donné que ce point fait l'objet d'un rapport séparé établi, à la demande de la Commission, par Dr Th. Bergmann (Landwirtschaftskammer Hannover) (Doc. n° V/VI/4819-61)

T A B L E D E S M A T I E R E S

	<u>Page</u>
A. <u>RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET SALAIRES</u>	1
B. <u>SALAIRES</u>	17
I - <u>Mode de fixation des salaires</u>	17
II - <u>Comparaison des salaires</u>	20
 <u>TABLEAUX COMPARATIFS</u>	
Tableau 1 : Fixation des salaires	40
" 2 : Stabilité de l'emploi et du revenu	41
" 3 : Durée du travail	42
" 4 : Heures supplémentaires	43
" 5 : Repos dominical	44
" 6 : Jours fériés et congés payés	45
" 7 : Protection des jeunes et des enfants	46
" 8 : Protection des femmes	47
" 9 : Surveillance et constatation des infractions en matière de protection de travail	48
" 10 : Juridiction	49

A. RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET SALARIES

Dans tous les pays de la Communauté -sauf au Grand-Duché de Luxembourg où il n'y a pas d'organisation syndicale spécifique représentant les travailleurs agricoles - les conditions de rémunération et de travail des travailleurs salariés agricoles font l'objet de négociations collectives entre les représentants des employeurs et les organisations des travailleurs. Cependant, la forme, l'étendue et la portée de ces négociations ne sont pas les mêmes dans les différents pays. Comme on pourra constater, par la description de la situation dans chaque pays, il existe dans plusieurs pays des organismes centraux, à caractère permanent et légal, au sein desquels les représentants des travailleurs et des employeurs se rencontrent pour discuter des questions sociales, dans le sens le plus large du terme. Ce n'est cependant qu'en Belgique et aux Pays-Bas que les négociations entre employeurs et travailleurs sont organisées systématiquement, aussi bien sur le plan du secteur que sur le niveau national, au sein d'organismes à caractère permanent.

En Belgique, les partenaires sociaux ont l'occasion de discuter les questions sociales au sein de deux organismes permanents - créés par la loi - qui peuvent être considérés comme étant les deux principaux piliers dans le domaine des relations collectives entre partenaires sociaux : le Conseil Central de l'Economie et le Conseil National du Travail.

Comme son nom l'indique, ce dernier est compétent pour la partie sociale. Il est composé de douze représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et de douze représentants des organisations les plus représentatives des employeurs. Le C.N.T. peut être consulté par le Gouvernement sur toute question sociale ainsi que sur des questions économiques à portée sociale; il peut également prendre l'initiative et se saisir de certaines questions, les examiner et rendre un avis ou faire une proposition. Enfin, des accords nationaux portant sur des questions sociales et couvrant plusieurs secteurs, peuvent être conclus au sein du C.N.T.

Les organisations syndicales de travailleurs salariés agricoles y sont représentées par les Confédérations Syndicales Nationales dont elles font partie.

Les négociations sur le plan du secteur ont lieu au sein des Commissions Nationales Paritaires, qui sont également des organismes permanents créés par la loi.

Pour l'agriculture proprement dite, il existe une seule Commission Nationale Paritaire.

Aux termes de l'arrêté du 9/6/1945, les commissions paritaires ont notamment pour mission :

- a) d'établir des bases générales de rémunération correspondant aux différents degrés de qualification professionnelle, notamment par la conclusion de conventions collectives.
- b) de délibérer sur les conditions générales de travail, et, en général, sur celles qui doivent obligatoirement figurer aux règlements d'atelier.
- c) d'assister, le cas échéant, les autorités gouvernementales dans la préparation et l'exécution de la législation sociale intéressant les branches d'activité en cause.
- d) de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre chef d'entreprise et travailleurs salariés.

Les accords conclus au sein de la Commission Nationale Paritaire de l'agriculture peuvent être rendus généralement obligatoires par Arrêté Royal à la demande d'une des parties signataires; cette procédure est pratiquement toujours appliquée pour les accords importants. Il résulte de l'application de cette procédure que tous les travailleurs permanents ainsi que la grande majorité des travailleurs saisonniers sont couverts par une convention collective rendue légalement obligatoire.

Les conventions collectives comprennent des dispositions relatives aux points suivants :

- Salaires - Liaison des salaires à l'indice des prix de détail -
- Durée du travail et heures supplémentaires
- Classification des travailleurs suivant la qualification
- Avantages en nature (entre autres, logement - fréquence, composition et valeur des repas)
- Petit chômage.

Le Président de la Commission Nationale Paritaire de l'agriculture peut convoquer la Commission à sa propre initiative et il est obligé de la convoquer à la demande d'au moins un tiers des membres. A noter enfin que les discussions au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'agriculture revêtent un caractère entièrement volontaire et ne sont liées à aucune périodicité préétablie.

La représentation des travailleurs au sein du Conseil Central de l'Economie, du Conseil National du Travail et des Commissions Paritaires est réglée d'après le système proportionnel ; cependant, seules les organisations syndicales comptant au moins 30.000 membres sur le plan national sont admises à représenter les travailleurs. Dans la pratique, trois organisations syndicales sont officiellement reconnues : la Fédération Générale du Travail, la Confédération des Syndicats Chrétiens et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux. Le nombre de représentants de chacune de ces organisations syndicales au sein de chacun des organes précités est fixé par le Gouvernement, compte tenu du nombre de leurs affiliés sur le plan national pour le Conseil National du Travail , et en ce qui concerne les Commissions Paritaires, sur le plan du secteur couvert par la Commission intéressée.

En République Fédérale d'Allemagne, il n'existe pas d'organisme sur le plan fédéral composé de représentants des employeurs et des travailleurs et au sein duquel peuvent être discutées les questions sociales.

Cependant, il existe des organisations de travailleurs et d'employeurs reconnues officiellement pour la négociation collective. Des conventions collectives ne peuvent être conclues que par ces organisations. Dans la pratique, il n'existe, sur le plan fédéral, qu'une seule organisation syndicale importante groupant les travailleurs salariés de l'agriculture : le Syndicat de l'Horticulture, de l'Agriculture et de la Sylviculture.

Il existe, en outre, quelques organisations de moindre importance comme la Confédération des travailleurs de l'agriculture et de la sylviculture (Land und Forstwirtschaftlichen Arbeitnehmersverband) en Basse Saxe occidentale, et enfin, le Syndicat Chrétien des Travailleurs de l'Agriculture qui est de création récente.

Dans la République Fédérale aussi, les négociations collectives se font sur une base entièrement volontaire et sans aucune périodicité préétablie.

Les conventions collectives ne lient que les membres des organisations signataires. Une des parties peut cependant solliciter pour les clauses de ces conventions collectives la force obligatoire légale et générale, à condition qu'elle groupe au moins 50% des travailleurs salariés occupés dans le secteur intéressé. La possibilité existe également de rendre une convention collective généralement obligatoire pour des considérations de nécessité sociale absolue, également à la demande d'une des parties signataires et sans que la condition des 50% soit remplie. Vu la proportion élevée de travailleurs salariés et d'exploitants agricoles qui ne sont pas affiliés à une organisation professionnelle, on peut évaluer le nombre des travailleurs agricoles couverts par une convention collective à environ 20%.

Les conventions collectives comprennent généralement des dispositions relatives aux points suivants :

- Salaires - au temps - à la tâche

- Supplément de salaire pour travaux pénibles ou insalubres
- Sursalaire pour heures supplémentaires
- Travail de dimanche et travail aux jours fériés
- Salaires pour les jeunes
- Durée du travail - travaux de préparation et de clôture
- Droit d'acquisition des produits de l'exploitation à des prix réduits
- Classification des emplois
- Durée de la convention
- Règlement des conflits

En France, l'on connaît également deux organes fonctionnant sur le plan national, ayant un caractère légal et permanent, au sein desquels siègent des représentants des travailleurs et des employeurs, et qui étendent leur compétence au domaine social : le Conseil Economique et Social et la Commission Supérieure des Conventions Collectives. L'activité de ces deux organismes se place sur le plan législatif et réglementaire.

Le Conseil Economique et Social est appelé à émettre des avis sur les propositions de loi que lui soumet le Gouvernement mais il peut également prendre l'initiative de se saisir de certaines questions et, après examen, rendre un avis ou faire une proposition au Gouvernement. Le Conseil comprend 205 membres, dont 40 pour l'agriculture métropolitaine. Cinq postes sont réservés aux salariés agricoles, un poste est confié à chacune des trois grandes confédérations ouvrières (C.G.T., C.F.T.C., C.G.T.-F.O.) et deux aux organisations nationales des cadres.

La Commission supérieure des conventions collectives à laquelle ont été confiées deux tâches bien spécifiées : établir le budget-type en vue de la fixation du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) et émettre un avis sur chaque demande d'extension des conventions collectives lesquelles prennent un aspect réglementaire après leur extension.

Cette Commission est constituée sur une base paritaire et comprend 16 représentants des syndicats de salariés, à savoir:

- six représentants, dont un des travailleurs agricoles, proposés par la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),
- quatre représentants, dont un des travailleurs agricoles, proposés par la Confédération Générale du Travail Force-Ouvrière (C.G.T.-F.O.)
- quatre représentants, dont un des travailleurs agricoles, proposés par la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)
- un représentant de la Confédération Générale des Cadres (C.G.C.) qui groupe les principales organisations de cadres des deux secteurs (agricole et non agricole)
- un représentant de la Confédération Générale des Syndicats indépendants.

Sur le plan départemental, il existe pour l'agriculture des commissions paritaires de travail chargées d'émettre un avis sur les arrêtés préfectoraux pris pour le secteur agricole, en application de dispositions législatives.

Ces arrêtés qui, le plus souvent, doivent être homologués par les soins des Ministères de l'Agriculture et du Travail, peuvent notamment prévoir des dispositions en matière de préavis, de modalités de congés payés, de durée du travail, d'hygiène et de sécurité.

Les commissions paritaires de travail sont des organismes permanents; comme leur nom l'indique, elles sont composées en nombre égal d'employeurs et de travailleurs (3 et 3) et leurs membres sont désignés pour un an par arrêté préfectoral pris sur la proposition des organisations syndicales.

Il existe une commission paritaire par département, laquelle se réunit sur la convocation de son Président, le Directeur des Services Agricoles, sollicité le cas échéant par le Préfet ou l'Inspecteur des lois sociales en agriculture, chaque fois que le Préfet envisage de sa propre initiative ou sur la suggestion des deux ministres de tutelle (Agriculture et Travail), de prendre un arrêté sur les matières qui sont de sa compétence.

16) En ce qui concerne les conventions collectives et les accords collectifs, celles-ci sont négociées librement entre les organisations des employeurs et des travailleurs. Cependant, il existe deux sortes de conventions :

- 1°) les conventions ordinaires conclus par les syndicats de travailleurs avec un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs;
- 2°) les conventions conclues en vue d'être étendues et pour lesquelles la loi prévoit qu'elles doivent répondre à certains critères rappelés ci-dessous.

L'extension a pour effet de rendre obligatoires les clauses d'une convention collective pour tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention et de conférer, comme indiqué ci-dessus, un caractère réglementaire à ces clauses.

Il en résulte que les conventions ordinaires et les autres conventions, ces dernières jusqu'à leur extension, ne s'imposent qu'aux employeurs signataires ou adhérents à l'une des organisations signataires; mais lorsque l'employeur est lié par la convention, celle-ci couvre tous ses salariés syndiqués ou non.

Les commissions chargées d'élaborer les conventions collectives sont dites commissions mixtes par opposition aux commissions paritaires puisqu'elles ne comprennent pas obligatoirement un nombre égal d'employeurs et de salariés. Ce ne sont pas des organismes permanents; toutefois, un certain nombre de conventions collectives prévoient dans quelles conditions et à quel moment les commissions mixtes qui ont élaboré lesdites conventions se réunissent pour les réviser.

Les conventions collectives susceptibles d'extension doivent satisfaire des critères précis

../..

../..

- Ces conventions doivent être élaborées par des commissions mixtes composées des représentants des organisations patronales et ouvrières les plus représentatives de la branche d'activité considérée.

- Ces conventions doivent intéresser l'ensemble des catégories professionnelles de la branche d'activité.

- Ces conventions doivent contenir des dispositions concernant :

1°) le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs;

2°) les éléments du salaire applicable par catégories professionnelles :

a) le salaire minimum professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification;

b) les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles; ces coefficients appliqués sur le salaire minimum professionnel de l'ouvrier sans qualification, servent à déterminer les salaires minima pour les diverses qualifications professionnelles;

c) les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres;

d) les modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal" pour les femmes et les jeunes;

3°) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les travailleurs;

4°) le délai de préavis;

5°) les délégués du personnel et les comités d'entreprise et le financement des œuvres sociales gérées par lesdits comités;

6°) les congés payés;

7°) les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective;

8°) les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention;

9°) les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée;

10°) les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes dans les entreprises visées par la convention.

Les conventions collectives comprennent généralement des dispositions relatives aux points suivants :

VL/A/9

- Salaires
- Salaires pour les jeunes
- Commission de conciliation
- Accords d'établissements
- Adhésions ultérieures
- Dépôt légal de la convention
- Liberté syndicale
- Conflit collectif

- Délégation du personnel - panneau d'affichage
- Classification des emplois
- Avantages en nature
- Temps de travail - repos hebdomadaire et jours fériés
- Embauchage - essai - conclusion, suspension et cessation du contrat du travail
- Dispositions contractuelles particulières aux salariés travaillant au temps
- Dispositions contractuelles particulières aux ouvriers travaillant à la tâche
- Fêtes et congés
- Régime complémentaire de prévoyance et de retraite
- Médecine du Travail agricole
- Logement des ouvriers
- Hygiène, protection et sécurité des travailleurs - Prévention des accidents.

Comme syndicats représentatifs des travailleurs, l'on connaît en France sur le plan national, la Confédération Générale du Travail (C.G.T.), la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.), la Confédération Générale du Travail Force-Ouvrière (C.G.T.-F.O.) et la Confédération Générale des Cadres (C.G.C.).

En Italie, il existe, sur le plan national, une institution consultative : le Conseil National de l'Economie et du Travail, qui vit le jour le 5/1/1957, et qui comprend 25 représen-

tants des travailleurs, dont 5 représentent les travailleurs de l'agriculture.

Ce Conseil est un organe essentiellement consultatif dont l'activité se place en particulier dans le domaine de la législation sociale du travail. Les Chambres et le Gouvernement peuvent demander son avis en matière de politique économique, financière et sociale, ainsi que sur toute question qui entre dans le domaine de l'Economie et du Travail; ainsi, par exemple, a-t-il été consulté sur la loi n° 741 du 14 juillet 1959, visant à l'application de critères minima en matière de conditions de travail et de rémunération, par l'octroi de la force "erga omnes" aux conventions collectives.

Le Conseil National de l'Economie et du Travail est également compétent pour proposer au Parlement des projets de loi concernant l'économie et le travail.

En ce qui concerne les conventions collectives, des conventions cadres sont conclues sur le plan national, par la voie de négociations directes entre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Ces conventions cadres sont adaptées et complétées par un grand nombre de conventions provinciales et locales. Ces dernières fixent entre autres les salaires.

Les conventions collectives ne lient que les membres des organisations signataires. Cependant, la loi n° 741 (prorogée 1/10/60) citée ci-avant a créé la possibilité de rendre les conventions collectives conclues avant, ^{le 3/8/60} légalement et généralement obligatoires. En ce moment, la procédure prévue par cette loi est terminée pour un grand nombre de conventions collectives nationales ainsi que pour un grand nombre de conventions collectives à caractère régional ou local et les décrets d'exécution octroyant force obligatoire légale et générale à un grand nombre de conventions collectives pour travailleurs salariés agricoles sont publiés.

Il en résulte qu'en ce moment la grande majorité de travailleurs salariés agricoles sont couverts par des conventions collectives fixant leurs conditions de travail et de rémunération.

En ce qui concerne la représentation des travailleurs salariés agricoles, aucune règle n'est fixée et les organisations syndicales participent aux négociations sur le plan national ou régional, à condition qu'elles soient représentatives sur le plan géographique visé par les négociations collectives; aucune proportion n'a été fixée en ce qui concerne le nombre des représentants des différentes organisations syndicales pouvant participer aux négociations collectives.

Les trois plus importantes organisations syndicales de travailleurs salariés agricoles sont :

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.)

Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.)

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (F.S.M.)

Les conventions collectives pour travailleurs salariés agricoles règlent généralement les points suivants :

- Salaires
- Sursalaire pour heures supplémentaires - travail de dimanche ou aux jours fériés
- Liberté syndicale
- Outils de travail
- Période d'essai
- Age minimum des jeunes filles : 14 ans
- Horaire du travail
- Repos hebdomadaire
- Jours fériés
- Salaires des jeunes
- Salaires des femmes
- Prime de fin d'année
- Sécurité d'emploi en cas de maladie, d'accident de travail et de remise de l'exploitation.
- Frais de voyage

- Congés payés
- Petit chômage
- Rappel sous les armes
- Indemnité d'ancienneté
- Conflits individuels
- Droits acquis
- Durée de la convention collective

Au Grand-Duché de Luxembourg, il n'existe pas d'organisation syndicale spécifique pour la défense des intérêts des travailleurs salariés agricoles; aussi, les conditions de rémunération et de travail de cette catégorie de travailleurs n'y font-elles pas l'objet de négociations collectives. Certaines règles en matière de conditions de travail et de rémunération ont cependant été établies par le Ministre de l'Agriculture (Dispositions fondamentales en matière de contrat de travail agricole - 15/4/54 - pas de force légale), tandis que le Gouvernement italien a négocié un contrat de travail pour ses ressortissants occupés comme travailleurs salariés agricoles au Grand-Duché de Luxembourg. Enfin, une Commission tripartite instaurée auprès du Ministère de l'Agriculture veille à ce que les conditions de travail et de rémunération des ouvriers agricoles soient convenables.

Les dispositions fondamentales en matière de contrat de travail agricole du 15/4/54, qui, comme indiqué ci-avant, n'ont pas de force légale, mais constituent plutôt une recommandation de la part du Ministre de l'Agriculture pour pallier dans une certaine mesure à l'absence d'une convention collective, concernent les points suivants :

- Recrutement
- Période d'essai - conclusion du contrat
- Modalités de la rémunération (avantages en nature, etc. par le taux du salaire en espèces)
- Temps de travail - repos dominical - temps de repos
- Congés payés
- Logement

- Hygiène
- Sécurité d'emploi en cas de maladie
- Fin du contrat
- Surveillance de l'application des points cités ci-avant.

Quant au contrat de travail négocié par le Gouvernement italien en faveur de ses ressortissants, il règle les points suivants :

- Obligation d'appliquer les modalités contenues dans la recommandation du Ministre de l'Agriculture du 15/4/54
- Égalité de droits entre le travailleur italien et le travailleur luxembourgeois
- Durée de travail maximum journalière et hebdomadaire.
- Heures supplémentaires
- Frais de voyage
- Fin du contrat
- Règlement des conflits individuels.

Aux Pays-Bas, il convient de signaler en premier lieu la Fondation du Travail, une institution privée reconnue par le Gouvernement. La Fondation du Travail a été créée immédiatement après la guerre par les représentants des employeurs et des travailleurs. Elle est composée paritairement et présidée à tour de rôle, pour un an, par un représentant patronal et par un représentant des travailleurs. Les travailleurs agricoles y sont représentés par le canal des confédérations nationales. Le but de la Fondation du Travail est le maintien de la paix sociale et la promotion de la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs.

Le Conseil Economique et Social (Sociaal-Economische Raad - S.E.R.) est, par contre, aux Pays-Bas un organisme de droit public. Ce Conseil comprend 45 membres, dont 1/3 représente les organisations représentatives des travailleurs salariés, 1/3 les organisations d'employeurs, tandis que 1/3 est nommé par le Gouvernement. Ce dernier groupe est composé de personnalités

éminentes et indépendantes, experts dans le domaine économique, financier et juridique; la plupart sont d'ailleurs des professeurs d'université.

La compétence du Conseil Economique et Social est principalement d'ordre consultatif. Ainsi, par exemple, il a été consulté sur la loi agricole, les conditions de travail dans l'agriculture, la politique des prix, etc... Les travailleurs salariés agricoles y sont représentés par le canal des trois Confédérations Syndicales Nationales qui siègent au sein du Conseil.

En ce qui concerne la représentation des différentes organisations syndicales au sein du Conseil Economique et Social et au sein du Conseil Agricole, il est à noter que les trois grandes Confédérations nationales occupent chacune 5 sièges au sein du premier organisme et 4 sièges au sein du second. Ainsi la répartition est égalitaire.

En ce qui concerne les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives, celles-ci ont en grande partie lieu au sein des différentes sections du Conseil professionnel de l'Agriculture (Landbouwschap). Il s'agit d'un organisme de droit public dont le Comité Directeur est composé de 24 membres, dont 12 représentent les employeurs et 12 les travailleurs. Les négociations ont lieu en deux phases : d'abord, une convention cadre est élaborée au sein de la section principale des Affaires Sociales du Conseil Professionnel de l'Agriculture. Cette convention cadre, qui ne comprend pas de salaires minima, mais seulement des dispositions d'ordre général est envoyée, accompagnée d'un avis en matière de salaire, aux organisations professionnelles en cause dans les différentes provinces. Ensuite, ces organisations professionnelles négocient, le plus souvent au sein de sections spécialisées du Conseil Professionnel de l'Agriculture, une convention collective particulière pour leur région ou pour leur branche d'activité. Cette convention collective particulière comprend toujours la partie générale élaborée par la Section Principale des Affaires Sociales du Conseil Professionnel et, en outre, une partie particulière qui fixe, entre autres, les salaires. Toute la convention collective est soumise

pour approbation au Collège des Médiateurs Gouvernementaux, qui procède à la consultation de la Fondation du Travail et vérifie si la convention collective n'est pas contraire aux lois en vigueur ou aux directives gouvernementales. La convention collective n'engage que les membres des organisations signataires.

Il convient en effet, de faire remarquer que les négociations collectives entre partenaires sociaux ne sont pas entièrement libres. La politique des salaires aux Pays-Bas est coordonnée dans ce sens qu'en principe, une augmentation de salaire dans un secteur déterminé ne peut être incorporée dans les prix (politique gouvernementale de stabilité des prix) mais doit être justifiée par une prévision d'accroissement de productivité dans ce secteur. Dans les secteurs où l'accroissement de la productivité est trop lent, une augmentation des salaires (entraînant une hausse des prix) pourra éventuellement être compensée par une baisse des prix résultant de l'accroissement de la productivité dans un des secteurs qui sont en pointe dans ce domaine.

Le Collège des Médiateurs Gouvernementaux, chargé d'arrêter et d'appliquer la politique gouvernementale en matière de salaires, possède un droit de veto. Au cas où ce Collège estime que le projet d'accord intervenu entre les partenaires sociaux au sein du Conseil Agricole n'est pas conforme à la politique gouvernementale en matière de prix et salaires, il peut inviter les parties à revoir le problème ou même imposer son point de vue. D'autre part, le Collège des Médiateurs Gouvernementaux peut également imposer une réglementation en matière de salaires et de conditions de travail, dans les secteurs pour lesquels il n'existe pas de conventions collectives, ou pour lesquels les travailleurs et les employeurs ne parviennent pas à se mettre d'accord, ou encore pour les travailleurs qui ne sont pas couverts par la convention collective conclue pour leur secteur (non affiliation à une organisation professionnelle). Ces réglementations s'inspirent de conventions collectives existantes mais sont quand même souvent en retrait par rapport à ces dernières.

Il est fait régulièrement usage de cette possibilité et on peut, dès lors, conclure que la grande majorité des travailleurs salariés agricoles aux Pays-Bas sont couverts soit par une convention collective, soit par une réglementation analogue.

Les conventions collectives règlent généralement les points suivants :

- Classification des emplois
- Délimitation des notions
- Local pour repas
- Réglementation des travaux exécutés en sous-entreprises
- Interdiction de principe d'occuper des femmes aux travaux des champs
- Contrats
- Fin de contrat
- Service militaire
- Interruption du travail des travailleurs semi-fixes
- Durée du travail - repos du samedi après-midi - dimanches et jours fériés
- Salaires - au temps - à la tâche
- Salaires pour les jeunes et pour les femmes
- Avantages en nature
- Sécurité du revenu en cas d'interruption du travail pour mauvais temps
- Sursalaires pour heures supplémentaires, et travaux effectués le samedi après-midi et le dimanche
- Indemnité de déplacement
- Petit chômage
- Congés payés
- Pension de vieillesse
- Règlement des conflits
- Durée de la convention
- Supplément de salaire pour diplômés

B. SALAIRES1) Mode de fixation des salaires

Dans ce domaine aussi, la situation est très différente d'un Etat à l'autre. Seule la France connaît un salaire minimum national (salaire minimum interprofessionnel garanti pour l'agriculture). Dans tous les pays - sauf au Grand-Duché de Luxembourg - il existe des conventions collectives conclues entre les représentants des employeurs et des travailleurs; cependant, en Belgique, tous les travailleurs payés au temps sont couverts par des salaires minima - fixés dans les conventions collectives - rendus légalement et généralement obligatoires; ceci vaut aux Pays-Bas pour la grande majorité des travailleurs agricoles de toutes catégories, mais seulement pour une minorité dans la République Fédérale d'Allemagne. En ce qui concerne l'Italie, l'application de la loi n° 741 du 15/7/59 a rendu obligatoire un grand nombre de conventions collectives nationales provinciales et régionales.

En matière d'indexation, il est à noter que la Belgique et l'Italie sont les seuls pays où les salaires fixés par les conventions collectives varient avec l'indice des prix de détail; en France, seul le S.M.I.G. horaire varie avec l'indice du coût de la vie, tandis que l'indexation est inexistante dans les autres pays.

En Belgique, tous les travailleurs salariés agricoles proprement dits relèvent de la Commission Nationale Paritaire de l'Agriculture. Au sein de cette Commission Nationale Paritaire ont été conclues des conventions collectives prévoyant des salaires horaires minima pour tous les travailleurs permanents; ces salaires minima sont rattachés à l'indice des prix de détail et rendus obligatoires par Arrêté Royal. Les salaires effectifs peuvent dépasser, sans plafond, les minima fixés en Commission Paritaire. Pour les ouvriers saisonniers, sont fixés des salaires à la tâche.

En République Fédérale d'Allemagne, il n'existe pas de salaire minimum légal national. Les salaires sont uniquement fixés au moyen des conventions collectives. Ces conventions ne sont valables que pour les membres des organisations signataires de ladite convention collective. La force obligatoire légale et générale peut être sollicitée, à condition que l'organisation demanderesse groupe au moins 50% des travailleurs occupés dans le secteur couvert par la convention collective visée. Pour certaines conventions collectives, cette procédure a été mise en application; cependant, vu la pénétration syndicale plutôt faible chez les travailleurs salariés agricoles, elle n'a pu l'être pour la plupart des conventions collectives. Il en résulte pour 80% des travailleurs salariés agricoles que les salaires sont uniquement réglés par contrat individuel: Il faut souligner que le plein emploi, existant également dans l'agriculture, exerce une influence favorable dans le sens du respect des salaires minima fixés dans les conventions collectives; souvent cette situation a même comme effet de faire dépasser ces taux. Enfin, les salaires conventionnels ne sont pas liés à l'évolution de l'indice du coût de la vie, et les salaires effectifs peuvent les dépasser sans plafond.

La France est le seul pays à connaître un salaire horaire minimum garanti sur le plan national (S.M.I.G. agricole). Ce salaire horaire minimum garanti est cependant de 1/6 inférieur au S.M.I.G. industriel et commercial. Cette différence a pour but de tenir compte du rapport existant entre les durées légales de travail appliquées respectivement dans le secteur industriel et dans le secteur agricole (40 heures par semaine, soit 2.000 heures pour 300 jours de travail dans le secteur industriel et 2.400 heures pour le même nombre de jours dans le secteur agricole). Le S.M.I.G. agricole subit des abattements selon les différentes zones, tout comme le S.M.I.G. industriel et commercial. Jusqu'au premier octobre 1960, le taux d'abattement pour le S.M.I.G. agricole dans un même département fût souvent plus élevé que celui adopté pour l'industrie et le commerce. Cependant, depuis cette date, le taux d'abattement maximum pour l'agriculture est égal à celui des autres secteurs, soit 8%.

En dehors du SMIG, les salaires sont fixés par des conventions collectives conclues généralement sur le plan départemental. Lorsque de telles conventions portent uniquement sur les salaires, elles prennent le nom d'accords de salaires; comme les conventions ordinaires et les conventions susceptibles d'extension pendant la période qui précède leur extension, elles ne s'imposent qu'aux employeurs signataires ou qui sont adhérents d'une organisation patronale signataire; elles s'appliquent cependant à l'ensemble du personnel syndiqué ou non desdits employeurs.

Les salaires qui figurent dans les conventions collectives étendues qui, du fait de l'extension, ont pris valeur réglementaire, s'imposent à l'ensemble des employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ces conventions; la non-application par ces derniers des salaires prévus auxdites conventions constitue une infraction passible de sanctions pénales.

Il est extrêmement difficile d'évaluer le nombre de salariés auxquels s'appliquent les conventions collectives et les accords de salaires. Selon des estimations officielles, ils couvriraient environ 40% des ouvriers saisonniers et un peu moins de 20% des ouvriers permanents.

En matière d'indexation, seul le SMIG agricole est lié à l'indice du coût de la vie (dit des 179 articles); l'indexation des autres salaires a été supprimée ou interdite par l'ordonnance du 8/12/58 modifiée. A noter que l'indice auquel est lié le SMIG est celui de la région parisienne. Or, dans les régions où le coût de la vie monte plus rapidement qu'à Paris, la liaison du SMIG à l'indice parisien a comme conséquence que le coût de la vie, dans ces régions, monte également plus rapidement que le SMIG.

En Italie, il n'existe pas de salaire minimum légal national. Des salaires minima provinciaux sont fixés dans les conventions collectives. La loi n° 741 du 14/7/59 (prorogée 1/10/60)

a donné au Gouvernement la faculté de rendre généralement et légalement obligatoires les conventions collectives ou des parties de ces conventions, par exemple, les parties fixant les salaires minima; la procédure fixée par cette loi a été appliquée à un grand nombre de conventions collectives applicables aux travailleurs salariés agricoles de sorte que la majorité des travailleurs salariés agricoles sont, à l'heure actuelle, couverts par des conventions collectives ayant force obligatoire générale et légale.

Une convention collective, conclue sur le plan national, règle la liaison des salaires des travailleurs salariés à l'indice du coût de la vie, calculé par l'Institut Central des Statistiques.

Au Grand Duché de Luxembourg, il n'existe ni salaire minimum légal, ni convention collective en ce qui concerne les conditions de rémunération et de travail des travailleurs salariés agricoles luxembourgeois; cependant, le Gouvernement de l'Italie a lié la fourniture de main-d'oeuvre agricole pour le Grand-Duché de Luxembourg à la garantie que ses ressortissants toucheraient un salaire minimum déterminé. A noter qu'il existe un salaire minimum légal pour les travailleurs de l'industrie.

Aux Pays-Bas, il n'existe pas de salaire minimum légal national pour les travailleurs salariés agricoles. Cependant, la majorité de ces travailleurs est couverte par une convention collective fixant les salaires et liant les membres des organisations signataires, tandis que presque tous les autres sont couverts par des réglementations des salaires ayant force obligatoire légale, imposées par le Collège des Médiateurs Gouvernementaux, réglementations qui se rapprochent généralement des salaires fixés dans les conventions collectives qui existent pour le secteur intéressé.

II) Comparaison des salaires

) En établissant une comparaison dans le domaine des salaires, soit entre les six pays de la C.E.E., soit entre l'agriculture,

d'une part, et les secteurs non agricoles, d'autre part, il convient d'interpréter les statistiques disponibles afin d'en déduire des valeurs représentatives adaptées à l'objectif social ou économique poursuivi.

L'objectif poursuivi dans le présent document est d'arriver, dans la mesure du possible, à une comparaison des salaires des travailleurs agricoles, du point de vue social, c'est-à-dire comme élément du revenu du travail. Ceci doit être indiqué clairement, étant donné que le salaire, vu du point de vue économique - comme élément du coût du travail - requiert des valeurs représentatives basées sur des facteurs différents. Pour tous les pays, il a été essayé de dégager comme valeur représentative le salaire moyen du travailleur agricole masculin (âge minimum 18 ou 21 ans).

En Belgique, l'on dispose des données statistiques d'une enquête semestrielle effectuée par l'Institut National de Statistiques pour le compte du Ministère de l'Agriculture. Bien que la méthode statistique employée consiste en un sondage assez rudimentaire, un examen approfondi indique cependant que les résultats globaux nationaux peuvent être considérés comme valables. Cette enquête s'étend aux groupes suivants :

- a) travailleurs masculins permanents non qualifiés de moins de 18 ans (moins de 3%)
- b) travailleurs masculins permanents non qualifiés de 18 à 60 ans
- c) travailleurs féminins permanents non qualifiés de 18 à 60 ans (\pm 3%)
- d) travailleurs masculins permanents non qualifiés de plus de 60 ans (\pm 10%)
- e) travailleurs masculins permanents qualifiés de 18 à 60 ans.

Les groupes a), c) et d) sont négligeables puisqu'ils représentent à peine 15% des travailleurs salariés agricoles.

Ainsi restent les données relatives à deux groupes : les hommes de 18 à 60 ans, qualifiés et non qualifiés. Ces deux groupes ensemble représentent 85% des travailleurs salariés agricoles permanents.

En examinant le comportement de l'évolution par province des données relatives à ces deux groupes pour le deuxième semestre 1958 et le premier semestre 1959, on peut faire certaines déductions qui correspondent au comportement général des salaires sous l'influence de certains facteurs (revenu agricole - évolution du chômage dans les différentes régions - différence entre le salaire effectif en été et en hiver - écart dû à la qualification), déductions qui plaident en faveur du caractère représentatif de ces données.

On constate en effet :

- 1 - l'existence d'un écart considérable entre le salaire du non qualifié et celui du qualifié, ce dernier se plaçant environ 35% au-dessus du premier.
- 2 - un fléchissement quasi général - quoique léger - des salaires en période d'hiver aussi bien pour les qualifiés que pour les non qualifiés.
- 3 - une influence très nette de l'extension du chômage pendant la période envisagée.

Le chômage s'est spécialement étendu en Flandre Occidentale, Flandre Orientale, Anvers et dans la partie nord du Brabant; tandis qu'en Wallonie, le chômage, bien qu'il ait également pris une certaine extension, n'a jamais atteint les proportions constatées dans la partie nord du pays.

Il est un fait bien connu que l'accroissement du chômage en général influence l'évolution du niveau des salaires, soit dans le sens d'un arrêt, soit à la baisse. Or, la comparaison des chiffres du 2ème semestre 1958 à ceux du 1er semestre 1959 reflète fidèlement l'extension géographique du chômage.

En se basant sur les données du recensement agricole et horticole de 1957, on peut arriver à calculer un salaire national moyen pour les travailleurs salariés agricoles masculins de 18 à 60 ans qui doit se rapprocher de très près de la réalité (34,5% de travailleurs masculins logés et nourris, 60% d'ouvriers qualifiés et 40% d'ouvriers non qualifiés).

Pour le premier semestre 1960, la statistique indiquait les salaires horaires suivants (en F.B.)

	<u>HIVER</u>		<u>ETE</u>	
	avec nourriture	sans nourriture	avec nourriture	sans nourriture
Hommes qualifiés 18 à 60 ans	21,13	24,95	22,50	25,81
Hommes non qualifiés 18 à 60 ans	18,85	21,93	19,29	22,55

ce qui donne un salaire horaire moyen de 22,74 F.B.

A l'époque, les salaires conventionnels étaient fixés à 24,20 F.B. pour les ouvriers qualifiés et à 19,80 F.B. pour les ouvriers non qualifiés (Femmes 80%). Dans l'Aperçu Général de la Situation Sociale des Travailleurs Salariés Agricoles, il avait déjà été indiqué que les salaires minima, notamment celui des ouvriers qualifiés, n'étaient pas respectés dans la région nord du pays. Cette situation est due principalement au chômage régulier et intense qui y règne depuis de nombreuses années.

En ce qui concerne les autres secteurs, on notait en octobre 1959 (Enquête Bénélux sur les salaires) les salaires suivants :

Gains horaires bruts moyens en Octobre 1959

Hommes majeurs (F.B.)

<u>Groupes et branches d'industrie</u>	
Extraction du charbon - fond	44,25
- surface	29,60
- total	39,89
Carrières de grès	35,09
Carrières de petit granit	30,50
Extraction du sable, de l'argile, de la marne et du gravier	28,62

Industrie du lait	26,74
Boulangerie	33,75
Sucrierie	30,48
Fabrication de margarine	30,13
Huilerie et fonderie de graisse	29,85
Brasserie et malterie	30,25
Fabrication de cigares	27,76
Fabrication de cigarettes	30,60
Filature et tissage de la laine	29,26
Bonneterie, à l'exclusion de bas et chaussettes	29,69
Fabrication de bas et chaussettes	37,09
Fabrication de chaussures	29,25
Confection de vêtements de travail, de chemises pour hommes, de sous- vêtements	27,29
Scierie et raboterie	25,87
Industrie du meuble	28,86
Imprimerie de journaux	38,36
Fabrication d'engrais azotés	37,24
Fabrication des matières colorantes, des peintures, laques et vernis	29,27
Briqueteries	34,25
Verrerie, à l'exclusion du verre plat	34,17
Fabrication de ciment	36,27
Construction de machines, à l'exclusion des machines électriques	34,22
Industrie électrotechnique	35,05
Industrie de l'automobile	40,31
Total de la branche : Industries manufacturières	32,20

En République Fédérale d'Allemagne, la statistique des gains horaires en agriculture indique pour le mois de septembre 1960 les chiffres suivants :

Gain moyen brut des travailleurs salariés agricoles (1)
en septembre 1960 (en DM par heure/par mois)

Catégorie de travailleurs	septembre 1960
	Exploitations ayant 50 ha. et plus de superficie arable
1. Ouvriers rétribués à l'heure :	
- ouvriers spécialisés (2)	193,3
- ouvriers semi-qualifiés	174,8
2. Ouvriers rétribués au mois logés et nourris	Exploitations ayant de 20 à 50 ha. de superficie arable
a) salaires en espèces :	
- ouvriers semi-qualifiés et spécialisés (2)	221,54
- ouvrières semi-qualifiées	149,27
	Exploitations ayant 50 ha. et plus de superficie arable
- ouvriers spécialisés (2)	325,29
- ouvriers semi-qualifiés	254,88
- ouvrières semi-qualifiées	179,69
b) valeur de nourriture et logement (3)	99

Source : Statistisches Bundesamt.

- (1) Ouvriers âgés de 21 ans et plus -
Ouvrières âgées de 18 ans et plus -
(2) Sans les trayeurs et les maîtres-trayeurs -
(3) Taux fixés pour la sécurité sociale.

Les données relevées sont, pour les ouvriers payés à l'heure, le gain horaire brut et pour les travailleurs logés et nourris, le salaire nominal mensuel brut payé en espèces.

En ce qui concerne la valeur représentative des données relatives aux ouvriers payés à l'heure, les observations suivantes s'imposent :

- ces données ne concernent que les ouvriers masculins de plus de 21 ans occupés dans les exploitations de plus de 50 ha.
- pour l'année agricole 1957-1958, cette catégorie d'exploitants occupait 43% du total des ouvriers payés à l'heure (43% de 167.000 personnes).

En outre, selon une estimation du Ministère Fédéral de l'Agriculture, effectuée en 1957, environ 15% seraient des ouvriers semi-qualifiés payés à l'heure et 58% des ouvriers semi-qualifiés payés au mois. En appliquant une réduction de 4% aux salaires horaires et de 8% aux salaires mensuels (ce qui n'est certainement pas exagéré) pour tenir compte de la non inclusion des petites exploitations, et en appliquant les % cités ci-avant pour la qualification, on arriverait aux chiffres suivants :

1. Ouvriers rétribués à l'heure :	171,3
- ouvriers spécialisés :	185,6
ouvriers semi-qualifiés :	167,7

Dans les autres secteurs, les salaires horaires des ouvriers masculins étaient en novembre 1960 :

Machines-outils	296,7
Electro-technique	282,3
Scieries et travail du bois	244,1
Fabrication de chaussures	269,0
Industrie textile	268,9
Confection	279,3
Construction	289,8
<hr/>	
Ensemble de l'industrie	301,3

Le tableau ci-après indique les écarts considérables existant entre les différentes régions. Il permet de constater que dans les régions où la petite exploitation prédomine, le bas niveau des salaires influence (même à la baisse) les salaires payés par les grandes exploitations dans ces régions.

Gains bruts moyens, en espèces (1) des travailleurs salariés agricoles, appartenant à l'échelon d'âge le plus élevé (2) dans différents états de la République Fédérale (3)

Catégorie de travailleurs	Schleswig-Holstein	Basse Saxe	Rhénanie Westphalie	Hesse	Rhénanie Palatinat	Bade Wurtemberg	Bavière	République Fédérale
Travailleurs rétribués au mois - Exploitations ayant de 20 à 50 ha de terres arables								
a) masculins	240,54	227,04	212,78	211,11	222,16	190,60	179,13	207,77
b) féminins	139,47	142,34	157,98	138,60	131,72	136,70	132,89	139,61

Rémunération mensuelle des travailleurs semi-qualifiés, logés et nourris (en DM) (1)

Exploitations ayant plus de 50 ha de terres arables								
a) Travailleurs rétribués au mois								
a) masculins non spécialisés	263,52	238,29	222,80	226,67	218,22	197,07	217,09	232,39
b) féminins	152,88	156,35	176,44	171,29	133,08	168,36	159,72	160,72
c) masculins spécialisés (4)	306,66	326,98	314,71	265,82	306,26	278,98	294,24	299,42

Rémunération mensuelle des travailleurs semi-qualifiés logés et nourris (en DM) :

b) Travailleurs rétribués à l'heure								
Gain horaire des travailleurs masculins non spécialisés ni logés, ni nourris (en Pf)	166,03	158,07	158,90	168,90	152,60	152,70	147,80	152,70
Idem - Trav. masc. spéc. (4)	183,07	190,05	174,70	182,70	178,40	173,10	163,90	177,60

Gain horaire des travailleurs masculins non spécialisés ni logés, ni nourris (en Pf)

Source : Arbeits- und Sozialstatistische Mitteilungen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung 1960/3 p. 50
 (1) Toutes prestations en nature comprises, sauf nourriture et logement (3) Sans Hambourg, Brême, la Sarre et Berlin (Ouest)
 (2) Main-d'œuvre masculine de 21 ans et plus " féminine de 18 ans et plus (4) Sans ouvriers trayeurs et maîtres trayeurs

Rappelons qu'en République Fédérale d'Allemagne, environ 60% des travailleurs masculins sont rémunérés au mois. En incluant cette catégorie dans notre calcul, le salaire moyen de 171 Pf. baisserait encore d'au moins 10 Pf.

Enfin, il est utile de souligner que les salaires effectifs semblent s'approcher d'un plafond. En effet, l'écart entre les salaires conventionnels et les salaires effectifs s'est continuellement amenuisé ces dernières années, comme l'indique d'ailleurs le tableau ci-après. Ce tableau donne une idée de l'ordre de grandeur en moyenne de ce dépassement.

Différence entre les salaires minima fixés par conventions collectives et le gain brut moyen des salariés agricoles dans toutes les exploitations agricoles liées ou non par une convention collective (différence exprimée en pourcentage du salaire minimum fixé par convention collective).				
	sept.53	sept.57	sept.58	sept.59
a) ouvriers spécialisés	---	+ 9,6	+ 10,9	+ 7,9
b) ouvriers semi-qualifiés rétribués à l'heure (1)	- 4,0	+ 8,3	+ 8,5	+ 6,0
c) travailleurs logés et nourris et rémunérés au mois (2)				
- salaires en espèces des ouvriers semi-qualifiés	+ 29,7	+ 30,0	+ 22,7	+ 18,8
- salaires en espèces des ouvrières semi-qualifiées	+ 3,8	+ 14,4	+ 5,7	+ 1,6
- salaires globaux (3) des ouvriers semi-qualifiés	+ 15,4	+ 17,8	+ 14,2	+ 11,8
- salaires globaux (3) des ouvrières semi-qualifiées	+ 1,7	+ 7,6	+ 3,2	+ 0,9

(1) Exploitations ayant 50 ha. et plus de superficie arable

(2) Exploitations ayant de 20 à 50 ha. " " "
(moyenne pondérée)

(3) Salaires mensuels en espèces + valeur du logement et de la nourriture

Source : Statistisches Bundesamt und B.M.L. - Bericht über die Lage der Landwirtschaft - 15/2/1960 et 15/2/1961.

En France, de mai à septembre, l'INSEE effectue une enquête par sondage dans le domaine des salaires agricoles. Vu le système d'échantillonnage, il est extrêmement difficile d'en déduire des valeurs représentatives pour une comparaison soit avec d'autres pays, soit avec d'autres secteurs.

L'enquête INSEE ne procure pas les salaires horaires mais fournit des indications relatives à :

- la répartition des salariés non membres de la famille de l'exploitant occupant un emploi permanent, selon l'âge dans chaque catégorie professionnelle.
- la répartition des salariés non membres de la famille de l'exploitant occupant un emploi permanent selon le mode de rémunération dans chaque catégorie professionnelle.
- la répartition des salariés non membres de la famille de l'exploitant occupant un emploi permanent selon le mode de rémunération dans chaque grande région géographique.
- la répartition des salariés non membres de la famille de l'exploitant occupant un emploi permanent selon le mode de détermination du salaire pour chaque grande région géographique.
- les salaires bruts mensuels moyens en espèces des salariés non membres de la famille de l'exploitant selon le mode de rémunération et la région géographique.
- les salaires bruts mensuels moyens en espèces des salariés non membres de la famille de l'exploitant selon le mode de rémunération et la catégorie professionnelle.
- les salaires bruts mensuels moyens en espèces des salariés non membres de la famille de l'exploitant selon le mode de rémunération et la superficie de l'exploitation.

En se basant sur une durée de travail mensuel de 200 heures, on peut arriver à calculer des salaires horaires. Il va de soi que cette méthode ne donne que des résultats très approximatifs.

Pour ce qui concerne les travailleurs logés et nourris, les salaires payés sont augmentés, pour effectuer

cette opération des valeurs sont indiquées officiellement pour la nourriture et le logement lors de la fixation du SMIG agricole.

Pour le reste, on ne dispose en France que des salaires fixés dans les conventions collectives et du SMIG agricole. Le SMIG agricole varie d'après des zones tandis qu'il existe un grand nombre de conventions collectives par branches d'agriculture et par département.

Il faut ajouter que, même le SMIG, bien qu'il soit très bas, n'est pas respecté dans chaque région, par exemple l'Ouest et le Sud-Ouest, tandis que les salaires fixés dans les conventions collectives sont dépassés largement dans certaines régions.

En se basant sur les données de l'enquête effectuée en 1959 (salaires d'avril 1959), et en y appliquant les % de pondération de 1958 (-pourcentages 1959 pas disponibles-: maîtres valets, ouvriers qualifiés et ouvriers spécialisés 33% - domestiques de ferme et ouvriers non spécialisés 46%), on arrive à un salaire horaire moyen de 1,65 N.F. (200 heures par mois) ce qui constitue sans aucun doute un grand maximum. En effet, la prise en considération des salaires des ouvriers logés et nourris aura pour effet de diminuer ce chiffre encore d'environ 0,05 N.F. - ce qui ramènerait la moyenne nationale pour les travailleurs salariés masculins de 18 ans et plus à 1,60 N.F. à l'heure.

En ce qui concerne les salaires conventionnels, ceux-ci étaient, par exemple en juillet 1959, dans le département du Loir-et-Cher, 1ère zone, fixés comme suit :

- Homme à toutes mains non qualifié	1,14 N.F.
- Journalier non qualifié	1,14 N.F.
- Vacher	1,42 N.F.
- Berger	1,42 N.F.
- Homme à toutes mains qualifié	1,42 N.F.
- Charretier	1,42 N.F.

- Homme à toutes mains très qualifié	1,54 N.F.
- Conducteur de tracteur ordinaire	1,54 N.F.
- Vacher professionnel qualifié	1,54 I.F.
- Conducteur de tracteur très qualifié	1,71 N.F.

Dans le département du Tarn, les salaires étaient fixés, en mai 1959, comme suit :

1er échelon : - Gardien de troupeaux	1,38 N.F.
- Ouvrier responsable soit : de 20 à 30 vaches, de 80 à 100 brebis mères, de 5 à 10 truies portières ou de 40 à 50 porcs	1,73 N.F.
2ème échelon :- Ouvrier responsable soit : de plus de 30 vaches, de plus de 100 brebis mères, de plus de 10 truies portières ou de plus de 50 porcs	1,84 N.F.
1er échelon : - Ouvrier conduisant un tracteur, sachant régler les instruments dont il est appelé à se servir, mais n'ayant que des connaissances mécaniques rudimentaires et ne faisant pas habituellement de transport sur route	1,73 N.F.
2ème échelon: - Ouvrier conduisant un tracteur et chargé de son entretien, ayant des connaissances mécaniques suffisantes pour effectuer un dépannage ordinaire, sachant régler tous les instruments dont il est appelé à se servir	1,84 N.F.
Ouvriers spécialisés - ouvriers attachés à une exploitation agricole pour l'entretien du matériel, des bâtiments d'exploitation et d'habitation, tels que maçon, charpentier, menuisier, charron, etc...	2;07 N.F.

En ce qui concerne la comparaison avec les salaires payés dans les secteurs non agricoles, le dernier exemple cité pour le département du Tarn est déjà significatif.

Sur le plan des statistiques, des chiffres globaux ne sont pas disponibles. La comparaison avec les salaires horaires moyens du personnel ouvrier, occupé dans les établissements, par catégorie professionnelle et par groupe d'activité permet cependant de se faire une idée.

Salaires horaires moyens du personnel ouvrier occupé dans les établissements, par catégorie professionnelle et par groupe d'activité (1er juillet 1959)

UNITE : Franc

A C T I V I T E	Man. ord.	Man. spéc.	Ouv. spéc.	Ouv. qual.	Ouv. haut. qual.
a) pour la zone comportant un abattement de 0% sur les salaires de la région parisienne					
- Mécanique générale	202,4	215,5	236,1	278,4	349,9
- Construction électrique	190,4	200,6	215,5	262,3	339,2
- Industries agricoles et alimentaires	184,2	192,4	213,8	236,2	277,2
- Industrie textile	188,1	201,0	223,5	262,9	300,2
- Habillement et travail des étoffes	197,8	213,4	242,2	276,5	331,4
- Cuirs et peaux	173,5	204,1	232,1	271,5	313,0
- Industrie du bois, ameublement	191,2	211,2	234,0	265,7	308,1
- Papier-carton	189,3	210,9	228,8	275,7	315,4
- Commerces agricoles et alimentaires	194,0	207,8	230,7	251,5	289,5
- Commerces non alimentaires	201,2	215,4	236,8	264,6	315,0
- Toutes activités	196,4	209,3	231,6	270,9	323,1
b) pour la zone comportant un abattement de 4,44% sur les salaires de la région parisienne					
- Mécanique générale	162,0	174,2	182,0	212,4	264,6
- Construction électrique	168,7	174,1	184,4	217,8	265,9
- Industries agricoles et alimentaires	164,7	173,5	189,0	207,4	237,9
- Industrie textile	161,1	166,4	184,2	203,5	225,5
- Habillement et travail des étoffes	159,1	170,7	187,0	204,3	229,3
- Cuirs et peaux	154,0	163,4	183,7	202,8	217,8
- Industrie du bois, ameublement	157,8	168,7	184,5	206,5	234,2
- Papier-carton	160,9	169,4	188,0	218,1	247,0
- Commerces agricoles et alimentaires	164,0	174,5	189,2	207,1	240,3
- Commerces non alimentaires	163,0	175,2	204,2	215,0	243,1
- Toutes activités	162,6	172,3	186,8	211,0	241,5

A C T I V I T E	Man. ori.	Man. spéc.	Ouv. spéc.	Ouv. qual.	Ouv. haut. qual.
c) pour la zone comportant un abattement de 8% sur les salaires de la région parisienne					
- Mécanique générale	154,3	162,9	172,4	198,6	240,3
- Construction électrique	163,7	167,7	183,5	218,1	296,0
- Industries agricoles et alimentaires	156,0	163,8	175,9	192,5	221,4
- Industrie textile	151,1	158,1	171,7	188,3	230,4
- Habillement et travail des étoffes	150,3	161,4	177,9	190,3	234,0
- Cuirs et peaux	148,6	156,6	167,8	183,9	214,4
- Industrie du bois, ameublement	149,4	156,6	169,4	192,8	218,9
- Papier-carton	151,8	161,5	170,6	186,4	209,9
- Commerces agricoles et alimentaires	158,9	168,5	179,6	195,2	254,7
- Commerces non alimentaires	157,5	162,6	186,8	206,5	251,0
- Toutes activités	154,0	161,6	174,3	193,6	221,4

Pour l'Italie, les chiffres figurant au tableau suivant indiquent, pour l'ouvrier journalier, chargé de travaux ordinaires, les salaires horaires globaux dans un certain nombre de provinces.

Salaires des ouvriers agricoles
journaliers (travaux ordinaires - 18 à 65 ans)

Province	Salaire horaire conventionnel global (1/1/59)	Salaire global effectif (1)	
		31/12/59	31/12/60
ALESSANDRIA	1.450	1.328	1.344
CUNEO	1.254	1.379	1.391
TORINO	1.290	1.225	1.333
BERGAMO	1.466	1.346	1.397
CREMONA	1.414	1.414	1.472
MILANO	1.780	1.712	1.778
BOLOGNA	1.385	1.416	1.488
MODENA	1.375	1.440	1.471

(1) Enquête effectuée par l'organisation syndicale des travailleurs (C.I.S.L. It.)

Province	Salaire horaire conventionnel global (1/1/59)	Salaire global effectif ⁽¹⁾	
		31/12/59	31/12/60
PIACENZA	1.549	1.549	1.659
FROSINONE	949	1.015	1.032
ROMA	1.200	1.200	1.247
VITERBO	960	991	1.063
AVELLINO		897	908
SALERNO	896	980	990
BARI	1.015	1.045	1.056
TARANTO	946	976	989
SASSARI	903	903	920
LA SPEZIA	1.039	1.096	1.096
PADOVA	1.104	1.129	1.144
TREVISO	994	1.024	1.035
BOLZANO	991	821	1.323
AREZZO	1.230	1.230	1.330
GROSSETO	1.245	1.270	1.372
PISA	1.217	1.217	1.363
PERUGIA	1.049	1.094	1.093
CAMPOBASSO	961	1.005	1.052
COSENZA	809	817	862
CATANIA	997	1.126	1.140
PALERMO	1.013	988	1.020
SIRACUSA	1.099	1.395	1.395

(1) Enquête effectuée par l'organisation syndicale des travailleurs C.I.S.L. - It.

Bien que les chiffres concernant les salaires effectifs proviennent d'une enquête effectuée par une organisation syndicale de travailleurs (C.I.S.L. - It.), ils semblent confirmer la constatation faite dans l'Aperçu Général de la Situation Sociale des Travailleurs Salariés Agricoles, suivant laquelle les salaires conventionnels ne sont pas respectés dans un certain nombre de provinces, notamment en Italie méridionale.

Quant à la comparaison avec les secteurs non agricoles, les tableaux ci-après permettent de faire certaines deductions.

Comparaison entre les salaires horaires conventionnels des ouvriers agricoles journaliers et ceux des ouvriers du secteur machines-outils (début 1960) (en Lit.)							
Province	Ouvriers agricoles journaliers			Ouvriers Machines-outils			
	Trav. ord.	Trav. part.	Ouvr. spéc.	Man. ord.	Man. spéc.	Ouvr. qual.	Ouvr. spéc.
ROVIGO	141	164	181	145	155	165	185
REGGIO EM.	171	189	219	150	160	170	190
MODENA	168	190	215	150	160	170	190
FERRARA	158	175	200	145	155	165	185
BOLOGNA	172	191	222	150	160	170	190
FORLI'	173	184	189	148	159	168	188
PESARO	140	-	-	133	143	151	171
VITERBO	132	156	175	133	143	151	171
ROMA	150	170	190	164	175	185	206
AQUILA	125	128	138	128	138	147	166
BENEVENTO	132	151	-	128	138	147	166
CASERTA	127	152	159	128	138	147	166
FOGGIA	126	150	168	128	138	147	166
BARI	126	135	155	139	149	158	177
LECCE	132	144	183	133	143	151	171
TRAPANI	123	144	-	124	134	143	161

Comparaison entre les salaires horaires conventionnels des ouvriers agricoles journaliers et ceux des ouvriers du bâtiment (début 1960) (en Lit.)							
Province	Ouvriers agricoles journaliers			Ouvriers Bâtiment			
	Trav. ord.	Trav. part.	Ouvr. spéc.	Man. ord.	Man. spéc.	Ouvr. qual.	Ouvr. spéc.
ROVIGO	141	164	181	150	161	175	194
REGGIO EM.	171	189	219	155	165	180	201
MCDENNA	168	190	215	155	165	180	201
FERRARA	158	175	200	150	161	175	194
BOLOGNA	172	191	222	155	165	180	201
FORLI'	173	184	189	153	164	178	199
PESARO	140	-	-	138	148	161	181
VITERBO	132	156	175	138	148	161	181
ROMA	150	170	190	169	181	196	218
AQUILA	125	128	138	133	143	156	176
BENEVENTO	132	151	-	133	143	156	176
CASERTA	127	152	159	133	143	156	176
FOGGIA	126	150	168	133	143	156	176
BARI	126	135	155	144	154	167	187
LECCE	132	144	183	138	148	161	189
TRAPANI	123	144	-	129	139	151	171

Ainsi qu'on peut le constater, le salaire du journalier agricole est généralement plus élevé que celui du manoeuvre du bâtiment dans les provinces du Nord et descend en Italie Centrale et Méridionale; dans certaines régions, il se place même au-dessus du salaire du manoeuvre spécialisé et, parfois, au niveau du salaire de l'ouvrier qualifié. Le salaire indiqué pour les salariés fixes (salarati fissi) n'atteint nulle part le niveau du salaire du manoeuvre dans le bâtiment.

Quant aux salaires conventionnels en vigueur dans le secteur machines-outils, ceux-ci étant nettement inférieurs, la comparaison avec les salaires agricoles donne le même résultat mais dans une mesure moins prononcée.

Bien que la grande majorité des ouvriers agricoles soient des journaliers, il existe, cependant, en Italie un groupe important de travailleurs permanents avec contrat annuel dont le salaire est payé en général pour une part importante en nature. En se basant sur une prestation annuelle, on arrive à la constatation que le salaire effectif des ouvriers permanents équivaut généralement à 80% / 90% de celui du manoeuvre journalier (travaux ordinaires) x 2.400.

Il n'existe pas, en Italie, de données statistiques permettant de déduire un chiffre national représentatif en vue d'une comparaison internationale. Compte tenu des chiffres figurant dans le présent document pour les travailleurs journaliers et du rapport existant entre les salaires des travailleurs permanents et ceux des travailleurs journaliers, on peut évaluer le salaire moyen national payé aux ouvriers agricoles de 18 à 65 ans, pour une heure de travail à \pm 160 Lit. au maximum.

Pour le Grand Duché de Luxembourg, on ne dispose d'aucun chiffre dans le domaine des salaires. Etant donné que les données en matière de durée effective du travail font également défaut, il est exclu de déterminer par évaluation une valeur salariale représentative.

Aux Pays-Bas, des statistiques couvrant les différentes régions et les différentes qualifications sont régulièrement établies par sondage. Bien que l'échantillon de certaines catégories ne soit composé que de quelques personnes, les données nationales doivent être considérées comme entièrement valables.

<u>Salaires horaires gagnés bruts moyens des travailleurs masculins</u> <u>de 23 à 64 ans, occupés dans la culture et l'élevage</u> (en Fl. - heures de travail normales)		
	juillet août 1959	décembre 1959 janvier 1960 février 1960
Travailleurs permanents dont :	1,54	1,68
payés à la semaine :	1,54	1,72
ouvr. qual. A	1,61	1,76
" " B	1,50	1,67
" " élevage	1,53	1,72
dont :		
payés à l'heure :	1,54	1,55
ouvr. qual. A	1,59	1,61
" " B	1,53	1,54
" " élevage	1,45	1,40
Journaliers dont :	1,55	1,53
ouvr. qual. A	1,53	
" " B	1,54	
" " élevage	1,61	
ouvr. saisonnier	1,63	
Ensemble :	1,54	1,67
<u>Source</u> : Centraal Bureau voor Statistiek - "Sociale Maandstatistiek"		

En général, les salaires effectifs des ouvriers agricoles ne s'écartent pas beaucoup des salaires conventionnels. Vu la politique plus libre en matière de salaires inaugurée par le Gouvernement en 1959, on peut s'attendre à des glissements dans ce domaine.

Dans les secteurs non agricoles, les gains horaires bruts moyens des ouvriers masculins majeurs étaient les suivants en octobre 1959 (Enquête Bénélux) (en Fl.).

Enqueteries	1,75
Verreries	1,78
Fabrication de peintures	1,76
Scieries et travail du bois	1,70
Industrie du meuble	1,76
Cuir et Peaux	1,71
Fabrication d'engrais	2,09
Lavoir et repassage	1,60
Industrie de l'automobile	1,90
Papeteries	1,89
Industrie de la laine	1,85
Bonneterie	1,84
Meuneries	1,82
Huileries et fonderies de graisses	1,87
Boisseries	1,74
Fabrication de cigares	2,02
Fabrication de cigarettes	1,68
Industries manufacturières	1,87

FIXATION DES SALAIRES

TABLEAU 1

BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
AUTRES SECTEURS					
<p>1) Régime légal : absence de salaire minimum légal</p> <p>2) Conventions collectives : - fixation de salaires minima nationaux rendue en général obligatoire par Arrêté Royal pour tous les secteurs - liaison des salaires minima à l'évolution de l'indice des prix de détail</p>	<p>1) Régime légal : absence de salaire minimum légal</p> <p>2) Conventions collectives : - fixation de salaires minima par région - possibilité de rendre ces salaires généralement obligatoires - pas de liaison des salaires à l'indice du coût de la vie</p>	<p>1) Régime légal : salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)</p> <p>Pour toute la France : - abattement par zone jusqu'à 8% - lié à l'indice des prix de détail de la région parisienne</p> <p>2) Conventions collectives : - fixation de salaires minima par région - possibilité de rendre les conventions collectives généralement obligatoires (extension)</p>	<p>1) Régime légal : absence de salaire minimum légal</p> <p>2) Conventions collectives : - fixation de salaires minima par province - faculté de rendre les conventions collectives généralement obligatoires - pas de liaison à l'indice des prix de détail</p>	<p>1) Régime légal : salaire horaire et mensuel minimum national</p> <p>2) Conventions collectives : - salaires minima dépassant le salaire minimum national - faculté de rendre ces salaires minima généralement obligatoires - pas de liaison à l'indice des prix de détail</p>	<p>1) Régime légal : absence de salaire minimum légal</p> <p>2) Conventions collectives : - fixation de salaires minima, en général, par région - pas de liaison à l'indice du coût de la vie</p> <p>3) Réglementations des conditions de rémunération et de travail : - fixation de salaires analogues aux salaires minima fixés dans les conventions collectives - applicables aux travailleurs non couverts par la convention collective</p>
AGRICULTURE					
<p>1) idem</p> <p>2) idem</p> <p>Remarque : Les salaires minima conventionnels, particulièrement les salaires minima pour les ouvriers qualifiés, ne sont souvent pas respectés dans les Flandres où existe un haut degré de chômage.</p>	<p>1) idem</p> <p>2) idem</p>	<p>1) SMIG agricole : - 20% en dessous du SMIG des autres secteurs - abattement par zone jusqu'à 10% - lié à l'indice des prix de détail de la région parisienne</p> <p>2) idem</p> <p>Remarque : les salaires conventionnels et même le SMIG agricole ne sont souvent pas respectés dans certaines régions, notamment l'Ouest et le Sud-Ouest</p>	<p>1) idem</p> <p>2) idem</p> <p>Remarque : Les salaires conventionnels ne sont souvent pas respectés dans un grand nombre de provinces, notamment en Italie méridionale</p>	<p>1) non applicable</p> <p>2) convention collective inexistante</p>	<p>1) idem</p> <p>2) idem</p> <p>3) idem</p> <p>Remarque : Les statistiques des salaires effectifs indiquent que les salaires conventionnels ne sont pas respectés au Gelderland.</p>

STABILITE DE L'EMPLOI ET DU REVENU

TABLEAU 2

BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
<p>1) Loi du 10/3/1900 (modifiée par la loi du 4/3/54) sur le contrat de travail :</p> <p>a) contrat à durée indéterminée (- la règle générale) Préavis (commençant toujours à partir du lundi suivant le jour où il a été donné) :</p> <p>2 semaines après 10 années de service dans l'entreprise : 4 semaines après 20 années : 8 semaines</p> <p>Le contrat de travail peut prévoir un préavis plus court, sans cependant être de moins de 7 jours, pour le cas où le travailleur serait licencié avant qu'il n'ait atteint 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>b) protection contre licenciement pendant incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident du travail, d'obligations militaires.</p> <p>2) Loi du 27/6/60 relative à la fermeture d'entreprises (avec 50 travailleurs au moins) fixe des indemnités de licenciement plus élevées que celles prévues dans la loi citée sous 1) pour les licenciements dus à la fermeture de l'entreprise</p> <p>3) Loi du 20/7/60 instaurant le salaire hebdomadaire garanti. salaire garanti 100% pendant les 7 premiers jours en cas d'accident technique et 80% en cas de maladie ou d'accident de travail.</p>	<p>1) Loi de 1951 relative à la protection contre le licenciement abusif</p> <p>2) Code Civil § 621 : Délais de préavis : - 1 jour si le salaire est fixé à la journée - 1 semaine si le salaire est fixé à la semaine - 15 jours (au plus tard à partir du 15 du mois) si le salaire est fixé au mois - 6 semaines avant la fin du trimestre, dans les cas où le salaire est fixé pour une période plus longue.</p> <p>x Loi de 1957 - Protection contre le licenciement pendant l'absence due à des obligations militaires.</p>	<p>1) Protection contre le licenciement abusif - possibilité d'obtenir une indemnité supplémentaire en dehors du délai de préavis normal Art. 24 § 4 Livre I Code du Travail</p> <p>2) Code du Travail Art. 23 Livre I - 1 mois après six mois de service - moins de six mois : on se base sur les usages et les conventions collectives : généralement 1 semaine dans certains secteurs : 1 ou 2 jours.</p> <p>3) Conventions collectives : très rarement des délais supérieurs au délai légal.</p>	<p>1) Protection légale inexistante sauf pour les femmes enceintes ou allaitant leur bébé jusqu'à l'âge de un an.</p> <p>2) Conventions collectives : - protection contre le licenciement abusif. Commission d'arbitrage fixe éventuellement l'indemnité à payer - délai de préavis, en général : 2 semaines</p>	<p>1) Protection légale inexistante</p> <p>2) Conventions collectives : délais de préavis de 8 à 15 jours suivant l'ancienneté</p>	<p>Loi 1951 - Protection contre le licenciement abusif (un ouvrier ne peut être licencié que moyennant autorisation d'une commission paritaire) - délai de préavis (à partir du jour de paie suivant la décision de la commission paritaire) : 1 semaine par année de service - maximum : 13 semaines</p>

AUTRES SECTEURS

STABILITE DE L'EMPLOI ET DU REVENU

TABLEAU 2

BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
----------	------------------	--------	--------	------------	----------

AGRICULTURE

<p>1) applicable</p> <p>2) applicable mais dans la pratique sans objet</p> <p>3) applicable</p>	<p>1) applicable, mais en général sans objet, puisque cette loi ne s'applique qu'aux entreprises occupant régulièrement au moins 5 travailleurs</p> <p>2) applicable</p> <p>3) usages défectueux de préavis plus larges que les délais légaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs permanents : 2 semaines à 1 mois - travailleurs logés et nourris : 1 à 3 mois avec échéance à la fin du trimestre - travailleurs avec contrat annuel : 1 à 6 mois avant la fin du contrat . En l'absence de préavis, renouvellement automatique du contrat. - travailleurs saisonniers : 3 jours à 1 semaine avec échéance à la fin de la semaine - travailleurs non permanents : 1 j. 	<p>1) applicable</p> <p>2) applicable</p> <p>3) Conv. collect. et usage souvent plus favorable que la loi - exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - travailleur non permanent payé à la journée ou à la semaine - ayant moins de 6 mois de service : 8 jours - travailleur permanent payé à la quinzaine ou au mois : 1 mois - travailleur à contrat annuel : 3 mois avec échéance à la fin de l'année - travailleur occupant avec leur famille un logement procuré par l'employeur : 3 mois - en cas de licenciement abusif : indemnité supplémentaire égale à 1/2 mois par tranche de 3 années de service. 	<p>1) Idem</p> <p>2) Conv. collect.</p> <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs permanents (en général, contrat de 2 ans) . Délai de préavis : 4 mois avant la fin du contrat. En l'absence d'un préavis, le contrat est renouvelé automatiquement pour une nouvelle période de 2 ans. - travailleurs journaliers : a) contrat journalier ou pour une entreprise déterminée : pas de délai de préavis b) avec contrat à durée indéterminée : en moyenne, délai de préavis de 6 jours. 	<p>1) Idem</p> <p>2) Recommandation du Ministre de l'Agriculture du 15/4/54 : délai de préavis : 14 jours</p>	<p>1) applicable</p> <p>2) Conv. collect. :</p> <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs permanents (contrats de minimum 1 an) : délai de préavis minimum de 3 mois, avant la fin de l'exercice contractuel. En l'absence de préavis, le contrat est renouvelé automatiquement pour une nouvelle période d'un an. - travailleurs permanents disposant d'un logement mis à leur disposition par l'employeur : délai de préavis : 5 mois avant la fin de l'exercice contractuel - travailleurs journaliers : délai de préavis : 1 semaine pour les travailleurs de moins de 23 ans. Pour les travailleurs de plus de 23 ans, 1 semaine par année de service après 23 ans, avec maximum de 6 semaines.
---	---	--	---	---	---

TABLEAU 3

DUREE DU TRAVAIL

	BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
AUTRES SECTEURS	<p>1) Loi générale sur la durée du travail 1921</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 heures par jour - 48 heures par semaine - Limites matin : 6 heures soir : 20 heures <p>2) Conventions collectives : dans l'industrie en général 45 heures en 5 jours</p>	<p>1) Loi de 1938 instaurant en principe la journée de 8 h./ la semaine de 48 h. et limitant la durée journalière maximum à 10 h.</p> <p>3) Conventions collectives 40 à 48 h.</p>	<p>Loi 1936</p> <p>40 heures par semaine</p>	<p>1) Loi 1923 : 8 heures par jour</p> <p>48 heures par semaine</p>	<p>Durée légale :</p> <p>8 heures par jour</p> <p>48 heures par semaine</p>	<p>1) Situation légale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 1/2 heures par jour 48 heures par semaine - Samedi après-midi libre
AGRICULTURE	<p>1) non applicable</p> <p>2) Convention collective rendue obligatoire par Arrêté Royal : 10 heures par jour</p> <p>2.700 heures par an</p> <p>Une convention collective régionale (Polder Eeclô-Flandre orientale) prévoit la réduction de la durée hebdomadaire du travail de 54 à 51 heures avec arrêt du travail le samedi à 12 ou 13 heures.</p>	<p>1) non applicable</p> <p>2) Loi provisoire concernant les travailleurs agricoles - 1919</p> <ul style="list-style-type: none"> - durée journalière maximum 4 mois à 8 heures 4 mois à 10 heures 4 mois à 11 heures <p>- pendant l'été pauses totales minimum 2 heures.</p> <p>3) Conventions collectives (1)</p> <p>Durée maximum annuelle :</p> <p>2400 - 3.020 heures</p> <p>Durée maximum hebdomadaire :</p> <p>42 - 66 heures</p> <p>Durée minimum annuelle :</p> <p>2400 - 2500 heures</p> <p>Durée minimum hebdomadaire :</p> <p>41-42 heures</p> <p>(1) Durée très variable selon la fonction, la saison et la région.</p>	<p>1) non applicable</p> <p>2) Loi 1948 : 2400 heures par an réparties sur 300 journées de travail</p> <p>Exception pour travailleurs logés et nourris, vachers et bergers : 2700 heures</p> <p>3) Conventions collectives/ Décret des Préfets départementaux.</p> <p>Par exemple :</p> <p>déc./janvier/février : 7 heures</p> <p>mars/avril/mai } 8 heures</p> <p>sept./oct./nov. } 8 heures</p> <p>juin/juillet/août : 9 heures</p>	<p>1) applicable, étant entendu que les conventions collectives peuvent fixer une durée journalière allant jusqu'à 9 h. pendant la saison des grands travaux.- durée maximum (9 h. + 2 h. suppl. - 11 h. par jour) hebdomadaire : 66 h. (pendant une période maximum de 9 semaines).</p> <p>2) Conventions collectives : de 8 à 9 h. par jour, selon la région et la saison.</p>	<p>1) pas de réglementation légale</p> <p>2) Contrat type pour travailleurs italiens :</p> <p>déc./janvier/février : 9 h.</p> <p>mars/avril/oct./nov. : 10 h.</p> <p>mai/juin/juillet } : 11 h.</p> <p>août/septembre }</p> <p>Ce qui fait :</p> <p>maximum : 54 - 66 heures</p>	<p>1) non applicable</p> <p>2) - Loi 1919</p> <p>Durée hebdomadaire maximum : 64 h.</p> <p>- Loi 1955</p> <p>Durée annuelle : 2600 h.</p> <p>Exceptions jusqu'à 3.200 h.</p> <p>3) Conventions collectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durée maximum annuelle : 2600 à 3.100 h. - Durée maximum hebdomadaire : 55 h. - Durée minimum hebdomadaire : 44 h. - Durée moyenne maximum sur une période de 4 semaines (élevage) : 253 h. (soit 63 1/4 h. en moyenne par semaine).

HEURES SUPPLEMENTAIRES

TABLEAU 4

BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
AUTRES SECTEURS					
<p>1) Loi générale sur la durée du travail 1921</p> <ul style="list-style-type: none"> - les 2 premières heures dépassant la limite journalière (8 h.) ou hebdomadaire (48 h.) : + 25% - les heures suivantes : + 50% - travail du dimanche : + 100% 	<p>Loi 1938</p> <p>Heures supplémentaires dépassant la durée de travail normale (en principe 8 h/ 48 h) : + 25%</p>	<p>Loi 1936</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heures supplémentaires dépassant 40 heures jusqu'à 48 h. : + 25% - Heures dépassant 48 h. : + 50% 	<p>1) Taux de majoration des heures supplémentaires pas fixé légalement</p> <p>2) Conventions collectives : en général : + 20% pour les heures dépassant la durée conventionnelle du travail.</p>	<p>1) Réglementation légale</p> <p>8 heures / 48 heures</p>	<p>1) Convention collective : en moyenne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limite : 8 3/4 h. par jour - 2 premières heures supplémentaires + 25% - à partir de la 3ème heure supplémentaire : + 50%
AGRICULTURE					
<p>1) pas applicable</p> <p>2) Conventions collectives rendues obligatoires par Arrêté Royal :</p> <ul style="list-style-type: none"> - heures supplémentaires : + 25% (dépassant 10 h. par jour ou 2.700 heures par an) - travail du dimanche : pas de supplément. 	<p>1) non applicable</p> <p>Heures supplémentaires = heures dépassant la durée hebdomadaire conventionnelle du travail : + 25%</p>	<p>1) non applicable</p> <p>2) Conventions collectives/Décrets des Préfets départementaux : en moyenne + 25% pour les heures dépassant la durée hebdomadaire ou mensuelle maximum fixée</p>	<p>1) Idem</p> <p>2) + 16% pour les heures dépassant la durée conventionnelle du travail</p>	<p>1) non applicable</p> <p>2) Conventions collectives inexistantes. Cependant, souvent les salaires minima mensuels convenus sont augmentés de 10 à 15% pour compenser d'éventuelles heures supplémentaires</p>	<p>Conventions collectives</p> <p>Heures dépassant la durée maximum fixée dans les conventions collectives : + 30 à 50%</p>

REPOS DOMINICAL

TABLEAU 5

	BELGIQUE	R. F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
	1) Lois et Arrêtés-Royaux de 1905 - 1921 - 1927 - 1953 - 1954 : Interdiction générale du travail le dimanche (de 0 h. à 24 h.) Heures effectuées le dimanche : + 100% nombreuses exceptions et dérogations 2) Conv. collect. : durée hebdomadaire du travail en général répartie sur cinq jours - samedi libre	1) Constitution Art. 140 : Repos dominical de minimum 24 h. nombreuses dérogations Constitutions des différents Etats Sursalaire pour travail effectué le dimanche pas prévu par la loi 2) Conv. collect. : durée hebdomadaire du travail répartie sur 5 jours ou 5 1/2 j. travail effectué le dimanche : + 50%	1) Loi 1906 (art. 30 à 50 du Code du Travail) : repos hebdomadaire en principe le dimanche (sauf dérogation) - durée : 24 heures - pas de sursalaire pour travail de dimanche 2) Conv. collect. : sursalaire pour travail de dimanche en général : + 50%	1) Loi de 1934 et décrets d'application (en principe de 0 à 24 h.) pas de sursalaire prévu pour travail de dimanche 2) Conv. collect. : sursalaire prévu pour travail de dimanche : + 25 à 50%.	1) Repos hebdomadaire légalement obligatoire, en principe le dimanche - dérogations, entre autre, pour le travail continu. Heures effectuées le dimanche : + 100%	1) Loi de 1919 modifiée par la loi de 1955 (0 - 24 h.) 2) Travail de dimanche : + 100%
AUTRES SECTEURS	1) non applicable 2) conv. collect. : une seule convention collective régionale (Polder Zelzate/Eecklo - Flandre orientale) stipule que le travail doit s'arrêter le samedi à 12 ou à 13 h.	1) applicable 2) Conv. collect. : samedi après-midi libre en principe - dérogations au repos dominical pour l'élevage Travail effectué le dimanche : + 50%	1) non applicable - matière réglée par Code Rural art. 996 (art. 5 de la loi du 10 mars 1948) : repos hebdomadaire obligatoire de 24 heures en principe le dimanche Dérogations pour personnel strictement nécessaire aux soins du bétail - en tous cas le repos hebdomadaire doit tomber le dimanche au moins 2 fois par mois. - sursalaire pour travail de dimanche fixé par les conventions collectives - généralement + 50%	1) applicable 2) conv. collect. : travail de dimanche : + 25%	1) non applicable	1) applicable (moyennant certaines exceptions, par exemple : élevage, travailleurs logés et nourris)
AGRICULTURE	1) non applicable 2) conv. collect. : une seule convention collective régionale (Polder Zelzate/Eecklo - Flandre orientale) stipule que le travail doit s'arrêter le samedi à 12 ou à 13 h.	1) applicable 2) Conv. collect. : samedi après-midi libre en principe - dérogations au repos dominical pour l'élevage Travail effectué le dimanche : + 50%	1) non applicable - matière réglée par Code Rural art. 996 (art. 5 de la loi du 10 mars 1948) : repos hebdomadaire obligatoire de 24 heures en principe le dimanche Dérogations pour personnel strictement nécessaire aux soins du bétail - en tous cas le repos hebdomadaire doit tomber le dimanche au moins 2 fois par mois. - sursalaire pour travail de dimanche fixé par les conventions collectives - généralement + 50%	1) applicable 2) conv. collect. : travail de dimanche : + 25%	1) non applicable	1) applicable (moyennant certaines exceptions, par exemple : élevage, travailleurs logés et nourris)

BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
<p><u>Congés payés</u></p> <p>1) <u>Régime légal</u> : moins de 18 ans : 18 jours ouvrables plus de 18 ans : 12 jours ouvrables Supplément en sus du salaire normal : a) double pécule : rémunération moyenne de 1961 9 jours 1962 10 1/2 jours 1963 12 jours b) un mois d'allocations familiales</p> <p>2) <u>Conv. collect.</u> : souvent congé supplémentaire pour ancienneté</p> <p><u>Jours fériés</u></p> <p>3) <u>Régime légal</u> - 10 jours - les jours fériés tombant le dimanche sont remplacés - prestations sur un jour férié : + 100%</p>	<p><u>Congés payés</u></p> <p>1) <u>Régime légal</u> moins de 18 ans : 24 jours ouvrables (loi sur la protection du travail des adolescents) plus de 18 ans (en Sarre plus de 21 ans) : 12 jours ouvrables</p> <p>2) <u>Conv. collect.</u>, prévoient parfois de 1 à 8 jours ouvrables supplémentaires pour ancienneté</p> <p>3) <u>Jours fériés payés</u> : <u>Régime légal</u> - différents, selon les États - en général : 10 jours - les jours fériés tombant le dimanche ne sont pas remplacés - travail effectué un jour férié : pas de sursalaire prévu.</p> <p>4) <u>Conv. collect.</u> : fixent des salaires pour travail effectué un jour férié - taux divers, en général : + 100%</p>	<p><u>Congés payés</u></p> <p>1) <u>Régime légal</u> : moins de 18 ans : 24 jours ouvrables plus de 18 ans : 21 jours ouvrables - après 20 ans d'ancienneté : 23 j. - après 25 années : 25 jours - après 30 années : 27 jours</p> <p>2) <u>Conv. collect.</u> : tendance récente à l'allongement</p> <p><u>Jours fériés</u></p> <p>3) <u>Régime légal</u> : - jours fériés payés : 1 jour (fermé) (pour tous les travailleurs)</p> <p>- jours fériés non payés : 10 jours (seulement pour les femmes et les jeunes de moins de 18 ans)</p> <p>- pas de sursalaire prévu pour le travail effectué un jour férié</p> <p>4) <u>Conv. collect.</u> - jours fériés payés (y compris le fer mé) : en moyenne 24 à 15 jours - sursalaire prévu pour travail effectué un jour férié - en général + 50%</p>	<p><u>Congés payés</u></p> <p>1) <u>Régime légal</u> : en général inexistant pour les ouvriers</p> <p>2) <u>Conv. collect.</u> : - industrie : minimum 12 jours - commerce : minimum 12 jours plus supplément pour ancienneté allant jusqu'à 6 jours.</p> <p><u>Jours fériés payés</u> : 3) <u>Régime légal</u> : 16 jours</p> <p>4) <u>Conv. collect.</u> : - en général 1 à 3 jours supplémentaires - remplacement du jour férié tombant le dimanche - travail effectué un jour férié : + 25% et plus</p>	<p><u>Congés payés</u></p> <p>1) <u>Régime légal</u> : - moins de 18 ans : 12 jours ouvrables, après 1 année de service : 18 j. - plus de 18 ans : entreprises occupant normalement plus de 20 salariés : 8 jours ouvrables - après 3 années d'ancienneté : 12 jours - après 5 années d'ancienneté : 18 jours</p> <p><u>Jours fériés</u></p> <p>2) <u>Régime légal</u> : - 10 jours - le jour férié tombant un dimanche est remplacé</p>	<p><u>Congés payés</u></p> <p>1) <u>Régime légal</u> : inexistant</p> <p>2) <u>Conv. collect.</u> : plus de 18 ans : 12 à 15 jours moins de 18 ans : souvent 3 jours supplémentaires - double pécule de congé (payé en sus du salaire normal) : 4% - 2 semaines</p> <p><u>Jours fériés</u></p> <p>3) <u>Régime légal</u> : inexistant</p> <p>4) <u>Conv. collect.</u> : - en moyenne : 5 à 6 jours - heures effectuées un jour férié sursalaires : + 50 à 100%</p>
<p><u>AGRICULTURE</u></p> <p>1) Idem</p> <p>3) Idem,</p>	<p>1) Idem</p> <p>2) Idem</p> <p>3) Idem</p> <p>4) Idem</p>	<p>1) Idem</p> <p>2) Idem</p> <p>3) Idem</p> <p>4) Idem (jours fériés, en moyenne 11 à 12)</p>	<p>2) <u>Conv. collect.</u> : - travailleurs permanents : 10 j. - travailleurs non permanents : non fixé (ces travailleurs perçoivent 11% sur leur salaire horaire ou journalier, pour rémunération des jours fériés, du congé payé et comme prime de fin d'année)</p> <p>3) Idem (voir pour rémunération cf-dessus sous 2)</p> <p>4) <u>conv. collect.</u> - 1 jour supplémentaire - travail effectué un jour férié : + 25 %</p>	<p>1) non applicable</p> <p>La recommandation du Ministre de l'Agriculture du 15/4/54 prévoit : - 1ère année : 1 jour par mois - 2ème et 3ème années : 10 jours ouvrables par an - 4ème et 5ème années : 12 jours - 6ème année : 15 jours</p> <p>2) non applicable</p>	<p>1) Idem</p> <p>2) Idem</p> <p>3) Idem</p> <p>4) Idem</p>

(1) (abstraction faite des employés)

PROTECTION DES JEUNES ET DES ENFANTS

TABLEAU 7

BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
<p>AUTRES SECTEURS</p> <p>1) Loi 15/5/1912 - Art. 62 Interdiction d'occuper des jeunes de moins de 16 ans à des travaux dépassant leurs forces</p> <p>2) Loi 1919 : - âge minimum 14 ans - interdiction pour les jeunes de moins de 16 ans de travailler plus de 10 heures par jour - pause de 1 h, pour durée de travail de 8 h - 1 1/4 h, pour 9 h - 1 1/2 h, pour plus de 9 h. - interdiction générale du travail de nuit pour les jeunes de moins de 18 ans (dérogations pour certaines branches) - repos de nuit minimum 11 heures et en tous cas de 22 h à 5 h. - garantie du repos dominical pour les jeunes de moins de 16 ans.</p>	<p>1) Loi 1960 - Protection des jeunes travailleurs de 14 à 18 ans - Durée du travail maximum: 8 h, par jour; - par semaine : jusqu'à 16 ans: 40 h de 16 à 18 ans : 44 h. - repos minimum de nuit : 12 h, et en tous cas de 21 h, à 6 h. - pour les jeunes de moins de 16 ans, interdiction de travailler samedi ainsi que les 24/12 et 31/12 après 14 h, et les dimanches et jours fériés. - 30 minutes de pause pour une durée de travail de 4 1/2 h.- 60 minutes pour une durée de travail de plus de 6 heures.</p>	<p>Protection légale spéciale - âge minimum : 12 ans - durée du travail : max. 10 heures avec pause de 1 h. Pour apprentis de plus de 14 ans, jusqu'à 12 h. par jour, mais avec max. de 40 h. par semaine (avec heures supplémentaires 60 h.) - travail de nuit, interdiction pour les moins de 16 ans, pour certains travaux pour les moins de 18 ans. - repos dominical - les exceptions ne valent en principe pas pour les jeunes. - jours fériés : en général, interdiction d'occuper des jeunes de moins de 18 ans - interdiction travaux lourds et insalubres pour les jeunes de moins de 18 ans.</p>	<p>1) Loi 1934 (modifiée) : protection des femmes et des enfants - âge minimum : 14 ans, exceptionnellement : 12 ans - protection des jeunes de moins de 18 ans contre travaux trop lourds - interdiction de travail de nuit pour les jeunes de moins de 15 ans, dans l'industrie pour les moins de 18 ans (de 22 h. à 5 h.) - dans les cas où la durée légale (8 h./48 h.) peut être dépassée, le maximum absolu est fixé pour les jeunes de moins de 15 ans à 10 h. par jour et pour les jeunes de moins de 18 ans à 11 h. - pour les jeunes de moins de 15 ans : pause de 1 h. pour 6 1/2 h. de travail - garantie absolue du repos hebdomadaire pour les jeunes de moins de 15 ans</p>	<p>1) Loi 1876 - âge minimum dans l'industrie : 14 ans - interdiction de travail de nuit pour les moins de 16 ans (21, 30 h, 5, 30 h) - pour les jeunes de moins de 16 ans interdiction de dépasser 2 h/48 h (dans certains cas et moyennant autorisation ministérielle : 56 h)</p>	<p>Loi 1919 : âge minimum 14 ans (Loi 1955 : âge minimum pour filles 15 ans) - pour les jeunes de moins de 16 ans interdiction de dépasser 10 h. par jour et 48 h. par semaine (sauf dans le commerce durant la période du 29/11 au 4/12) - pour les jeunes de moins de 16 ans : repos de nuit dans l'industrie : 18 h. à 7 h.; dans le commerce : 20 h. à 8 h.; dans les bureaux : 18 h. à 6 h. - pour les jeunes de moins de 18 ans : repos de nuit minimum 12 h. (et en tous cas, 22 h. à 6 h.) - interdiction absolue du travail dominical pour les jeunes de moins de 18 ans - en général, interdiction du travail le samedi après 13 h. pour les jeunes de moins de 18 ans.</p>
<p>AGRICULTURE</p> <p>1) applicable 2) non applicable 3) âge minimum : 14 ans. Cependant, il est permis, en agriculture, d'occuper des enfants de moins de 14 ans à des travaux légers à condition qu'ils fréquentent l'école au moins pendant 6 mois.</p>	<p>1) applicable, moyennant certaines prescriptions particulières : - durée maximum du travail : 15/11 - 14/4 : 8 h. par jour et 84 h. pour 2 semaines consécutives - pendant l'autre partie de l'année, respect. 9 h. et 96 heures. - repos minimum de nuit : 11 heures et en tous cas de 21 h. à 6 h. - pour les jeunes de moins de 16 ans, interdiction de travailler le samedi ainsi que les 24/12 et 31/12 après 16 heures. - dimanches et jours fériés, travail des jeunes de moins de 16 ans seulement admis pour travaux urgents et seulement pour une durée de 3 heures - pauses : réglementations particulières autres secteurs applicables</p>	<p>Le code rural reprend seulement les mesures de protection concernant les travaux lourds et insalubres</p>	<p>1) non applicable sauf Art. 11 : Interdiction de transporter des charges trop lourdes</p>	<p>1) applicable, mais seulement aux exploitation occupant généralement plus de 20 salariés</p>	<p>applicable moyennant quelques légères adaptations</p>

TABEAU 8

PROTECTION DES FEMMES

BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
<p>1) Loi sur la protection des femmes et des enfants 1919</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdiction d'occuper des femmes de moins de 21 ans à des travaux dépassant leurs forces. - Interdiction ou limitation par Arrêté Royal de certains travaux insalubres pour les femmes de moins de 21 ans. - Fixation de pauses pour les travailleuses féminines de moins de 21 ans. <p>2) Loi sur la durée du travail 1921</p> <ul style="list-style-type: none"> - Femmes de moins de 21 ans : interdiction de travailler plus de 10 h. par jour. - Femmes en général : interdiction de travailler entre 22 h. et 6 h. (exceptions existent) <p>3) Loi sur le contrat du travail (1900 - 1954 - 1960)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repos de 6 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement - paiement du salaire par l'employeur à 100% pendant la première semaine de l'interruption, et à 60% par l'assurance-maladie, pendant le restant de la période d'interruption. - Suspension du contrat (- interdiction de licenciement) pendant 6 semaines après l'accouchement et, à la demande de l'ouvrière, également 6 semaines avant l'accouchement - La femme engagée comme ouvrière et recevant le logement chez le chef d'entreprise, a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat, vient à mourir ou à se retirer. 	<p>1) Réglementations industrielles et législation en matière de durée du travail :</p> <p>Principe général : En raison de leur force musculaire moins développée, de leur rôle biologique et de leur résistance moins forte contre les matières toxiques, il est indiqué de renforcer, en faveur des femmes, les mesures générales de protection.</p> <p>2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombreuses interdictions d'occuper des femmes à des travaux pénibles ou insalubres. - Interdiction d'occuper des femmes entre 20 h. et 6 h., et les dimanches et jours fériés après 17 h. - Protection particulière en matière de pauses : après 4 1/2 h. de travail, une interruption d'au moins 15 minutes. Pour un travail de 6 h. minimum 20 minutes, etc. - En cas d'heures supplémentaires : durée journalière maximum pour femmes : 10 h. - Femmes ayant charge de ménage : 1 jour de congé non payé par mois - avec 1 enfant de moins de 14 ans à charge : 2 jours (dans plusieurs Etats, la législation régionale prévoit le paiement de ces jours). <p>3) - Protection spéciale de la mère (Loi 1952)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdiction de l'occuper à des travaux lourds ou nuisibles à la santé (par ex. pousssières, gaz, chaleur). - Interdiction d'occuper des femmes enceintes six semaines avant l'accouchement (salaire payé 100% pendant 13 semaines par l'assurance-maladie) et six semaines après l'accouchement (mère allaitant leur enfant : 8 à 12 semaines) - Interdiction de principe d'imposer heures supplémentaires et travail dominical aux femmes enceintes ou allaitant leur enfant. - La femme allaitant son enfant a droit à une interruption du travail de 45 minutes (après 4 1/2 h.) ou 2 x 45 minutes (journée de travail de plus de 8 h.) - Interdiction de licenciement pendant la grossesse jusqu'à 4 mois après l'accouchement. 	<p>1) Décret 1958</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdiction d'occupation à des travaux pénibles et insalubres ou nuisibles à la moralité (parfois avec fixation d'un âge minimum) - Code du Travail Art. 21 Livre II Temps de travail : - Interdiction générale du travail de nuit (22 h - 5 h.) dans l'industrie (dérogations temporaires existent en général seulement pour des femmes de plus de 18 ans) - Code du Travail Art. 45 Livre II Repos hebdomadaire : dérogations plus rares pour les femmes - ne visent pratiquement que des activités saisonnières. - Code du Travail Art. 55 Livre II Interdiction du travail aux jours fériés dans l'industrie <p>2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Code du Travail Art. 29 Livre I Protection de la mère - Interdiction de travail 8 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement, dont en tous cas 6 semaines après l'accouchement - Code du Travail Art. 29 Livre I Interdiction de licencier la femme enceinte (entre 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. - Femme en grossesse apparente peut quitter l'employeur sans aucun préavis. <p>- Code du Travail Art. 54 Livre II Les femmes allaitant leur enfant ont droit à une interruption payée supplémentaire de 1 heure (par journée de travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employeurs occupant plus de 100 salariés du sexe féminin sont obligés d'installer des locaux d'allaitement. <p>3) Conv. collect. : interdiction d'occuper des femmes enceintes ou des mères allaitant leur enfant à des travaux pénibles ou insalubres.</p>	<p>1) Loi 1934</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protection des femmes de moins de 21 ans contre travaux pénibles ou insalubres. - Interdiction du travail de nuit (repos de nuit doit être d'au moins 11 h. et comprendre la période de 22 h. à 5 h.) - Durée journalière maximum pour les femmes de plus de 15 ans : 11 h. - Durée maximum du travail sans interruption : 6 h. ensuite pause 1/2h <p>2) Loi 1950 : Protection de la mère</p> <ol style="list-style-type: none"> Interdiction de licenciement pendant la grossesse, jusqu'à 8 semaines après l'accouchement. Interdiction d'occuper à des travaux pénibles ou insalubres des femmes pendant leur grossesse et jusqu'à 3 mois après l'accouchement (7 mois pour les femmes allaitant leur enfant) Interdiction d'occuper des femmes enceintes 3 mois avant l'accouchement (industrie) ou 7 semaines (autres secteurs non agricoles) et 8 semaines après l'accouchement Les mères allaitant leur enfant ont droit, jusqu'à un an après la naissance à 2 périodes supplémentaires d'interruption payées de travail pour une journée de travail normale - obligation pour l'employeur de prévoir un local séparé pour l'allaitement. 	<p>1) Interdiction légale du travail de nuit</p> <p>2) Interdiction de travailler 6 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement (salaire 60 à 75% par la Sécurité Sociale)</p> <p>3) Interdiction d'occuper des femmes dans l'industrie lourde et le bâtiment,</p>	<p>1) Interdiction légale de travaux pénibles et insalubres - parfois avec indication d'un âge minimum, variable selon travaux ou secteurs)</p> <p>2) Interdiction légale du travail de nuit (22 h - 5 h)</p> <p>3) Loi 1919 (modifiée 1955) et Arrêté 1920</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdiction d'occuper des femmes enceintes et des mères allaitant leur enfant à la manipulation de matières toxiques, ou dans des locaux où ces matières sont pulvérisées. - Interdiction de travailler 8 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement (paiement du salaire à 100% par la Sécurité Sociale).
AUTRES SECTEURS					

PROTECTION DES FEMMES
TABLEAU 8

	BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
AGRICULTURE	1) non applicable 2) non applicable 3) applicable	1) non applicable 2) non applicable 3) applicable, moyennant certaines adaptations	1) non applicable 2) applicable	1) non applicable, sauf art. 11 : interdiction de transporter des charges trop lourdes 2) applicable, moyennant certaines adaptations : e) Interdiction d'occuper des femmes 8 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement.	1) non applicable 2) applicable 3) sans objet	1) en principe, applicable 2) applicable, moyennant certaines adaptations 3) applicable, moyennant certaines adaptations.

SURVEILLANCE ET CONSTATATION DES INFRACTIONS EN MATIERE DE PROTECTION DU TRAVAIL

TABLEAU 9

BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
<p>1) Surveillance de l'application des dispositions légales en matière de droit de travail : Ministère du Travail (± 180 inspecteurs et contrôleurs)</p>	<p>1) Inspection du Travail dépendant du Ministère du Travail</p>	<p>1) Inspection du Travail dépendant du Ministère du Travail</p>	<p>1) Inspection du Travail dépendant du Ministère du Travail - bureaux régionaux dans chaque province</p>	<p>1) Inspection du Travail (dépendant du Ministère du Travail)</p>	<p>1) Inspection du Travail dépendant du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé.</p> <p>2) Conseils professionnels - surveillant l'application des conventions collectives</p>
AUTRES SECTEURS					
AGRICULTURE					
<p>1) applicable</p>	<p>1) En principe, l'Inspection du Travail n'est pas compétente pour l'agriculture. Elle surveille dépendant l'application des dispositions en matière de protection de la mère.</p>	<p>1) Service d'Inspection du Travail et de l'Hygiène propre dépendant du Ministère de l'Agriculture : Centrale à Paris 16 inspections régionales 90 inspections départementales</p>	<p>1) L'Inspection du Travail citée ci-dessus est également compétente pour l'agriculture.</p>	<p>1) Commission tripartite, inscrite par le Ministère de l'Agriculture, surveille l'application de conditions de travail convenables.</p>	<p>1) Idem</p> <p>2) Conseil Professionnel pour l'Agriculture, surveille l'application des conventions collectives</p>

TABLEAU 10

JURIDICTION

	BELGIQUE	R.F. D'ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
AUTRES SECTEURS						
	Conseil des Prud'hommes	Tribunaux du Travail	Conseil des Prud'hommes	Tribunaux ordinaires	Conseils des Prud'hommes attachés aux Justices de Paix à Luxembourg et à Diekirch	Tribunaux ordinaires
AGRICULTURE	idem	idem	Section agricole du Conseil des Prud'hommes (Peu de Conseils des Prud'hommes ont une section agricole. Il en résulte que, dans la majorité des départements, les conflits individuels du travail qui surviennent dans le secteur agricole, sont portés devant les tribunaux ordinaires)	idem	idem	idem

B. HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

V/VI/4805/61-F

T A B L E D E S M A T I E R E S

	<u>Page</u>
A. <u>SITUATION ET ACTION SUR LE PLAN NATIONAL</u>	1
B. <u>ACTION DE LA COMMUNAUTE</u>	8

A. SITUATION ET ACTION SUR LE PLAN NATIONAL

Le droit de la protection du travail, qui fait partie intégrante aujourd'hui du droit du travail dans la législation de chaque Etat moderne, a d'abord été considéré depuis le milieu du siècle précédent comme celui de la durée du travail avant de se transformer en droit de la sécurité du travail, à la suite du développement de la mécanisation dans les entreprises industrielles.

L'agriculture resta longtemps étrangère à ce développement; on ne voyait en effet aucune possibilité de prendre des dispositions concernant la durée du travail, vu que l'activité agricole paraissait étroitement dépendante des conditions atmosphériques et que d'autre part on ne constatait pas jusqu'au début du vingtième siècle, de mécanisation notable dans l'agriculture, cause d'accroissement des accidents du travail.

La législation de protection du travail ne s'étendit pas à l'agriculture dans les pays de la Communauté, exception faite partiellement de l'Allemagne. Elle restait en dehors des dispositions sans cesse plus précises concernant les industries, et ne connaissait que quelques réglementations.

La période qui suivit la seconde guerre mondiale apporta un changement à cette situation; l'agriculture à son tour fut atteinte par le développement des techniques, d'une façon que l'on n'avait pas pressentie; l'entreprise agricole moderne est aujourd'hui comparable, par suite de cette évolution, à une entreprise industrielle.

On constate dans les pays de la Communauté, que la législation récente s'efforce d'en tenir compte.

En ce qui concerne les maladies professionnelles que peut occasionner le travail agricole, leur reconnaissance et leur indemnisation ont fait l'objet de solutions différentes dans les pays membres.

En Belgique, en République Fédérale d'Allemagne et au Luxembourg, la liste générale des maladies professionnelles contient également des maladies professionnelles spécifiquement agricoles.

En France, en Italie et aux Pays-Bas par contre, il existe des listes spéciales pour l'agriculture; ce choix s'explique par l'évolution historique. Ces listes spéciales existaient lorsque l'agriculture a été incorporée dans l'assurance accident ou dans la législation des maladies professionnelles après les entreprises industrielles.

Il en est de même lorsque l'agriculture a fait l'objet d'une législation spéciale.

Les données des études de la Commission, actuellement en cours dans ce domaine, ne permettent pas pour l'instant de déterminer si ces différences ont des répercussions sur le volume de la protection.

L'exposé ci-dessous donne une vue d'ensemble de l'état des prescriptions en matière d'hygiène, de sécurité du travail et de protection sanitaire dans les pays de la Communauté.

BELGIQUE

I. Le règlement général pour la protection du travail applicable aux entreprises industrielles et commerciales, ainsi qu'aux établissements publics ou d'utilité publique n'a pas encore été étendu à l'agriculture. A l'heure actuelle on examine s'il est nécessaire d'étendre ces prescriptions à l'agriculture et de compléter la réglementation générale par des prescriptions particulières. Actuellement seules les prescriptions de l'arrêté royal du 9 septembre 1947, sur les installations électriques, sont également valables pour l'agriculture.

II. La responsabilité en matière de prévention des accidents dans l'agriculture incombe en principe au Ministère de l'agriculture et au Ministère du Travail. L'absence de réglementation ne permet d'ailleurs pas à ces deux Ministères de prendre des mesures d'application obligatoires. Il n'existe pas d'autre institution ou organisme qui soit éventuellement compétent pour le faire.

III. En matière de maladies professionnelles, la liste générale, en Belgique, est également applicable à l'agriculture. Elle est établie en fonction des entreprises et des activités en tenant compte des divers agents nocifs, et englobe également les entreprises agricoles, notamment en ce qui concerne la manipulation des produits nocifs.

ALLEMAGNE

I. En Allemagne l'agriculture est exclue en principe des prescriptions générales sur la sécurité et l'hygiène du travail du Code de l'industrie; lui sont applicables seulement les prescriptions concernant les installations soumises obligatoirement à contrôle (appareils à vapeur, ascenseurs etc.); par contre les prescriptions générales sur la sécurité et l'hygiène du travail de la loi de protection du travail des jeunes, du 9 août 1960, sont également applicables à l'agriculture. Au sens de ces prescriptions, celle-ci comprend également l'horticulture, la viticulture, l'élevage, la pêche dans les eaux intérieures et la pisciculture.

C'est ainsi que sont en vigueur l'interdiction de confier aux jeunes des travaux qui dépassent leurs forces, et l'interdiction de principe du travail aux pièces. L'entrepreneur est en outre obligé de veiller à une sécurité du travail aussi large que possible dans l'entreprise et d'instruire les jeunes des techniques de prévention des accidents du travail. Il existe d'autre part, des prescriptions sur le logement des jeunes qui vivent à demeure chez l'exploitant agricole, et sur la fourniture d'alcool et de tabac; enfin le contrôle sanitaire des jeunes fait l'objet d'une réglementation; des visites à l'embauche et en cours de travail sont prescrites. L'application des prescriptions est contrôlée par les autorités des Länder. L'inobservation de ces prescriptions peut faire l'objet de peines privatives de liberté ou pécuniaires. Les prescriptions ne sont d'ailleurs pas applicables aux parents mineurs à l'employeur qui les occupe dans son exploitation agricole; sous cette rubrique sont également comprises les exploitations mixtes agricoles et forestières (à l'exclusion des entreprises uniquement forestières), l'horticulture, la viticulture, l'élevage et la pisciculture.

II. En matière de prévention des accidents, l'agriculture est soumise aux prescriptions générales du Code d'assurance de 1911. Sur la base du pouvoir qui leur a été accordé, les 19 associations professionnelles agricoles ont promulgué des prescriptions dans ce domaine, identiques pour les entreprises qui relèvent obligatoirement de ces associations (entreprises agricoles, forestières, horticoles, viticoles, de pêche intérieure, et apicoles).

Ces prescriptions de prévention des accidents prescrivent des mesures de protection détaillées pour les bâtiments et installations agricoles, pour certaines activités agricoles, pour les outils, les machines et les véhicules agricoles; elles concernent également les installations électriques ainsi que la manipulation des produits nocifs. Il existe enfin des prescriptions spéciales pour les entreprises forestières, pour l'apiculture, pour la chasse, pour les carrières, et des dispositions générales sur le premier secours et les soins en cas d'accident. Les prescriptions sont illustrées par de nombreux images et dessins.

Ces prescriptions en matière de prévention des accidents sont obligatoires pour tous les entrepreneurs et tous les assurés (salariés et membres de la famille), leur application est contrôlée par les fonctionnaires techniques du contrôle des associations professionnelles. En cas d'inexécution de ces prescriptions, l'association professionnelle peut infliger des peines pécuniaires, dans certains cas, même, l'entrepreneur est obligé de rembourser à l'association professionnelle les prestations qu'elle verse.

III. Des dispositions spéciales sur le logement de la main d'oeuvre agricole, se trouvent dans l'ordonnance provisoire sur le travail agricole de 1903.

IV. La liste générale des maladies professionnelles, reconnue valable pour l'ensemble des activités et agents nocifs est par conséquent applicable aux entreprises agricoles; cette liste englobe également certaines maladies, comme, par exemple, celles qui sont transmises à l'homme par les animaux, qui sont particulières à l'entreprise agricole.

FRANCE

I. En France, la législation générale de protection du travail n'est pas applicable à l'agriculture; il n'y a d'ailleurs pas de législation spéciale pour la prévention des accidents du travail et l'hygiène dans l'agriculture, du moins dans la plupart des départements, il faut toutefois signaler que des dispositions dans ce domaine sont en cours d'élaboration. L'assurance accident du travailleurs salarié de l'agriculture est à l'heure actuelle volontaire, la loi se bornant à poser le principe d'une présomption de responsabilité de l'employeur. On ne peut déterminer avec précision le pourcentage exact des entreprises agricoles qui

utilisent la possibilité de s'assurer auprès de diverses sociétés d'assurance, mais il est certainement faible. Toutefois il est à signaler qu'il existe un fonds commun agricole, servant à verser des rentes aux ouvriers accidentés dont le patron n'était pas assuré.

Dans ces conditions il n'est pas possible de mener une action préventive des accidents de façon poussée. Les compagnies d'assurances essaient d'intéresser les exploitants à la prévention des accidents au moyen de brochures illustrées dans lesquelles sont indiquées les dangers occasionnés par les activités agricoles, et sont décrites les mesures de protection.

II. Les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle bénéficient d'une situation spéciale; il existe une assurance obligatoire en matière d'accidents du travail, valable dans l'agriculture sur la base du Code d'assurances allemand de 1911, qui est resté en vigueur après la fin de la souveraineté allemande. Les caisses d'assurances de ces départements ont en fait les mêmes tâches et fonctions que les associations professionnelles allemandes; elles ont promulgué, sur la base du pouvoir qui leur est reconnu, des prescriptions en matière de prévention des accidents, qui pour l'essentiel correspondent aux prescriptions allemandes dans ce domaine. Ces prescriptions sont obligatoires pour toutes les entreprises; leur inexécution peut entraîner des sanctions; il n'y a pas contre aucun contrôle permanent.

III. Il existe une liste spéciale des maladies professionnelles agricoles. Y figurent les maladies qui peuvent être provoquées par le contact avec les animaux ou les produits nocifs, ou qui peuvent intervenir dans des lieux de travail agricoles déterminés; elle contient donc seulement des maladies spécifiques de cette branche d'activité.

ITALIE

I. Les prescriptions de l'ordonnance du 27 avril 1955 sont valables en matière de prévention des accidents dans l'agriculture. Relèvent également de celle-ci, au sens de cette ordonnance, l'horticulture, l'exploitation forestière, la floriculture, le maraîchage, la viticulture, la culture du tabac et l'élevage.

L'ordonnance contient des réglementation particulières pour la sécurité du lieu de travail, des dispositions générales et particulières pour les machines agricoles, des dispositions pour le transport, le

stockage, pour les installations électriques, pour les outils, pour la manipulation des matières ou des produits nocifs, ainsi que pour l'équipement personnel de protection et les premiers secours.

Ces prescriptions font l'objet d'un contrôle de l'Etat, leur inexécution peut entraîner des sanctions.

L'ordonnance du 19 mars 1956 contient des prescriptions en matière d'hygiène du travail dans l'agriculture, elles font également l'objet d'un contrôle de l'Etat et peuvent entraîner des sanctions.

II. Le contrôle des prescriptions ci-dessus relève de la compétence de l'inspection du travail; son activité est soutenue par l'Institut national de prévention des accidents dont les services techniques et médicaux ont compétence également dans la matière agricole; cet Institut mène également une action importante d'information.

III. Il existe en Italie une législation spéciale pour les maladies professionnelles dans l'agriculture. La liste établie sur la base de la loi du 21 mars 1958, mentionne seulement les maladies professionnelles qui peuvent naître des activités agricoles et avant tout du contact avec les animaux et les produits chimiques.

LUXEMBOURG

I. En principe, la législation générale de protection du travail ne s'applique qu'aux entreprises industrielles. Cependant la législation sur les dispositions concernant les établissements réputés dangereux, insalubres ou incommodes, s'étend également à l'agriculture.

II. Par contre la loi sur les assurances sociales est applicable aux entreprises agricoles, viticoles et forestières. L'association d'assurance contre les accidents, dont la section forestière a compétence pour la prévention des accidents dans les entreprises ci-dessus, peut publier des directives dans ce domaine; celles-ci doivent avoir l'approbation de l'Etat et sont obligatoires pour les propriétaires d'exploitation et les assurés; leur non respect peut entraîner des sanctions.

L'élaboration de ces directives a été confiée à une commission spéciale composée d'un nombre égal de chefs d'entreprises et d'assurés; ses travaux ne sont pas encore terminés à l'heure actuelle.

En 1957, les directives sur la prévention des accidents du travail dans les entreprises agricoles et forestières ont été publiées comme projet de prescriptions de prévention des accidents, ces directives ne sont pas assorties de sanctions. Elles contiennent, d'une façon presque identique aux prescriptions de prévention des accidents des associations professionnelles allemandes, des mesures de protection détaillées, pour les bâtiments et installations, pour la tenue du bétail, pour les machines et véhicules agricoles, pour les installations électriques, appareils à pression, pour l'utilisation de gaz liquides, pour la manipulation d'insecticides et engrais de commerce; des mesures spéciales pour les exploitations forestières et des règles générales sur les premiers soins et secours en cas d'accident sont également prévues; elles sont illustrées par de nombreuses images. Leur caractère non obligatoire fait qu'elles ne sont pas assorties de sanctions. Leur inobservation peut cependant entraîner dans certains cas, la responsabilité du propriétaire de l'exploitation à l'égard de l'association d'assurance.

III. La mise en oeuvre de la prévention des accidents est de la compétence de l'association d'assurance pour les accidents du travail. Dans la mesure cependant où les installations agricoles relèvent des prescriptions générales, elles font l'objet d'une surveillance des inspections du travail. Le service de l'électricité de l'Etat est compétent pour les installations électriques.

IV. L'indemnisation des maladies professionnelles suit la réglementation générale. Dans la liste générale, en vigueur, des maladies professionnelles reconnues, se trouvent également des maladies qui sont spécifiques à l'agriculture, notamment celles qu'entraîne le contact avec le bétail; la manipulation des matières chimiques est également prévue.

PAYS-BAS

I. Aux Pays-Bas, il existe une législation spéciale pour l'agriculture. Y sont soumises : les entreprises s'occupant des champs et des pâturages, de l'élevage, du maraîchage, les pépinières, l'horticulture (fleurs et oignons de fleurs), les entreprises de semences, de légumes, la culture des herbes, la culture des fruits, les entreprises de battage, et autres entreprises accomplissant des travaux agricoles moyennant rétribution pour le compte d'autrui, les entreprises de tri de pommes de terre, les coopératives agricoles d'achat et de vente, les entreprises agricoles d'adjudication, les entreprises de jardinage et exploitations forestières, l'oseraie, la chasse, les entreprises d'amélioration du sol, les entreprises se chargeant de la gestion administrative d'exploitations agricoles et les entreprises d'insémination artificielle.

II. Il faut mentionner les prescriptions suivantes:

- a) La loi de Sécurité de 1934 donne au Gouvernement le pouvoir de promulguer les prescriptions de prévention des accidents nécessaires et de prescrire les mesures de premier secours, ainsi que les mesures concernant notamment le logement des salariés agricoles; cette loi est applicable à toutes les exploitations employant au moins une personne autre que le propriétaire de l'exploitation et sa conjointe. Cette loi sert de base à l'arrêté de sécurité dans l'agriculture de 1950, par lequel ont été prescrites des mesures de protection spéciales pour les entreprises s'occupant de la culture des champs et de maraîchage, pour l'élevage, pour les entreprises d'extraction de la trousse et les exploitations forestières, pour les entreprises exerçant contre rétribution des travaux agricoles, et pour les coopératives. Ces mesures portent particulièrement sur l'éclairage, les machines à vapeur, les engrenages, l'outillage, les élévateurs, les échaffaudages, les greniers, les appareils à pression, les véhicules, les installations d'acétylène, les produits anti-parasitaires, les maladies contagieuses. Elles portent également sur l'installation des locaux d'habitation.

D'autres arrêtés portent sur l'installation et les entreprises de clôtures électrifiées pour les pâturages (1949), sur les outils dangereux par exemple les scies circulaires, les hachoirs à viande (1940) et sur les installations électriques.

- b) La loi de 1952 sur les outils dangereux permet une extension notable des prescriptions concernant les mesures de protection, sur cette loi repose l'arrêté sur les batteuses, sur les presses à paille et sur les lieuses (1958) et l'arrêté sur la tension des clôtures électrifiées pour pâturages.
- c) La loi sur les engrais artificiels et sur les produits anti-parasitaires (1947) régleme la manipulation de ces produits. A l'heure actuelle de nouvelles prescriptions sur les produits anti-parasitaires sont en préparation, ainsi que pour les transporteurs.

III. L'application de ces prescriptions est contrôlée par les inspections du travail; leur inobservation entraîne des sanctions.

IV. Il existe une législation spéciale pour l'agriculture en matière de maladies professionnelles; dans la liste des maladies professionnelles reconnues dans l'agriculture sont comprises des maladies spécifiques qui découlent du contact avec les bêtes et de la manipulation de produits nocifs.

B. ACTION DE LA COMMUNAUTE

Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité du travail, la Commission Européenne a établi un programme d'études qui couvrent tous les secteurs de l'économie et par conséquent également l'agriculture.

Trois points particuliers méritent d'être cités :

- L'une de ces études a porté sur la médecine du travail dans l'entreprise. Les experts et les partenaires sociaux réunis pour prendre connaissance des résultats de cette étude ont indiqué qu'il y avait lieu de promouvoir le développement de la médecine du travail dans certains secteurs, parmi lesquels l'agriculture a été citée. Sur la base de ces études

la Commission envisage de formuler une recommandation à l'intention des Etats membres. Cette recommandation, conformément au vœu indiqué ci-dessus tendrait entre autres à faire bénéficier les travailleurs de l'agriculture des services de la médecine du travail.

- Constatant que les listes de maladies reconnues comme maladies professionnelles dans les législations des six Etats membres présentent des différences importantes, une étude a également été entreprise sur cette question qui intéresse au premier chef la protection des travailleurs et un projet de liste uniforme de maladies professionnelles a été élaboré dont la Commission envisage de recommander l'adoption dans les 6 Etats membres.

Certaines de ces maladies menacent plus particulièrement et même certaines exclusivement, les travailleurs de l'agriculture. Cette recommandation tendra, par conséquent, à faire accorder une meilleure protection contre les risques professionnels également aux travailleurs de l'agriculture.

- En ce qui concerne la prévention des accidents du travail, différentes réunions d'experts ont eu lieu en vue de déterminer les secteurs dans lesquels des études devaient être entamées par priorité, ces études ayant pour but de faire ressortir les différences dans les méthodes de prévention des accidents, de comparer l'efficacité de ces méthodes et s'il y a lieu de formuler des recommandations en vue de développer les procédés qui, à l'expérience, se révèlent les meilleurs.

Parmi les secteurs pour lesquels une priorité a été souhaitée figure également l'agriculture. Certains thèmes devront être choisis pour la première série de travaux.