



# ETUDES

**Les systèmes de la  
durée du travail  
dans les  
Etats membres  
de la CEE  
compte tenu  
en particulier  
de la situation  
dans les secteurs:**

industrie automobile  
industrie électrotechnique  
industrie textile  
industrie des fibres arti-  
ficielles et synthétiques  
industrie du caoutchouc  
industrie chimique

COMMUNAUTE  
ECONOMIQUE EUROPEENNE

EUROPÄISCHE  
WIRTSCHAFTSGEMEINSCHAFT

COMUNITÀ  
ECONOMICA EUROPEA

EUROPESE  
ECONOMISCHE GEMEENSCHAP

série  
politique  
sociale

# 14

BRUXELLES

1966

**Les systèmes de la  
durée du travail  
dans les  
Etats membres  
de la CEE  
compte tenu  
en particulier  
de la situation  
dans les secteurs:**

**industrie automobile  
industrie électrotechnique  
industrie textile  
industrie des fibres arti-  
ficielles et synthétiques  
industrie du caoutchouc  
industrie chimique**

## SOMMAIRE

	Page
INTRODUCTION	7
CHAPITRE 1 : ANALYSE COMPARATIVE DE LA DUREE DU TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTE	9
<i>A. Durée quotidienne du travail</i>	9
1. Durée quotidienne légale du travail	9
2. Assouplissements et dérogations	10
3. Durée quotidienne maximale du travail	14
4. Apports des conventions collectives	14
<i>B. Durée hebdomadaire du travail</i>	16
1. Durée hebdomadaire légale du travail	16
2. Assouplissements et dérogations	17
3. Durée hebdomadaire maximale du travail	18
4. Apports des conventions collectives	19
5. Situation de fait	21
<i>C. Repos quotidien et travail de nuit</i>	22
1. Durée minimale de repos	22
2. Repos intercalaires	23
3. Travail de nuit	23
4. Rémunération du travail de nuit	24
<i>D. Congé annuel</i>	25
1. Congé annuel de base	25
2. Congé supplémentaire	25
3. Indemnisation du congé annuel	26
<i>E. Jours fériés payés</i>	26
1. Jours fériés légaux payés	26
2. Apports des conventions collectives	26
3. Indemnisation	27
4. Récupération des heures de travail perdues les jours fériés	27
5. Majoration de salaire pour le travail des jours fériés	27
6. Régimes particuliers lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou un autre jour de repos légal	28
<i>F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé</i>	28
1. Congé pour évènements exceptionnels	28
2. Absences autorisées en liaison avec l'exercice d'un mandat de député, de délégué professionnel ou syndical, etc.	28
3. Autres formes de congé (congé d'éducation, congé pour forma- tion professionnelle)	29

	Page
CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DE LA SITUATION DANS LES DIVERS PAYS MEMBRES	31
 BELGIQUE	 31
<i>A. Durée quotidienne du travail</i>	31
1. Durée quotidienne légale du travail	31
2. La notion de durée effective du travail	32
3. Le règlement d'atelier	32
4. Apports des conventions collectives	32
5. Situation de fait	33
<i>B. Durée hebdomadaire du travail</i>	33
1. Durée hebdomadaire légale du travail	33
2. Apports des conventions collectives	34
3. Situation de fait	35
<i>C. Repos quotidien et travail de nuit</i>	37
<i>D. Congé annuel</i>	38
<i>E. Jours fériés payés</i>	39
<i>F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé</i>	40
 ALLEMAGNE	 42
<i>A. Durée quotidienne du travail</i>	42
1. Durée quotidienne légale du travail	42
2. La notion de durée effective du travail	44
3. Le règlement d'atelier	44
4. Apports des conventions collectives	44
5. Situation de fait	46
<i>B. Durée hebdomadaire du travail</i>	46
1. Durée hebdomadaire légale du travail	46
2. Apports des conventions collectives	46
3. Durée maximale de travail hebdomadaire	49
4. Situation de fait	49
<i>C. Repos quotidien et travail de nuit</i>	52
<i>D. Congé annuel</i>	54
<i>E. Jours fériés payés</i>	57
<i>F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé</i>	59

	Page
FRANCE	65
<i>A. Durée quotidienne du travail</i>	65
1. Durée quotidienne légale du travail	65
2. La notion de la durée effective du travail	66
3. Le règlement d'atelier	66
4. Apports des conventions collectives	67
5. Situation de fait	67
<i>B. Durée hebdomadaire du travail</i>	67
1. Durée hebdomadaire légale du travail	67
2. Apports des conventions collectives	69
3. Durée maximale du travail hebdomadaire	69
4. Situation de fait	69
<i>C. Repos quotidien et travail de nuit</i>	73
<i>D. Congé annuel</i>	74
<i>E. Jours fériés payés</i>	76
<i>F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé</i>	78
ITALIE	82
Remarques préliminaires	82
<i>A. + B. Durée quotidienne et hebdomadaire du travail</i>	82
1. Durée quotidienne et hebdomadaire légale du travail	82
2. Durée maximale légale du travail	84
3. Notion de durée effective du travail	84
4. Apports des conventions collectives	84
5. Situation de fait	88
6. Récupération des heures de travail perdues	92
<i>C. Repos quotidien et travail de nuit</i>	93
<i>D. Congé annuel</i>	95
<i>E. Jours fériés payés</i>	96
<i>F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé</i>	97
LUXEMBOURG	99
<i>A. Durée quotidienne du travail</i>	99
1. Durée quotidienne légale du travail	99
2. La notion de durée effective du travail	100
3. Apports des conventions collectives et situation de fait	100

	Page
<i>B. Durée hebdomadaire du travail</i>	100
1. Durée hebdomadaire légale du travail	100
2. Apports des conventions collectives	100
3. Situation de fait	101
4. Récupération des heures perdues	101
<i>C. Repos quotidien et travail de nuit</i>	101
<i>D. Congé annuel</i>	102
<i>E. Jours fériés payés</i>	102
<i>F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé</i>	103
PAYS-BAS	105
<i>A. Durée quotidienne du travail</i>	105
1. Durée quotidienne légale du travail	105
2. La notion de durée effective du travail	107
3. Le règlement d'atelier	107
4. Apports des conventions collectives	107
5. Situation de fait	109
<i>B. Durée hebdomadaire du travail</i>	110
1. Durée hebdomadaire légale du travail	110
2. Apports des conventions collectives	110
3. Situation de fait	112
<i>C. Repos quotidien et travail de nuit</i>	113
<i>D. Congé annuel</i>	114
<i>E. Jours fériés payés</i>	115
<i>F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé</i>	117
CHAPITRE 3 : DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL	123
1. Généralités	123
2. Note des représentants des travailleurs au groupe de travail « durée annuelle du travail » sur le calcul de la durée annuelle du travail	123
3. Note des représentants des employeurs au groupe de travail « durée annuelle du travail » sur les difficultés d'une enquête statistique sur la durée annuelle du travail	125

## INTRODUCTION

Le présent travail rassemble l'essentiel des informations recueillies auprès des organisations professionnelles compétentes dans le cadre d'une enquête réalisée en deux phases sur l'initiative du groupe de travail paritaire « durée du travail » créé par la Commission de la CEE et concernant les conditions de la durée du travail dans six secteurs industriels choisis.

La première phase de cette enquête s'occupait des dispositions légales et réglementaires, des conventions collectives et des accords d'entreprise en vigueur dans chaque Etat membre et dans quelques branches d'industrie concernant la durée quotidienne et hebdomadaire du travail d'après la situation en automne 1963. Cette première partie portait également sur les dispositions en matière de travail de nuit, de repos intercalaires minimaux, ainsi que du congé annuel et des jours fériés payés des travailleurs; ces dernières dispositions devaient avant tout procurer des éléments permettant de calculer éventuellement la durée annuelle du travail.

La deuxième phase prévoyait, pour les mois d'avril et d'octobre 1964, pour un nombre limité d'entreprises choisies dans les six secteurs industriels en question (industrie automobile — électrotechnique — industrie textile — fabrication de fibres artificielles et synthétiques — industrie du caoutchouc — industrie chimique), une enquête concernant les horaires hebdomadaires ainsi que la réglementation des repos intercalaires. Les résultats de cette partie de l'enquête doivent donner — faute de statistiques nationales sur la durée du travail comparables — une certaine vue d'ensemble des situations de fait concernant la durée du travail.

Le calcul ou une enquête de la durée annuelle du travail pose un problème particulier. Un sous-groupe créé spécialement pour cet ensemble de questions s'est d'abord fixé pour tâche d'examiner de façon plus approfondie la possibilité de procéder à un calcul de la durée annuelle du travail, en se basant sur les données disponibles en matière de la durée hebdomadaire du travail, des congés payés, des jours fériés, ainsi que de mettre encore en évidence tout particulièrement les difficultés qui empêchent les entreprises d'établir plus exactement la durée annuelle du travail.

Il résulte de ce que l'on vient de dire que les paragraphes qui suivent concernant la « durée

quotidienne du travail » ainsi que la « durée hebdomadaire du travail » correspondent à la situation de l'automne 1963, en ce qui concerne les dispositions légales et conventionnelles, et à celle des mois d'avril et d'octobre 1964, en ce qui concerne les situations de fait. Il faut ajouter à ceci que, pendant cette période, deux modifications profondes se sont produites dans le domaine de la durée hebdomadaire légale du travail et du congé annuel. La première concerne la nouvelle loi belge du 15 juillet 1964 sur la durée du travail, par laquelle la semaine de 45 heures a été légalement instaurée à dater du 1er juillet 1964. Dans le domaine du congé payé annuel c'est en France qu'entre l'automne 1963 et l'automne 1964 une quatrième semaine de congé a été introduite par conventions collectives dans la majorité des branches d'activité. Cette étude ne peut tenir compte de ces modifications, mais ces innovations sont signalées aux principaux passages du document.

Il y a lieu de faire une restriction supplémentaire; l'enquête ne s'est préoccupée que des conditions de la durée du travail des ouvriers adultes, pour autant que ceux-ci n'accomplissent aucun travail continu. Il n'a donc pas été tenu compte des mineurs sur les conditions de travail desquels la Commission a rédigé une étude particulière <sup>(1)</sup> évitant, en outre, que l'analyse des dispositions compliquées concernant le travail par équipe ne soit gênant pour la compréhension du présent document dans son ensemble.

En ce qui concerne la durée annuelle du travail, le document se contente de reproduire deux notes des représentants des travailleurs ou des employeurs, adressées au sous-groupe « durée annuelle du travail » qui s'occupe des problèmes déjà nommés.

Enfin quelques notions de base de la durée du travail sont définies. Ces définitions ont également été établies par le groupe de travail cité. Elles représentent un premier essai de description aussi concise que possible des notions de base. Il entre bien dans les intentions de la Commission que cette description de la situation ne soit pas complète et générale. Ces définitions servent simplement — ainsi d'ailleurs que l'étude toute entière — à éclairer les nombreux aspects des problèmes de la durée du travail.

<sup>(1)</sup> « Etude comparative des normes législatives régissant la protection des jeunes travailleurs dans les pays membres de la CEE », collection études, série « politique sociale » n° 12, 1966.



## ANALYSE COMPARATIVE DE LA DUREE DU TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTE (1)

## A. Durée quotidienne du travail

## Remarque préliminaire

En Allemagne la réglementation légale se rapporte exclusivement à la durée quotidienne du travail; au Luxembourg elle s'y rapporte pour l'essentiel. En général, les dispositions légales belges, italiennes et néerlandaises concernent aussi bien la durée quotidienne que la durée hebdomadaire du travail. Par contre, en France, c'est seulement la durée hebdomadaire du travail qui est réglementée.

Dans le paragraphe « durée quotidienne du travail », il convient d'analyser les dispositions concernant la durée quotidienne du travail et celles concernant la durée hebdomadaire du travail, pour autant que ces dernières coïncident avec les réglementations sur la durée quotidienne du travail.

Le paragraphe « durée hebdomadaire du travail » doit analyser les dispositions qui se rapportent exclusivement à la durée hebdomadaire du travail (comme par exemple les dispositions réglementaires françaises). Au sujet des réglementations de la durée hebdomadaire du travail, qui concordent avec les dispositions concernant la durée quotidienne du travail, il est donc renvoyé au paragraphe « durée quotidienne du travail ».

## 1. DUREE QUOTIDIENNE LEGALE DU TRAVAIL

## a) Définition

Il s'agit de la « durée générale fixée par une disposition législative ou réglementaire à côté de laquelle entrent en jeu des règles particulières d'assouplissement et des dérogations. La durée de travail est la durée pendant laquelle le travailleur, sur l'ordre de l'employeur, se tient à la disposition, sur les lieux du travail, ou exécute un travail effectif en dehors de ces lieux. La durée quotidienne légale s'applique aux jours ouvrables de la semaine ou assimilés sous réserve de règles particulières restrictives concernant le samedi ».

## b) Limite de la durée légale du travail

La durée quotidienne normale du travail comporte en principe 8 heures dans les pays de la CEE (2). Il n'existe d'autre réglementation qu'aux Pays-Bas (3) où la durée du travail, qui est en principe de 8 heures et demie, ne peut être dépassée. Cette différence par rapport à la réglementation légale des autres Etats membres de la CEE s'explique par le fait que la loi néerlandaise se base sur une répartition en 5 jours et demi de la durée du travail, qui est égale à la durée hebdomadaire du travail de 48 heures des autres Etats membres de la CEE, cependant que dans les autres Etats membres de la CEE la durée hebdomadaire du travail est répartie sur 6 jours; dans ces pays, des réglementations assouplies permettent l'instauration de la semaine de 5 jours et demi. En France, la durée légale du travail peut être répartie, selon les activités, sur 5 jours, 5 jours et demi ou 6 jours.

## c) Horaires concernant la durée quotidienne du travail

Aux Pays-Bas, le temps normal de travail se situe pour tous les travailleurs entre 7 h et 18 h, ou entre 7 h et 13 h le samedi. En outre, le travail de nuit est absolument interdit pour les femmes entre 22 h et 6 h.

En France, en Italie et au Luxembourg, il n'existe à ce sujet qu'une réglementation interdisant le travail de nuit pour les femmes entre 22 h et 5 h.

(1) L'étude ci-après ne concerne pas les secteurs d'activité « agriculture, sylviculture et pêche » et « transports », pour ces secteurs il existe des études spéciales publiées par la Commission, telles que « Projet d'étude concernant les salaires et la durée du travail dans l'agriculture ».

(2) Belgique : loi du 14-6-1921; en outre nouvelle loi du 15-7-1964 sur la durée du travail - Allemagne : loi relative à la durée du travail (Arbeitszeitordnung) du 30-4-1938 - France : ce principe de la journée de 8 heures a été maintenu par les différents décrets fixant les modalités d'application de la durée hebdomadaire de 40 heures prévues par le Code du travail - Italie : décret royal n° 692 du 15-3-1923 devenu la loi n° 473 du 17-4-1925 - Luxembourg : arrêté grand-ducal du 30-3-1932.

(3) Pays-Bas, loi sur le travail du 1<sup>er</sup> novembre 1919.

En Allemagne les ouvrières, en Belgique les travailleurs féminins ne peuvent en principe travailler entre 20 h et 6 h. En outre, en Allemagne, les femmes ne peuvent en principe travailler après 17 h les veilles de dimanche et jours fériés.

## 2. ASSOUPPLISSEMENTS ET DEROGATIONS

Les législations des Etats prévoient différents assouplissements et dérogations en ce qui concerne la règle de la journée de 8 heures ou de 8 heures et demie.

### a) Définitions

*Assouplissement concernant la durée quotidienne légale du travail:* « Durée quotidienne de travail admise, soit pour certains jours, soit pour tous les jours travaillés, pendant certaines périodes ou toute l'année par des mesures législatives, réglementaires ou administratives autorisant certains dépassements de la durée légale du travail du moment que ces dépassements sont compensés par la réduction de la durée du travail d'autres jours, ou par l'introduction de demi-journées ou de journées entières de repos, de telle manière que soit maintenue, sur une certaine période, une durée quotidienne égale à la durée légale. Les heures assouplies n'ouvrent pas droit, en tant que telles, à des majorations pour heures supplémentaires.

*Dérogations à la durée quotidienne légale du travail:* « On entend par dérogations le dépassement de la durée quotidienne de travail autorisé par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives en fonction d'un certain nombre de circonstances précisées, sans qu'il y ait pour autant compensation. L'utilisation de dérogations aboutit, sur une période donnée, à une durée de travail supérieure à la durée moyenne légale. Les heures de dérogation peuvent ou non donner lieu à des majorations pour heures supplémentaires ».

### b) Dispositions dans les Etats membres

1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée du travail à condition que, sur une période déterminée, la durée quotidienne moyenne du travail ne dépasse pas la durée quotidienne normale du travail

a) Pour permettre l'introduction d'une semaine de travail de moins de 6 jours ou de 5 jours et

*demi:* En Allemagne, en Italie, en Belgique et au Luxembourg la durée hebdomadaire du travail de 48 heures — 44 heures pour les employés au Luxembourg — doit être maintenue par une répartition différente ou inégale de la durée du travail <sup>(1)</sup>.

En Allemagne, la limite pour la durée quotidienne du travail est à ce propos de 10 heures (toutefois, cette durée peut être dépassée avec l'autorisation de l'Inspection du travail), en Belgique, aux Pays-Bas et au Luxembourg de 9 heures. En France, il n'existe aucune disposition de ce genre.

Ces assouplissements ne peuvent être utilisés que si certaines conditions prescrites par la loi sont remplies dans les pays (par exemple surveillance du travail suffisante).

b) *Pour récupérer les heures de travail perdues:* Ces assouplissements sont applicables

— en Allemagne et aux Pays-Bas lorsque la durée du travail est supprimée certains jours ouvrables, en corrélation avec des jours fériés, afin d'accorder aux travailleurs un congé ininterrompu de plus longue durée;

— aux Pays-Bas lors de la perte de travail pour des nécessités techniques;

— en Allemagne lors de la perte de travail en raison des fêtes d'entreprise, des fêtes populaires, des cérémonies publiques, etc.;

— en Italie pour des causes imprévues et indépendantes de la volonté des employeurs et des travailleurs ou dans des cas de force majeure et lors d'arrêts de travail décidés de commun accord par les employeurs et les travailleurs; aux Pays-Bas, par contre, il existe certaines formalités.

c) *Lorsque la nature de l'entreprise exige une répartition inégale de la durée du travail:* Dans quelques pays une compensation est accordée, soit par l'octroi de jours de repos dans les deux semaines qui suivent (Allemagne) et dans le courant de l'année (Belgique), soit une compensation un jour quelconque lorsqu'un travail a été exécuté exceptionnellement un jour de repos hebdomadaire (France). Il s'agit, entre autres, des cas suivants : travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue, entreprises saisonnières (Belgique), travaux de nettoyage (France).

<sup>(1)</sup> D'après la loi belge du 15-7-1964, la durée quotidienne du travail peut être portée à 9 heures lorsque l'horaire de travail comporte par semaine un demi jour, un jour ou plus d'un jour de repos, autre que le dimanche.

d) Pour les industries (entreprises) pour lesquelles une convention collective déclarée obligatoire répartit la durée de travail sur une période assez longue (entreprises saisonnières): N'existe qu'au Luxembourg.

2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée quotidienne moyenne de travail supérieure à la durée quotidienne normale du travail

a) Pour des travaux de préparation, de nettoyage ou des travaux complémentaires et d'entretien qui ne peuvent être exécutés pendant la durée normale du travail de l'entreprise;

b) Lorsque la durée du travail comporte dans une large mesure du temps de simple présence;

c) Dans les cas extrêmement urgents ou de force majeure;

d) Pour des travaux rendus nécessaires par des motifs d'ordre technique ou saisonnier.

Ad a) à d): Il existe dans les divers pays des réglementations différentes concernant les limites :

— En *Allemagne*, les hommes peuvent travailler jusqu'à 10 heures par jour lors de l'exécution de travaux préparatoires ou complémentaires; cette limite peut être dépassée lorsqu'il est impossible de remplacer un travailleur par d'autres ou d'exiger qu'il soit fait appel à des personnes étrangères à l'établissement. Dans ce cas-ci, les femmes ne peuvent être occupées qu'une heure de plus que la durée normale du travail. En ce qui concerne le temps de simple présence, la limitation à 10 heures de travail ne vaut que pour les femmes; également en ce qui concerne ces dernières, les limites peuvent modérément être dépassées sous réserve d'une autorisation. Dans les cas d'urgence, il n'existe pas de limitation de la durée du travail.

— En *France*, la durée quotidienne normale du travail peut être augmentée d'une façon variable selon la nature des travaux à exécuter et parfois selon les professions; par exemple, pour le personnel chargé des opérations de gardiennage et de surveillance, elle peut être augmentée de 4 heures.

— La loi italienne limite le plus souvent le recours à ces dérogations aux travaux absolument nécessaires et indispensables, à l'exception des cas de permanence ou de gardiennage pour lesquels les conventions collectives prévoient des horaires spéciaux (9 à 10 heures par jour).

Pour les travaux saisonniers, le dépassement de l'horaire de 8 heures par jour (ou 48 heures par semaine) est limité aux périodes et au nombre d'heures indiqué dans un tableau approuvé par décret.

— En *Belgique*, les travaux de préparation, de nettoyage, les travaux complémentaires et d'entretien étaient jusqu'ici limités à 2 heures par jour; les nouvelles dispositions légales du 15 juillet 1964 ne prévoient plus de limitation, mais par contre les travailleurs ont droit à un repos compensatoire.

— La législation néerlandaise délimite le plus souvent la durée du travail de façon précise en indiquant même parfois les horaires (par exemple en ce qui concerne les travaux préparatoires et les travaux complémentaires après 18 h et avant 7 h). En ce qui concerne les travaux préparatoires et les travaux complémentaires, les hommes peuvent accomplir en tout 12 et les femmes 6 heures supplémentaires par semaine et les femmes au maximum 11 heures par jour. Pour les services de garde, la durée du travail peut être de 12 heures par jour, de 72 heures par semaine et de 240 heures pour 4 semaines, et, en ce qui concerne le travail à effectuer pour des raisons techniques ou saisonnières, cette durée peut être de 62 heures par semaine, de 168 heures pour 3 semaines et de 220 heures pour 4 semaines.

— Au *Luxembourg*, il n'existe, dans le sens strict, aucune limitation légale concernant les heures de travail supplémentaire. Des décisions ministérielles sont nécessaires selon les cas. D'après une pratique assez stable, plus de 2 heures de travail supplémentaires par jour sont cependant exclues.

Les formalités sont les suivantes :

— D'après la loi belge du 15 juillet 1964 sur la durée de travail le roi détermine les travaux à considérer comme travaux préparatoires ou complémentaires. Il décide quand la durée quotidienne du travail peut être prolongée pour de tels travaux. En général, ces cas donnent droit au paiement de majorations pour heures supplémentaires.

— En *Allemagne*, l'Inspection du travail peut déterminer les travaux à considérer comme travaux préparatoires et complémentaires. En ce qui concerne le travail de dérogation des femmes en cas de besoin, notification doit en être faite immédiatement à l'Inspection du travail. Le comité d'entreprise est ordinairement consulté.

— En *France*, la direction de l'entreprise a simplement à faire figurer sur les travaux des

horaires les emplois comportant des travaux préparatoires ou complémentaires, ou un temps de présence supérieur au temps de travail effectif, après en avoir avisé l'Inspecteur du travail.

— En *Italie*, les entreprises sont tenues de signaler à l'Inspection du travail les cas de prolongation de la durée de travail pour raison majeure; aucune formalité n'est prescrite en ce qui concerne les travaux de dérogation pour d'autres motifs.

— Aux *Pays-Bas*, une « autorisation de confiance » permettant les prolongations de la durée du travail dans différentes occasions, peut être accordée aux entreprises, la plupart du temps après consultation du comité d'entreprise.

D'après la loi néerlandaise sur le travail, les heures de travail doivent figurer dans une liste de durée du travail avec les diverses réglementations de dérogation. Lorsqu'il existe une « autorisation de confiance », il n'est pas nécessaire de dresser une nouvelle liste de la durée du travail; dans le cas de réparations urgentes non plus (il suffit d'afficher un avis). Dans les autres cas, lorsqu'il faut établir une nouvelle liste de la durée du travail, le chef d'entreprise doit présenter au chef de district de l'Inspection du travail une demande spéciale pour obtenir l'autorisation de faire effectuer le travail supplémentaire. La demande doit stipuler le nombre des heures supplémentaires et le nombre de travailleurs, la durée quotidienne et hebdomadaire maximale du travail, et la raison qui explique ce travail supplémentaire.

— Au *Luxembourg*, pour les cas de dérogation il faut, soit obtenir une autorisation ministérielle, soit envoyer une simple communication à l'Inspection du travail. Les directeurs d'entreprise doivent chaque fois mentionner toutes les heures supplémentaires dans un registre particulier.

*e) Heures de dérogation dans des cas exceptionnels*

Dans les divers pays, différentes situations sont considérées comme cas exceptionnels.

En Allemagne et en Belgique, l'altération des matières premières en est un exemple. Sont, en outre, considérés comme tels en France, en Allemagne, en Belgique, en Italie et au Luxembourg, les accidents imminents ou déjà survenus, les cas de force majeure, les travaux urgents à effectuer aux machines et au matériel. Dans la législation française, les travaux concernant la sécurité et la défense

nationale sont également cités. Ces cas donnent en général droit au paiement de majorations pour heures supplémentaires.

D'après la loi allemande relative à la durée du travail, toutefois, aucune majoration pour heures supplémentaires n'est accordée quand des cas d'urgence, des événements naturels et des désordres inévitables sont la cause de pertes de temps survenues indépendamment de la volonté de l'intéressé.

En Belgique, il n'est prévu aucune restriction de temps pour des travaux dans des cas exceptionnels, si ce n'est qu'il existe à ce sujet un arrêté royal concernant le danger d'altération de matières premières. En Allemagne, il n'existe de restrictions de temps que pour les femmes.

*f) Heures supplémentaires motivées par des considérations techniques de production ou économiques*

En Allemagne, on peut ranger dans cette rubrique les travaux exécutés en raison de besoin urgent et les travaux exécutés pour éviter des dommages excessifs pour l'économie, ou pour ne pas compromettre le résultat du travail.

En France, avec l'autorisation de l'Inspection du travail, et après avis des syndicats, des prestations supplémentaires pouvant aller jusqu'à 20 heures par semaine sont possibles dans le cas d'un accroissement temporaire des commandes ou, en vertu de la loi du 25 février 1946, pour des considérations d'augmentation de la production.

Le droit italien parle d'exigences techniques de production exceptionnelles, le droit belge d'une augmentation extraordinaire et occasionnelle des commandes<sup>(1)</sup>, le droit néerlandais de raisons économiques ou techniques et la réglementation luxembourgeoise d'un surcroît de travail temporaire et extraordinaire.

*Ad e) et f): Limites de temps et formalités*

En Allemagne, avec l'accord de l'Inspection du travail, les hommes peuvent travailler jusqu'à 10 heures sur justification d'un cas urgent et même plus de 10 heures par jour pour des raisons urgentes d'intérêt général; en ce qui concerne les femmes, il existe certaines restrictions. Dans des cas exceptionnels, il est possible de travailler plus de 10 heures par

<sup>(1)</sup> La nouvelle loi du 15-7-1964 parle d'un surcroît extraordinaire de travail.

jour même sans l'autorisation de l'Inspection du travail.

En France, la limite quotidienne du travail effectif tel qu'il a été fixé dans l'horaire affiché dans l'entreprise ne peut pas, en principe, être dépassée sans autorisation de l'Inspection du travail dans le cadre des heures travaillées au-delà de la quarantième heure par semaine. Il existe cependant les dérogations suivantes : le temps de simple présence, une dérogation par suite du caractère intermittent du travail ou de la nécessité de préparer un travail, et les travaux concernant la sécurité et la défense nationale ainsi que les cas d'épidémies. La seule formalité administrative en est de les faire figurer sur le tableau des horaires après en avoir avisé au préalable l'Inspection du travail.

En Italie, dans les entreprises industrielles, la durée du travail peut être augmentée de 2 heures au plus par jour jusqu'à un maximum de 12 heures par semaine et cela uniquement dans des cas de travail supplémentaire exceptionnel pour des considérations techniques de production et sur autorisation de l'Inspection du travail. Dans les entreprises non industrielles, l'horaire normal peut être dépassé dans des cas de besoins exceptionnels lorsque les partis sont d'accord et cela dans les limites de 2 heures par jour et de 12 heures par semaine. Un dépassement de la limite de 12 heures par semaine peut être autorisée au cours d'une période maximum de 9 semaines consécutives, à condition que la durée moyenne des heures supplémentaires durant ladite période ne dépasse pas 12 heures par semaine. Dans ces cas, les arrangements entre les parties devront être approuvés par l'Inspection du travail.

Aux Pays-Bas, la limite est théoriquement de 11 heures par jour et de 62 heures par semaine pour les hommes, de 10 heures par jour et de 55 heures par semaine pour les femmes. Pratiquement, l'autorisation se ramène pourtant le plus souvent à une heure de travail supplémentaire par jour.

En Belgique, la durée quotidienne du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail peut être augmentée jusqu'à 2 heures par jour pour un maximum de 3 mois par an (d'après la nouvelle loi, 13 semaines).

Au Luxembourg, les dérogations temporaires sont assez largement accordées par arrêté ministériel.

*g) Autres cas de prestations supplémentaires donnant lieu au paiement de majorations*

Allemagne :

— en cas d'augmentation de la durée du travail par convention collective, et à vrai dire jusqu'à 10 heures par jour ;

— pour effectuer des travaux supplémentaires sur décision de l'employeur avec maximum de 10 heures par jour dans la limite de 30 jours par an ;

— pour du temps de simple présence, au cas où il n'existe ni convention collective ni autorisation de l'Inspection du travail et dans d'autres cas de prestations supplémentaires interdites ;

— en raison d'une convention collective ou sur autorisation par l'Inspection du travail, dans des secteurs industriels ou des groupes de travailleurs, qui exposent leur vie ou leur santé à certains dangers, lorsque la prestation de travail supplémentaire est nécessaire pour des raisons urgentes de bien public ou bien lorsqu'une expérience de plusieurs années a montré que le dépassement de la journée de 8 heures ne présentait aucun inconvénient ;

France :

— pour des travaux de chargement et de déchargement qui doivent être terminés dans un délai fixé ;

Belgique :

— d'après la loi du 15 juillet 1964, dans le cas de travaux de transport, de chargement et de déchargement ; il y est en outre prévu que la durée quotidienne de travail peut être portée à 10 heures en ce qui concerne les travailleurs qui, en raison de l'éloignement de leur lieu de travail, ne peuvent pas rejoindre chaque jour leur domicile ou lieu de résidence ;

Luxembourg :

— pour les employés dont le traitement est fixé en tenant compte du fait qu'ils sont tenus de travailler en dehors des horaires normaux ou des jours ouvrables.

*h) Les majorations pour heures supplémentaires*

D'après les dispositions légales et réglementaires, les heures supplémentaires donnant lieu à une majoration sont rémunérées en prin-

cipe avec une majoration d'au moins 10% <sup>(1)</sup> en Italie, et de 25% au Luxembourg; en France elles doivent être d'au moins 25% de la quarante et unième à la quarante-huitième heure de la semaine et de 50% à partir de la quarante-neuvième heure. La réglementation allemande en matière de durée de travail considère qu'une majoration de 25% constitue une majoration raisonnable pour les heures supplémentaires, mais elle laisse le soin d'en fixer le montant et les modalités de calcul aux parties intéressées, étant entendu que le montant peut également être inférieur au taux mentionné.

La législation belge prévoit : 25% pour les deux premières heures supplémentaires par jour ou par semaine, 50% à partir de la troisième heure supplémentaire par jour ou par semaine et 100% pour les heures supplémentaires effectuées les dimanches, les jours fériés ou les jours de repos compensatoire.

La base de calcul est, en général, le gain effectif augmenté des primes courantes.

### 3. DUREE QUOTIDIENNE MAXIMALE DU TRAVAIL

#### a) Définition

« Il s'agit de la durée quotidienne du travail, qui, qu'il soit fait usage des assouplissements ou des dérogations ou des deux à la fois, représente une limite absolue et dont le dépassement, sauf dans des cas exceptionnels, constituerait une infraction légale ».

#### b) Dispositions légales et réglementaires dans les Etats membres

Aux Pays-Bas, la durée quotidienne maximale du travail est de 11 heures (durée pratiquement jamais atteinte), dans les autres pays elle est de 10 heures <sup>(2)</sup>.

Dans tous les pays il existe des régimes particuliers concernant les femmes.

Dans les pays il existe des dérogations à la durée maximale de 10 heures ou de 11 heures, dérogations limitées dans le temps, par exemple

<sup>(1)</sup> De plus, les entreprises doivent verser une cotisation de 15% de la rémunération totale payée au titre des heures supplémentaires au fonds de chômage.

<sup>(2)</sup> La loi belge du 15-7-1964 qui correspond principalement à la réalisation de la semaine de 5 jours ou de 5 jours  $\frac{1}{2}$ , prévoit cependant, tout comme les dispositions néerlandaises une durée de travail quotidienne maximale de 11 heures.

pour des travaux préparatoires et complémentaires — comme en Allemagne et aux Pays-Bas pour du temps de simple présence — en France et aux Pays-Bas — et enfin, pour la transformation de matières susceptibles d'altération rapide en Belgique, et dérogations illimitées dans le temps, par exemple dans des cas d'urgence ou d'accidents imminents ou survenus en Allemagne, en France, en Italie et en Belgique — et pour du temps de simple présence, en Allemagne et en Italie, par exemple — des travaux préparatoires ou complémentaires ainsi que des travaux qui, s'ils étaient achevés dans les délais normaux, présenteraient un danger ou créeraient un dommage pour des personnes ou pour la production en Italie, ainsi que dans le cas de travaux d'intérêt public, en Allemagne.

Dans la mesure où il est prévu une restriction dans le temps concernant un dépassement de la limite de 10 heures, elle est, la plupart du temps, fixée à 12 heures par jour.

Dans quelques cas, les limites et autres modalités sont fixées par arrêtés ministériels ou royaux — voire grand-ducaux — par des décisions d'autres autorités ou par convention collective (par exemple en France pour du travail concernant la sécurité et la défense nationale ou dans les cas d'épidémie par arrêté ministériel, en Belgique pour la transformation de matières susceptibles d'altération rapide par arrêté royal, au Luxembourg par arrêtés ministériels dans presque tous les cas et, en Allemagne, par des décrets ministériels, des décisions de l'Inspection du travail et enfin par des conventions collectives); dans d'autres cas la possibilité d'allongement est expressément limitée au temps absolument nécessaire pour garantir une marche normale de l'entreprise, par exemple en Italie pour des travaux préparatoires et complémentaires, au Luxembourg à l'occasion d'accidents, en cas de force majeure et de travaux urgents à effectuer aux machines et aux outils.

### 4. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

#### a) Définition de la durée contractuelle de travail

C'est la « durée de travail fixée par une convention ou un accord collectif et présentée comme norme devant être appliquée par les entreprises assujetties à la convention collective ».

## b) Réglementation dans les Etats membres

Dans tous les Etats membres de la CEE, les régimes prévus par les conventions portent principalement sur la durée hebdomadaire du travail<sup>(1)</sup>. Ils ne comprennent en général aucune disposition concernant les incidences de la réduction de la durée hebdomadaire du travail sur la durée quotidienne du travail.

En effet, la réduction de la durée hebdomadaire du travail par les conventions collectives n'entraîne en général aucune réduction de la durée quotidienne du travail, puisque la durée hebdomadaire réduite est répartie le plus souvent sur une semaine de travail plus courte, de 5 jours ou de 5 jours et demi. Il en résulte même souvent un prolongement de la durée quotidienne du travail. Une réduction effective de la durée quotidienne du travail n'intervient en effet que lorsque la répartition du travail est maintenue sur le même nombre de jours de travail, ou bien lorsque le nombre des jours ouvrables est réduit et que la durée hebdomadaire du travail est réduite d'un plus grand nombre d'heures de travail que n'en comprenait la journée de travail supplémentaire.

Dans les conventions collectives, se trouvent des régimes concernant les assouplissements et dérogations de la journée de travail semblables à ce qui se trouve dans la loi. Aux Pays-Bas, s'y ajoutent encore des accords collectifs concernant les « heures décalées », c'est-à-dire les heures de travail placées en dehors des heures normales.

*1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée du travail, à condition que, sur une certaine période, la durée quotidienne moyenne du travail ne dépasse pas la durée quotidienne normale*

Il s'agit surtout ici de dispositions des conventions collectives allemandes qui, eu égard à l'article 56 de la loi sur le statut des entreprises, laissent la répartition de la durée du travail à l'accord entre la direction de l'entreprise et le comité d'entreprise, dans le cadre de la loi et de la convention collective, à condition que soit respectée la durée quotidienne maximale du travail, comme par exemple :

<sup>(1)</sup> En France, les conventions collectives ne prévoient pas jusqu'à ce jour une réduction de la durée de travail hebdomadaire légale fixée à 40 heures. En conséquence les explications ci-après ne concernent pas la France.

a) Pour l'introduction de la semaine de 5 jours : Réglementation analogue dans la convention de Brême pour l'industrie automobile et électrotechnique : durée quotidienne de 8 heures un quart de travail dans la branche et 8 heures par jour dans une entreprise ;

b) Pour la récupération des heures de travail perdues : Est en principe possible ; il existe un régime particulier dans les conventions collectives de l'industrie allemande de l'automobile et de l'électrotechnique ; si le travail s'arrête pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur et des travailleurs, au moins 4 des heures perdues sont alors accordées pour le poste commencé, lorsque les heures perdues ne peuvent pas être récupérées dans un délai déterminé ; dans l'industrie textile, les heures de travail perdues sont généralement rémunérées à concurrence de 15 heures au taux moyen de salaire individuel.

Dans la métallurgie, dans l'industrie textile, l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, des produits chimiques, des produits pharmaceutiques chimiques et dans l'industrie du caoutchouc, en Italie, la récupération s'effectue ordinairement au tarif normal jusqu'à concurrence d'une heure de prestation supplémentaire par jour.

*2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée quotidienne du travail supérieure à la durée moyenne normale du travail*

a) Pour des travaux préparatoires ou complémentaires : Des conventions collectives ont surtout été conclues en Allemagne et en Italie ; des allongements de la durée du travail sont possibles pour des travaux préparatoires ou complémentaires, même le samedi, avant la Noël et le Nouvel An ; lorsque les conventions collectives italiennes ne prévoient pas de travail pour le samedi après-midi, les travaux préparatoires ou complémentaires échappent à cette règle ; elles prévoient, cependant, que les travailleurs occupés à ces travaux, auront congé un samedi sur deux ;

b) Pour du temps de simple présence et de garde : D'après les conventions collectives italiennes concernant le temps de simple présence, on entend par prestation supplémentaire le travail qui dépasse 10 heures par jour.

En Italie, la rémunération dans les professions comprenant du temps de simple présence s'ef-

fectue jusqu'à la huitième heure sur la base du salaire des travailleurs continus du même groupe, pour les neuvième et dixième heures de travail à raison de 65 à 80% de ce salaire; en ce qui concerne les six branches d'industrie couvertes par cette étude, il en est résulté une rémunération moyenne de toutes les 9 et 10 heures de travail à un taux allant de 91 à 96% du salaire normal;

c) *Les majorations pour heures supplémentaires*: Dans les conventions collectives, les taux de majoration sont échelonnés progressivement de bout en bout et découlent en partie du dépassement de la durée du travail quotidien, et en partie du dépassement de la durée du travail hebdomadaire.

En détail, cela donne ce qui suit :

En *Belgique*, certaines entreprises accordent une majoration spéciale lorsque la prestation supplémentaire, en cas de travaux urgents et d'accidents par exemple, ne se rattache pas immédiatement au temps de travail.

Dans les conventions collectives en *Allemagne*, différents taux de majoration sont fixés pour les heures; en général ils atteignent 25% dans certains domaines et sont de 30 à 50% à partir de la troisième heure. Dans de nombreux accords ils sont supérieurs ou inférieurs aux taux cités. La base qui sert à définir les heures supplémentaires est, d'une part, la durée quotidienne du travail et, de l'autre, la durée hebdomadaire du travail.

En *Italie*, selon la majorité des conventions collectives, le taux d'augmentation pour travail supplémentaire de jour ou jours fériés dans l'industrie comporte environ 30%. En outre, les taux de majoration varient entre 20 et 80% selon qu'il s'agit de travail par équipes, de première, de deuxième ou d'autres heures supplémentaires, de prestation supplémentaire de nuit, ou pendant les jours fériés ou de prestation supplémentaire nocturne pendant les jours fériés.

L'obligation de payer des majorations pour prestation supplémentaire n'existe au *Luxembourg* qu'à partir du moment où la limite de 8 heures par jour est dépassée et donc pas pour les quarante-cinquième, quarante-sixième, quarante-septième et quarante-huitième heures de la semaine. Les taux varient le plus souvent entre 25 et 50%, excepté pour les dimanches et jours fériés.

Les conventions collectives *néerlandaises* fixent généralement pour le taux des majorations pour prestation supplémentaire certaines heures et font ensuite la distinction entre la prestation supplémentaire pendant les jours ouvrables, les samedis, ou les dimanches et les jours fériés. Les taux pour ces mêmes jours s'élèvent ordinairement à 25, 50 et 100% avec possibilité, dans certains cas, d'être inférieurs ou supérieurs. Il est, en outre, accordé occasionnellement une majoration spéciale lorsque les travailleurs sont appelés à l'improviste chez eux pour effectuer un travail.

## B. Durée hebdomadaire du travail

### 1. DUREE HEBDOMADAIRE LEGALE DU TRAVAIL

#### a) Définition

C'est la « durée fixée par une disposition législative ou réglementaire et constituant la norme générale applicable, au-delà de laquelle entrent en jeu les règles particulières d'assouplissements et de dérogations ».

#### b) Limite de la durée légale du travail

En Belgique, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas et au Luxembourg il découle implicitement

des lois que la durée hebdomadaire du travail normale est de 48 heures (en Belgique, 45 heures depuis la loi de 1964<sup>(1)</sup>). En France par contre, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 40 heures<sup>(2)</sup>.

En ce qui concerne les Pays-Bas, il y existe encore une particularité : la possibilité — accordée par autorisation ministérielle — de porter à 9 heures la durée quotidienne légale du travail, afin de permettre l'introduction de

(1) Belgique : loi du 14-6-1921 ainsi que nouvelle loi du 15-7-1964 sur la durée du travail; Allemagne : loi du 30-4-1938 relative à la durée du travail; Italie : décret royal n° 692 du 15-3-1923, devenu la loi n° 473 du 17-4-1925; Pays-Bas : loi du 1-11-1919 sur le travail; Luxembourg : arrêté grand-ducal du 30-3-1932.

(2) Loi du 21-6-1936.

la semaine de 5 jours, limite pratiquement la durée du travail hebdomadaire à 45 heures.

Dans tous les pays — excepté aux Pays-Bas et, en Belgique, en vertu de la nouvelle loi — les lois sur la répartition de cette durée hebdomadaire du travail se basent sur 6 jours ouvrables. Aux Pays-Bas, la loi sur le travail du 1er novembre 1919 prévoit une répartition en 5 jours et demi et l'autorisation ministérielle pour une répartition en 5 jours déjà mentionnée. La loi belge du 15 juillet 1964 contient des dispositions pour les cas où la semaine, non compris le dimanche, comporterait un demi-jour ou un jour de repos, autrement dit pour la semaine de 5 jours ou de 5 jours et demi.

## 2. ASSOUPPLISSEMENTS ET DEROGATIONS (1)

### a) Définition

*Assouplissements de la durée hebdomadaire légale du travail:* « durée hebdomadaire de travail admise pour certaines semaines, à la suite de l'intervention de mesures législatives, réglementaires ou administratives autorisant certains dépassements de la durée légale, du moment que ces dépassements sont compensés par la réduction du nombre d'heures de travail effectuées d'autres semaines. Les heures assouplies n'ouvrent pas droit, en tant que telles, à des majorations pour prestation supplémentaire ».

*Dérogations à la durée hebdomadaire légale du travail:* « Est considéré comme dérogation le dépassement de la durée de travail hebdomadaire, autorisé par des dispositions réglementaires ou administratives, en fonction de certaines circonstances précisées, sans qu'il y ait pour autant compensation de temps. Les dérogations peuvent ou non donner lieu à des majorations de salaire. Le recours aux dérogations aboutit sur une période donnée à une durée hebdomadaire du travail supérieure à la durée légale ».

### b) Dispositions dans les Etats membres

Les dérogations et assouplissements concernant la semaine de travail en Belgique, en Italie, aux Pays-Bas, au Luxembourg et — en ce qui

(1) Ne concernent pas l'Allemagne car les dispositions légales et réglementaires dans ce pays au sujet de dérogations ne visent que la durée quotidienne de travail.

concerne l'Allemagne, les dérogations et les assouplissements pour la durée de travail quotidienne — ont déjà été examinés, pour l'essentiel, à propos de la durée quotidienne légale du travail.

Il ne nous reste donc plus à examiner que les assouplissements et dérogations introduits dans la législation française ainsi que les cas qui ne concernent que la durée hebdomadaire du travail dans les autres pays, et dont il n'a pas encore été question.

En France, les dérogations à la durée hebdomadaire normale de travail correspondent dans l'ensemble aux dérogations à la durée quotidienne normale du travail dans les autres pays.

*1) Certains assouplissements permettant une autre répartition ou une répartition inégale de la durée hebdomadaire du travail pour autant que, sur une certaine période, la durée hebdomadaire moyenne du travail ne dépasse pas la durée hebdomadaire normale du travail*

*Pour récupérer les heures de travail perdues:* En France, en matière dite de « compensation », l'employeur a la faculté de faire travailler ses salariés au-delà de l'horaire normal pour récupérer les heures perdues au-dessous de 40 heures hebdomadaires, non effectuées par suite d'un chômage collectif. Il existe deux réglementations à ce sujet, à savoir celle des décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 et celle du décret du 24 mai 1938. Cette dernière a pratiquement absorbé la loi de 1936 car elle est plus complète et plus générale. La récupération des heures de travail perdues doit s'effectuer dans un certain délai. La durée quotidienne du travail ne peut en aucun cas être augmentée de plus d'une heure et la durée hebdomadaire de travail de plus de 8 heures.

*Lorsque la nature de l'entreprise exige une répartition inégale de la durée du travail:* En Belgique, jusqu'en 1964, des travaux qui, d'après leur nature, ne peuvent être interrompus, peuvent être exécutés en 3 semaines de 56 heures en moyenne, en accordant des jours de repos en guise de compensation dans le courant de l'année. Lorsque le temps nécessaire au travail ne peut être défini exactement à cause de la nature même du travail ou lorsqu'il s'agit de matériaux susceptibles de s'altérer rapidement, la durée hebdomadaire moyenne de 48 heures doit être respectée.

D'après la nouvelle loi du 15 juillet 1964, à partir de 1965, la durée maximale, dans le cas de

travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature, ne comporte plus que 52 heures en moyenne par semaine, calculées sur une période de 3 semaines au moins et 7 semaines au plus. Dans le cas de travaux avec des matières qui sont susceptibles d'altération très rapide, ou lorsqu'il s'agit de travaux dont on ne peut déterminer avec précision la durée, les limites d'après les dispositions en vigueur à partir de 1965 peuvent être fixées par décret royal.

Aux *Pays-Bas*, pour des travaux d'entretien, de montage et des travaux urgents, la durée hebdomadaire du travail peut comporter 54 heures entre 22 h et 6 h, 58 heures par semaine, 168 heures pour trois semaines et 192 heures pour quatre semaines consécutives.

2) *Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et qui entraînent par conséquent une durée hebdomadaire moyenne du travail supérieure à la normale*

*Travaux de préparation, de nettoyage, d'entretien et travaux complémentaires*: En France, des dérogations sont possibles en raison de 1 heure à 1 heure et demie par jour, soit 6 à 9 heures par semaine pour certaines professions, par exemple pour les électriciens, les mécaniciens, les chauffeurs. Si des travaux complémentaires sont entrepris pendant 1 jour de repos, cela entraînera ultérieurement une compensation de temps.

*Temps de simple présence et de garde*: En France, il est accordé un salaire correspondant à 40 heures de travail effectivement accomplies pour la durée de la présence calculée comme équivalente, soit 42 à 56 heures.

En Belgique, il est accordé le salaire correspondant à 48 heures hebdomadaires pour un temps de simple présence de plus de 48 heures hebdomadaires.

*Cas urgents, par exemple, cas de nécessité ou de force majeure*: En France, pour des travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, pour organiser des mesures de sauvetage ou réparer du matériel, des installations ou des bâtiments, des dérogations sont admises et même sans restriction le premier jour et limitées à 2 heures pour les jours suivants.

*Cas exceptionnels*: En France, la prestation supplémentaire est autorisée pour la sécurité

et la défense nationale. Les détails sont fixés par le ministre de la défense nationale et le ministre qui ordonne la prestation supplémentaire.

*Considérations techniques de production*: En France, l'Inspection du travail autorise, après avis des syndicats, des prestations supplémentaires pour une durée de 6 mois avec possibilité de renouvellement. Le travail supplémentaire ne peut dépasser 20 heures par semaine.

En Italie, les heures supplémentaires sont interdites pour les travaux exceptionnels n'ayant pas un caractère purement temporaire sauf s'il s'agit de travaux correspondant à des nécessités exceptionnelles touchant à la technique de production. Dans ce cas, on peut aller jusqu'à 2 heures supplémentaires par jour et 12 heures supplémentaires par semaine.

*Majorations pour prestations supplémentaires*: Voir chiffres ci-dessus A 2 h).

### 3. DUREE HEBDOMADAIRE MAXIMALE DU TRAVAIL

#### a) Définition

« Il s'agit de la durée hebdomadaire du travail qui, qu'il soit fait usage des assouplissements ou des dérogations ou des deux à la fois, représente une limite absolue et dont le dépassement constituerait une infraction légale, excepté pour les cas exceptionnels, comme en cas de force majeure ».

#### b) Dispositions légales et administratives dans les Etats membres

Dans ce domaine, il n'existe pas de réglementation générale explicite. Cependant, il découle des dispositions légales sur la durée quotidienne du travail (Allemagne, Italie, Belgique) ou d'une circulaire ministérielle (du 13-3-1964 en France) ou de la pratique (Luxembourg) qu'une durée hebdomadaire de 60 heures, compte tenu des dérogations limitées ou illimitées dans le temps, reprises ci-dessus dans le paragraphe « durée quotidienne du travail » est un maximum.

Il n'y a qu'aux Pays-Bas que la limite maximale de la durée du travail hebdomadaire dépasse théoriquement quelque peu la limite de 60 heures, puisque, contrairement aux autres pays, la durée quotidienne maximale autorisée y est de 11 heures et non de 10. L'introduction aux

Pays-Bas de la semaine de 5 jours et demi atténuée très fortement cette différence <sup>(1)</sup>.

#### 4. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

##### a) Réduction de la durée hebdomadaire du travail

Contrairement aux dispositions légales, les conventions collectives concernent bien plus souvent la durée hebdomadaire du travail. La durée hebdomadaire légale du travail est réduite par les conventions collectives excepté en France où il n'existe pas de durée hebdomadaire conventionnelle différente de la durée hebdomadaire légale. La durée hebdomadaire réduite par les accords collectifs comporte de 40 à 47 heures dans les Etats membres autres que la France, compte non tenu des cas particuliers (par exemple, 37 heures dans une entreprise de l'industrie chimique belge, ou pour un travail de simple présence).

C'est en Allemagne, que l'on a jusqu'à présent procédé aux réductions les plus importantes de la durée hebdomadaire du travail. C'est en Italie qu'elles ont été les plus faibles.

En détail cela donne ce qui suit :

*Belgique* (situation en automne 1963) : Ou bien la durée du travail fut ramenée par convention collective à 47, 46, 45, 44, 43, 42 et demie, 42, 41, 40 heures au moins, et elle fut répartie soit sur 5 jours ouvrables, soit sur 5 jours et demi, soit sur toute la semaine (la répartition en 5 jours d'une durée de travail fixée à 45 heures ou à moins que cela est relativement fréquente) ou bien la durée effective du travail continuait à compter 48 heures, pour lesquelles le salaire de base était payé, mais les heures effectuées en dehors de la nouvelle durée du travail fixée par convention ouvraient droit à des jours de congé payé compensatoires. La plupart des conventions collectives fixaient la durée du travail à 45 heures.

Comme il a déjà été signalé à plusieurs reprises, la loi du 15 juillet 1964 a reconnu légalement la semaine de 45 heures, si bien que depuis 1965 la situation se trouve modifiée.

*Allemagne* : Jusqu'en 1955, la semaine légale de 48 heures restait en vigueur; depuis 1956

<sup>(1)</sup> La situation est analogue en Belgique depuis 1965, car tenant compte du fait que la semaine de 5 jours a été largement réalisée, on y a également fixé à 11 heures la durée quotidienne de travail maximale.

les conventions collectives ont instauré la semaine de 45 heures et fixent, pour l'industrie métallurgique d'abord, pour d'autres branches de l'économie par la suite, des réductions de la durée de travail par étapes qui aboutiront dans quelques années à la semaine de 40 heures.

C'est ainsi qu'en automne 1963, la durée hebdomadaire du travail comportait 42 heures et demie dans l'industrie chimique, la majorité de l'industrie du caoutchouc et des fibres artificielles et synthétiques et 42 heures dans l'industrie textile.

Dans deux usines automobiles importantes la semaine de 40 heures, vers laquelle on tend d'une façon générale, a déjà été réalisée.

Evidemment des durées de travail supérieures à 48 heures sont encore admises dans des professions comportant du temps de simple présence.

*Italie* : Il existe une forte tendance à réduire la durée hebdomadaire de 48 heures. Les régimes suivants sont courants :

— la durée normale du travail continue à correspondre à la durée légale (48 heures); un horaire hebdomadaire inférieur peut être réalisé, ou la durée hebdomadaire du travail est ramenée effectivement au niveau fixé dans la convention collective (46 ou 45 heures par exemple), ou l'horaire de 48 heures est maintenu mais on accorde une compensation de temps en échange de manière à ce que l'horaire hebdomadaire moyen de travail corresponde à celui fixé dans la convention collective;

— réduction de la durée hebdomadaire du travail à 46 et demie, 46, 45, 44 heures, et parfois moins, et entraînant pour le travail effectué au-delà de cette limite une indemnité pour prestation supplémentaire.

Depuis les conventions conclues en 1963 pour les industries métallurgiques, le premier système est celui le plus fréquemment adopté dans les conventions collectives qui ont suivi.

*Pays-Bas* : Depuis 1961, les conventions collectives ont ramené la durée du travail à 47, 46, 45 heures et moins. La durée hebdomadaire du travail est le plus souvent de 45 heures.

Contrairement à ce qui se passe dans les autres Etats membres de la CEE, la réduction de la durée hebdomadaire du travail aux Pays-Bas se traduit le plus souvent par une réduction de la durée effective du travail. Une compensation sous forme d'un allongement du congé payé annuel ou de jours fériés supplémentaires n'intervient que dans des cas très rares.

*Luxembourg*: Ici la durée hebdomadaire du travail est fixée par convention à 43 heures dans la sidérurgie, à 44 heures dans l'industrie du caoutchouc, et comprend dans les deux cas 10 jours fériés légaux.

#### b) Assouplissements et dérogations

Il existe en outre des réglementations complémentaires fixées par convention concernant les assouplissements et dérogations à la durée normale du travail fixée par convention, qui traitent à peu près de cas semblables aux assouplissements et dérogations à la durée légale normale du travail.

1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée hebdomadaire du travail dans la mesure où, sur une certaine période, la durée hebdomadaire moyenne ne dépasse pas la durée hebdomadaire normale du travail

a) Pour permettre la répartition sur une ou plusieurs semaines de travail: En Allemagne, la quinzaine est en règle générale la période de répartition la plus étendue.

En Belgique, la durée du travail fixée par convention est le plus souvent répartie sur 5 jours ouvrables. Cependant, dans l'industrie textile, l'activité est possible le sixième jour de la semaine pour faire tourner les machines pendant 6 jours. Il y a lieu d'en informer le président de la commission paritaire.

Aux Pays-Bas, la convention collective de la métallurgie connaît la possibilité de la semaine de travail variable, avec un maximum de 48 heures et une moyenne de 45 heures pour quelques semaines fixées à l'avance.

b) Pour récupérer des heures de travail perdues: En Allemagne, il y a lieu de consulter les réglementations conventionnelles lorsque la possibilité existe d'accorder en fin de semaine un congé plus long en corrélation avec des jours fériés.

Dans l'industrie automobile, textile et électrotechnique belge, des jours fériés qui tombent un des 5 premiers jours ouvrables de la semaine peuvent être récupérés en travaillant complètement ou partiellement pendant le sixième jour de la semaine. Le salaire normal est donc accordé sans supplément pour heures supplémentaires.

En ce qui concerne la récupération des pertes de travail, aux Pays-Bas, il n'existe que des dispositions conventionnelles indirectes sous forme de réglementation des prestations supplémentaires. Il est établi que, dans certaines occasions, il n'y a pas lieu de payer de majoration pour heures supplémentaires à l'occasion de la récupération.

c) Lorsque la nature de l'entreprise exige une répartition inégale: La convention collective allemande pour l'industrie textile limite à ce propos la durée du travail des femmes à 58 heures par semaine.

2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et qui entraînent par conséquent une durée hebdomadaire moyenne du travail supérieure à la normale

a) Pour des travaux préparatoires et complémentaires: Dans l'industrie automobile en Allemagne, les dérogations peuvent comprendre jusqu'à 6 heures, éventuellement même jusqu'à 10 heures par semaine pendant 6 semaines. Le conseil d'entreprise doit donner son accord.

b) Pour du temps de simple présence et de garde: En Allemagne, selon les régimes des conventions applicables, on peut accomplir de 47 heures et demie à 66 heures et demie par semaine. Dans une grande entreprise automobile du nord du pays, il est prévu, pour certaines professions comportant du temps de simple présence, des salaires mensuels pour 210, 220, 225 heures ou 316 heures et demie.

c) Dans les cas urgents, par exemple dans les cas de nécessité ou les cas de force majeure: Dans l'industrie automobile et électrotechnique en Allemagne, il peut y avoir 6 heures, éventuellement 10 heures de prestations supplémentaires par semaine, avec l'accord du conseil d'entreprise. Dans l'industrie textile, on peut accorder généralement jusqu'à 30 jours par an et 60 heures par semaine pour les hommes et 48 heures pour les femmes.

d) Les majorations pour heures supplémentaires, voir également sous A 4 2 c): En outre:

— en Allemagne, dans plusieurs secteurs industriels, en cas de cumul de majorations supérieures à 50% et d'autres majorations, seule la plus élevée est payée, à moins qu'il ne s'agisse de travail de nuit;

— en France, il existe dans la convention collective d'une entreprise de l'industrie automobile une dérogation à la réglementation légale

— une majoration de 30% est accordée de la quarante et unième heure de travail à la quarante-huitième heure de travail.

## 5. SITUATION DE FAIT

Comme il a été indiqué dans l'introduction, dans le but de donner un aperçu des situations de fait concernant la durée du travail, la Commission, en collaboration avec les représentants des organisations des employeurs et des travailleurs ainsi qu'avec les services gouvernementaux compétents des Etats membres, a procédé à une enquête auprès de certaines entreprises au sujet des horaires hebdomadaires du travail et des règlements en matière de repos intercalaires appliqués par celles-ci. Cette enquête ne concerne pas le Luxembourg, car les entreprises intéressées n'y sont pas assez nombreuses; elle a porté sur l'industrie automobile, l'électrotechnique, l'industrie du caoutchouc, l'industrie chimique, la fabrication de fibres artificielles et synthétiques et l'industrie textile, et, dans chaque pays elle s'est limitée à un nombre total d'entreprises inférieur à 100. Les mois de référence ont été avril et octobre 1964.

Sur la base des réponses recueillies la vue d'ensemble ci-après a pu être dégagée pour les ouvriers ne travaillant pas en équipe dans ces six branches d'industrie :

On a tout d'abord pu constater de manière générale que les réglementations des diverses entreprises aux Pays-Bas étaient presque toujours semblables. En Belgique et en Allemagne, on n'a relevé que de faibles différences dans les entreprises en ce qui concerne les horaires normaux et les dispositions sur les repos intercalaires. Par contre, en Italie, et tout spécialement en France on a enregistré dans chacune des branches d'industrie touchées une grande diversité de réglementations.

En Belgique et aux Pays-Bas, l'horaire hebdomadaire normal de travail au cours des mois de référence avril et octobre 1964 était, dans la très grande majorité des entreprises consultées, de 45 heures (parfois moins et en Belgique, dans quelques rares cas, un peu plus); il variait en Allemagne, suivant les conventions collectives, dans la plupart des cas de 41 à 42 heures et demie (il était rarement plus court; dans un petit nombre d'entreprises il était plus long, mais ne dépassait que très rarement 45 heures). Dans les entreprises italiennes consultées on a constaté, en avril 1964, les horaires heb-

domadaires de travail les plus diversifiés, allant de 40 à 48 heures. Toutefois, en octobre de la même année, la conjoncture étant mauvaise, on a travaillé moins de 40 heures dans certaines entreprises, des heures chômées ont été établies et, en outre, on a renoncé temporairement au travail d'une partie du personnel. Dans les cas où la conjoncture n'a pas joué de rôle, l'horaire hebdomadaire normal du travail de 44 à 48 heures prédominait. En France enfin, on a constaté d'une part des horaires hebdomadaires réguliers de travail de 40 heures et même moins (dans l'industrie textile par exemple), d'autre part, dans plusieurs entreprises, on a relevé des horaires réguliers de plus de 50 heures par semaine allant même, dans un cas, jusqu'à 58 heures. Il n'a pas été relevé de points critiques caractérisés dans ce pays.

A en juger d'après les réponses recueillies, c'est aux Pays-Bas et en Allemagne qu'en 1964 la semaine de travail de 5 jours était la plus répandue : aux Pays-Bas, dans toutes les entreprises sur lesquelles a porté l'enquête, la semaine de travail normale de 45 heures était répartie à raison de 9 heures sur les 5 premiers jours de la semaine; en Allemagne, également, le samedi était généralement chômé; cependant, du fait d'une durée hebdomadaire du travail plus courte, la durée quotidienne du travail était généralement de 8 heures à 8 heures et demie et n'était plus longue que dans les cas d'heures supplémentaires. En Belgique, la répartition du travail a lieu aussi bien sur 5 jours que sur 5 jours et demi et 6 jours, d'où il résultait des durées quotidiennes normales du travail de 8 à 9 heures. Les entreprises de l'industrie automobile et de l'industrie électrotechnique consultées en France préféraient la semaine de 5 jours, les autres branches par contre travaillaient souvent la matinée voire la totalité du samedi. En France : la durée quotidienne normale du travail restait rarement fixée à 8 heures, elle atteignait le plus souvent 9 heures et même plus, et dans quelques entreprises 10 heures. En Italie enfin, il était encore très courant à l'époque de répartir le travail de la semaine sur 5 jours et demi ou 6 jours; dans certaines entreprises cependant, la semaine de 5 jours s'était déjà imposée. En conséquence, la durée quotidienne normale de travail était généralement de 8 heures à 8 heures et demie pour atteindre occasionnellement 9 heures et même 9 heures et demie.

En ce qui concerne le début de la journée de travail les réponses données par les entreprises des différents Etats membres ne variaient guère : le plus souvent le travail journalier

normal dans les entreprises interrogées commençait entre 7 h et 8 h; cependant en Allemagne, la tendance pour commencer plus tôt prédominait (à 7 h environ et parfois même à 6 h); par contre en Italie on préférait commencer le travail à 8 h (dans certains cas isolés plus tard, ou à 7 h 30). L'heure de la fin du travail journalier, du fait de durées quotidiennes de travail et/ou de temps de repos très variables, était beaucoup plus différenciée que l'heure du début : alors qu'en Allemagne le travail se terminait en général entre 15 h 15 et 17 h et, dans de rares cas seulement, plus tard (le plus fréquemment entre 16 h et 17 h), on n'a rencontré qu'un petit nombre de cas en France et en Italie, où le travail se terminait avant 17 h; dans ces deux pays le travail s'achevait le plus fréquemment entre 17 h et 18 h, parfois également à 18 h 30, 18 h 45 ou 19 h seulement. La Belgique et les Pays-Bas occupent une situation intermédiaire, avec respectivement les horaires suivants : 16 h 30 à 17 h 30 et 16 h 45 à 17 h 45.

Dans tous les Etats membres, les entreprises avaient prévu, à midi, un repos plus au moins long auquel venaient encore s'ajouter, dans différents cas, de courts repos intercalaires. Alors que la pause de midi n'est ni payée ni comptée comme durée de travail, les courtes

interruptions de travail, de 5 à 20 minutes maximum, donnaient généralement lieu à paiement et étaient considérées comme durée de travail. Les entreprises de la majorité des Etats membres prévoyaient dans la journée de travail une interruption assez longue à midi, alors que de nombreuses entreprises en Allemagne pratiquaient une double interruption : une assez longue de 30 à 90 minutes à midi et une autre, plus courte, le plus souvent de 10 à 15 minutes; dans le cas de l'octroi d'un repos unique, la durée de la pause de midi allait de 30 minutes à 2 heures, des durées plus longues étant relativement rares. En Belgique, les pauses de midi avaient tendance à être assez courtes, en général de 30 minutes seulement; toutefois, dans certaines entreprises, elles pouvaient atteindre 90 minutes. Le même phénomène est constaté aux Pays-Bas. Par contre, en France et en Italie, dans la majorité des entreprises consultées la pause de midi variait de 1 heure à 2 heures; dans certains cas peu nombreux l'interruption du travail était de 30 à 45 minutes. On peut enfin mentionner que de manière assez uniforme dans tous les pays, les ouvriers travaillant en équipe bénéficient d'un temps de repos, fixé le plus souvent à 30 minutes par équipe, qui est payé et compté comme durée de travail.

### C. Repos quotidien et travail de nuit

#### 1. DUREE MINIMALE DE REPOS

##### a) Dispositions légales et réglementaires

A part pour les jeunes, dans la majorité des Etats membres, il n'existe le plus souvent de réglementations légales explicites concernant la durée minimale de repos que pour les femmes auxquelles il faut accorder une durée minimale de repos de 11 heures (France, Belgique, Italie, Pays-Bas, dont, en ce qui concerne ce dernier pays, 7 heures doivent tomber entre 22 h et 6 h).

En Allemagne, la loi relative à la durée du travail prescrit en principe pour tous les travailleurs une durée minimale de repos de 11 heures, pour ceux qui travaillent dans les restaurants, les cafés et dans les hôtels une durée minimale de 10 heures.

Dans la mesure où il n'existe pas de règlement, la durée minimale de repos découle de la durée

légale maximale du travail et des règlements sur l'interdiction de travailler à certaines heures : aux Pays-Bas, par exemple, on ne peut pas, en principe, travailler entre 18 et 7 h.

Des dérogations à la durée minimale de repos sont possibles lorsqu'il s'agit de travail par équipes, en Allemagne en cas d'urgence avec l'accord de l'Inspection du travail.

Aux Pays-Bas, les dispositions sur la durée minimale de repos sont applicables tant aux femmes qu'aux hommes.

##### b) Apports des conventions collectives

Dans les industries belges de la chimie et du caoutchouc, les conventions collectives prévoient une durée minimale de repos de 16 heures qui doivent comprendre l'intervalle de 22 h à 5 h. Si cette durée de repos n'est pas respectée il y a lieu de payer une indemnité spéciale.

a) Dispositions  
légales et réglementaires

Au cas où la durée quotidienne du travail dépasse une certaine limite, il y a lieu d'accorder des repos intercalaires d'une certaine durée; en Allemagne au-delà de 6 heures : une demi-heure ou deux fois un quart d'heure.

En Italie, pour les femmes, pour une durée de plus de 6 heures : une heure, pour une durée de plus de 8 heures, une heure et demie.

Aux Pays-Bas, à partir de 5 heures et demie : une demi-heure après 4 heures et demie.

En Allemagne et aux Pays-Bas, des dérogations sont possibles avec l'autorisation de l'Inspection du travail ou aussi lorsque la marche du travail ne peut pas être interrompue.

En France, divers décrets de la loi du 21 juin 1936 prévoient des repos intercalaires.

En ce qui concerne les femmes, plusieurs réglementations sont en vigueur :

En Italie, les femmes ne peuvent pas travailler plus de 6 heures d'affilée. En Allemagne, il y a lieu d'accorder aux femmes les repos intercalaires suivants : pour une durée de travail de 4 heures et demie à 6 heures : 20 minutes, pour une durée de 6 à 8 heures : une demi-heure, pour une durée de 9 heures : trois quarts d'heure, pour plus de 9 heures : une heure. En ce qui concerne une durée de travail de 9 heures une dérogation est possible en cas de fermeture avancée à la veille des jours fériés. En Allemagne, les femmes ne peuvent pas être occupées plus de 4 heures et demie d'affilée sans repos intercalaire. L'Inspection du travail peut autoriser des dérogations.

b) Apports  
des conventions collectives

En Allemagne, les repos intercalaires sont le plus souvent fixés par l'employeur avec l'accord du comité d'entreprise conformément aux dispositions légales sur la durée du travail. En Italie, les repos intercalaires pour les femmes sont souvent réduits par conventions collectives à 1 heure pour plus de 8 heures de travail.

a) Dispositions  
légales et réglementaires

En Allemagne et en Belgique, on considère comme heures de nuit la période située entre 20 h et 6 h, en France et au Luxembourg la période entre 22 h et 5 h, et en Italie un intervalle de 11 heures consécutives, comprenant la période comprise entre 22 h et 5 h.

La plupart du temps, les règlements sur le travail de nuit concernent le travail des femmes.

En *Belgique*, le travail de nuit est en principe interdit à *tout* travailleur. Des dérogations existent par exemple pour les travailleurs masculins, pour des travaux de chargement ou de déchargement, pour le travail d'un matériau susceptible d'altération, pour des travaux dans le secteur de l'approvisionnement en électricité, dans les imprimeries de journaux et dans les chantiers de réparation et d'entretien de navires, en outre, pour des travaux dans des entreprises saisonnières et des entreprises dans lesquelles il n'est pas possible d'interrompre le travail. Une réduction de repos nocturne à 10 heures est autorisée en ce qui concerne les femmes — pendant 60 jours par an — dans les entreprises saisonnières et dans les cas où la matière première est susceptible d'altération.

Aux *Pays-Bas*, de manière générale, le travail est interdit entre 18 h et 7 h. Des dérogations sont simplement possibles pour les ouvriers de plus de 18 ans, mais pour les femmes il faut prévoir une durée minimale de repos qui doit se situer entre 22 h et 6 h.

En *Allemagne*, le travail de nuit des femmes, en dehors du travail par équipes, est permis dans les cas exceptionnels suivants : sans autorisation de l'Inspection du travail dans des cas de nécessité, dans certains secteurs de l'économie, dans des entreprises où les travailleurs sont exposés à une chaleur excessive en été, avant 6 h; au besoin pour une durée de 2 semaines, mais pendant pas plus de 40 jours par an à condition qu'un repos quotidien ininterrompu de 10 heures soit respecté. Enfin, le ministre du travail peut autoriser le travail de nuit pour des motifs d'exploitation ou d'ordre économique général. Des restrictions particulières sont en vigueur pour les femmes enceintes. L'interdiction du travail de nuit n'est pas appliquée aux employés.

En *France*, le travail de nuit est possible pour les femmes en cas d'accidents ou de force majeure, pour la défense nationale, ainsi que dans les industries alimentaires utilisant des matières premières susceptibles d'altération; mais il faut adresser une note à l'Inspection du travail; en cas d'un chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure, au-delà de la limite de 15 nuits par an, l'autorisation de l'Inspection du travail est nécessaire. En ce qui concerne l'industrie chimique, on peut encore citer comme cas de dérogation la menace d'altération de la matière première.

En *Italie*, l'interdiction du travail de nuit en ce qui concerne les femmes, ne joue pas dans les cas de force majeure. En outre, le ministère du travail peut autoriser le travail de nuit dans des circonstances extraordinaires par la loi.

Au *Luxembourg*, le travail des femmes est interdit de 22 h à 5 h.

#### b) Apports des conventions collectives

Les conventions collectives modifient la période qui est, en général, considérée comme temps de nuit; en *Italie*, par exemple, il s'agit de la période entre 22 h et 6 h, en *Belgique* dans l'industrie textile entre 21 h 30 et 5 h, dans l'industrie chimique et l'industrie du caoutchouc entre 22 h et 5 h, au *Luxembourg* entre 22 h et 6 h, dans l'industrie du caoutchouc et en *France* dans le secteur de l'industrie métallurgique à Paris et dans la région du Rhône également de 22 h à 6 h.

Dans les conventions collectives luxembourgeoises, on trouve encore la notion du travail de nuit extraordinaire, c'est-à-dire d'un travail de nuit fourni plus d'une semaine sur 3.

### 4. REMUNERATION DU TRAVAIL DE NUIT

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Il n'est légalement prévu aucune rémunération particulière pour le travail de nuit dans la plupart des pays. Toutefois, le droit civil italien comprend une disposition d'après laquelle le travail de nuit, qui n'est pas un travail périodique par équipes régulières, donne droit à une majoration par rapport au travail de jour.

#### b) Apports des conventions collectives

En *Belgique*, la majoration pour le travail de nuit dérogatoire atteint 100% dans l'industrie textile. D'éventuelles majorations pour les heures supplémentaires sont calculées d'après le salaire de base, augmenté de la majoration pour le travail de nuit.

En *Allemagne*, les conventions collectives établissent une distinction entre un travail de nuit régulier et irrégulier. D'après les conventions collectives, le supplément pour du travail de nuit régulier est en général de 10% et s'élève occasionnellement jusqu'à 30%, pour du travail de nuit irrégulier il est de 12,5% à 50%. Dans l'industrie automobile et électrotechnique, en cas de cumul avec des majorations pour heures supplémentaires, c'est chaque fois la majoration la plus élevée qui est payée; dans l'industrie textile, c'est le plus souvent une majoration de 50% et plus cumulée avec la majoration pour travail de nuit; dans l'industrie de fibres artificielles et synthétiques et dans l'industrie du caoutchouc, les majorations pour prestations supplémentaires sont payées en plus des majorations pour travail de nuit.

En *France*, les conventions collectives accordent généralement des majorations pour les heures effectuées de nuit à titre temporaire ou exceptionnel. Ces majorations varient de 20 à 100%, selon les conventions. Elles se cumulent avec celles prévues pour heures supplémentaires à moins que la majoration pour travail de nuit n'atteigne 100%. Il est en outre souvent accordé aux salariés travaillant un nombre minimum d'heures pendant la nuit (5 à 6 heures) une indemnité spéciale dite de « panier » égale en général à une fois et demie le salaire minimum garanti du manœuvre ordinaire.

En *Italie*, la majoration pour travail de nuit organisé sans équipes successives est en général de 25 à 45%, et de 40 à 65% pour les heures supplémentaires de nuit avec un minimum également de 30%.

Aux *Pays-Bas*, la majoration pour le travail de nuit irrégulier s'élève dans l'industrie textile et dans d'autres branches en général à 50%.

Au *Luxembourg*, vient encore s'ajouter aux éventuelles majorations, pour les heures supplémentaires payées pour du travail de nuit normal, 1,65 franc luxembourgeois par heure, et pour du travail de nuit extraordinaire une majoration de 25%.

## D. Congé annuel

### 1. CONGE ANNUEL DE BASE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

En Allemagne, le congé annuel de base est de 15 jours ouvrables par an, en France il est de 18 jours ouvrables (1 jour et demi par mois), en Belgique de 12 jours ouvrables, au Luxembourg de 8 jours ouvrables au cours des 3 premières années passées chez le même employeur. En Italie, une convention collective déclarée obligatoire pour tous par arrêté au président de la république a fixé le congé minimal de tous les ouvriers de l'industrie à 12 jours.

En Allemagne, le droit au congé plein est acquis pour la première fois après 6 mois, en France après 12 mois de travail ou de périodes de travail de 24 jours ou 4 semaines. En Allemagne et en France, lorsque les conditions d'attente ne sont pas remplies, il est accordé pour chaque mois plein un douzième du congé annuel, c'est-à-dire respectivement 1 jour et quart et 1 jour et demi.

#### b) Apports des conventions collectives

Selon les conventions collectives, les congés annuels de base suivants doivent être accordés dans les branches d'activité examinées : En Allemagne, au moins 17 ou 18 jours ouvrables (en partie seulement à partir de 1964 ou 1967) ; en France, une quatrième semaine calendrier venant s'ajouter au congé de base légal) ; en Italie, suivant l'ancienneté dans une entreprise de 12 à 18 jours par an ; en Belgique à partir de 1964, 3 jours de congé en plus du temps de congé légal, et à partir de 1965 encore 3 jours supplémentaires ; aux Pays-Bas, en général, 2 semaines de travail plus 3 jours, soit 3 semaines ou 15 jours ouvrables.

### 2. CONGE SUPPLEMENTAIRE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Dans les divers pays, les adultes — ne tenons pas compte des jeunes non compris dans cette

étude — obtiennent un congé supplémentaire à partir d'un certain âge ou en fonction de leur ancienneté dans une entreprise.

En Allemagne, on accorde 3 jours de congé supplémentaires à partir de la trente-cinquième année, en France 2 jours de congé supplémentaires pour une ancienneté de 20 ans, 4 jours après 25 ans et 6 jours après 30 ans, en outre jusqu'à 6 jours supplémentaires pour les femmes de moins de 21 ans avec des enfants à charge.

Au Luxembourg, le congé de base compte 12 jours pour la quatrième et la cinquième année de service ininterrompu chez le même employeur ; il est de 18 jours à partir de la sixième année.

En Allemagne, les grands invalides obtiennent 6 jours de congé supplémentaires ; au Luxembourg les invalides de guerre obtiennent 12 jours ouvrables après 6 mois, et 18 jours ouvrables après une année de service ininterrompu chez le même employeur.

#### b) Apports des conventions collectives

Dans les conventions collectives *allemandes*, l'ancienneté de service dans l'entreprise et/ou l'âge sont déterminants pour les congés supplémentaires ; en France, en Italie, en Belgique et aux Pays-Bas, par contre, on tient compte, en ce qui concerne les branches étudiées, de l'ancienneté.

En *Allemagne* et d'après les conventions collectives des branches d'activité examinées, le congé de base fixé par convention est la plupart du temps porté de 20 à 24 jours de congé à partir de la vingt-cinquième et/ou de la trentième année. Dans l'industrie textile, en plus de l'âge, le congé est augmenté d'un jour après une grande ancienneté ou est fixé uniformément à 24 jours ouvrables après 18 ans.

Dans les conventions collectives *françaises*, il n'est en général prévu, en plus du congé de base de 4 semaines civiles, aucun congé supplémentaire ; cependant il existe des accords selon lesquels une certaine ancienneté doit entraîner l'octroi d'1 à 3 jours supplémentaires ou le paiement d'une indemnité d'1 à 3 jours de congé. On a tendance à remplacer de plus en plus par une indemnité l'octroi de jours de congé supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise.

D'après les conventions collectives aux *Pays-Bas*, un congé supplémentaire allant de là généralement 3 jours est accordé à partir de la dixième année d'ancienneté, souvent après 12 ans et demi et également seulement à partir de 20 ou 25 ans; dans une importante entreprise de l'industrie électrotechnique, il va même jusqu'à 5 jours.

### 3. INDEMNISATION DU CONGE ANNUEL

#### a) Dispositions légales et réglementaires

En Allemagne, l'indemnité de congé est calculée sur la base du gain des derniers mois précédant le commencement du congé, ou bien du gain perdu en raison du congé. En France, l'indemnisation est égale à un seizième de l'ensemble de la rémunération à caractère permanent perçue par le travailleur (salaire, primes et indemnités payées régulièrement comprises dans celui-ci) entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, rémunération au moins égale cependant au salaire que le travailleur aurait touché s'il avait travaillé durant cette période. En Italie et au Luxembourg, on paie par jour de congé un salaire moyen correspondant à une journée de 8 heures pour lequel, au Luxembourg, le salaire des 3 mois précédant le congé sert de base. En Belgique, l'on accorde une rémunération moyenne pour 2 semaines de congé ainsi qu'un double pécule de vacances qui correspond au salaire de 2 semaines de travail.

#### b) Apports des conventions collectives

En *Allemagne*, le principe de la perte de salaire ou celui des périodes de référence sert de base

et souvent combinent les deux. Cette base correspond la plupart du temps au salaire horaire dans une période de calcul déterminée, compte non tenu des compléments occasionnels, mais compte tenu des majorations pour travail supplémentaire, travail de nuit, travail de dimanches et jours fériés par exemple, ainsi que de la durée hebdomadaire du travail ou de la durée quotidienne moyenne du travail dans la période de calcul du salaire; des variations de salaire qui ne sont pas seulement de nature temporaire ont, en général, une incidence sur le calcul.

En *France*, les conventions collectives ont surtout eu pour objet, dans ce domaine, d'adopter le mode de calcul de l'indemnité de congés aux dispositions qui, par ailleurs, ont réalisé un allongement desdits congés. De plus, ces mêmes conventions ont prévu l'assimilation à un temps de travail effectif de certaines périodes d'absence.

En *Belgique*, les jours de congé supplémentaires fixés par convention sont payés de la même manière que les jours de congé légaux.

Aux *Pays-Bas*, le salaire effectif et la durée du travail fixée par convention sont normalement déterminants. Le travailleur reçoit le salaire de base, comme s'il avait été présent, ainsi que la moyenne des suppléments payés aux travailleurs du groupe dont il fait partie; toutefois, les rémunérations pour heures supplémentaires ne sont pas prises en considération d'après diverses conventions collectives.

Diverses conventions collectives font encore mention d'un pécule de vacances supplémentaire, comme par exemple dans l'industrie du caoutchouc, de l'amiante et des matières plastiques de Hambourg, ou encore aux *Pays-Bas*, sous forme de 4% du salaire annuel ou du salaire de 2 semaines de travail.

## E. Jours fériés payés

### 1. JOURS FERIES LEGAUX PAYES

En *Allemagne*, il y a 10 à 13 jours fériés légaux payés, en *Belgique* et au *Luxembourg* 10, en *Italie* 16. La *France* n'a reconnu comme jour férié légal rémunéré que le 1er mai.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives italiennes prévoient un dix-septième jour férié payé, celui du saint protecteur de l'endroit où l'entreprise a son siège. En outre, les conventions collectives

fixent en France souvent la rémunération de 5 à 6 jours fériés supplémentaires, parfois 7<sup>(1)</sup>. Parfois aussi, elles prévoient la rémunération de certains jours fériés locaux, surtout dans la région du Nord (les Ducasses). Aux Pays-Bas, les conventions collectives stipulent que 6 ou 7 jours fériés chômés et rémunérés sont à octroyer.

### 3. INDEMNISATION

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La rémunération des jours fériés s'effectue selon le principe de la perte de salaire en Allemagne, en Belgique et au Luxembourg, tandis que la législation italienne prévoit une indemnisation même dans les cas où le travailleur ne subit pas de pertes de salaire; en France, à l'exception du 1er mai, seul le travailleur payé au mois ne subit pas de perte totale de salaire pour jours fériés. Pour le 1er mai, en France, une rémunération calculée selon le principe de la perte de salaire sera payée à tous.

#### b) Apports des conventions collectives

Selon les conventions collectives françaises, le travailleur reçoit une indemnisation pour 2 à 7 éventuellement pour tous les autres jours fériés supplémentaires (en général pour environ 5 à 6), calculée d'après le principe de la perte de salaire au cas où il peut faire valoir une ancienneté d'un mois à un an selon la convention collective. Les conventions collectives italiennes, belges et néerlandaises accordent, elles aussi, des indemnisations du niveau du salaire normal.

### 4. RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES LES JOURS FERIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La récupération des heures de travail perdues en raison de jours fériés est, il est vrai, possible dans la plupart des pays contre un salaire normal, souvent après notification à l'Inspection

du travail en France et en Italie; en pratique cela se fait rarement.

#### b) Apports des conventions collectives

Les conventions collectives permettent la récupération et même éventuellement celle d'heures supplémentaires perdues.

### 5. MAJORATIONS DE SALAIRE POUR LE TRAVAIL DES JOURS FERIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Dans tous les pays, à part l'Allemagne, il est possible d'occuper les travailleurs pendant les jours fériés; le 1er mai en France est une exception. En Allemagne, il est interdit par principe d'occuper les travailleurs les jours fériés; les mêmes exceptions que pour le travail le dimanche sont applicables; la rémunération pour le travail les jours fériés est le plus souvent réglée dans les conventions collectives. Toutefois, au Luxembourg, la loi stipule que le travailleur, en dehors de la rémunération afférente à son travail, doit bénéficier de l'indemnité pour jour férié.

#### b) Apports des conventions collectives

Selon les conventions collectives allemandes, on paye la plupart du temps des majorations de 50 à 150%, qui en outre varient d'après l'importance des jours fériés.

En France, une distinction doit être faite entre les jours fériés indemnisés par la convention et les autres. Pour les jours fériés indemnisés par la convention, les salariés qui travaillent ce jour perçoivent en général, outre le salaire normal, une indemnité égale à ce salaire. Pour les jours fériés non indemnisés par la convention, les salariés qui travaillent ce jour bénéficient d'une majoration de salaire s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les conventions collectives belges prévoient la plupart du temps une majoration de 100% ainsi qu'un jour de congé compensatoire.

Aux Pays-Bas, on accorde des majorations de 100 et 200%, plus 1 jour de congé compensatoire.

(1) Jusqu'à 1966, leur nombre a été élevé dans une série de conventions collectives, à 10 et le plus souvent à 6-8.

Au Luxembourg, l'industrie du caoutchouc paie une majoration de 70% qui vient s'ajouter au salaire et à l'indemnité pour travail un jour férié.

D'après les conventions italiennes, la majoration dans les branches étudiées pour travail un jour férié est de 35 à 50%; elle peut atteindre 75 à 80% lorsque le travail effectué le jour férié constitue, en même temps, travail de nuit ou travail supplémentaire de nuit.

#### 6. REGIMES PARTICULIERS LORSQU'UN JOUR FERIE TOMBE UN DIMANCHE OU UN AUTRE JOUR DE REPOS LEGAL

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il n'est payé aucune perte de salaire en Allemagne, en

France et aux Pays-Bas. Il en va de même en France, en Belgique et aux Pays-Bas pour des jours fériés qui tombent un autre jour de repos de la semaine.

Au cas où un jour férié tombe un dimanche, il est de règle de fixer un autre jour de repos payé en Belgique; il en va de même aux Pays-Bas pour la fête nationale et au Luxembourg pour deux dimanches au maximum.

En Italie, l'indemnisation pour les jours fériés qui tombent le dimanche est toujours payée.

Les conventions collectives allemandes prévoient souvent le paiement d'une indemnité de jour férié — d'au moins 50% — même pour le cas où les jours fériés tombent un dimanche.

### F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé

#### 1. CONGE POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

##### a) Dispositions légales et réglementaires

Des réglementations légales détaillées sont très rares. En France, il est seulement stipulé qu'un travailleur bénéficie d'un congé spécial de 3 jours à l'occasion de la naissance d'un enfant; en outre, les femmes de moins de 21 ans avec des enfants à charge ont droit à 2 jours supplémentaires qui, cependant, ne se cumulent pas avec la quatrième semaine lorsque cette dernière est prévue par une convention collective. Enfin, il existe dans tous les pays des dispositions particulières à l'intention des travailleurs féminins en cas d'accouchement; il existe également des réglementations traitant du congé pendant le service militaire. C'est ainsi qu'une convention collective obligatoire pour tous prévoit, pour l'industrie italienne, un congé de 8 jours en pareil cas.

##### b) Apports des conventions collectives

Les conventions collectives citent comme événements exceptionnels le mariage du travailleur, le mariage des enfants et des parents du travailleur, l'accouchement de l'épouse, le jubilé du travailleur, de ses parents et de ses grands-parents, l'ordination et l'entrée au cou-

vent de certains parents, le décès du conjoint, des parents, beaux-parents, enfants ou autres membres de la famille, le jubilé de l'entreprise, le déménagement, la visite médicale en cas de maladie ou d'accidents, le service de la défense nationale, le fait de remplir une obligation légale, au cas où la comparution personnelle est nécessaire, l'exercice du droit de vote.

La durée de l'absence autorisée varie fort selon les pays et les zones conventionnelles; elle comporte en général 1 à 3 jours, et en Italie elle va jusqu'à 15 jours en cas de mariage de l'intéressé; le travailleur est dans certains pays mis en congé pour le temps nécessaire. En ce qui concerne les parents, la durée dépend souvent du fait qu'ils vivent ou non sous le même toit que le travailleur. Il y a le plus souvent obligation de payer un pourcentage du salaire en se basant sur le principe de la perte de salaire.

#### 2. ABSENCES AUTORISEES EN LIAISON AVEC L'EXERCICE D'UN MANDAT DE DEPUTE, DE DELEGUE PROFESSIONNEL OU SYNDICAL, ETC.

##### a) Dispositions légales et réglementaires

L'absence autorisée est possible surtout pour les raisons suivantes :

#### — Pour des élections

En cas de participation active aux élections, en Belgique, les assesseurs dans les bureaux lors des élections législatives, provinciales ou communales ont droit à un maximum de 5 jours de congé. Lorsque l'employeur a été averti dans un délai légal le salaire normal est payé. En Italie, dans le cas d'élections politiques, un salarié appelé à remplir les fonctions d'assesseur aux élections obtient 3 jours de congé payé. Pour les élections communales ou provinciales, la loi prévoit une absence non rémunérée pour le temps nécessaire. En cas de candidature aux élections, en Allemagne par exemple, au terme de la Constitution, les travailleurs qui sollicitent un siège au Bundestag ont droit au congé nécessaire à leur campagne électorale.

#### — Pour l'exercice de charges honorifiques publiques, la participation à des réunions, l'assignation en justice

Par exemple comme juge à titre honorifique, comme participant aux séances des organismes de la sécurité sociale (Allemagne, France, Luxembourg), aux séances des offices de conciliation, aux conférences nationales du travail, lors des dépositions des témoins. En France, aucune indemnité n'est payée pour la perte de salaire, en Belgique le salaire normal est accordé pendant 5 jours et au Luxembourg la perte de salaire est payée au cas où il n'est pas possible de récupérer la perte de travail avant ou après l'absence.

— Pour les membres du conseil d'entreprise, en Allemagne pour le temps nécessaire à l'accomplissement de leur tâche et en France jusqu'à 20 heures par mois.

#### b) Apports

##### des conventions collectives

Les conventions collectives citent comme motifs d'absence autorisée les cas suivants :

— les élections : en France les candidats aux élections sont en congé pendant le temps de leur campagne électorale; aucune indemnité n'est accordée;

— l'exercice de tâches honorifiques publiques : d'après les conventions collectives allemandes le temps perdu est rémunéré, pour autant qu'une indemnité n'ait pas été accordée par ailleurs;

— la participation à des réunions d'organismes publics : en France une rémunération est accordée lorsqu'il y a un rapport avec la profession;

— les réunions d'organisations d'employeurs et de travailleurs, comités paritaires et congrès.

En France, le salarié peut bénéficier d'absences indemnisées sur la base de la perte de salaire pour assister aux réunions paritaires. Il peut également bénéficier d'absences non indemnisées pour assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale. Enfin, lorsqu'un salarié est appelé à quitter l'entreprise pour exercer des fonctions de permanent syndical, il bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à 3 ans après le départ.

En Italie, les syndicalistes peuvent obtenir jusqu'à 2 ans d'absence autorisée. En outre, de nombreuses conventions collectives prévoient de courtes absences payées (en général jusqu'à 6 heures par mois) pour les salariés qui sont membres de comités de direction, d'associations, d'unions ou de syndicats nationaux ou provinciaux.

En Belgique, la participation des représentants syndicaux à des réunions du comité paritaire national ne peut en général entraîner pour eux aucune perte de salaire.

Dans l'industrie textile, dans l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, dans les industries chimique et du caoutchouc des Pays-Bas, un travailleur peut obtenir, sur demande écrite, d'une fédération professionnelle par exemple, un congé payé pour participer à des réunions professionnelles.

### 3. AUTRES FORMES DE CONGE

(congé d'éducation, congé pour formation professionnelle)

#### a) Dispositions

##### légales et réglementaires

Il s'agit particulièrement ici de la fréquentation d'écoles professionnelles, d'organisations culturelles et de cours de formation et d'apprentissage. En France, la participation à des cours de formation syndicale est également réglée par la loi, mais une rémunération n'est pas prévue. Le temps nécessaire est en général considéré comme temps de travail, de telle sorte qu'il n'en découle aucune perte de salaire. En Belgique, il faut encore considérer le séjour dans des centres de recrutement et de sélection militaires. La durée de l'absence autorisée est réglée différemment; par exemple, 3 heures par semaine en Italie, 8 heures par semaine aux Pays-Bas, jusqu'à concurrence de 6 jours par an en général, et jusqu'à 12 jours par an en France pour la participation à des cours syndicaux.

b) Apports  
des conventions collectives

D'après les conventions collectives, c'est surtout la participation à des cours syndicaux qui

est possible. Les conventions collectives néerlandaises contiennent des réglementations particulièrement détaillées : outre la participation à des cours de formation syndicale, elles citent aussi la participation à des cours du soir et le passage d'un examen professionnel.

## DESCRIPTION DE LA SITUATION DANS LES DIVERS PAYS MEMBRES

## BELGIQUE

## A. Durée quotidienne du travail

## 1. DUREE QUOTIDIENNE LEGALE DU TRAVAIL

La durée de travail effectif ne peut en principe excéder 8 heures par jour (loi du 14-6-1921). La nouvelle loi du 15 juillet 1964 limite également à 8 heures la durée quotidienne du travail, mais à la place de « durée de travail effective » elle ne parle plus que de « durée du travail des travailleurs soumis à la loi ».

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur prévoient certains assouplissements et dérogations à la règle de la journée de 8 heures (découlant éventuellement des règles relatives à la durée hebdomadaire du travail).

1) *Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée du travail, à condition que sur une période déterminée (semaine, plusieurs semaines, éventuellement aussi année), la durée quotidienne moyenne ne dépasse pas 8 heures*

Il en est ainsi notamment dans les cas suivants :

— pour permettre l'introduction de la semaine de 5 jours et demi, la durée quotidienne du travail peut être portée à 9 heures à condition qu'il soit prévu, au moins un demi-jour de repos par semaine, en plus du repos dominical — ladite semaine anglaise — (art. 2 de la loi du 14-6-1921); procédure : accords paritaires pour certaines branches d'industrie ou pour certaines entreprises entérinés par arrêté royal; le chef d'entreprise doit veiller à ce que la durée du travail ne dépasse pas 9 heures par jour; tenant compte de l'évolution effective, la loi du 15 juillet 1964 remplace cette disposition et stipule que la limite de la durée quotidienne du travail peut être portée à 9 heures lorsque le régime de travail comporte par semaine un demi-jour, un jour entier ou plus d'un jour de repos autre que le dimanche;

— pour les travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue (régime de droit de plano) : aucune limite quotidienne n'est fixée, mais il est prévu une limite pour la durée hebdomadaire moyenne (voir ci-après durée hebdomadaire du travail); les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont compensées par l'octroi de jours de repos au cours de l'année (art. 4 de la loi du 14-6-1921; art. 9 de la loi du 15-7-1964);

— lorsque le temps nécessaire à l'exécution du travail ne peut être, en raison de sa nature même, déterminé d'une manière précise et lorsque les matières utilisées sont susceptibles d'altération rapide, il suffit de respecter une durée moyenne hebdomadaire de 48 heures (art. 7 de la loi du 14-6-1921); d'après la loi du 15-7-1964, un arrêté royal doit fixer maintenant les limites supérieures dans ce domaine;

— pour les entreprises saisonnières <sup>(1)</sup> (art. 5 de la loi du 14-6-1921, arrêté royal) : une durée de travail de 9 heures par jour est généralement autorisée pendant certains mois, mais, en compensation, une limitation à 7 heures est imposée pendant un nombre égal de mois (par exemple, dans l'industrie de l'acide carbonique, la durée du travail est plus longue en été, plus courte en hiver, avec une moyenne déterminée);

— pour les entreprises où la force motrice est exclusivement fournie par le vent ou l'eau <sup>(1)</sup>; le régime prévu est le même que pour les entreprises saisonnières; la durée de travail quotidien maximal est de 10 heures (11 heures dans le cas de la semaine de 5 jours et demi), dans le cadre d'une limitation globale annuelle de 2 400 heures.

<sup>(1)</sup> La loi du 15-7-1964 ne comporte plus de prescriptions expresses pour ces entreprises, qui restent toutefois régies par des dispositions générales de l'art. 13 (branches d'activité, catégories ou branches d'entreprises où les limites de la durée normale du travail ne peuvent être appliquées); le roi peut autoriser le dépassement de la durée normale du travail ainsi que la répartition inégale de la durée du travail sur la semaine.

2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée quotidienne du travail moyenne supérieure à 8 heures

a) Dérogations permanentes :

— pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors des heures normales de travail ; des arrêtés royaux sont indispensables ; jusqu'en 1964, le temps de travail ne pouvait être prolongé de plus de 2 heures par jour ; la loi du 15 juillet 1964 ne prévoit plus de limitation de la durée, mais un repos compensatoire doit être accordé aux salariés ;

— en cas d'équivalence et de prolongations permanentes de la durée du travail dans les professions où les travailleurs sont inoccupés pendant certaines périodes, mais doivent toutefois être présents : pour un temps de présence supérieur à 8 heures ou à 9 heures par jour dans le cas de la semaine de 5 jours et demi, le salaire fut payé pour 8 heures de travail par jour en 1963 ( par exemple, pour les chauffeurs et les mécaniciens) ;

b) Dérogations temporaires :

— pour les matières susceptibles d'altération rapide ; dans ce cas, un arrêté royal est indispensable ; le plus souvent il fixe le nombre d'heures maximal, la majoration et éventuellement le mode de compensation ;

— pour les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, en cas de force majeure pour les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, qui doivent être exécutés en dehors des heures normales de travail ; pas de limitation de durée ;

— en cas de surcroûts extraordinaires de commandes occasionnés par des événements imprévus (art. 7 de la loi du 14-6-1921)<sup>(1)</sup> ; l'autorisation est accordée par arrêté ministériel à la suite d'un accord intervenu entre le chef d'entreprise et le syndicat ; la durée du travail peut être prolongée de 2 heures par jour, mais l'autorisation ne pourra pas être accordée pour plus de 3 mois ou 13 semaines à partir de 1965 par an ;

— d'après la loi du 15 juillet 1964, en outre, en cas de travaux de chargement, de déchargement ou de transports ; enfin la durée quotidienne du travail peut être portée à 10 heures dans les cas où les salariés, en raison de l'éloignement de leur travail, ne peuvent pas rejoindre chaque jour leur domicile ou le lieu de résidence.

<sup>(1)</sup> La loi du 15-7-1964 parle d'un surcroît extraordinaire de travail.

3) Les majorations pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées en vertu de ces dérogations (ainsi que les heures supplémentaires en cas de travaux saisonniers) peuvent ouvrir un droit aux majorations de salaires suivantes :

— 25 % pour les 2 premières heures au-delà de la limite de 8 heures ou de la limite assouplie ;

— 50 % pour les heures suivantes ;

— 100 % pour les heures effectuées le dimanche (art. 13 de la loi du 14-6-1921) ; pour les travaux supplémentaires les jours fériés et les jours de repos compensatoires, la loi du 15 juillet 1964 prévoit le paiement d'une majoration de 100 %.

Mode de calcul : les majorations pour heures supplémentaires semblent être calculées sur l'ensemble salaire plus primes.

2. LA NOTION DE DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

La législation sur la durée du travail s'applique aux heures de travail effectif, avec les précisions suivantes :

— les heures que le travailleur passe dans l'entreprise sans être chargé d'aucun travail doivent être décomptées de la présence journalière, à condition que ces moments soient formellement établis ;

— mais le temps pendant lequel le travail doit être simplement présent à l'usine « à la disposition de l'employeur » et être prêt à reprendre le travail, doit être considéré comme temps de travail effectif.

3. LE REGLEMENT D'ATELIER

Le règlement d'atelier doit fixer le début et la fin du travail ainsi que le nombre et la durée des intervalles de repos qui ne font pas l'objet d'une réglementation légale. Toute modification du règlement d'atelier doit être porté à la connaissance des salariés au moins 24 heures avant son application.

4. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les réductions de la durée du travail fixées par convention concernent la durée hebdomadaire du travail. Leur incidence sur la durée journalière est la suivante :

— si la durée hebdomadaire réduite reste répartie sur 6 jours, la durée quotidienne du travail

est effectivement réduite et est donc normalement dans ce cas inférieure à 8 heures, d'après les dispositions appliquées à partir de 1965, inférieure à 7 heures et demie ;

— si la durée hebdomadaire réduite reste répartie sur 5 jours et demi, la durée du travail est effectivement réduite et elle est donc inférieure à 9 heures, d'après la loi du 15 juillet 1964, inférieure à 8 heures, ou une demi-journée de travail de moins de 5 heures ;

— si la durée hebdomadaire réduite est répartie sur 5 jours (au lieu de 5 jours et demi), la durée quotidienne du travail ne fut effectivement réduite jusqu'en 1964 que si la durée hebdomadaire du travail était ramenée à moins de 45 heures ;

— sinon elle restait de 9 heures (un tel régime implique d'ailleurs une durée hebdomadaire maximum de 45 heures).

La rémunération des heures supplémentaires au-delà de la durée du travail fixée par convention est effectuée conformément aux dispositions concernant les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail. Il existe des exceptions, comme dans l'industrie textile, où une majoration pour heures supplémentaires de 17,5% est versée pour les 3 premières heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail raccourcie, qualifiées d'« heures décalées », ainsi que dans les industries automobiles et électrotechniques dans lesquelles les majorations pour les mêmes heures s'élèvent à 25%. Beaucoup de conventions collectives et accords d'entreprise prévoient des taux de majoration plus favorables que les taux prévus par les dispositions légales et réglementaires, notamment :

- 25% pour les 2 premières heures supplémentaires par jour ou semaine,
- 50% pour les 2 heures supplémentaires suivantes par jour ou semaine,
- 100% pour les autres heures supplémentaires.

En outre, dans certaines entreprises, une majoration spéciale doit être versée en vertu des accords d'entreprise, si les heures supplémen-

taires en cas d'accident, de travaux urgents à effectuer aux machines, de danger d'altération rapide des matières premières, et de commandes urgentes ne sont pas accomplies immédiatement après la durée normale du travail. Cette majoration comprend la rémunération correspondant à quatre heures de travail et la majoration pour heures supplémentaires.

Enfin, les accords d'entreprise prévoient souvent une compensation lorsqu'il s'agit de travaux destinés à prévenir des accidents imminents ou à remédier aux accidents survenus à des machines, en cas de danger d'altération rapide des matières premières et de commandes urgentes.

## 5. SITUATION DE FAIT

La législation belge repose sur le principe de la limitation de la durée quotidienne du travail, qu'elle fixe à 8 heures en moyenne, dans le cadre d'une semaine traditionnelle de 6 jours (parfois aussi pour une période plus longue). Dans la pratique — à laquelle s'est adaptée entre-temps la législation — la semaine de 5 jours et demi et de 5 jours a été de plus en plus favorablement accueillie, de sorte que la durée quotidienne de 9 heures a été généralisée. Des durées de travail plus longues sont assez rares, les possibilités de faire effectuer des heures supplémentaires ne donnant pas lieu à récupération (notamment en cas de surcroûts extraordinaires de commandes au cours d'un trimestre) semblent, au moins en théorie, être restées limitées. La durée maximale du travail est de 10 heures, exceptionnellement de 11 heures.

Jusqu'ici les efforts en vue de réduire la durée hebdomadaire du travail, qui tendaient surtout à supprimer le travail du samedi matin, n'ont eu d'influence sur la durée quotidienne du travail que lorsque la durée hebdomadaire du travail était à un niveau inférieur à 45 heures. La semaine de 45 heures répartie sur 5 jours étant assez généralisée à l'heure actuelle, la durée quotidienne du travail est de 9 heures dans la majorité des cas (voir également sous B3).

## B. Durée hebdomadaire du travail

### 1. DUREE HEBDOMADAIRE LEGALE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail ne doit pas dépasser 48 heures (loi du 14-6-1921). La loi du 15 juillet 1964 a réduit à 45 heures la durée

hebdomadaire des travailleurs dans les secteurs privés et publics de l'économie.

Cette durée du travail devait être répartie jusqu'ici en principe sur 6 jours complets. La

nouvelle réglementation du 15 juillet 1964 part du point de vue qu'en dehors du dimanche, une demi-journée de repos, une journée ou davantage doit être accordée.

Pour la notion de « travail effectif », voir le paragraphe « durée quotidienne du travail ».

Les dispositions légales se fondant essentiellement sur la notion de la limite de la durée quotidienne du travail, les règles relatives à la durée hebdomadaire du travail découlent le plus souvent de l'application du principe de la journée de 8 heures sur le plan hebdomadaire.

La réglementation légale en vigueur prévoit plusieurs assouplissements et dérogations en ce qui concerne la durée hebdomadaire normale du travail, soit explicitement, soit implicitement (découlant des règles relatives à la durée quotidienne du travail).

*1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée hebdomadaire à condition que, sur une certaine période, la durée hebdomadaire moyenne ne dépasse pas la durée hebdomadaire normale*

Il en est ainsi dans les cas suivants :

— pour les travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature être interrompue : la durée hebdomadaire moyenne calculée sur une période de 3 semaines pouvait atteindre jusqu'ici 56 heures, mais les heures de travail effectuées au-delà de la limite légale donnent lieu à une compensation sous forme de jours de repos au cours de l'année (art. 4 de la loi du 14-6-1921). En vertu de la loi du 15 juillet 1964, la durée maximale de travail ne comporte plus que 52 heures par semaine à partir de 1965 et la compensation doit être accordée dans les 4 mois qui suivent ; lorsque le temps nécessaire à l'exécution du travail ne peut être, en raison de sa nature même, déterminé d'une manière précise et lorsque les matières utilisées sont susceptibles d'altération rapide, il fallait respecter, d'après l'article 7 de la loi du 17 juin 1921, une durée hebdomadaire de travail moyenne de 48 heures. D'après la loi du 15 juillet 1964, les limites sont fixées par décret royal ;

— pour les industries soumises aux influences climatiques et saisonnières (loi du 15-7-1964 ne comporte plus qu'une règle générale pour les branches d'activités soumises à l'influence des intempéries).

*2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée hebdomadaire de travail moyenne supérieure à la durée normale, notamment :*

— en cas d'équivalence et de prolongations permanentes de la durée du travail dans les professions où les travailleurs sont inoccupés pendant certaines périodes, mais doivent toutefois être présents ; pour un temps de simple présence supérieur à la durée hebdomadaire de travail normale, le salaire est versé pour les heures normales de la semaine (il en est ainsi pour les chauffeurs et les mécaniciens de l'industrie textile pour 55 heures par semaine, accord du 26-10-1956 sur la semaine de 5 jours et la durée du travail effectif dans l'industrie textile).

Les autres réglementations concernant les dérogations ne donnant pas lieu à compensation ne portent directement que sur la durée quotidienne du travail, et ne portent donc qu'indirectement sur la durée hebdomadaire, notamment en ce qui concerne les travaux préparatoires et complémentaires ; elles visent notamment les travaux urgents en raison de l'altération rapide des matières premières, les accidents et les travaux urgents aux machines et au matériel. Ici, aucune limitation de durée n'est prévue. Dans le cas de surcroûts extraordinaires de commandes, les dispositions ne portent que sur la limitation de la durée quotidienne du travail.

Les heures supplémentaires effectuées en vertu de ces dérogations ouvrent généralement un droit à des majorations qui s'élèvent à 25 % pour les 2 premières heures au-delà de la durée normale du travail ; 50 % pour les heures suivantes.

Cette réglementation correspond à celle qui est appliquée au cas de dépassement de la limite de 8 heures fixée pour la durée quotidienne du travail.

## 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La réduction de la durée hebdomadaire du travail par conventions collectives coïncide souvent avec des dispositions concernant les heures supplémentaires, dispositions selon lesquelles les majorations pour heures supplémentaires sont calculées d'après la durée hebdomadaire fixée par convention.

Il existe plusieurs types de dispositions ; la situation en automne 1963 présente, par exemple, l'aspect suivant :

— la durée de travail est réduite par convention à 47, 46, 45, 44, 43, 42 et demie, 42, 40 heures ou moins, réparties sur 5 jours, 5 jours et demi ou sur la semaine entière. La répartition sur 5 jours est assez fréquente pour la durée fixée à 45 heures ou à un niveau inférieur.

— la durée effective du travail comportait 48 heures rémunérées d'après le salaire de base, mais les heures accomplies au-delà de la nouvelle durée fixée par convention donnaient droit à un certain nombre de jours de congés payés compensatoires.

Il en était ainsi notamment dans l'industrie métallurgique. La plupart des conventions collectives fixaient la durée hebdomadaire du travail à 45 heures (par exemple dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique en vertu de la décision de la commission paritaire nationale, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 mars 1961; dans l'industrie textile en vertu de l'accord général du 26 octobre 1956 sur la semaine de 5 jours et la durée du travail effectif dans l'industrie textile, et dans l'industrie chimique et l'industrie du caoutchouc).

La législation a tenu compte de cette évolution en arrêtant la loi du 15 juillet 1964 (déjà citée à plusieurs reprises) qui a instauré la durée hebdomadaire légale du travail de 45 heures.

Quelques conventions collectives et accords d'entreprise prévoyaient dès cette époque une durée de travail inférieure à 45 heures par semaine, surtout pour les employés :

— dans l'industrie chimique : 42 heures (dans 5 établissements); 43 heures (dans 1 établissement); 42 heures et demie (dans 1 établissement); 37 heures (dans 1 établissement, uniquement pour le travail de nuit);

— dans l'industrie du caoutchouc : 40 heures (dans 2 établissements, uniquement pour le travail de nuit).

D'autres conventions collectives prévoyaient 46 ou 47 heures par semaine comme une durée de travail normale.

En général, cette durée hebdomadaire fixée par convention doit être répartie sur 5 jours de travail. En vertu de dispositions conventionnelles, certains travailleurs peuvent encore être employés le sixième jour de la semaine pour que les machines puissent fonctionner pendant 6 jours, comme par exemple dans l'industrie textile. Dans ce cas, il est indispensable d'aviser le président de la commission paritaire par l'intermédiaire des fédérations

d'employeurs; cet avis doit contenir des indications détaillées, les noms des travailleurs intéressés et leur horaire (accord général du 26-10-1956 dans l'industrie textile).

Enfin, une répartition inégale de la durée de base sur la semaine de 5 jours est également possible, notamment pour la récupération des heures de travail perdues.

Dans l'industrie automobile, l'industrie textile et l'industrie électrotechnique, par exemple, les jours fériés qui tombent l'un des cinq premiers jours ouvrables de la semaine peuvent être récupérés en travaillant tout ou partie du sixième jour ouvrable de cette semaine (dans la bonneterie il est également possible de récupérer le sixième jour ouvrable d'une autre semaine afin de compenser les variations saisonnières). Paiement de salaire normal; donc pas de majoration pour heures supplémentaires.

En ce qui concerne les majorations pour heures supplémentaires, voir ci-dessus la durée quotidienne du travail.

### 3. SITUATION DE FAIT

En Belgique, les entreprises ci-après ont — selon la proposition de la Commission — participé à l'enquête sur les horaires de travail hebdomadaire et les pauses intercalaires :

12 entreprises de l'industrie électrotechnique, 8 entreprises de l'industrie du caoutchouc, 13 entreprises de l'industrie chimique et 19 entreprises de l'industrie textile.

Afin de présenter l'image la plus représentative possible, on a choisi des entreprises de tailles très diverses et implantées dans des régions différentes. Les réponses données aux questions posées aux entreprises permettent de donner les résultats suivants pour les mois d'avril et d'octobre 1964.

#### Industrie électrotechnique

Dans cette branche, le travail diurne est le plus fréquent. Le travail par équipe n'intervient que dans certaines entreprises de moyenne et grosse importance et une rotation avec trois équipes n'a été relevée que dans une entreprise employant plus de 100 salariés.

Dans les entreprises de toutes classes d'importance, la durée hebdomadaire normale du travail comportait 45 heures et, dans une grosse entre-

prise, l'horaire pour une équipe était fixé à 48 heures. Par ailleurs, dans une entreprise d'importance moyenne, les salariés chargés des travaux d'entretien avaient une durée hebdomadaire de travail de 49 heures, soit les cinq premiers jours de la semaine plus le samedi de 8 h à 14 h.

La durée hebdomadaire du travail était répartie soit sur 5 jours, soit sur 5 jours et demi. Les entreprises de moins de 100 salariés et celles de plus de 1 000 salariés, couvertes par l'enquête, pratiquaient exclusivement la semaine de 5 jours. Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le travail débutait le matin entre 7 h et 7 h 30 et dans les grosses entreprises entre 7 h 15 et 7 h 45. Dans le premier groupe d'entreprises, le travail prenait fin respectivement à 17 h ou 17 h 15 et dans les grandes entreprises entre 16 h 30 et 17 h. Après déduction de la pause de midi (voir alinéa ci-après), on arrive généralement à une durée quotidienne de travail normale de 9 heures.

Les entreprises couvertes par l'enquête avaient, de manière tout à fait générale, l'habitude d'octroyer à midi une pause de 30 minutes; indépendamment de cela, certaines d'entre elles, surtout les entreprises de moyenne et de grande importance, accordaient en outre une ou deux fois par jour, des repos intercalaires de 10 à 15 minutes; seules les très courtes pauses de moins de 10 minutes sont payées et considérées comme rentrant dans le cadre de l'horaire de travail; tous les autres repos intercalaires ne comptent pas comme durée du travail et ne sont pas payés.

Les ouvriers travaillant par deux ou trois équipes sont soumis à d'autres règles: la durée hebdomadaire du travail est parfois plus courte (43 heures et demie), parfois elle est répartie sur 6 jours au lieu de 5, de sorte qu'il en résulte des rotations de 8 heures. Dans quelques cas, des repos intercalaires assez longs sont considérés comme temps de travail et payés.

#### Industrie du caoutchouc

Dans les petites entreprises, on pratique en général uniquement le travail diurne, les moyennes entreprises appliquent également le système avec deux équipes et dans les grosses entreprises le système avec trois équipes est assez fréquent.

La durée hebdomadaire normale du travail, en cas de travail normalement effectué le jour, a été de 45 heures dans toutes les entreprises

interrogées. Le plus souvent ces heures étaient réparties sur 5 jours et demi ou également 6 jours. Une petite entreprise seulement appliquait la semaine de 5 jours. Le travail journalier entre 7 h et 8 h et il finissait dans les journalier débutait entre 7 h et 8 h et il finissait dans les petites entreprises entre 16 h 30 et 17 h, dans les moyennes entreprises entre 16 h et 17 h et dans l'entreprise avec plus de 1 000 salariés entre 15 h 30 et 16 h 30. Les samedis, on travaille en général de 6 h à 11 h ou de 8 h à 12 h,

Tout comme dans l'industrie électrotechnique, l'industrie du caoutchouc intercale à midi des pauses qui sont, en général, de 30 minutes; celles-ci ne sont ni payées ni comptées comme durée du travail. Certaines entreprises accordent des repos intercalaires supplémentaires ou longs, mais là encore seules les pauses très courtes, jusqu'à 10 minutes, sont payées.

Les salariés répartis en deux équipes ont travaillé entre 45 et 48 heures par semaine sur 5 jours et demi, ceux répartis en trois équipes ont également travaillé entre 45 et 48 heures, mais régulièrement sur 6 jours. Dans le cas du travail par équipes, les repos intercalaires sont généralement payés.

#### Industrie chimique

Dans les entreprises interrogées, en dehors d'un travail diurne, on pratiquait surtout le travail par trois équipes, même dans les petites entreprises.

Contrairement à ce qui a été constaté pour les autres branches couvertes par l'enquête, la réglementation sur la durée hebdomadaire du travail pour les travailleurs assurant un service journalier normal a varié d'une entreprise à une autre. Dans un cas, elle prévoyait 42 heures, dans une autre 48 heures; le plus souvent, on travaillait 45 heures par semaine. La répartition sur les jours de la semaine a également été très variable. La semaine de 5 jours avait la préférence; dans une entreprise, on travaillait 5 jours et demi et dans l'entreprise qui, en avril 1964 prévoyait encore 48 heures (en octobre 1964, dans cette entreprise trois sections ne travaillaient plus que 45 heures et une section même plus que 40 heures), on pratiquait la semaine de 6 jours.

Le début du travail quotidien se situait dans les petites et moyennes entreprises entre 7 h et 8 h, dans les grandes entreprises de plus de 1 000 salariés entre 7 h 30 et 8 h 30. De manière assez uniforme, le travail finissait entre 16 h 30 et 17 h 30.

La pause à midi a été de 30 à 90 minutes dans les petites entreprises, de 30 à 60 minutes dans les entreprises moyennes et dans les grandes entreprises seulement de 30 minutes. En dehors de ces pauses non payées — et indépendamment du travail par équipes — une seule entreprise avait prévu de courts repos intercalaires payés de 10 minutes.

Dans le cas de travail par deux équipes, on a relevé des horaires hebdomadaires qui prévoyaient 42 à 48 heures de travail réparties sur 5 à 6 jours et des repos intercalaires payés de 15 à 20 minutes; dans le système par trois équipes, on travaillait entre 40 et 45 heures réparties sur 5 ou 6 jours et là encore des repos intercalaires payés étaient parfois octroyés.

### Industrie textile

Les petites entreprises pratiquaient toutes le travail diurne; quelques-unes, à côté de cela, appliquaient le régime avec deux équipes. Les moyennes entreprises employaient tous les systèmes (1, 2 ou 3 équipes), alors que dans la

grande entreprise couverte par l'enquête, parallèlement au travail normalement effectué le jour, on marquait une préférence pour le régime avec trois équipes.

Pour le travail de jour ordinaire, les horaires de travail hebdomadaire de toutes les entreprises interrogées prévoyaient 45 heures réparties sur 5 jours. Le début de la journée de travail était fixé à 7 h, 7 h 15 ou 7 h 30 et la fin se situait entre 17 h et 17 h 30.

La pause à midi, suivant les réglementations en la matière appliquées par les entreprises, variait de 30 à 60 minutes; souvent deux pauses étaient octroyées et les courts repos de 5, 10 ou 15 minutes étaient fréquemment payés et comptés comme durée du travail.

Les ouvriers travaillant par deux équipes assuraient en moyenne 44 heures, ceux travaillant par trois équipes de 42 à 44 heures réparties sur 5 ou 6 jours. Un ou deux temps de repos de 15 minutes leur étaient partout payés et comptés comme durée du travail.

## C. Repos quotidien et travail de nuit

### 1. TRAVAIL DE NUIT — DUREE MINIMALE DU REPOS

#### a) Dispositions légales et réglementaires

En principe le travail de nuit est interdit à tout travailleur entre 20 h et 6 h. Des dérogations automatiques existent néanmoins pour les travailleurs adultes masculins dans une série de cas énumérés dans la loi. D'après les dispositions législatives et réglementaires appliquées jusqu'en 1964, ceux-ci portaient sur :

- les travaux de chargement, déchargement et manutention des marchandises dans les ports, débarcadères, entrepôts, stations;
- la production, transformation et transmission de l'électricité et de la force motrice;
- les travaux dans les établissements où les matières utilisées sont susceptibles d'altération très rapide et seraient exposées à périr en cas d'interruption trop longue du travail;
- les travaux dont l'exécution ne peut en raison de leur nature, être interrompue et retardée ou ne peut avoir lieu qu'à des heures déterminées;
- la réparation et l'entretien des navires;
- l'impression de journaux.

Dans la loi du 15 juillet 1964, cette liste se trouve encore quelque peu augmentée — surtout pour le secteur du commerce et pour d'autres prestations de services — et dorénavant tous les travaux de transport, de chargement et de déchargement sans limitation sont automatiquement exclus de l'interdiction de travail de nuit en certains lieux.

En outre, le roi peut autoriser à l'époque des dérogations dans les établissements qui sont soumis à l'influence des saisons.

En vertu de l'article 8 de la loi du 28 février 1919 sur le travail des femmes et des enfants, un repos de 11 heures consécutives doit être accordé à ces travailleurs qui doivent comprendre l'intervalle de 22 h à 5 h. Toutefois, cette durée minimale du repos peut être réduite en vertu d'une autorisation accordée par arrêté royal, pour les garçons âgés de plus de 16 ans dans les usines de fer et d'acier, les verreries et les fabriques de papier, les sucreries où l'on traite le sucre brut et les établissements où s'effectue la réduction du minerai d'or et pour les femmes âgées de plus de 18 ans, dans les industries soumises à l'influence des saisons et dans les industries où les matières premières sont susceptibles d'altération rapide. Il suffit d'ac-

corder aux travailleurs féminins âgés de plus de 18 ans un repos de 10 heures; toutefois, cette réduction est limitée à 60 jours par an.

#### b) Apports des conventions collectives

Les conventions collectives ne prévoient, en général, de dispositions s'écartant de la législation que pour le travail en équipe.

### 2. REMUNERATION DU TRAVAIL DE NUIT

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La loi ne prévoit aucune majoration spéciale pour le travail de nuit.

#### b) Apports des conventions collectives

Conformément aux conventions collectives, par ailleurs très variées, le travail de nuit donne lieu en général au paiement d'une majoration spéciale fixée en pourcentage ou constituant une prime forfaitaire.

Dans l'industrie textile, par exemple, la majoration pour travail de nuit exceptionnel est de 100 % (accord général du 26-10-1956).

Les majorations pour travail de nuit sont ajoutées à d'autres majorations éventuelles : lorsque, par exemple, le travail de nuit est effectué en dépassement de la limite de la durée quotidienne du travail et que les heures de travail de nuit représentent des heures supplémentaires, la majoration pour heures supplémentaires est en pratique calculée d'après le salaire de base augmenté de la majoration pour travail de nuit, dans la mesure où il n'existe pas d'accord précis sur ce point.

## D. Congé annuel

### 1. CONGE ANNUEL DE BASE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La durée légale des congés annuels payés est de 2 semaines, c'est-à-dire 12 jours ouvrables.

#### b) Apports des conventions collectives

En vertu d'un accord interprofessionnel conclu entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs en date du 12 décembre 1963, une demi-semaine de congé (c'est-à-dire 3 jours) s'y ajouteront en 1964 et une autre demi-semaine (de nouveau 3 jours) en 1965, de sorte qu'à partir de 1965 la durée des congés sera de 3 semaines.

### 2. CONGE SUPPLEMENTAIRE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ont droit à 6 jours de congé supplémentaires.

#### b) Apports des conventions collectives

Des établissements appartenant à diverses branches d'activité accordent des jours de congé supplémentaires en se basant en général sur l'ancienneté.

### 3. INDEMNISATION DU CONGE ANNUEL

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Les travailleurs reçoivent :

- un simple pécule égal à la rémunération normale de 12 jours, et, en plus,
- un double pécule égal à la rémunération de 2 semaines de travail.

#### b) Apports des conventions collectives

L'indemnité de congé pour les jours supplémentaires accordée conformément aux accords paritaires pour 1964 et 1965 sera calculée de la même manière.

## E. Jours fériés payés

### 1. JOURS FERIES PAYES FIXES PAR LA LOI

Il existe en Belgique 10 jours fériés légaux qui doivent être chômés. Si le jour férié légal coïncide avec un dimanche, le travailleur a droit à un jour de repos compensatoire rémunéré au cours de la semaine.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Néant

### 3. REMUNERATION DES JOURS FERIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Il y a lieu de payer la rémunération que le travailleur aurait touchée s'il avait travaillé le jour férié. Pour calculer cette indemnité, on tient compte du salaire fixe ainsi que, le cas échéant, des éléments variables du salaire, et l'on calcule la moyenne journalière de la rémunération des 12 mois précédant le mois dans lequel se situe le jour férié.

#### b) Apports des conventions collectives

Dans l'industrie textile, par exemple (accord général du 26-10-1956), l'employeur paie pour le jour férié chômé dont les heures perdues ne sont pas récupérées, 9 heures de travail et 36 heures pour les autres jours de la semaine.

### 4. RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES LES JOURS FERIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La législation n'interdit pas la récupération des heures perdues en raison des jours fériés.

#### b) Apports des conventions collectives

Dans l'industrie automobile, l'industrie électrotechnique et l'industrie textile, les heures de

travail perdues par suite d'un jour férié tombant l'un des cinq premiers jours de la semaine peuvent être récupérées en travaillant tout ou partie du sixième jour ouvrable de cette semaine. (Dans la bonneterie, la récupération est également possible le 6e jour d'une autre semaine pour faire face aux variations saisonnières). Les employeurs doivent informer les travailleurs au plus tard le lundi de la semaine en question qu'ils travailleront le samedi matin en raison du jour férié.

Les heures de travail récupérées ne donnent pas lieu au paiement d'une majoration pour heures supplémentaires. En général, il est rare que les heures de travail perdues par suite d'un jour férié soient récupérées.

### 5. MAJORATIONS POUR LE TRAVAIL DES JOURS FERIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La législation laisse aux conventions collectives le soin de fixer la majoration pour le travail des jours fériés.

#### b) Apports des conventions collectives

En général, le travail des jours fériés donne lieu au paiement d'une majoration égale à celle qui est payée pour le travail du dimanche, c'est-à-dire 100% (par exemple, en vertu des conventions collectives des industries textile, chimique et du caoutchouc).

L'employeur doit donc rétribuer le jour férié comme un jour de travail normal et, en outre, verser le salaire double pour le travail du jour férié.

Le travail effectué un jour férié local est régi par la réglementation locale.

### 6. REGIMES PARTICULIERS LORSQU'UN JOUR FERIE TOMBE UN DIMANCHE OU UN AUTRE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Si un jour férié coïncide avec un dimanche, un jour de compensation est fixé de commun accord par les employeurs et les travailleurs.

Conformément à la convention du 26 octobre 1956 dans l'industrie textile, l'indemnité du jour férié — rémunération pour 9 heures de travail — est payée pour le samedi qui précède immédiatement le dimanche en question.

Lorsque le jour férié coïncide avec un samedi chômé, aucune indemnité pour jour férié n'est

payée au travailleur, puisque dans ce cas, il ne subit aucune perte de rémunération.

Dans le cas où le travailleur est occupé un jour férié coïncidant avec un dimanche, on lui paie souvent une majoration plus élevée que celle payée pour le travail des jours fériés tombant un jour ouvrable de la semaine.

## F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé

### 1. CONGE POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

Les événements exceptionnels donnant droit à un congé spécial et la durée de ce congé spécial sont identiques pour l'essentiel dans les diverses branches d'activités (voir arrêté royal du 23-11-1961 et le nouvel accord du 8-11-1963 de la commission paritaire nationale).

Les dispositions concernant les enfants sont applicables aux enfants légitimes, légitimés naturels reconnus ou adoptifs du travailleur.

La rémunération normale calculée comme l'indemnité pour jour férié est maintenue.

### 2. ABSENCES AUTORISEES EN LIAISON AVEC L'EXERCICE D'UN MANDAT DE DEPUTE, DE DELEGUE PROFESSIONNEL, SYNDICAL OU AUTRE

La loi du 23 novembre 1961 et l'accord sur le « petit chômage » de l'industrie métallurgique du 8 novembre 1963 autorisent également l'absence du travailleur dans les cas suivants : participation à un jury (cour d'assises), convocation comme témoin devant les tribunaux, exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.

Le congé est accordé pour le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours. La rémunération normale est maintenue et calculée comme l'indemnité pour les jours fériés.

Sauf cas de force majeure, l'indemnité n'est versée au travailleur que s'il a informé l'employeur de son absence dans un délai raisonnable. En outre le travailleur doit avoir réellement consacré le temps où il s'est absenté au but prévu. Il doit prouver l'événement justifiant le

congé spécial et fournir à l'employeur, sur sa demande, un document officiel.

La convention collective de l'industrie chimique et de l'industrie du caoutchouc contient une disposition spéciale : les délégués syndicaux peuvent assister aux réunions de la commission paritaire nationale de la chimie et des sous-commissions sans perte de rémunération.

### 3. AUTRES FORMES DE CONGE ET D'ABSENCE (congés d'éducation, congés culturels, formation professionnelle, etc.)

A cet égard, il convient de citer surtout le congé spécial pour séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement ou de sélection ou dans un hôpital militaire. Le congé est accordé pour le temps nécessaire, mais avec un maximum de 3 jours.

La rémunération normale est payée : elle est calculée comme l'indemnité pour jours fériés.

En outre, la loi ménage la possibilité d'accorder un congé aux jeunes âgés de 16 à 25 ans pour leur permettre de participer à des sessions culturelles. Pour 5 jours, ils reçoivent une indemnité de 150 francs belges par jour (semaine de 5 jours) et pour 6 jours une indemnité de 125 francs belges par jour (semaine de 6 jours).

Enfin, dans l'industrie textile, des absences sont également autorisées dans des cas exceptionnels en vue de la participation à des cours de formation syndicale. Le syndicat paie la perte de salaire au travailleur.

Certaines entreprises accordent aussi des facilités pour fréquenter des écoles spécialisées.

Motif	Durée	Période
Mariage du travailleur	2 jours	à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante; les accords des industries chimiques et du caoutchouc prévoient 3 jours
Mariage de l'enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père du travailleur, ainsi que d'un petit-enfant du travailleur; en outre, selon l'accord dans l'industrie métallurgique également mariage du grand-père, de la grand-mère et d'autres membres de la famille cohabitant avec le travailleur	1 jour	celui du mariage
Accouchement de l'épouse du travailleur	2 jours	à choisir par le travailleur dans les 12 jours à dater du jour de l'accouchement
Décès du conjoint du travailleur, de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	3 jours	à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
Décès de l'un des parents suivants habitant chez le travailleur: frère ou sœur du travailleur, gendre ou bru du travailleur, beau-frère ou belle-sœur, grand-père ou grand-mère, petit-enfant du travailleur	2 jours	à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
Décès de l'un des parents suivants n'habitant pas chez le travailleur: frère ou sœur, gendre ou bru, beau-frère ou belle-sœur, grand-père ou grand-mère du travailleur, petit-enfant; dans l'industrie métallurgique également + décès de n'importe quel parent du travailleur habitant chez lui, ainsi que du tuteur du travailleur mineur ou de l'enfant dont le travailleur a la garde	1 jour	le jour des funérailles
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur, d'un enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un petit-enfant du travailleur	1 jour	le jour de la cérémonie
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	1 jour	le jour de la cérémonie
Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « Jeunesse libre »	1 jour	le jour de la fête, là où elle est organisée
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix	le temps nécessaire avec maximum d'1 jour	

## ALLEMAGNE

### A. Durée quotidienne du travail

#### 1. DUREE QUOTIDIENNE LEGALE DU TRAVAIL

La durée normale du travail pendant les jours ouvrables ne peut excéder 8 heures dans la plupart des secteurs, repos intercalaires non compris (art. 2 et 3 de la loi *Arbeitszeitordnung* du 30-4-1938 relative à la durée du travail). Ce régime est surtout différent pour l'agriculture et les hôpitaux.

La législation en vigueur prévoit de nombreux assouplissements et dérogations en ce qui concerne la règle de la journée de 8 heures :

*1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée quotidienne du travail, à condition que, sur une certaine période, la durée quotidienne moyenne du travail ne dépasse pas 8 heures*

Ces assouplissements sont principalement prévus :

*a) Pour permettre l'organisation d'une semaine de travail de moins de 6 jours : La durée du travail peut être répartie inégalement entre les jours ouvrables, dans le cadre de 48 heures hebdomadaires, à condition que la durée quotidienne du travail n'excède pas 10 heures (art. 4 de la loi relative à la durée du travail). L'autorisation de l'Inspection du travail est nécessaire en cas de dépassement de la limite de 10 heures. Le conseil d'entreprise doit également être consulté.*

*b) Pour récupérer les heures de travail perdues pendant les jours ouvrables en raison de cérémonies dans le cadre de l'établissement, de fêtes populaires, de manifestations publiques ou d'événements similaires : La durée de travail supprimée peut être répartie sur les jours ouvrables de 5 semaines consécutives, y compris celle où la durée du travail est supprimée (art. 4 de la loi relative à la durée du travail). La même disposition est applicable lorsque la durée du travail est supprimée certains jours ouvrables, en corrélation avec des jours fériés, afin d'accorder au personnel un congé ininterrompu de plus longue durée. La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures pour les adultes.*

*c) Lorsque la nature de l'établissement exige une répartition inégale de la durée du travail : La durée de travail supprimée certains jours ouvrables peut être répartie sur les autres jours ouvrables de la même semaine ou de la semaine suivante.*

*2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée quotidienne moyenne de travail effectif supérieure à 8 heures*

Il en est ainsi :

*a) Pour les travaux préparatoires ou complémentaires, à savoir :*

— Pour l'exécution de travaux de nettoyage ou d'entretien, lorsque ces travaux ne peuvent être effectués pendant la marche normale de l'entreprise sans l'interrompre ou apporter des perturbations sensibles :

— Pour les travaux préparatoires et complémentaires dont dépendent, à cause de motifs d'ordre technique, la reprise et le maintien à son plein rendement de la marche de l'entreprise (art. 5 de la loi relative à la durée du travail).

Dans ces deux cas, la durée du travail peut être prolongée de 2 heures par jour, sans toutefois pouvoir dépasser 10 heures par jour. La journée ne peut être prolongée au-delà de la limite de 10 heures que lorsqu'il est impossible de remplacer un travailleur par d'autres et que l'on ne saurait demander à l'employeur de faire appel à des personnes étrangères à l'établissement. A cet effet, ne seront considérés comme travaux préparatoires et complémentaires que les travaux dont la durée ne dépasse pas 2 heures par jour.

En ce qui concerne les femmes, la durée quotidienne du travail ne peut être prolongée que d'une heure (art. 17 de la loi relative à la durée du travail).

L'Inspection du travail peut déterminer les travaux à considérer comme travaux préparatoires et complémentaires (art. 5, IV, de la loi relative à la durée du travail).

— Dans les magasins de détail, pour *achever de servir la clientèle* et effectuer les travaux de rangement liés au service, la durée du travail peut être prolongée d'une demi-heure; la durée quotidienne du travail ne peut cependant pas excéder 10 heures.

b) Lorsque la durée du travail comporte régulièrement et dans une large mesure la simple *présence* du travailleur. Si, de ce fait, la durée du travail est prolongée au-delà de 8 heures par jour par convention collective ou en cas de besoin urgent par l'Inspection du travail, une limitation à la prolongation de la durée du travail n'est prévue que pour les femmes : la durée du travail ne peut excéder pour elles 10 heures par jour. Un petit nombre de dérogations sont possibles en vertu de l'article 20 de la loi relative à la durée de travail.

c) Pour des travaux temporaires *rendus nécessaires à la suite d'un cas d'urgence, d'événements dus aux forces naturelles, d'un accident ou d'autres perturbations inévitables*. Dans ces cas, il n'est pas prévu de limitation de la durée du travail et même les femmes peuvent être employées pendant plus de 10 heures (art. 21 de la loi relative à la durée de travail). Dans ce cas, le chef d'entreprise doit signaler sans retard à l'Inspection du travail les heures supplémentaires effectuées par les femmes.

d) Pour des motifs d'ordre technique ou saisonniers

e) Lorsqu'une convention collective prolonge la durée normale du travail — comme elle y est autorisée par la loi — et que la limite journalière maximum va jusqu'à 10 heures.

f) Dans la limite de 30 jours par an, pour l'accomplissement, sur décision de l'employeur de travaux supplémentaires avec un maximum journalier de 10 heures : Cette dérogation n'est pas prévue pour des travailleurs particuliers, mais seulement pour tout l'effectif de l'établissement ou de certains ateliers.

g) Pour les secteurs industriels ou pour les catégories de travailleurs dont les conditions de travail présentent un danger particulier pour la vie ou la santé des travailleurs, notamment ceux qui sont exposés dans une très large mesure à l'influence de la chaleur, de substances toxiques, de la poussière, etc., ou au danger des explosifs, lorsque la prolongation de la durée du travail est rendue nécessaire pour des motifs impérieux d'utilité publique ou lorsqu'une expérience de plusieurs années a montré que le dépassement de la journée de 8 heures ne pré-

sentait aucun inconvénient. La durée du travail peut être prolongée d'une demi-heure par jour, avec un maximum journalier de 10 heures pour les femmes, soit par convention collective soit avec l'autorisation de l'Inspection du travail.

h) Dans des cas exceptionnels indépendants de la volonté de l'intéressé et dont les conséquences ne peuvent être évitées autrement ; pour les travailleurs adultes masculins il n'est prévu aucune limitation pour les heures supplémentaires.

Ces cas exceptionnels peuvent, par exemple, avoir pour conséquence d'altérer les matières premières ou de compromettre le résultat de travail (art. 14 de la loi relative à la durée du travail).

i) Lorsqu'il est justifié d'un besoin urgent (art. 8 de la loi relative à la durée du travail). Il est possible d'adopter une réglementation limitée dans le temps, qui permette de dépasser la durée quotidienne du travail de plus de 8 heures pour les travailleurs adultes et la limite de 10 heures pour les travailleurs adultes masculins. L'autorisation est accordée par l'Inspection du travail sur demande adressée en bonne et due forme. L'Inspection du travail ne peut autoriser une durée quotidienne du travail dépassant 10 heures que si la prolongation de la durée du travail est rendue nécessaire pour des motifs impérieux d'utilité publique.

j) Pour éviter des dommages excessifs pour l'économie ou pour ne pas compromettre le résultat du travail, la durée quotidienne normale du travail peut être dépassée par un nombre restreint de travailleurs, lorsqu'il n'est pas possible d'exiger du chef d'entreprise qu'il prenne d'autres mesures. L'Inspection du travail peut éventuellement permettre de dépasser la limite de 10 heures. La durée du travail pour les travailleurs féminins ne peut excéder 10 heures par jour, ni 8 heures par jour la veille des dimanches et jours fériés. Les heures supplémentaires accomplies en vertu de différents types de dérogations donnent lieu au paiement de majorations. Le taux de majoration est convenu entre les parties. La loi considère que dans ce cas un taux de 25% est raisonnable, mais la majoration peut également être inférieure.

*Limite maximale de la durée quotidienne du travail*: La durée du travail ne peut en principe excéder 10 heures par jour même dans les cas où coexistent plusieurs dérogations (art. 11 de la loi relative à la durée du travail). Il y a cependant des exceptions en ce qui concerne le dépassement de cette limite;

— dans les cas de travaux préparatoires et complémentaires lorsqu'il est impossible de remplacer un travailleur par d'autres ou d'exiger qu'il soit fait appel à des personnes étrangères à l'établissement (art. 5, III, de la loi relative à la durée du travail);

— dans les cas d'urgence et les cas exceptionnels (art. 14);

— dans les cas de dispositions collectives lorsque la durée du travail comporte dans une mesure appréciable une simple présence du travailleur (art. 7, II);

— avec l'autorisation de l'Inspection du travail, lorsque la répartition de la durée du travail est différente, lorsque la durée du travail comporte un temps important de simple présence et pour des motifs impérieux d'utilité publique (art. 8, II et 28 de la loi relative à la durée du travail).

### *3) Etablissement où le travail présente un danger particulier pour la santé*

D'autre part, le ministre du travail peut fixer pour certaines catégories d'établissements où le travail présente un danger particulier pour la santé des travailleurs, une limitation de la durée journalière de travail plus sévère que celle que prévoit la loi relative à la durée du travail.

## 2. LA NOTION DE DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

A l'exclusion des mines, la loi relative à la durée du travail entend par durée effective du travail :

— le temps du début du travail jusqu'à la fin du travail, les pauses exclues;

— par durée du travail on entend aussi le temps pendant lequel un travailleur qui, d'habitude, travaille à l'entreprise effectue le travail chez lui ou dans un atelier extérieur à l'entreprise; dans le cas où les travailleurs sont occupés par divers établissements, la durée totale de travail ne doit pas excéder la durée maximale de travail fixée par la loi.

## 3. LE REGLEMENT D'ATELIER

Le chef d'établissement est obligé :

— d'afficher une copie de l'horaire de travail à un endroit bien visible dans l'établissement;

— d'afficher également un avis qui indique le début et la fin de la durée normale du travail et des pauses;

— de noter tous les cas où le travail est réparti autrement, les travaux préparatoires et complémentaires, l'allongement de la durée du travail et les travaux exceptionnels.

## 4. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

A l'inverse de la réglementation légale, les mesures conventionnelles de réduction de la durée du travail se rapportent généralement uniquement à la durée hebdomadaire du travail.

En ce qui concerne les six branches d'industrie sur lesquelles a porté l'enquête, indépendamment de la durée hebdomadaire du travail, la durée quotidienne n'est mentionnée en 1963-1964 que dans la convention collective pour l'industrie chimique d'Allemagne, et dans les conventions collectives types pour les travailleurs de l'industrie chimique berlinoise, et pour l'industrie du caoutchouc aux termes des deux premières conventions collectives, la durée quotidienne du travail est de 8 heures et d'après la dernière elle ne doit pas dépasser 10 heures.

La réduction de la durée hebdomadaire du travail par les conventions collectives a sur la durée quotidienne du travail les répercussions suivantes :

— si la durée hebdomadaire réduite est répartie sur les 6 jours ouvrables de la semaine, il y a réduction effective de la durée quotidienne (qui devient alors normalement inférieure à 8 heures);

— si la durée hebdomadaire réduite est répartie sur 5 jours et demi, il y a réduction effective de la durée quotidienne (qui devient alors normalement inférieure à 9 heures) s'il y avait antérieurement la même répartition;

— si la durée hebdomadaire réduite est répartie sur 5 jours, il n'y a de réduction effective de la durée quotidienne que s'il y avait auparavant le même régime de répartition ou si la durée hebdomadaire est fixée à moins de 45 heures.

Les conventions collectives contiennent des réglementations semblables à celles prévues par la loi, relatives aux assouplissements et dérogations concernant la journée de travail normale.

*1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée quotidienne du travail, à condition que sur une certaine période la durée quotidienne moyenne du travail ne dépasse pas la durée quotidienne normale du travail*

Aux termes de l'article 56 de la loi sur le statut des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz), et

en l'absence d'une réglementation légale ou conventionnelle, la répartition de la durée du travail est laissée à l'accord entre la direction de l'entreprise et le comité d'entreprise, à condition que la durée du travail quotidien maximum autorisée par la loi soit respecté (en cas de désaccord, un organisme de conciliation tranche le différend par une décision ayant force exécutoire).

Ainsi l'accord de Brême prévoit, pour la plupart des entreprises des industries automobile et d'électrotechnique, la répartition de la durée de travail sur les 5 premiers jours ouvrables de la semaine, le samedi étant chômé. Dans la plupart des établissements, la durée quotidienne du travail est de 8 heures un quart et de 8 heures dans les autres établissements pour 5 jours ouvrables.

Lorsque la veille de Noël et du Nouvel an le travail cesse à 12, 13 ou 14 h dans les établissements ne comportant qu'un seul poste — comme il est prévu par les conventions collectives régionales de l'industrie automobile et de l'industrie électrotechnique — les heures de travail supprimées peuvent être récupérées en travaillant avant ou après ladite suppression, en accord avec le comité d'entreprise, dans le cadre des dispositions de la loi relative à la durée du travail.

La plupart des réglementations conventionnelles en vigueur dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique prévoient que les heures de travail supprimées pourront être compensées certains autres jours ouvrables en effectuant le travail avant ou après, en accord avec le comité d'entreprise et dans le cadre des dispositions légales régissant la durée du travail. Les jours de grève et les jours de congé ne sont pas récupérés.

Si le travail doit cesser pour des raisons indépendantes de la volonté des employeurs ou des travailleurs, par exemple en cas de détérioration d'une machine, de perturbations et d'autres pertes de temps analogues, il est versé pour le poste commencé le salaire pour au minimum 4 heures de travail perdues, à moins que ces heures, dans un délai déterminé, ne puissent être récupérées dans le cadre des dispositions légales régissant la durée du travail.

Dans l'industrie textile, la convention collective prévoit, dans ce cas, le taux normal de majoration pour heures supplémentaires. La limite journalière est de 10 heures. En Basse-Saxe et à Brême les heures de récupération

prestées, dans les délais fixés en la matière, ne donnent pas lieu à des majorations pour heures supplémentaires.

*2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée quotidienne moyenne du travail dépassant la durée quotidienne normale du travail*

La convention collective pour l'industrie chimique précise également qu'il peut être fait appel aux travailleurs pour effectuer des heures supplémentaires en cas de mesures d'urgence de production ou techniques, sans demander l'accord du comité d'entreprise.

Selon certaines conventions collectives pour l'industrie textile, la durée journalière de travail, en cas d'heures supplémentaires, ne peut excéder 10 heures.

*3) Les majorations pour heures supplémentaires*

Les conventions collectives contiennent également certaines dispositions sur la réglementation relative aux majorations pour heures supplémentaires. Le taux des majorations est souvent progressif et plus élevé que le taux légal. La méthode est différente dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique soumises au régime des conventions applicables dans le nord du pays :

A Hambourg, la majoration pour heures supplémentaires quotidiennes est de 25 %; en Basse-Saxe, une entreprise de l'industrie automobile verse une majoration de 33,33 % pour les heures supplémentaires quotidiennes; en Rhénanie du Nord-Westphalie, le taux de majoration pour les 2 premières heures supplémentaires quotidiennes est de 25 %, et à partir de la troisième heure supplémentaire de 50 %.

*4) Durée maximum du travail quotidien prévue par les conventions collectives*

Dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique, les règles qui s'appliquent sont à peu près les suivantes : « Les heures supplémentaires nécessaires peuvent être effectuées avec l'accord du comité d'entreprise jusqu'à concurrence d'une durée quotidienne du travail de 10 heures ».

« Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de cette limite avec l'accord du comité d'entreprise dans le cadre des dispositions légales ».

D'autres réglementations prévoient une durée quotidienne du travail maximale de 10 heures, pour une durée de travail hebdomadaire totale de 55 heures au maximum, pendant 8 semaines au maximum.

## 5. SITUATION DE FAIT

La législation allemande repose sur le principe de la limitation de la durée quotidienne du travail à 8 heures en moyenne, dans le cadre d'une semaine traditionnelle de 6 jours. En pratique, par la généralisation de la semaine de 5 jours et demi et de 5 jours plus de 50% des travailleurs travaillaient déjà en 1963 pendant 5 jours ouvrables — la durée quotidienne du travail a été portée à 9 heures ou 10 heures. La durée quotidienne du travail ne peut cependant excéder 10 heures, sauf rares exceptions (les cas dans

lesquels il est possible de dépasser la limite de 10 heures sont énumérés au point A. 2 ci-dessus).

Le mouvement de réduction de la durée de travail affecte la durée hebdomadaire et n'a donc que peu de répercussion sur la durée quotidienne du travail; ce qui est vérifié par la tendance à calculer les majorations pour heures supplémentaires sur une base hebdomadaire et non plus journalière. Les conventions collectives se bornent le plus souvent à fixer la durée hebdomadaire du travail et laissent au règlement intérieur le soin d'organiser la répartition de cette durée sur les différents jours ouvrables de la semaine.

Dans la pratique, la durée quotidienne du travail se situe donc le plus souvent aux environs de 9 heures quand la semaine est de 45 heures et de 8 heures respectivement 8 heures et demie dans les cas les plus favorables.

## B. Durée hebdomadaire du travail

### 1. DUREE HEBDOMADAIRE LEGALE DU TRAVAIL

La loi relative à la durée du travail ne s'occupe que de la durée normale quotidienne du travail ainsi que de la durée quotidienne maximum admise et ne traite pas de la durée hebdomadaire du travail. Seules les lois sur la protection de la jeunesse (Jugendschutzgesetz) et sur la protection de la mère (Mutterschutzgesetz) traitent de la durée hebdomadaire du travail. La durée quotidienne de travail est fixée à 8 heures pour les jours ouvrables. On en déduit que, d'une façon générale, la durée hebdomadaire du travail est de 48 heures. Si l'on use des dérogations énumérées au chapitre « Durée quotidienne du travail », ou au cas de travail dominical, la durée hebdomadaire du travail s'accroît en conséquence.

Les règles relatives aux dérogations ayant été toutes établies pour la durée quotidienne du travail, leur examen ne peut être fait dans le cadre de la durée hebdomadaire.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

A l'inverse de la réglementation légale, les conventions collectives — dans la mesure où elles concernent la réduction de la durée de travail — ne considèrent que la durée hebdomadaire du travail et laissent le choix quant à la répartition de la durée du travail.

Jusqu'à 1955, la semaine de 48 heures, telle que la prévoit la réglementation légale, restait la règle et les conventions collectives n'apportaient pas d'innovation sur ce plan. Mais depuis 1956, de nombreuses conventions collectives ont progressivement instauré la semaine de 45 heures, avec application chaque semaine ou seulement une semaine sur deux de la semaine de 5 jours. Lorsque la semaine de 45 heures a été pratiquement généralisée, les conventions collectives ont prévu une nouvelle réduction de la durée hebdomadaire du travail, qui a été ramenée progressivement à 44, 42 heures et demie et 42 heures.

a) Par exemple, la durée hebdomadaire du travail dans l'industrie automobile et dans l'industrie électrotechnique est la suivante :

— aux termes de l'accord de Brême, du 25 juillet 1956, 45 heures à partir du 1er octobre 1956;

— aux termes de l'accord de Bad Soden, du 28 août 1958, 44 heures à partir du 1er janvier 1959;

— aux termes de l'accord de Bad Homburg, du 8 juillet 1960, valable pour l'ensemble du territoire fédéral, sauf la Bavière, la réduction est réalisée suivant les étapes ci-après : à partir du 1er janvier 1962 : 42 heures et demie, à partir du 1er janvier 1964 : 41 heures et demie, à partir du 1er juillet 1965 : 40 heures;

— aux termes de l'accord pour l'industrie métallurgique de Bavière : à partir du 1er janvier 1963 : 42 heures, à partir du 1er janvier 1964 : 41 heures, à partir du 1er juillet 1965 : 40 heures.

L'accord d'Erbach, Schloss Reinhartshausen, du 13 juin 1964 a modifié l'accord de Bad Homburg du 8 juillet 1960 en ce sens que la réduction (à 40 heures) prévue pour la durée hebdomadaire normale fixée par convention n'entrera pas en vigueur le 1er juillet 1965, mais seulement le 1er juillet 1966.

Pour deux usines d'automobiles, la durée hebdomadaire du travail est déjà en 1963 de 40 heures.

b) La convention collective, du 4 avril 1960, pour l'industrie chimique en Allemagne et la convention collective type, du 2 juin 1957, pour l'industrie chimique berlinoise prévoient une durée hebdomadaire du travail de 42 heures et demie, repos intercalaires non compris;

c) La convention collective type, du 1er octobre 1961, pour l'industrie du caoutchouc de Basse-Saxe et en Hesse prévoit une durée de travail de 43 heures, repos intercalaires non compris, et à partir du 1er juillet 1964 de 41 heures et demie;

d) La convention collective type, du 18 décembre 1961, pour l'industrie de transformation de l'amiante, du caoutchouc et des matières plastiques prévoit une durée de 42 heures, à partir du 1er janvier 1964, 41 heures et à partir du 1er juillet 1965, 40 heures;

e) Les conventions collectives pour l'industrie textile ont réduit très souvent par étapes, la durée hebdomadaire du travail à 42 heures, en partie également déjà à 41 heures et demie et à 41 heures. La semaine de 40 heures sera bientôt introduite dans d'autres branches d'activité.

D'autre part, pour certaines catégories professionnelles, notamment celles où la durée du travail comporte régulièrement une simple présence, des durées de travail hebdomadaire excédant 48 heures ont été convenues. Lorsque la convention collective ne règle pas la durée du travail du dimanche, les heures de travail effectuées le dimanche s'ajoutent à la durée hebdomadaire du travail.

En outre, il existe des dérogations conventionnelles en ce qui concerne la durée hebdomadaire normale conventionnelle.

1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée du travail hebdomadaire, à condition que sur une certaine période de temps, la durée hebdomadaire moyenne du travail ne dépasse pas la durée hebdomadaire normale du travail

a) Répartition sur deux semaines : Dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique, lorsque les clauses conventionnelles prévoient une durée hebdomadaire normale du travail de 41 heures un quart, les heures de travail effectuées au-delà de ces heures ou dans des cas exceptionnels au-delà de 82 heures et demie par quinzaine sont considérées comme heures supplémentaires; en Hesse, pour les professions comportant une simple présence — par exemple les mécaniciens — sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 94 heures et demie par quinzaine et pour les portiers, les heures de travail effectuées au-delà de 106 heures et demie par quinzaine.

Dans l'industrie textile, la répartition de la durée de travail ne peut se faire généralement que sur une période maximum de deux semaines.

b) Lorsqu'en fin de semaine un congé plus long peut être accordé en corrélation avec des jours fériés, on trouve entre autres les clauses conventionnelles suivantes :

— Dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique, par exemple, les heures de travail supprimées peuvent être récupérées en effectuant le travail avant ou après dans le cadre de la réglementation légale relative à la durée du travail. Dans ces cas-là, la répartition de la durée du travail doit se faire en accord avec le comité d'entreprise, dans la mesure où l'établissement tout entier ou des sections d'un établissement sont touchés.

Font exception les conventions collectives prévoyant, après accord du comité d'entreprise, que les heures de travail supprimées seront récupérées en effectuant le travail avant ou après, pendant les jours ouvrables de 3 ou de 2 semaines consécutives y compris celle où la durée du travail est supprimée.

— La convention collective de l'industrie chimique et les conventions collectives types de l'industrie du caoutchouc de Basse-Saxe, de Hesse et de Hambourg permettent une répartition de la durée du travail sur 3 semaines dans le cadre de la loi relative à la durée du travail, de la loi sur le statut des entreprises ainsi que des conventions collectives, si cette répar-

tition permet d'accorder un congé plus long en fin de semaine.

c) Dans l'industrie textile, la main-d'œuvre féminine ne peut récupérer les heures de travail perdues à cause de jours fériés et de raisons techniques et économiques que dans la limite de 58 heures par semaine.

Enfin, de nombreuses réglementations conventionnelles considèrent que la durée hebdomadaire du travail est respectée lorsque la moyenne calculée sur plusieurs semaines dépasse une fraction d'heure.

2) *Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif supérieure à la durée hebdomadaire normale prévue*

a) Pour des travaux de préparation et de réparation: Des heures supplémentaires hebdomadaire peuvent, dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique par exemple, être imposées avec l'accord du comité d'entreprise, pour l'établissement tout entier jusqu'à concurrence de 6 heures, pour certains groupes ou sections jusqu'à 10 heures par semaine, pendant une période de 8 semaines. A l'expiration de cette période, un nouvel accord doit le cas échéant être conclu avec le comité d'entreprise. L'accord du comité d'entreprise n'est pas nécessaire lorsque des heures supplémentaires sont imposées à certains travailleurs dans des cas imprévisibles.

Dans l'industrie textile, le comité d'entreprise doit être averti également en cas d'application de la réglementation relative aux dérogations. Lorsque les travaux effectués exceptionnellement dépassent les 30 jours, une autorisation de l'Inspection du travail est nécessaire.

b) Pour les professions comportant un temps considérable de *simple présence*, la durée du travail peut être prolongée selon les conventions collectives conclues pour l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique, et varier, suivant les zones conventionnelles et les catégories professionnelles, entre 47 heures et demie et 66 heures et demie. Il s'agit de conducteurs d'automobiles, convoyeurs, mécaniciens, pompiers, gardiens, portiers, garçons de bureau, huissiers, infirmiers, opérateurs de chaudières automatiques et semi-automatiques, du personnel des salles de douche, lavabos, du réfectoire et de la salle de récréation ainsi que des veilleurs à bicyclette.

Certaines réglementations conventionnelles prévoient l'obligation d'octroyer une journée de repos pendant la semaine aux travailleurs dont l'activité comporte une simple présence, lorsque ce personnel travaille les dimanches et jours fériés. Un week-end sur trois, il doit leur être accordé 36 heures de congé y compris le dimanche tout entier.

Dans des nombreux établissements, des accords d'entreprise prévoient que les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre. Les réglementations légales servent d'exemple.

La convention collective dans l'industrie textile prévoit une durée maximum quotidienne de 10 heures et une durée hebdomadaire de 54 heures (en Basse-Saxe et à Brême jusqu'à 62 heures pour les portiers, les gardiens, les chauffeurs, les gardiens de turbines, les conducteurs d'automobiles et d'autres personnes).

c) En cas d'incidents ou d'événements imprévisibles (c'est-à-dire en cas d'accident survenu ou imminent, de travaux urgents à effectuer aux machines et installations en vue de maintenir l'activité de l'entreprise et en cas de menace d'altération des matières premières).

Des heures supplémentaires peuvent être ordonnées dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique, avec l'accord du comité d'entreprise, jusqu'à concurrence de 6 heures par semaine pour toute l'entreprise et de 10 heures par semaine pour certaines sections ou groupes, chaque fois pour une période de 8 semaines. A l'expiration de cette période, un nouvel accord devra, le cas échéant, être conclu, avec le comité d'entreprise. Le consentement du comité d'entreprise n'est pas requis lorsque les heures supplémentaires ont été ordonnées à certains travailleurs dans des cas imprévisibles. Le comité d'entreprise doit en être averti ultérieurement.

Dans l'industrie textile, des heures supplémentaires peuvent être ordonnées avec l'accord du comité d'entreprise, dans ce cas et dans les cas où on veut accélérer ou maintenir le système de production, pour des raisons momentanées d'ordre technique ainsi que pour l'établissement de l'inventaire et pour des travaux saisonniers; la durée hebdomadaire ne peut cependant pas dépasser 60 heures pour les hommes et 48 heures pour les femmes. Lorsque les travaux exceptionnels dépassent les 30 jours, une autorisation de l'Inspection du travail est nécessaire.

### 3) Les majorations pour heures supplémentaires

Lorsque les conventions collectives prévoient une durée hebdomadaire de travail plus courte que la durée légale, sont considérées comme heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée du travail fixée par la convention.

Voici quelques exemples de majoration pour heures supplémentaires

— Dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique : Bade du Sud ; pour les 10 premières heures supplémentaires de la semaine : 25 % ; Bavière : de la 1<sup>re</sup> à la 6<sup>e</sup> heure supplémentaire de la semaine : 25 % ; à partir de la 7<sup>e</sup> heure supplémentaire de la semaine : 50 % ; Hesse : de la 1<sup>re</sup> à la 6<sup>e</sup> heure supplémentaire de la semaine : 25 % ; à partir de la 7<sup>e</sup> heure supplémentaire de la semaine : 40 % ; Rhénanie du Nord-Westphalie : pour les 2 premières heures supplémentaires par jour : 25 % ; à partir de la 3<sup>e</sup> heure supplémentaire par jour : 50 % ; Basse-Saxe (industrie électrotechnique) : pour les 2 premières heures supplémentaires par jour : 25 % ; à partir de la 3<sup>e</sup> heure supplémentaire par jour : 40 % ;

— Dans la majorité des secteurs de l'industrie textile (réglementation différente en Basse-Saxe et à Brême) : de la 1<sup>re</sup> à la 6<sup>e</sup> heure supplémentaire dans la semaine : 25 % ; à partir de la 7<sup>e</sup> heure supplémentaire dans la semaine pour les professions comportant une simple présence ; à partir de la 5<sup>e</sup> heure : 25 % ; à partir de la 6<sup>e</sup> heure : 35 % ;

— Aux termes de la convention collective pour l'industrie chimique en Allemagne et de la convention collective pour l'industrie chimique berlinoise : 25 % ;

— Aux termes de la convention collective pour l'industrie du caoutchouc de Basse-Saxe et de Hesse : de la 1<sup>re</sup> à la 5<sup>e</sup> heure supplémentaire dans la semaine : 15 % ; à partir de la 6<sup>e</sup> heure supplémentaire dans la semaine : 25 % ; à partir de la 11<sup>e</sup> heure de travail par jour : 35 % ;

— Aux termes de la convention collective type de l'industrie de transformation du caoutchouc, de l'amiante et des matières plastiques : 25 %.

Les conventions collectives ci-dessus pour l'industrie chimique ainsi que les conventions collectives types pour l'industrie du caoutchouc de Basse-Saxe, de Hesse et de Hambourg stipulent encore qu'en cas de cumul de suppléments supérieurs à 50 % et d'autres suppléments, seul le plus élevé doit être payé, à moins qu'il ne s'agisse de travail de nuit.

### 3. DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Quelques conventions collectives de l'industrie automobile et de l'industrie électrotechnique fixent la durée du travail hebdomadaire globale à 55 heures au maximum, mais cette durée maximum de 55 heures ne peut être convenue chaque fois que pour 8 semaines seulement.

### 4. SITUATION DE FAIT

En Allemagne, les entreprises suivantes ont participé à l'enquête sur les horaires de travail hebdomadaire et la réglementation des pauses intercalaires pratiqués par les entreprises : 21 entreprises de l'industrie électrotechnique, 12 entreprises de l'industrie automobile, 10 entreprises de l'industrie du caoutchouc, 2 entreprises de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, 18 entreprises de l'industrie chimique, 15 entreprises de l'industrie textile.

Afin de présenter l'image la plus représentative possible, le choix des entreprises à l'intérieur du territoire fédéral a été fait d'après les divers Länder, ainsi que d'après les différentes classes d'importance. Pour les mois d'avril et d'octobre 1964 l'enquête a donné l'image récapitulative suivante.

#### Industrie électrotechnique

Le plus grand nombre des entreprises interrogées prévoyaient dans leur horaire de travail le travail diurne. Deux grandes entreprises employant plus de 1000 travailleurs faisaient encore travailler une partie de leur personnel par équipes l'une, il est vrai, en deux équipes, la deuxième aussi bien en deux équipes qu'en trois équipes.

Exception faite de 2 entreprises, d'après l'horaire du mois d'avril ainsi que du mois de novembre 1964 la durée hebdomadaire normale du travail correspondait à la durée convenue dans les conventions collectives, à savoir 41 heures en Bavière et 41 heures un quart sur le reste du territoire fédéral. En temps normal une usine faisait travailler 42 heures un quart par semaine, et une autre 43 heures trois quarts en avril 1964 et même 46 heures un quart en octobre de la même année ; ces deux entreprises appartenaient respectivement à la classe moyenne et à la classe supérieure d'importance.

En 1964, toutes les entreprises interrogées pratiquaient la semaine de 5 jours, et dans la

plupart des cas la durée hebdomadaire normale du travail était répartie d'une façon égale sur les 5 premiers jours de la semaine; il en résultait donc un horaire quotidien normal de 8 heures 12 minutes en Bavière, et de 8 heures 15 minutes sur le reste du territoire fédéral. Une entreprise prévoyait une journée de travail plus longue le lundi (9 heures) que les autres jours de la semaine, deux autres une journée de travail plus courte le vendredi (8 heures). Dans près des deux tiers des entreprises interrogées le début du travail quotidien se situait vers 7 h, dans trois cas un quart d'heure plus tôt, par contre dans le reste des entreprises il avait lieu entre 7 h 30 et 7 h 45. La fin du travail journalier oscillait entre 15 h 30 et 17 h, et le plus souvent à 16 h.

Les réglementations concernant les pauses intercalaires n'étaient pas tout à fait uniformes. La majeure partie des entreprises prévoyait pour la journée de travail deux pauses de 15 et de 30 minutes, soit 45 minutes au total; deux entreprises accordaient ces 45 minutes en une seule pause. Dans trois entreprises, on accordait au personnel deux pauses de 15 et de 45 minutes, et dans deux entreprises moyennes la pause de midi était même d'une heure et demie à laquelle, dans l'une dans ces deux firmes, s'ajoutaient encore deux courtes pauses de 10 minutes chacune. Finalement l'interruption du travail la plus courte avait lieu dans une entreprise moyenne avec deux pauses de 9 et de 24 minutes, soit 33 minutes au total. Une entreprise seulement a déclaré qu'elle rémunère les courtes pauses récréatives et qu'elle les compte comme durée du travail.

### Industrie automobile

La moitié seulement des 12 entreprises d'automobiles pour lesquelles des indications ont été fournies se limitaient à faire travailler leur personnel en une seule équipe ordinaire de jour; deux entreprises fonctionnaient avec le système à deux équipes, une autre avec trois équipes, et les trois entreprises restantes à la fois avec le système du travail normal diurne et avec le système du travail par équipes.

La majeure partie des usines d'automobiles appliquaient comme durée hebdomadaire normale du travail celle convenue dans les conventions collectives, c'est-à-dire 41 heures en Bavière et 41 heures un quart sur le reste du territoire fédéral. Une grande entreprise restait en deçà avec 40 heures, une entreprise moyenne faisait travailler 42 heures en avril, et une autre 44 heures pendant le même mois. Finalement,

pendant les mois d'avril et d'octobre 1964 la durée hebdomadaire normale du travail dans une entreprise moyenne se montait à 44 heures et demie, tandis qu'une usine plus petite faisait faire 5 heures supplémentaires par tiers de son personnel par rapport à la durée hebdomadaire conventionnelle du travail.

Si l'on ne tient pas compte de ces heures supplémentaires, à une exception près, la semaine de 5 jours était réalisée dans toutes les entreprises; l'entreprise qui échappe à la règle faisait travailler un samedi sur deux en avril 1964, mais seulement un samedi sur six en octobre.

Dans le cas d'un travail normal diurne dans les diverses usines le travail commençait entre 6 et 7 h, le plus souvent à 7 h, et même à 7 h 30 seulement dans un cas particulier. De même, l'équipe du matin commençait le plus souvent entre 6 et 7 h, et même dès 5 h 45 dans une usine. La fin de la journée de travail était fixée assez uniformément entre 15 h 30 et 16 h 45, le plus souvent vers 16 h.

La moitié des entreprises d'automobiles accordaient au personnel deux pauses de repos de 15 et 30 minutes, deux entreprises des pauses un peu plus longues, une entreprise deux pauses plus courtes (10 et 20 minutes). Les trois usines restantes se contentaient d'une pause récréative de 30 ou 35 minutes selon le cas. Finalement, deux entreprises rémunéraient une courte pause récréative de 10 ou 12 minutes et la comptaient dans l'horaire hebdomadaire du travail.

### Industrie du caoutchouc

Dans la moitié des entreprises concernées l'horaire de travail hebdomadaire normal se montait à 42 heures et demie en avril et octobre 1964; toutefois dans l'une de ces entreprises on faisait en outre, en temps normal, 6 heures et demie supplémentaires normales en avril, et 7 heures trois quarts supplémentaires normales en octobre 1964; pendant ces deux mois, dans une autre entreprise, une petite partie du personnel (5 à 10%) faisait 8 heures supplémentaires et parvenait ainsi à une durée hebdomadaire du travail de 50 heures et demie. Dans les cinq autres entreprises la durée hebdomadaire du travail oscillait entre 40 et 45 heures, mais atteignait donc également en moyenne 42 à 43 heures.

A une exception près, la durée hebdomadaire du travail était répartie dans tous les cas sur les 5 premiers jours de la semaine; une entreprise

seulement avait réparti la durée du travail de telle sorte qu'il fallait travailler près d'une demi-journée un samedi par mois, mais d'autre part la durée du travail hebdomadaire n'était que de 40 heures. Selon la répartition de la durée du travail dans la semaine la durée quotidienne du travail oscillait normalement entre 8 et 9 heures et demie; avec les heures supplémentaires elle atteignait même 11 heures dans une entreprise. Dans trois usines, le vendredi, la durée du travail n'atteignait que 6 heures et demie, la fin du travail ayant lieu plus tôt.

Le début de la journée de travail se situait entre 6 et 7 h, dans la plupart des entreprises, vers 6 h 45 et 7 h. Par contre, les heures de la fin du travail variaient plus fortement selon la longueur de la pause de midi, à savoir entre 15 h 15 et 17 h; dans les trois cas mentionnés ci-dessus, la semaine de travail se terminait le vendredi dès 13 h 15, 13 h 30 ou 14 h 35.

La majorité des entreprises accordait à leur personnel deux pauses intercalaires d'au moins 30 à 60 minutes au total, au cours de la journée de travail, et même de 75 minutes dans un cas. Trois entreprises se contentaient d'un seul arrêt de travail de 30 ou 45 minutes selon le cas. Ces pauses n'étaient ni comptées comme durée du travail, ni rémunérées; une seule entreprise considérait une pause récréative de 10 minutes par jour comme durée du travail, et ne la rémunérait en conséquence que dans le cas d'heures supplémentaires.

#### Industrie des fibres artificielles et synthétiques

Dans les deux entreprises considérées, le travail était effectué à la fois par une équipe à horaire normal et par deux équipes intermittentes, la durée normale du travail hebdomadaire s'élevant en moyenne à 42 heures et demie. Dans le cas du travail diurne normal, la durée hebdomadaire du travail était répartie sur 5 jours à raison de 8 heures et demie par jour, en ce qui concerne les équipes intermittentes, l'équipe du matin travaillait habituellement le samedi matin, dans une usine l'équipe de l'après-midi travaillait également un samedi matin sur trois.

Si l'on ne tient pas compte du travail par équipe, la journée de travail normale commençait à 7 h et se terminait à 16 h 05 ou 16 h 15; deux pauses de 35 minutes ou 48 minutes (dont 3 minutes rémunérées) au total, selon les cas, venaient s'y intercaler.

#### Industrie chimique

Une entreprise faisait travailler son personnel en deux équipes, la plupart des autres fonctionnaient à la fois avec le système du travail diurne et également avec un système de deux ou trois équipes.

La majeure partie des entreprises avait fixé un horaire de travail hebdomadaire de 42 heures et demie; en avril 1964, une entreprise atteignait 43 heures et demie et en octobre de la même année 44 heures et demie de travail normal par semaine; deux autres entreprises atteignaient respectivement 45 heures et 46 heures.

Si l'on ne tient pas compte du travail par équipes dans toutes les entreprises, on travaillait seulement les 5 premiers jours de la semaine, la durée quotidienne du travail s'élevant normalement à 8 heures et demie; elle était proportionnellement plus longue dans les quelques entreprises où l'horaire de travail hebdomadaire dépassait 42 heures et demie.

La journée de travail commençait entre 6 h et 7 h 45, cela variait selon les entreprises, mais le plus souvent à 7 h ou 7 h 30. Proportionnellement, la fin du travail journalier oscillait entre 15 h 15 et 17 h, mais elle avait lieu le plus souvent de 16 h à 17 h.

Dans l'industrie chimique également, on préférait accorder deux pauses au cours de la journée de travail; leur durée était au minimum de 10 et 30 minutes et de 15 et 60 minutes dans le cas extrême. Quelques entreprises se limitaient à une seule pause récréative, près de 30 minutes. Enfin, dans trois des entreprises interrogées les courtes pauses intercalaires d'une durée de 5 à 15 minutes étaient rémunérées et une entreprise seulement comptait comme durée du travail une interruption de 15 minutes dans le travail.

#### Industrie textile

Diverses entreprises, et en fait environ la moitié, appliquaient surtout le système de travail par équipes: trois faisaient travailler leur personnel régulièrement en deux équipes, cinq aussi bien selon le système du travail diurne normal et également en plusieurs équipes. Les autres se limitaient le plus souvent aux équipes normales de jour.

Pour le travail diurne, environ les deux tiers des entreprises interrogées avaient prévu un horaire hebdomadaire de 42 heures, dans un

cas il s'élevait à 42 heures et demie, dans un autre à 43 heures et dans un autre encore il atteignait même 47 heures et demie; d'autre part, dans une entreprise, on ne travaillait que 38,8 heures par semaine. Enfin une entreprise avait réparti le travail de telle sorte qu'elle ne travaillait que 40 heures pendant 3 semaines et 46 heures pendant la quatrième semaine y compris alors la demi-journée du samedi. La durée quotidienne du travail variait entre 7 heures et demie et 9 heures et demie, elle était le plus souvent de 8 à 8 heures et demie. Dans un cas on ne travaillait que 6 heures, la fermeture ayant lieu plus tôt le vendredi. Trois entreprises également avaient prévu 2 heures et demie à 5 heures de travail le samedi, en plus de l'entreprise mentionnée ci-dessus ayant une semaine de 40 heures et qui l'avait prévu pour un samedi sur quatre.

Le début du travail journalier se situait de 6 h à 7 h 30, dans une entreprise le travail ne

commençait qu'à 8 h le vendredi. Dans la majorité des cas, le début du travail était fixé à 7 h et 7 h 30. La fin du travail se situant au plus tard de 16 h 30 à 17 h 30, elle avait lieu relativement tard comparée aux autres industries; toutefois quelques usines avaient prévu de terminer le travail plus tôt (entre 15 h 45 et 16 h 15, et dès 15 h ou 15 h 30 le vendredi selon les cas).

Contrairement aux autres branches d'industrie considérées ci-dessus, dans l'industrie textile on préférait n'accorder qu'une seule pause intercalaire dont la durée allait de 30 minutes à 2 heures. Toutefois, quelques entreprises accordaient à leur personnel deux pauses de repos d'au moins 30 minutes au total, mais le plus souvent de 45 à 75 minutes. Les pauses n'étaient rémunérées que dans le cas d'un travail par équipes; dans une entreprise deux pauses de 15 minutes chacune étaient comptées comme durée de travail effectif.

### C. Repos quotidien et travail de nuit

#### 1. DUREE MINIMALE DE REPOS - TRAVAIL DE NUIT

##### a) Dispositions légales et réglementaires

*Durée minimale de repos* : Aux termes de l'article 12 de la loi relative à la durée du travail, la durée quotidienne de travail doit être suivie d'un repos ininterrompu de 11 heures au moins, de 10 heures au moins pour les travaux dans les restaurants, cafés, dans l'hôtellerie ainsi que dans les transports. L'Inspection du travail peut admettre des dérogations lorsqu'il est justifié d'un besoin urgent. En ce qui concerne les chauffeurs et les convoyeurs, des dérogations peuvent être prévues dans les conventions collectives.

Les ouvrières ne peuvent être occupées après 17 h la veille des dimanches et jours fériés. Cette restriction ne s'applique pas dans certaines branches d'activité, telles que les transports et l'industrie hôtelière dans lesquelles le personnel féminin peut être employé jusqu'à 23 h. La restriction ne s'applique pas non plus dans les cas d'urgence.

*Repos intercalaires* : Pour une durée de travail excédant 6 heures, le personnel masculin doit bénéficier au moins d'un repos intercalaire

d'une demi-heure ou de deux repos intercalaires d'un quart d'heure. L'Inspection du travail peut arrêter une autre réglementation (art. 12, II, art. 20, III, de la loi relative à la durée du travail).

Pour une durée de travail excédant 4 heures et demie, les femmes doivent bénéficier pendant cette période d'un ou de plusieurs repos intercalaires fixés à l'avance et d'une durée convenable. Ces repos intercalaires doivent être les suivants : pour une durée de travail comprise entre 4 heures et demie et 6 heures : 20 minutes au moins; pour une durée de travail comprise entre 6 heures et 8 heures : une demi-heure; pour une durée de travail de 9 heures : 45 minutes et pour une durée de travail de plus de 9 heures : 1 heure. Si la durée du travail est comprise entre 8 heures et 8 heures et demie, les repos intercalaires peuvent être ramenés à une demi-heure si la prolongation de la durée du travail au-delà de 8 heures permet, par une répartition différente de la durée du travail, d'avancer l'heure de clôture la veille des dimanches et jour fériés (art. 18 de la loi relative à la durée du travail).

Les femmes ne peuvent être occupées pendant plus de 4 heures et demie consécutives sans repos intercalaire. Seules les interruptions de travail de 15 minutes au moins constituent des

repos intercalaires. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux femmes lorsqu'il s'agit de travaux temporaires qui doivent être entrepris sans délai dans des cas d'urgence.

*Travail de nuit:* Toute activité est interdite aux ouvrières entre 20 h et 6 h (art. 19 de la loi relative à la durée du travail). Cette disposition ne s'applique pas en cas d'urgence, dans certaines branches d'activité — par exemple dans les transports et l'industrie hôtelière — dans lesquelles les ouvrières sont autorisées à travailler jusqu'à 23 h. Par ailleurs, des dérogations en dehors du travail par équipes sont possibles avec le consentement de l'Inspection du travail.

L'Inspection du travail peut, par exemple, autoriser l'emploi des ouvrières dès avant 6 h, pendant l'été dans les établissements où les travailleurs sont exposés à une chaleur excessive.

En outre, lorsqu'il est justifié d'un besoin urgent, l'Inspection du travail peut autoriser des dérogations pour une période de deux semaines, mais jusqu'à concurrence de 40 jours par année civile, à condition que le repos ininterrompu ne soit pas inférieur à 10 heures.

Enfin, le ministre du travail peut autoriser d'autres dérogations pour des motifs d'exploitation ou d'ordre économique général (art. 20 de la loi relative à la durée du travail).

L'interdiction du travail de nuit n'est pas applicable aux employés. Des restrictions particulières sont en vigueur pour les femmes enceintes.

Conformément à l'article 54 de la loi sur le statut des entreprises, le comité d'entreprise est tenu de respecter les dispositions légales en faveur des travailleurs féminins.

#### b) Apports des conventions collectives

*Repos intercalaires:* L'employeur doit, avec l'accord du comité d'entreprise, fixer d'après les conventions collectives de l'industrie automobile et de l'industrie électrotechnique, le début et la fin de la durée quotidienne normale du travail et des repos en fonction des besoins de l'entreprise et compte tenu des dispositions légales régissant la durée du travail. La question du repos quotidien (de même que du travail de nuit) est par conséquent réglée aussi pour les travailleurs ou les sections de l'entreprise intéressés.

*Travail de nuit:* La plupart des conventions collectives considèrent également comme travail de nuit le travail effectué entre 20 h et 6 h.

Les conventions collectives régionales de l'industrie automobile et de l'industrie électrotechnique comportent des clauses différentes, aux termes desquelles le travail doit se terminer au plus tard à 12 h, 13 h ou 14 h 30 la veille de Noël et de Nouvel an, dans les établissements ne comportant qu'un seul poste. Les heures de travail ainsi perdues peuvent, avec l'accord du comité d'entreprise, être récupérées avant ou après ladite suppression, dans le cadre des dispositions de la loi relative à la durée du travail.

## 2. REMUNERATION DU TRAVAIL DE NUIT

### a) Dispositions légales et réglementaires

Les dispositions légales et réglementaires ne prévoient pas de majorations pour les heures de travail considérées comme travail de nuit.

### b) Apports des conventions collectives

Les conventions collectives contiennent les dispositions suivantes :

— Dans l'industrie automobile/électrotechnique les taux sont les suivants : pour travail de nuit régulier 10 à 25 %, pour travail de nuit irrégulier 20 à 50 %, pour heures supplémentaires de nuit 40 à 60 %.

— Dans l'industrie textile la majoration s'élève de 10 à 35 %, suivant qu'il s'agit d'un travail de nuit régulier ou irrégulier.

En cas de cumul de travail de nuit et de travail supplémentaire, la majoration s'élève à 50 %.

En cas de cumul de plusieurs majorations, dans les trois branches mentionnées ci-dessus, seule la plus élevée est, en général, payée.

— Dans l'industrie chimique, la majoration est fixée comme suit : pour travail de nuit régulier 10 %, pour travail de nuit irrégulier 15 %.

— Dans l'industrie du caoutchouc de Basse-Saxe et de Hesse le taux était fixé à 15 % pour travail de nuit, et à 15 % de plus pour chaque équipe de nuit complète.

— Dans l'industrie du caoutchouc de Hambourg, les taux sont les suivants : pour travail de nuit

effectué en-dehors du travail par équipes 50%, lorsque la durée normale de travail est reportée sur les heures de nuit pour des motifs étrangers à l'exploitation 15%.

Dans les industries chimiques et du caoutchouc, la majoration pour travail de nuit doit être

payée en plus des autres majorations. Elle est calculée en fonction du gain horaire moyen. Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 22 h et 6 h. Toutefois, le début et la fin de l'intervalle de 8 h pour le travail de nuit peuvent être fixés à des heures différentes.

## D. Congé annuel

### 1. CONGE ANNUEL DE BASE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

L'article 3 de la loi fédérale sur les congés du 8 janvier 1963 prévoit un congé annuel minimum de 15 jours ouvrables, c'est-à-dire de 15 jours de calendrier, à l'exclusion des dimanches et jours fériés légaux. La durée du congé annuel ne peut être réduite.

Aux termes de la loi fédérale sur les congés, le droit au congé plein n'existe qu'après 6 mois de travail.

L'article 5 de la loi fédérale sur les congés prévoit un droit à un congé égal à un douzième du congé annuel pour chaque mois de travail effectif dans les cas suivants :

- pour les périodes d'une année civile pendant lesquelles le travailleur n'a pas acquis de droit au congé plein parce qu'il n'a pas accompli la période d'attente pendant cette année civile;
- lorsque le travailleur quitte son emploi avant d'avoir accompli la période d'attente;
- lorsque le travailleur, après avoir accompli la période d'attente, quitte son emploi pendant le premier semestre de l'année civile.

#### b) Apports des conventions collectives

La durée du congé est souvent prolongée par les conventions collectives. Il en a été comme suit en ce qui concerne les branches d'industrie interrogées.

Le congé annuel dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique est le suivant : à partir de 1964, jusqu'à 25 ans révolus : 17 jours ouvrables; à partir de 1967, jusqu'à 25 ans révolus : 18 jours ouvrables; conformément à

l'accord conclu par une entreprise de l'industrie automobile, jusqu'à 22 ans révolus : 17 jours ouvrables.

Dans l'industrie textile, l'industrie chimique, l'industrie des fibres synthétiques et l'industrie du caoutchouc, la durée du congé a été portée de 18 à 24 jours ouvrables par an (selon la convention collective type de l'industrie de transformation du caoutchouc, de l'amiante et des matières plastiques de Hambourg : à partir du 1-1-1965 seulement).

### 2. CONGE SUPPLEMENTAIRE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Aux termes de l'article 3 de la loi fédérale sur les congés, le congé minimum annuel est porté à 18 jours après 35 ans révolus.

Les grands invalides dont l'incapacité de travail dépasse 50% obtiennent 6 jours de congé supplémentaire (art. 34 de la loi sur les grands invalides). Certaines lois des Länder prévoient un congé supplémentaire pour les persécutés politiques.

#### b) Apports des conventions collectives

La plupart des conventions collectives étudiées ne se basent pas sur l'ancienneté de service dans l'entreprise, mais tiennent compte de l'âge pour octroyer des congés supplémentaires.

Dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique, le congé annuel est porté :

- à partir de 25 ans, à 18 jours de congé,
- à partir de 30 ans, à 21 jours de congé,

- pour les victimes du fascisme, de 3 à 6 jours supplémentaires suivant les zones conventionnelles,
- pour les ouvriers des fonderies, 2 jours supplémentaires,
- pour les travailleurs résidant à Berlin ou employés à Berlin pendant au moins 3 mois, eu égard à la situation politique de Berlin-Ouest, 1 jour supplémentaire.

Conformément à l'accord d'Erbach, Schloss Rheinhartshausen, du 13 juin 1964, le nombre de jours de congé suivant sera octroyé tenant compte de l'âge :

A partir de 1964 :

- à partir de 25 ans révolus, 19 jours ouvrables,
- à partir de 30 ans révolus, 22 jours ouvrables;

A partir de 1967 :

- à partir de 25 ans révolus, 21 jours ouvrables,
- à partir de 30 ans révolus, 24 jours ouvrables.

Conformément à l'accord conclu pour une entreprise de l'industrie automobile :

A partir de 1964 :

- à partir de 22 ans révolus, 19 jours ouvrables,
- à partir de 26 ans révolus, 21 jours ouvrables,
- à partir de 30 ans révolus, 24 jours ouvrables.

Dans l'industrie textile, 1 à 6 jours de congé supplémentaire s'ajoutent aux 18 jours de congé de base, suivant l'ancienneté ou l'âge.

Les conventions collectives applicables à l'industrie chimique sur le territoire fédéral et à Berlin prévoient les congés annuels suivants :

- à partir de 25 ans révolus, 19 jours de congé,
- à partir de 31 ans révolus, 20 jours de congé,
- à partir de 36 ans révolus, 21 jours de congé,
- à partir de 40 ans révolus, 22 jours de congé,
- après 10 ans d'ancienneté, 1 jour de congé supplémentaire,
- après 25 ans d'ancienneté, 1 jour de congé supplémentaire.

Dans l'industrie du caoutchouc de Basse-Saxe et de Hesse, la durée maximum du congé est fixée à 24 jours selon l'ancienneté et l'âge. Depuis le 1er janvier 1964, ce régime s'applique aussi dans l'industrie de transformation du caoutchouc, de l'amiante et des matières plastiques de Hambourg où le congé maximum atteignait jusqu'ici 23 jours.

### 3. INDEMNISATION DU CONGE ANNUEL

#### a) Dispositions légales et réglementaires

L'indemnité de congé est calculée sur la base du gain moyen du travailleur pendant les 13 dernières semaines précédant immédiatement le congé (art. 11 de la loi fédérale sur les congés : principe de la perte de salaire). En cas de majorations non temporaires du salaire pendant la période de référence ou pendant le congé, le salaire majoré doit être pris comme base de calcul. Les réductions de salaire intervenant pendant la période de référence par suite de chômage partiel, de suppression d'heures de travail de d'absence involontaire, ne sont pas prises en considération pour calculer l'indemnité de congé, sauf convention contraire. L'indemnité de congé doit être payée avant le départ en congé.

#### b) Apports des conventions collectives

En règle générale, le congé est rétribué tant selon le principe de perte de salaire que selon le système des périodes de référence, c'est-à-dire que le travailleur touche le salaire qu'il aurait obtenu s'il avait travaillé. Pour calculer l'indemnité de congé, on détermine en général le gain horaire moyen de 4 aux 13 dernières semaines ou de la (des) dernière(s) période(s) retenue(s) comme base de calcul du salaire ou des 3 derniers mois lorsque le salaire est mensuel ou encore de la dernière période d'emploi effective suivant les zones conventionnelles. A cet égard, il n'est pas tenu compte, le plus souvent, des gratifications, primes de fin d'année et indemnités similaires versées une seule fois, contrairement aux majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés, aux suppléments d'indemnités en cas de maladie, aux allocations sociales, etc.

La plupart des conventions collectives ont déterminé que le jour férié est à calculer sur la base

de 8 heures (par exemple dans l'industrie du caoutchouc de Hambourg).

Conformément à quelques conventions collectives, les modifications de salaire influencent également le calcul de l'indemnité de congé, mais la plupart du temps, dans les cas seulement ou elles n'ont pas un caractère exclusivement temporaire. Dans ce dernier cas, il faut prendre comme base le gain horaire moyen uniquement à partir de la date à laquelle la convention est modifiée, ou, si cette période est trop courte pour fournir une moyenne convenable, déterminer le gain moyen comme si la nouvelle convention de salaire avait été en vigueur au début de la période de référence. Dans plusieurs zones conventionnelles, il n'est pas tenu compte des réductions de salaires dues à la suppression d'heures de travail, à du chômage partiel, etc.

L'indemnité de congé peut, sur demande, être payée intégralement ou approximativement au début du congé.

Indications détaillées (compte tenu surtout des dérogations à la réglementation de base susmentionnée) :

*Industrie automobile  
et industrie électrotechnique*

*Convention collective type de Hambourg*

L'indemnité de congé est calculée en fonction du gain horaire moyen des 8 dernières semaines ou d'une période de calcul des salaires à peu près équivalente précédant le départ en congé. Le gain global du travailleur pendant la période considérée, y compris les majorations, est divisé par le nombre d'heures effectivement payées.

*Convention collective type de Rhénanie du Nord -  
Westphalie*

Elle prévoit le même régime que la convention collective type de Hambourg, sauf que le gain horaire moyen des 13 dernières semaines est pris comme base. On peut aussi convenir de prendre comme base une période plus longue si la durée du travail normale est répartie sur une période supérieure à 4 semaines.

*Convention collective type de Hesse*

Est pris comme base le gain horaire brut effectif lorsqu'il s'agit de travailleurs au temps et le gain horaire brut moyen des dernières périodes complètes de calcul des salaires (au minimum les 4 dernières et au maximum les 13 dernières semaines) lorsqu'il s'agit de tra-

vailleurs à la tâche. Les heures supplémentaires et les majorations ne sont pas prises en considération. On rétribue le nombre d'heures correspondant à la durée normale de travail pendant le jour de congé. En cas de répartition différente de la durée normale du travail, la durée quotidienne moyenne du travail doit être prise comme base pour chaque jour de congé.

Si le congé est pris en une fois ou du moins par semaine entière, l'indemnité est calculée en fonction de la moyenne des indemnités pour heures supplémentaires, travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés pendant les 13 dernières semaines précédant le départ en congé.

*Convention collective type de Bavière*

Le gain horaire effectif est calculé, quand il s'agit de travailleurs au temps, et le gain horaire moyen des 8 dernières semaines précédant le départ en congé (ou une période de calcul des salaires équivalente) lorsqu'il s'agit de travailleurs à la tâche. En cas de période incomplète, le gain moyen doit être calculé sur 24 jours de travail au moins.

*Convention collective type de Bade-Wurtemberg*

L'indemnité de congé est basée sur le gain horaire moyen des deux dernières périodes de calcul du salaire précédant le départ en congé, étant entendu toutefois qu'elles doivent être de 6 semaines au moins. La base de temps est la durée du travail d'exploitation, heures supplémentaires non comprises. Le montant de base pour le calcul de l'indemnité de congé est le gain global, y compris l'indemnité pour heures supplémentaires pendant la période considérée et tous les suppléments et majorations, mais à l'exclusion des primes de déplacement, indemnités supplémentaires en cas de maladie, etc., et non compris les allocations versées une seule fois.

*Accord d'Erbach*

A partir du 1er janvier 1965, une hausse supplémentaire de 2% des salaires et traitements conventionnels sera appliquée de telle sorte que les indemnités de congé prévues dans les réglementations sur les congés seront augmentées de 30%.

*Industrie textile*

L'indemnité de congé est calculée comme suit : gain brut du dernier mois ou du dernier trimestre divisé par le nombre de jours ouvrables (les jours fériés payés inclus) et multiplié par le nombre de jours de congé annuel.

*Industrie chimique, industrie des fibres artificielles et industrie du caoutchouc*

L'indemnité de congé correspond au montant du gain que le travailleur aurait reçu s'il avait travaillé. Les modifications de salaire intervenues pendant le congé ont aussi des répercussions sur cette indemnité.

*Convention collective type pour l'industrie du caoutchouc de Basse-Saxe et de Hesse*

L'indemnité de congé est calculée d'après le gain moyen que le travailleur a touché pendant les 12 derniers mois précédant son congé. En cas de hausse non temporaire du salaire pendant cette période de calcul ou pendant le congé, le salaire majoré doit servir de base. Les réductions éventuelles de salaire pendant la période de calcul par suite de chômage partiel, de suppression d'heures de travail ou d'une absence involontaire n'interviennent pas dans le calcul de l'indemnité de congé.

L'indemnité de congé peut, sur demande, être payée intégralement ou approximativement au moment du congé.

*Convention de Hambourg sur les congés dans l'industrie de transformation du caoutchouc, de l'amiante et des matières plastiques*

Le jour de congé doit être fixé à 8 heures de travail. L'indemnité de congé est calculée sur la base du gain effectif au cours des 8 dernières semaines précédant le départ en congé ou de la période convenue par un accord d'entreprise, divisé par le nombre d'heures de travail réellement effectuées pendant cette période et payées pendant les jours fériés.

Enfin, une convention collective concernant la « prime annuelle de rendement » a été conclue pour l'industrie de transformation du caoutchouc, de l'amiante et des matières plastiques de Hambourg; elle porte sur 168 heures de salaire conventionnel par an. La somme versée à l'occasion de la période de congé est de 150 DM. Aux termes d'une note figurant au procès-verbal, les établissements soumis à la convention, peuvent déduire les indemnités de congé accordées dans le cadre de l'entreprise (gratifications). En ce sens, on peut parler d'une indemnité supplémentaire de congé.

## E. Jours fériés payés

### 1. JOURS FERIES PAYES FIXES PAR LA LOI

La fixation des jours fériés relève de la compétence des Länder (art. 70 de la Constitution).

Selon les différentes législations des Länder, les jours fériés sont les suivants : Nouvel an, Epiphanie (principalement en Allemagne du Sud), vendredi Saint, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, Fête-Dieu, lundi de la Pentecôte, Assomption (dans quelques Länder), Toussaint (dans certains Länder), Jour de Pénitence et de Prière (en Bavière seulement dans les communes dont la population est en grande majorité protestante), Noël et le lendemain de Noël.

Voilà quel est le détail des jours fériés payés dans les différents Länder : Rhénanie du Nord-Westphalie 12 jours fériés, Hesse 11 jours fériés, Basse-Saxe 10 jours fériés, Bade-Wurtemberg 12 jours fériés, Hambourg 10 jours fériés, Brême 10 jours fériés, Rhénanie - Palatinat 12 jours fériés, Schleswig-Holstein 10 jours fériés, Berlin 10 jours fériés, Bavière 12 jours fériés dont 3 jours fériés dans les communes dont la

population est en grande majorité catholique ou 3 jours fériés dans les communes dont la population est en grande majorité protestante.

En vertu d'une loi fédérale, le 17 juin, journée de l'Unité allemande, est un jour férié rémunéré dans tous les Länder.

En principe, la durée de travail supprimée en raison de jours fériés, n'est pas récupérée.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

N'existent pas.

### 3. REMUNERATION DES JOURS FERIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La rémunération des jours fériés est basée sur le « principe de la perte de salaire », c'est-à-dire que l'employeur doit verser au travailleur

pour la durée de travail supprimée par suite d'un jour férié légal, le salaire que le travailleur aurait touché s'il avait travaillé (art. 1er de la loi portant réglementation du paiement du salaire les jours fériés). Cette réglementation ne s'applique pas si le jour férié tombe un dimanche. Le jour férié n'est pas payé aux travailleurs qui s'absentent sans motif la veille ou le lendemain d'un jour férié.

#### b) Apports des conventions collectives

Dans les branches d'industrie sur lesquelles a porté l'étude, les jours fériés sont rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires, qui sont reprises par quelques conventions.

#### 4. RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES LES JOURS FERIES

En Allemagne la récupération des heures de travail perdues du fait de jours fériés n'est pas prévue par la loi.

#### 5. REMUNERATION DES JOURS FERIES

##### a) Dispositions légales et réglementaires

Les différentes législations des Länder prévoient une majoration pour les heures effectuées pendant les jours fériés, notamment, à Berlin, en Sarre et en Bavière, 100% de majoration.

##### b) Apports des conventions collectives

Des majorations variant de 50 à 150% sont versées pour le travail effectué pendant les jours fériés, selon que le travail est effectué le dimanche ou un jour férié tombant en semaine — dans ce cas, les heures de travail perdues doivent être rémunérées en vertu de la loi — les jours de Pâques, de Pentecôte ou de Noël, le 1er janvier ou le 1er mai.

Indications détaillées :

— Dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique, les majorations pour le travail effectué un jour férié légal qui tombe un dimanche ou un jour ouvrable régulièrement

chômé dans le cadre de l'entreprise, ainsi que le dimanche de Pâques et le dimanche de Pentecôte sont de 100%; en revanche, pour le travail effectué tous les autres jours fériés légaux rétribués qui tombent un jour de travail normal dans le cadre de l'entreprise, le taux varie de 125 à 150% du gain horaire effectif.

— Dans l'industrie textile, la majoration varie de 100 à 150%, suivant l'importance du jour férié.

— Dans les industries chimique et du caoutchouc, les taux de majoration sont les suivants : pour le travail des dimanches et jours fériés légaux : 50%, pour le travail effectué un jour férié tombant en semaine pendant lequel la perte de travail doit être rémunérée en vertu des dispositions légales : 100%, pour le travail effectué le jour de Pâques, de Pentecôte, de Noël, le 1er janvier et le 1er mai : 150%.

Conformément à toutes ces réglementations conventionnelles pour l'industrie chimique et l'industrie du caoutchouc, la rétribution du travail du dimanche et des jours fériés doit porter sur une période de 24 heures qui a été fixée de 6 h du jour férié jusqu'à 6 h du jour suivant.

#### 6. REGIMES PARTICULIERS LORSQU'UN JOUR FERIE TOMBE UN DIMANCHE OU UN AUTRE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE LEGAL

##### a) Dispositions légales et réglementaires

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, la perte de salaire n'est pas payée (art. 1er, I de la loi portant réglementation du paiement du salaire les jours fériés).

##### b) Apports des conventions collectives

Il faut se reporter au paragraphe précédent concernant les « rémunérations des jours fériés ».

Dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique, le jour férié tombant un dimanche ne donne lieu au paiement du salaire que si ce jour est chômé (taux de majoration en général 100% au total).

Dans l'industrie chimique, le travail effectué un jour férié légal tombant un dimanche donne lieu au paiement de la majoration de 50% pour travail

du dimanche. Il existe une exception pour le travail effectué les jours de Pâques, de Pentecôte, de Noël, le 1er janvier, le 1er mai et le 17 juin : seule est payée la majoration pour le travail effectué un jour férié, même si celui-ci tombe un dimanche.

Aux termes de la convention collective type pour l'industrie du caoutchouc de Basse-Saxe et de Hesse, une majoration de 100 % est accordée pour le travail effectué le 1er janvier, le 1er mai et le 17 juin, lorsque ces jours fériés tombent un dimanche.

## F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé

### 1. CONGE POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

En prenant comme point de départ l'article 616 du Code civil aux termes duquel le travailleur continue de toucher son salaire s'il s'absente un temps relativement court pour les raisons personnelles, il existe les congés spéciaux suivants donnant lieu au maintien de la rémunération.

### 2. ABSENCES AUTORISEES EN LIAISON AVEC L'EXERCICE D'UN MANDAT DE REPRESENTATION POLITIQUE, PROFESSIONNEL, SYNDICAL OU AUTRE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Aux termes de l'article 48 de la loi fondamentale, les travailleurs candidats à un siège au Bundestag ont droit au congé nécessaire à leur campagne électorale.

En principe, ils doivent continuer à recevoir leur rémunération sous forme d'indemnité forfaitaire ou d'indemnité pour perte de salaire. Des clauses différentes peuvent être prévues, par exemple, en tenant compte de l'indemnité versée aux députés par les parlements.

Les travailleurs, qui occupent une charge honorifique publique, bénéficient d'un congé pour exercer leur activité, par exemple, en vertu de l'article 73 de la constitution de Hambourg. Cette mesure s'applique aussi bien aux juges à titre honorifique dans toutes les catégories de juridiction (l'indemnisation est réglée par la loi du 26-9-1963 sur l'indemnisation des juges à titre honorifique) qu'aux personnes occupées à titre honorifique dans les institutions de la sécurité sociale ou de l'administration de l'emploi.

Enfin, les membres du comité d'entreprise doivent être libérés de toute activité professionnelle lorsque l'importance et la nature de l'entreprise l'exigent pour qu'ils puissent

remplir régulièrement leur mission et leurs tâches (art. 37 de la loi sur le statut des entreprises).

La loi ne prévoit pas de congés supplémentaires pour les délégués syndicaux; ces congés sont éventuellement réglés par la convention collective ou par un accord tarifaire.

#### b) Apports des conventions collectives

Dans la plupart des zones conventionnelles de l'industrie automobile, de l'industrie électrotechnique et de l'industrie textile, les heures consacrées à l'exercice d'une fonction publique honorifique sont rémunérées, pour autant qu'aucune autre indemnité n'est versée. Certaines dérogations existent en ce domaine dans l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique dans les zones conventionnelles de Hambourg, Brême, Rhénanie du Nord-Westphalie (rémunération des heures de travail perdues), en Sarre, en Bavière (à concurrence de 6 jours au maximum par an), en Bade-Wurtemberg (jusqu'à concurrence de 8 heures, dans la mesure où aucune autre indemnité n'est accordée), dans le Sud du Wurtemberg-Hohenzollern (heures de travail perdues), dans le Sud de Bade (à concurrence d'un jour, dans la mesure où aucune autre indemnité n'est accordée).

Dans l'industrie chimique, l'industrie des fibres artificielles et du caoutchouc, le travailleur obtient un congé pendant le temps effectivement nécessaire, mais de 8 heures maximum, lorsqu'il doit remplir des obligations de droit public, à moins qu'il soit contraint à observer des délais officiels en qualité de demandeur, témoin, inculpé dans un procès criminel, partie au procès, etc. Mais dans ce cas le travailleur est tenu de réclamer dans tous les cas l'indemnité fixée par le droit public; lorsque cette indemnité n'atteint pas le niveau du gain, la différence correspondant à l'absence effectivement nécessaire doit être payée.

Motif	Industrie automobile et industrie électrotechnique	Industrie textile	Industrie chimique, industrie des fibres artificielles, industrie du caoutchouc
Mariage du travailleur	1 à 2 jours selon la zone conventionnelle	2 jours	1 jour après 6 mois d'ancienneté de service
Mariage d'un enfant	1 jour dans 5 zones conventionnelles, en Bavière : temps d'absence	1 jour	1 jour après 6 mois d'ancienneté de service
Mariage du père ou de la mère	Bavière : absence		
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour en Rhénanie du Nord-Westphalie; en Bavière : temps d'absence	1 jour	
Noces d'argent du travailleur	1 jour dans la moitié des zones conventionnelles	1 jour	1 jour après 6 mois d'ancienneté de service
Noces d'or du travailleur	1 jour en Hesse et Rhénanie-Palatinat		1 jour après 6 mois d'ancienneté de service
Accouchement de l'épouse	1 à 2 jours suivant les zones conventionnelles	2 jours	1 jour
Anniversaire de 25 années de service	1 jour en Basse-Saxe		1 jour
40e et 50e années d'ancienneté			1 jour
Déménagement	1 jour dans 7 zones conventionnelles, en Bavière : temps d'absence  Les motifs de déménagement sont différents suivant les zones conventionnelles : — déménagement du mobilier (au moins un logement d'une pièce), éventuellement une seule fois au cours d'une année civile — déménagement du chef de famille et de sa famille — déménagement sur demande de l'employeur	1 jour pour déménagement du mobilier	temps nécessaire, mais 8 heures au maximum, lorsque le travailleur déménage son mobilier et à condition qu'il ait une ancienneté de service d'un an minimum
Décès du conjoint	1 jour dans une zone conventionnelle 2 jours dans 8 zones conventionnelles 3 jours dans 4 zones conventionnelles	3 jours, lorsque le conjoint cohabitait avec le travailleur	2 jours

Motif	Industrie automobile et industrie électrotechnique	Industrie textile	Industrie chimique, industrie des fibres artificielles, industrie du caoutchouc
Décès d'un enfant cohabitait avec le travailleur	2 jours dans 10 zones conventionnelles 1 jour à prendre au choix : jour du décès, jour de l'enterrement ou jour du service funèbre, en Rhénanie du Nord-Westphalie 1 jour à Berlin	1 jour	2 jours
Décès d'un enfant ne cohabitait pas avec le travailleur	1 à 2 jours suivant les zones conventionnelles	1 jour	2 jours
Décès du père ou de la mère du travailleur cohabitait avec lui	1 jour dans la plupart des zones conventionnelles, s'il est éventuellement prouvé que le travailleur assistera à l'enterrement : 2 jours dans 3 zones conventionnelles	1 jour	2 jours
Décès du père ou de la mère du travailleur ne cohabitait pas avec lui	1 jour dans la plupart des zones conventionnelles 2 jours dans 2 zones conventionnelles	1 jour	2 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère du travailleur cohabitait avec lui	pas de congé dans 6 zones conventionnelles 1 jour éventuellement au choix : jour du décès, jour de l'enterrement ou jour du service funèbre et éventuellement s'il est prouvé que le travailleur assistera à l'enterrement — dans 7 zones conventionnelles	1 jour	2 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère du travailleur ne cohabitait pas avec lui	pas de congé dans 7 zones conventionnelles : un jour éventuellement au choix : jour du décès, jour de l'enterrement ou jour du service funèbre, et éventuellement s'il est prouvé que le travailleur assistera à l'enterrement — dans 6 zones conventionnelles 2 jours à Brême	1 jour	1 jour, lorsque le travailleur assiste à l'enterrement

Motif	Industrie automobile et industrie électrotechnique	Industrie textile	Industrie chimique, industrie des fibres artificielles, industrie du caoutchouc
Décès d'un frère ou d'une sœur	pas de congé dans 8 zones conventionnelles; un jour dans 5 zones conventionnelles aux conditions susmentionnées (au choix ou en cas de participation) en Bavière : temps d'absence	1 jour	2 jours lorsque le frère ou la sœur cohabitait avec le travailleur; 1 jour lorsqu'ils ne cohabitaient pas avec lui, si le travailleur assiste à l'enterrement
Enterrement du conjoint	1 jour en Hesse		
Enterrement d'un enfant cohabitant avec le travailleur	1 jour en Hesse		
Catastrophes	temps d'absence en Basse-Saxe, la moitié du temps d'absence dans le Schleswig-Holstein lorsque les transports publics sont perturbés pendant plus de 30 minutes, 1/2 heure à 2 heures perdues à Hambourg lorsque les transports publics sont perturbés pendant plus de 20 minutes		
Accident du travail	le jour de l'accident : le temps d'absence dans la moitié des zones conventionnelles, jusqu'à concurrence d'un jour, lorsqu'aucune autre indemnité n'est versée, en Rhénanie-Palatinat	temps effectivement nécessaire pour effectuer une visite médicale à la suite d'un accident de travail, dans la mesure où aucune allocation maladie n'est versée pour cette période d'absence	pour le reste de la journée en cas d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail, dans la mesure où ces accidents ont entraîné une incapacité de travail
Maladie imprévue pendant la durée du travail	jusqu'à concurrence de 4 heures dans 2 zones conventionnelles, temps d'absence à Brême, Osna-brück, Bade du Sud, 3 heures en Basse-Saxe, Hesse et Rhénanie, dans la mesure où aucune autre indemnité n'est versée		

Motif	Industrie automobile et industrie électrotechnique	Industrie textile	Industrie chimique, industrie des fibres artificielles, industrie du caoutchouc
Visite médicale pendant la durée du travail	3 heures dans 4 zones conventionnelles, 6 heures en cas d'accident du travail, lorsque la visite médicale doit se faire pendant la durée du travail pour des raisons importantes; le temps d'absence dans 4 zones conventionnelles (éventuellement dans la mesure où aucune autre indemnité n'est versée)		pour le temps nécessaire (preuve à l'appui), mais pour 2 heures au maximum, lorsque le médecin atteste que le traitement est nécessaire pendant la durée du travail; ou jusqu'à concurrence de 3 heures au maximum en cas de visite imprévisible chez le médecin (possibilité d'un régime spécial à l'établissement dans des cas individuels pour éviter toute rigueur injuste)
Maladie subite d'un membre de la famille cohabitant avec le travailleur	jusqu'à concurrence d'un jour pour les enfants de moins de 14 ans en Hesse, jusqu'à concurrence de 8 heures en Rhénanie-Palatinat, lorsqu'aucune autre indemnité n'est versée		jusqu'à concurrence d'un jour de travail avec un maximum de 8 heures, lorsque le médecin atteste que la présence du travailleur est indispensable pour les soins à donner au malade
En cas de résiliation pour faciliter au travailleur l'obtention d'un nouvel emploi		congé	

### 3. AUTRES FORMES DE CONGE

(congé d'éducation, congé pour formation professionnelle)

#### a) Dispositions légales et réglementaires

L'employeur doit accorder un congé aux adolescents pour leur permettre de respecter l'obligation légale de l'enseignement professionnel. Le jeune travailleur ne peut pas être employé avant un cours commençant avant 9 heures. Il doit être exempté entièrement de tout travail les jours où les cours ont une durée d'au moins 6 heures y compris les repos. La durée des cours de l'école professionnelle, y compris les repos, doit être comptée comme durée de travail. A cet égard, les jours où les cours durent au moins 6 heures, y compris les repos, doivent être comptés comme durée de travail, c'est-à-dire comme si le jeune travailleur, obligé de

suivre les cours de l'école professionnelle, avait travaillé ce jour-là sans suivre de cours, et au moins pour la durée effective des cours. La fréquentation d'une école professionnelle ne doit entraîner aucune perte de rémunération.

En Hesse, il existe un congé spécial pour les responsables des mouvements de jeunesse. Ceux-ci peuvent bénéficier d'un congé spécial jusqu'à concurrence de 12 jours, mais sans rémunération. L'employeur est uniquement tenu de continuer à payer pendant cette période, les cotisations de l'assurance sociale.

#### b) Apports des conventions collectives

Dans la plupart des zones conventionnelles pour l'industrie automobile et l'industrie électrotechnique, les heures de travail perdues pour

répondre à une convocation d'une autorité sont rémunérées (éventuellement si aucune autre indemnité n'est versée). Des dérogations sont prévues dans les zones conventionnelles de Hambourg (indemnité égale à 4 heures de travail, si aucune autre indemnité n'est versée), de Bavière (rémunération des heures de travail perdues jusqu'à concurrence de 6 jours au maximum par an), de Sarre, du Sud du

Wurtemberg-Hohenzollern et Bade du Sud (rémunération jusqu'à concurrence d'une journée).

Dans l'industrie textile, un accord particulier a été conclu en vue de faire suivre aux travailleurs les cours de formation professionnelle dans les écoles syndicales (congé pour formation professionnelle).

## FRANCE

### A. Durée quotidienne du travail

#### 1. DUREE QUOTIDIENNE LEGALE DU TRAVAIL

A la différence des législations des autres pays membres de la CEE, la législation française — loi du 21 juin 1936 — relative à la durée du travail concerne la durée hebdomadaire qu'elle limite à 40 heures.

Ce nombre d'heures hebdomadaires peut, en vertu des décrets d'application, être réparti de la façon suivante sur les jours ouvrables :

- 5 jours ouvrables de 8 heures de travail, avec repos complet le lundi ou le samedi,
- 6 jours ouvrables de 6 heures 40 minutes,
- répartition journalière inégale avec un maximum de 8 heures par jour permettant le repos d'une demi-journée par semaine.

L'introduction de la semaine de 40 heures impliquait, en fait, la limitation à 8 heures de la durée quotidienne du travail, et même à moins quand la semaine de travail était de 5 jours et demi ou de 6 jours.

#### 1) Assouplissements et dérogations

L'entrée en vigueur de la loi du 25 février 1946 a eu pour conséquence une prolongation de la durée effective quotidienne du travail : cette loi autorise la pratique d'heures supplémentaires à concurrence de 20 heures par semaine pour accroître la production et porte ainsi à 60 heures la durée maximale hebdomadaire du travail. Pour la répartition des heures de travail supplémentaire sur les différents jours de la semaine, une circulaire du ministère du travail du 13 mars 1946 précise que la limite de la durée quotidienne du travail doit être considérée comme fixée à 10 heures, sauf autorisation expresse de l'inspecteur du travail.

2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée quotidienne supérieure de 8 heures

En vertu des décrets d'application réglementant les diverses branches d'industrie, la limite de 8 heures de travail quotidienne peut être, en

général, dépassée dans les cas suivants (au cas où une entreprise a l'autorisation d'accroître la production en travaillant 20 heures par semaine, cette prolongation peut être cumulée avec les prolongations suivantes).

#### a) Dérogations permanentes

*Travaux préparatoires et d'entretien, par exemple :*

- conduite des fours, étuves, autoclaves, etc.,
- travaux des mécaniciens, électriciens, chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, etc.,
- entretien et nettoyage des machines, fours, métiers au cas où aucune mise au repos ne peut avoir lieu pendant la marche de l'usine,
- travail du personnel de la maîtrise pour la préparation des travaux effectués par l'établissement pour la réception et mettre en train de nouveaux appareils,
- travaux des pointeurs, garçons de bureaux, personnel occupé au nettoyage des locaux, etc.

Pour les travailleurs masculins adultes et dans le cas du personnel occupé au nettoyage, également pour les femmes adultes, dérogation pouvant atteindre une heure, pour les chauffeurs de machines à vapeur jusqu'à une heure et demie.

L'autorisation de l'inspecteur du travail n'est pas nécessaire. Il suffit que le chef d'entreprise fasse figurer ces dérogations sur les tableaux des horaires et qu'il avise au préalable l'inspecteur du travail.

En cas d'entretien et nettoyage des machines, fours, métiers, dans les établissements où le régime de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos, les ouvriers pourront travailler ce jour ou cette demi-journée, à condition d'avoir un repos compensateur.

*Travaux discontinus ou présentant un temps important de simple présence ou de garde (les détails sont fixés dans les décrets d'application de la loi du 21-1-1936), par exemple :*

— travail des gardes-barrières, aiguilleurs, du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement au réseau de chemin de fer,

— travail des conducteurs d'automobiles, de véhicules hippomobiles, livreurs, magasiniers,

— travail des préposés au service médical, salles d'allaitement et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles.

Pour les travailleurs adultes masculins et, dans le dernier cas, également pour les travailleurs adultes féminins, dérogation pouvant atteindre une heure; dans le cas du premier groupe, 2 heures; une heure et demie pour les conducteurs de véhicules hippomobiles et, selon les circonstances, 3 heures. Le bénéfice de ces dérogations est de plein droit pour l'employeur, mais il doit faire figurer les heures à effectuer à ce titre sur les horaires de travail communiqués à l'Inspection du travail.

*Temps de disposition*: jusqu'à 4 heures supplémentaires par jour. La rémunération est calculée sur la base de 40 heures de travail pour la durée de présence fixée pour chaque groupe de travailleurs (par exemple, pour le personnel de gardiennage et de surveillance : 56 heures; pour le service incendie : 48 heures hebdomadaires).

Travail d'un agent de maîtrise, d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste, dont la présence est indispensable au fonctionnement de l'équipe dans le cas d'absence imprévue de son remplaçant et en attendant l'arrivée du remplaçant.

#### b) Dérogations temporaires

Accidents survenus ou imminents : durée illimitée pendant un jour au choix du chef d'entreprise, et de 2 heures pendant les jours suivants. Dans ces cas, l'accord de l'Inspection du travail n'est pas indispensable. Il suffit que la direction de l'établissement fasse figurer la prolongation sur le tableau des horaires et que l'Inspection du travail soit avisée au préalable.

En cas de surcroît temporaire de commandes, par analogie aux dispositions de la loi du 25 février 1946 sur le travail supplémentaire en vue d'augmenter la production, une prolongation pouvant aller jusqu'à 20 heures de la durée hebdomadaire du travail est possible.

Pour les travaux dans l'intérêt de la sécurité et de la défense nationale sur ordre du gouver-

nement constatant la nécessité de ces travaux exceptionnels. La limite, dans le temps, est fixée par accord entre le ministre du travail et le ministre qui ordonne les travaux et une majoration pour heures supplémentaires est fixée en tenant compte des conventions collectives et des majorations habituelles.

En cas d'épidémie: Dans ce cas, la durée du travail dans l'industrie pharmaceutique est prolongée de la même façon et dans les mêmes conditions que pour les travaux dans l'intérêt de la sécurité et de la défense nationale.

#### c) Dérogations périodiques

Ces dérogations, par exemple pour les travaux d'inventaire, pour l'établissement du bilan annuel et pour les travaux saisonniers, ne sont pas mentionnées dans les décrets d'application de la loi du 25 juin 1936.

## 2. LA NOTION DE LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Selon les dispositions légales et réglementaires sont considérées comme durée effective du travail les heures de travail effectivement prestées, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte et des pauses déterminées, par arrêté, pour certaines branches d'industrie ou de commerce. Il est cependant possible de rémunérer ces heures selon les usages ou les conventions collectives.

Au contraire, dans les usines souterraines, on considère comme durée effective du travail le temps de présence du travailleur.

## 3. LE REGLEMENT D'ATELIER

Dans chaque établissement ou partie d'établissement les travailleurs ne peuvent être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail, et notamment les heures auxquelles commencera et finira chaque période de travail et dehors desquelles aucun travailleur ne peut être occupé.

Toute modification de la répartition des heures de travail doit donner lieu, avant son application, à une rectification de l'horaire ainsi établi.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement ou par la personne déléguée par lui, doit être affiché en caractères lisibles et apposé

de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. En outre, un double de l'horaire et des rectifications qui y sont apportées éventuellement doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

#### 4. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

En général, il n'existe pas de durée quotidienne contractuelle s'écartant de la durée quotidienne légale du travail. Cette constatation est valable également pour l'industrie automobile, l'industrie de l'électrotechnique, l'industrie textile, dans l'industrie des fibres artificielles, l'industrie chimique et l'industrie du caoutchouc.

### B. Durée hebdomadaire du travail

#### 1. DUREE HEBDOMADAIRE LEGALE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire légale du travail est fixée en principe à 40 heures par la loi du 21 juin 1936. En vertu de la loi du 25 février 1946, le nombre d'heures supplémentaires peut atteindre 20 par semaine. La durée hebdomadaire du travail est fixée du lundi au dimanche et non pas 7 jours consécutifs, afin de permettre des aménagements d'horaires dans le cadre de la semaine (voir « Durée quotidienne »).

Des décrets, intervenus par branches d'activités, ont déterminé les conditions d'application de principe de la semaine de 40 heures, en particulier leur répartition sur les jours ouvrables (voir par. A, 1).

Plusieurs types d'assouplissements et de dérogations à la règle de la durée hebdomadaire de 40 heures ont été prévus par ces décrets d'application.

*1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée du travail hebdomadaire, à condition que, sur une certaine période de temps, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne dépasse pas la durée hebdomadaire normale de travail qui est de 40 heures*

Il en est ainsi :

— en matière dite de « récupération ». L'employeur a la faculté de faire travailler ses salariés au-delà de l'horaire normal de l'entreprise, pour récupérer des heures de travail non effec-

#### 5. SITUATION DE FAIT

Etant donné que la durée du travail est répartie, la plupart du temps, sur 5 jours et demi, et encore plus souvent sur 5 jours, et étant donné que les statistiques sur la durée du travail pour la semaine entière font apparaître une durée de 47 heures pour les ouvriers industriels et de 46 heures pour tous les travailleurs des entreprises privées, il en résulte que la durée quotidienne de travail est en grande partie supérieure à 9 heures.

La durée maximale quotidienne de travail s'élève en principe à 10 heures mais peut, dans des cas exceptionnels, dépasser cette limite (voir les dérogations mentionnées ci-dessus).

tuées par suite d'un chômage collectif. Les heures perdues collectivement au-dessous de la 40<sup>e</sup> heure à l'exclusion de celles perdues par suite d'une grève ou de lock-out peuvent donner lieu à récupération.

Deux régimes de récupération coexistent, à savoir celui prévu par les décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 et celui introduit par le décret du 24 mai 1938. Ce dernier se superpose au premier et, étant à la fois plus large et plus libéral, le rend dans une certaine mesure caduque, les entreprises se référant dans la plupart des cas au régime du décret de 1938.

a) Régimes prévus par les décrets portant application de la loi de 1936

Les heures perdues par suite de causes accidentelles ou de force majeure : pour un jour perdu, la récupération peut avoir lieu dans la même semaine et la semaine suivante; pour 2 jours, dans la même semaine et les 2 suivantes; pour 3 jours dans la même semaine et les 3 suivantes; pour 4 jours et plus, dans la même semaine et les 5 suivantes. Cette récupération ne peut avoir pour effet de prolonger de plus d'une heure la durée quotidienne prévue par l'horaire normal de l'entreprise.

Article 3 du décret d'application du 2 mars 1937 dans les industries chimiques : en cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure, une prolongation de la journée de travail pourra être pratiquée à titre de récupération des heures de travail perdues dans les conditions ci-après :

En cas d'interruption d'une journée au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de 15 jours, à dater du jour de la reprise du travail ;

En cas d'interruption d'une semaine au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de 50 jours à dater du jour de la reprise du travail ;

En cas d'interruption excédant une semaine, la récupération ne pourra s'effectuer au-delà de la limite indiquée dans l'alinéa précédent sans autorisation écrite de l'inspecteur du travail, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

La durée quotidienne du travail peut, dans ce cas, être prolongée d'une heure au maximum.

Heures perdues pour morte saison ou intempéries : la récupération est possible par arrêté ministériel dans la limite de 100 heures par an, à concurrence d'une heure par jour.

Heures perdues les jours fériés : la récupération peut être effectuée de plein droit pendant la semaine ou les semaines suivantes.

#### b) Régime introduits par le décret du 24 mai 1938

Heures perdues pour toute cause, collectivement (exception faite des heures de grève et de lock-out) : la récupération est possible dans les 12 mois qui suivent l'interruption collective, par répartition inégale sur les 12 mois, la durée de travail ne pouvant être cependant augmentée de plus d'une heure par jour et de plus de 8 heures par semaine.

L'employeur doit immédiatement aviser l'Inspection du travail des heures perdues collectivement en lui faisant part de son intention de récupérer ces heures. Au moment de la récupération, l'employeur doit informer l'Inspection du travail des modalités de cette récupération. En outre, en cas de récupération d'heures perdues, il y a au cours du mois qui suit la période de récupération une limitation des débauchages pour manque de travail sauf pour le personnel embauché temporairement pour faire face au surcroît de travail.

*2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation, aboutissant par conséquent à une durée hebdomadaire moyenne de travail supérieure à 40 heures*

Il en est ainsi dans les cas suivants :

a) Pour certains emplois correspondant à des travaux préparatoires ou complémentaires

devant être exécutés en dehors des périodes normales de travail (voir ci-dessus point 2a) : conduite des fours, étuves, autoclaves, chaudières, travaux des électriciens, mécaniciens, chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, travaux préparatoires du personnel de maîtrise pour la réception et la mise en train de nouvelles machines, travail des garçons de bureaux et du personnel affecté au nettoyage etc. Ces dérogations varient de une à une heure et demie par jour, ou de 6 à 9 heures par semaine et peuvent être rémunérées au tarif normal sans majoration. Occasionnellement, une récupération sous forme de temps de repos est accordée pour certains travaux préparatoires et complémentaires, ainsi dans l'industrie textile pour le graissage des métiers à filer, certains travaux de chargement et de déchargement, d'emballage et d'expédition. Le cas échéant, les travaux complémentaires sont également effectués le jour de repos hebdomadaire ; en l'occurrence, une compensation doit être accordée (par exemple art. 5 no. 2, décret d'application dans les industries chimiques : pour des travaux d'entretien et de nettoyage des machines, fours et tous autres appareils que la connexité des travaux ne permet pas de mettre isolément au repos pendant la marche générale de l'établissement).

b) En cas d'équivalences et prolongations permanentes de la durée du travail assimilées à des équivalences : pour certaines professions où il existe des « temps morts » pendant lesquels les travailleurs ne fournissent aucun travail, bien qu'ils soient astreints à être présents, des équivalences ont été prévues forfaitairement entre les heures de présence et les heures de travail effectif. Les travailleurs perçoivent dans ce cas un salaire calculé sur 40 heures de travail effectif, pour la durée de présence équivalente qu'ils sont amenés à accomplir.

Voici quelques exemples d'équivalences :

42 heures = 40 heures : personnel affecté à la vente de commerce de détail (autre qu'alimentation),

42 à 44 heures = 40 heures : personnel des pharmacies,

46 heures = 40 heures : personnel affecté à la vente de commerce de détail de denrées alimentaires,

48 heures = 40 heures : service d'incendie,

56 heures = 40 heures : personnel de surveillance et de gardiennage,

64 heures = 40 heures : personnel de surveillance et de gardiennage dans les camps et sur les chantiers de travaux publics,

72 à 90 heures = 40 heures : les gardes-barrières, les aiguilleurs.

Exemples de dérogations permanentes la durée de travail étant régulièrement prolongée : les chauffeurs d'automobiles, les conducteurs de véhicules hippomobiles, les livreurs, les magasiniers, le personnel préposé au service médical, aux salles d'allaitement et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles.

c) Pour les *travaux urgents* dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations soit aux bâtiments de l'entreprise. La dérogation est de droit illimitée pendant un jour, et dans la limite de 2 heures les jours suivants.

d) En vertu de la loi du 25 février 1946 des heures supplémentaires à concurrence de 20 heures par semaine sont autorisées lorsqu'il s'agit d'*augmenter la production* ou de faire face à un *surcroît temporaire de commandes*. L'employeur est seul juge de l'opportunité de faire effectuer des heures supplémentaires, mais il doit demander à l'inspecteur du travail l'autorisation préalable; celle-ci ne peut être donnée qu'après consultation des organisations syndicales ouvrières les plus représentatives. L'autorisation est délivrée pour six mois et renouvelable. Des directives ont été données aux inspecteurs du travail pour qu'ils accordent de la manière la plus large ces autorisations, sauf en cas de chômage.

Les heures supplémentaires, dans ce cas, bénéficient d'une majoration de 25% de la 41e à la 48e heure par semaine et 50% à partir de la 49e heure hebdomadaire.

Les majorations sont calculées sur la base du gain effectif, compte tenu de tous les éléments constitutifs permanents — par exemple, primes de travail et de rendement — à l'exception des indemnités représentatives de frais.

e) Pour les travaux dans l'intérêt de la sûreté et de la *défense nationale* (par exemple, décret d'application dans les industries chimiques), le montant de la majoration pour heures supplémentaires et la limite de la dérogation sont fixés de concert entre le ministre de la défense et le ministre qui ordonne les travaux. Le même régime s'applique en cas d'épidémies, les détails étant fixés par accord entre le ministre du travail et le ministre compétent.

## 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Il n'existe pas de durée hebdomadaire contractuelle s'écartant de la durée hebdomadaire légale du travail bien que des accords librement consentis soient possibles à ce sujet, à condition que les heures supplémentaires bénéficient d'une majoration pour heures supplémentaires.

Toutefois, il existe, dans les différentes branches d'industries, des dispositions concernant le montant des majorations pour heures supplémentaires s'écartant de la législation réglementaire.

Les conventions collectives de la métallurgie de Paris, Belfort et Lyon ne contiennent aucune dérogation à la législation réglementaire, à l'exception d'une firme de l'industrie automobile : 30% de majoration pour les 41e à 48e heures de travail hebdomadaire.

Les conventions collectives pour les imprimeries de labeur et les industries graphiques accordent : 33% pour les deux premières heures supplémentaires par semaine, 50% pour les 3e et 4e heures supplémentaires par semaine, 100% pour les autres heures supplémentaires.

Si, cependant, on a décidé d'avance, pour une durée d'au moins deux mois, un horaire prévoyant plus de 40 heures, les taux de majoration s'élèvent à : 33% de la 41e à la 48e heure par semaine, 50% de la 49e à la 54e heure par semaine, 75% à partir de la 55e heure par semaine.

## 3. DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Il s'ensuit que la durée maximale du travail hebdomadaire peut atteindre 40 heures plus 20 heures supplémentaires, donc 60 heures au total, sauf autorisation expresse et exceptionnelle pour certaines catégories de travailleurs (personnel de surveillance et de gardiennage) ainsi que pour certaines circonstances exceptionnelles sus-mentionnées (travaux urgents en cas d'accidents, mesures de sauvetage, épidémies, etc.).

## 4. SITUATION DE FAIT

En France 90 entreprises des six branches d'industrie choisies ont participé à l'enquête sur les horaires hebdomadaires de travail et la réglementation sur les repos intercalaires. La sélection a été faite de manière à assurer

un degré de représentativité maximum en tenant compte de la répartition de l'ensemble des entreprises suivant la taille et les régions. L'enquête a notamment porté sur : 10 entreprises de l'industrie automobile, 18 entreprises de l'industrie électrotechnique, 15 entreprises de l'industrie du caoutchouc, 3 entreprises de la fabrication de fibres artificielles et synthétiques, 20 entreprises de l'industrie chimique, 24 entreprises de l'industrie textile.

Les réponses recueillies permettent de dégager les tendances suivantes.

### Industrie automobile

Les 10 entreprises de l'industrie automobile consultées appliquaient en avril et octobre 1964 des horaires hebdomadaires de travail de durée variable : au cours de ces deux mois, deux d'entre elles travaillaient normalement 45 heures, deux autres 47 heures et demie, une troisième également 47 heures et demie pour les hommes, mais respectivement 40 et 42 heures et demie pour les femmes. En avril 1964, une entreprise a même travaillé 48 heures, mais a abaissé la durée normale du travail à 42 heures et demie en octobre. Une autre entreprise a appliqué en avril un horaire de 46 heures un quart, mais de 40 heures seulement en octobre (contre 45 heures dans les années précédentes) ; une, enfin, avait réparti les ouvriers en équipes qui ont atteint, déduction faite des repos non payés, des durées hebdomadaires de travail moyennes légèrement supérieures, ou à peine égales, à 43 heures au cours des deux mois.

Seule l'usine citée en dernier lieu, où le système par équipe était organisé, travaillait un samedi sur deux ; toutes les autres avaient réparti la durée du travail exclusivement sur les 5 premiers jours ouvrables de la semaine, ce qui a entraîné le plus souvent une durée quotidienne du travail de 9 heures à 9 heures et demie (dans l'entreprise avec 48 heures par semaine : en avril 1964 une durée de 9 heures trois quarts 2 jours par semaine). Ce n'est que dans le nombre restreint de cas où la durée hebdomadaire du travail était inférieure à 45 heures que la durée quotidienne du travail est restée inférieure à 9 heures.

Le travail quotidien ordinaire commençait à 7 h, 7 h 15 ou le plus souvent à 7 h 30 et, dans un cas, pour les femmes à 8 h seulement. La fin du travail journalier oscillait uniformément entre 17 h et 18 h, la règle la plus fréquente étant 17 h 30. Dans l'entreprise où le travail était organisé en équipes, la première équipe

commençait à 5 h ; à 13 h 40 elle était remplacée par la suivante, qui restait ensuite à l'usine jusqu'à 23 h 20.

Pour la pause de midi non payée, 2 entreprises avaient prévu 45 minutes, 4 avaient prévu une heure, une 65 minutes et 2 une heure et demie ; 2 de ces entreprises avaient en outre introduit dans leurs systèmes de durée du travail de courts repos intercalaires payés et comptés comme travail effectif, à savoir, dans l'une, deux pauses par jour de 10 minutes chacune ; et, dans l'autre, une pause de 15 minutes.

L'entreprise enfin qui travaillait uniquement par deux équipes appliquait trois repos intercalaires payés, de 36 minutes par semaine, un autre repos intercalaire de 28 minutes le samedi ainsi qu'un repos intercalaire non payé de 40 minutes par équipe.

### Electrotechnique

Une entreprise de l'électrotechnique indique comme durée hebdomadaire normale du travail 40 heures seulement pendant les mois d'avril et d'octobre 1964 ; 7 autres indiquent une durée de 45 heures. Dans les autres entreprises, elle était supérieure et s'élevait le plus souvent à 47 heures et demie (dans 4 entreprises dont 2 pour une partie du personnel seulement) et 48 heures (dans 4 entreprises dont une dans les fonderies et une autre uniquement en avril). Pour les deux mois de référence une entreprise a même enregistré une durée hebdomadaire normale du travail de 55 heures.

La majorité des entreprises de l'électrotechnique consultées ne travaillaient que durant les 5 premiers jours de la semaine ; de ce fait, la durée quotidienne du travail — à l'exclusion des entreprises travaillant 40 heures par semaine — variait entre 9 heures et 9 heures et demie ; dans l'une d'elles la durée était de 9 heures trois quarts pendant 4 jours de la semaine ; et dans l'entreprise travaillant 55 heures hebdomadaires elle était de 10 heures par jour, auxquelles venaient s'ajouter 5 heures le samedi. Dans une seule entreprise on a travaillé le samedi, à la demande (au moins 2 samedis sur 4), ainsi que dans l'entreprise qui avait réparti uniformément sur les différents jours ouvrables de la semaine à raison de 8 heures, les 48 heures convenues pour la durée hebdomadaire du travail.

L'entreprise citée en dernier lieu a été la seule qui ait fait travailler tous ses ouvriers par deux équipes opérant de 6 h à 14 h et de 14 h à 22 h.

Dans les autres entreprises, le travail a été le plus souvent effectué normalement de jour (à l'occasion également par équipe). Le début du travail était fixé de façon très variée à 6 h 30, 6 h 45, 6 h 50, 7 h, 7 h 30, 7 h 45 et 8 h, sans qu'il ait été possible de déceler des préférences. La fin du travail s'échelonnait en conséquence, à savoir de 16 h 20 à 18 h 45 ; le plus souvent le travail se terminait à 18 h ou après 18 h.

Tout aussi différenciées étaient les réglementations des entreprises en matière de repos intercalaires. Alors qu'une entreprise n'avait prévu que deux courtes interruptions non payées de 10 et de 20 minutes pour le repas et la détente, dans les deux cas de l'autre extrême, à une interruption non payée à midi de 2 heures, s'ajoutait un autre repos intercalaire payé et compté comme durée du travail, de respectivement 15 et 20 minutes. Entre les deux extrêmes, se situaient les réglementations les plus variées allant de 45 minutes à 2 heures, avec ou sans repos intercalaires payés. Les cas les plus nombreux étaient ceux où était instaurée une interruption à midi non payée de une heure ou de une heure et demie, sans autre repos supplémentaire. Dans le cas du travail en équipe, enfin, de courts repos intercalaires, payés et considérés comme durée du travail, de 20 à 30 minutes étaient accordés.

#### Industrie du caoutchouc

L'enquête a dégagé une réglementation très variée de la durée du travail, et des repos intercalaires également, en ce qui concerne l'industrie du caoutchouc. D'après les renseignements recueillis, la durée hebdomadaire normale du travail était en avril 1964 de 40 heures seulement dans une des entreprises consultées et, dans une autre, en octobre ; une troisième appliquait cet horaire pour les femmes uniquement. Cette dernière entreprise avait fixé à 42 heures la durée du travail des hommes en octobre, et pour les deux sexes en avril. La durée était de 44 heures dans deux entreprises en avril 1964, dans une entreprise en octobre. Trois entreprises avaient fixé la durée du travail hebdomadaire normale à 45 heures ; une autre l'avait fixé à 45 heures uniquement en faveur des femmes et une cinquième en octobre seulement. Dans les autres entreprises, c'est-à-dire dans environ la moitié des entreprises couvertes par l'enquête, elle était de 46 heures un quart, 47 heures et demie, 48 heures, 50 heures, 51 heures et une seule appliquait 55 heures pour les hommes exclusivement.

En avril, dans 4 entreprises, les ouvriers ont travaillé chaque samedi (dans 3 de celles-ci ils

l'ont encore fait en octobre 1964), dans une autre ils ont travaillé un samedi sur deux. Les entreprises restantes avaient simplement réparti le travail sur les 5 premiers jours ouvrables de la semaine. Uniquement dans les cas où la durée hebdomadaire du travail était inférieure à 45 heures, ou inférieure à 50 heures si l'on travaillait également le samedi, la durée quotidienne normale du travail est restée inférieure à 9 heures. Dans la majorité des entreprises toutefois, elle était de 9 heures et plus, dans deux cas elle était respectivement de 9 heures et demie et 9 heures un quart, et dans 3 entreprises on travaillait pendant quelques jours, voire même 5 jours de la semaine pendant 10 heures.

Le début du travail journalier était fixé, dans le cas du travail normal, à 7 h, 7 h 30, 7 h 40, 7 h 45 et 8 h, le plus souvent à 7 h 30 ou 8 h. La fin du travail se situait pour chacun des 5 premiers jours ouvrables de la semaine entre 17 et 19 h. Le changement d'équipe, dans le cas d'un système de trois équipes, s'opérait d'après nos renseignements à 5 h, 13 h et 21 h.

Toutes les entreprises interrompaient le travail quotidien normal par un repos non payé à midi qui comportait, dans un cas, 30 minutes ; dans 6 entreprises, il était de une ou de 2 heures, et dans les deux dernières de respectivement 1 h 50 et 2 h 15. Une entreprise accordait en outre aux femmes, en dehors de l'interruption de midi non payée, deux repos intercalaires de chacun 30 minutes qui étaient payés et comptés comme durée du travail. On peut mentionner enfin, que dans le cas du travail par équipe une interruption de travail, payée et considérée comme temps de travail de 30 minutes, était octroyée.

#### Industrie de fibres artificielles et synthétiques

Sur les 3 entreprises, pour lesquelles des renseignements ont été transmis, l'une d'elles, dans les 2 mois de référence, avait fixé l'horaire hebdomadaire de travail à 40 heures uniformément réparties sur les 5 premiers jours ouvrables de la semaine. Les deux autres prévoyaient des durées de travail variables pour les différentes catégories d'ouvriers : dans l'une, le personnel chargé de l'entretien travaillait 50 heures réparties sur 5 jours et demi, dans l'autre, il travaillait 48 heures réparties alternativement sur 5 jours et 5 jours et demi de la semaine (soit 9 heures par jour de travail sans le samedi) ; dans une entreprise on était convenu, dans la section de la teinturerie, d'une

durée hebdomadaire du travail de 44 heures en avril et de 48 heures en octobre et également de 44 heures dans le service des expéditions; dans l'autre, de 44 heures pour le travail normalement effectué le jour et de 42 heures pour les ouvriers travaillant en équipe. Suivant l'importance de la durée hebdomadaire du travail, celui-ci était réparti sur 5 jours, 5 jours et demi ou 6 jours complets, si bien que la durée quotidienne du travail s'élevait toujours respectivement à 8 heures et 8 heures et demi.

Pour le travail normalement effectué le jour, la journée allait de 8 h à 18 h dans l'entreprise pratiquant la semaine de 5 jours; dans l'autre de 7 h pour les ouvriers de l'entretien ou de 8 h, pour les autres ouvriers, jusqu'à 17 h en semaine et de 7 h ou 8 h respectivement jusqu'à 12 h le samedi. Dans la troisième entreprise, enfin, on avait fixé des heures variables pour le début (7 h à 7 h 45) et la fin du travail (17 h, 17 h 30 et 18 h 30) suivant les catégories d'ouvriers. Dans le système du travail par équipes les changements s'effectuaient à 6 h, 14 h et 22 h.

Les réglementations en matière de repos intercalaires présentaient l'aspect suivant :

La première entreprise accordait à tous les ouvriers une interruption de 2 heures non payée à midi; la deuxième, une pause de 30 minutes payée aux ouvriers de la teinturerie et aux autres ouvriers une interruption non payée d'une heure; la troisième entreprise payait une demi-heure comme repos intercalaire aux ouvriers travaillant en équipe, alors que pour le travail normal de jour elle permettait une interruption non payée de une ou de 2 heures. La rémunération des pauses intercalaires signifiait en même temps que celles-ci étaient considérées comme durée de travail effectif.

### Industrie chimique

Sur les 20 entreprises de l'industrie chimique couvertes par l'enquête une seule avait limité l'horaire hebdomadaire de travail à 40 heures au cours des 2 mois de référence; une autre, à la suite d'un manque de commandes, n'a travaillé en avril que 40 heures, et même en partie que 32 heures pour reprendre ensuite, en octobre, le rythme régulier de 45 heures. Sont en outre restées en dessous de la limite de 45 heures : 2 entreprises avec une durée de travail de 42 heures et demie chacune; une avec 42 heures (en avril 1964, 43 heures pour le personnel chargé du remplissage et de l'emballage des produits pharmaceutiques); une autre avec 44 heures; enfin une entreprise avec 42 heures et demie en avril, mais 46 heures et

demie en octobre. Dans 4 entreprises, la durée hebdomadaire normale du travail pendant les mois d'avril et d'octobre 1964 a été de 45 heures ou légèrement plus; et dans les 9 restantes, c'est-à-dire dans près de la moitié des entreprises interrogées, la durée du travail variait de 47 heures et demie à 58 heures par semaine; dans ces derniers cas, la limite de 50 heures a été dépassée trois fois, avec 50 heures et demie, 54 heures et 58 heures.

En avril 1964, dans 3 entreprises la durée quotidienne du travail a été la même le samedi que les autres jours de la semaine; dans 3 entreprises, le travail a été effectué la moitié du samedi; et dans 2 autres, les ouvriers ont travaillé le samedi, par alternance, une fois 8 heures et une fois 4 heures. Du fait des durées hebdomadaires du travail très variables, celles-ci étant réparties le plus souvent sur 5 jours (comme il a été montré ci-dessus), mais également sur 5 jours et demi ou 6 jours, ou par alternance sur 5 jours ou 5 jours et demi et 6 jours, il s'ensuit que la durée quotidienne du travail normale a des aspects très différenciés : les samedis mis à part, elle a été de 8 heures, 8 heures et demie, 8 heures trois quarts, 9 heures, 9 heures et demie; et, dans deux cas, de 10 heures pour les 5 premiers jours ouvrables de la semaine. Le samedi, le travail variait de 4 heures à 8 heures.

Dans 2 entreprises, le travail journalier ne commençait qu'à 8 h 30, dans la plupart des autres le début était le plus souvent fixé à 7 h et 8 h, dans un cas à 6 h 15. La fin de la journée de travail se situait presque toujours entre 17 h et 18 h 30; faisaient exception l'entreprise ayant une durée hebdomadaire du travail de 58 heures qui ne terminait qu'à 19 h, ainsi qu'une autre entreprise qui libérait ses ouvriers le vendredi dès 16 h 45. Le samedi le début du travail était parfois plus matinal, dans certaines entreprises il était fixé dès 5 h, afin de permettre aux ouvriers de bénéficier d'un après-midi libre le samedi.

En ce qui concerne la pause de midi non payée, celle-ci a été de moins de une heure dans 4 entreprises (soit 30 minutes, deux fois 45 minutes et une fois 50 minutes). Dans les autres entreprises, la pause était le plus souvent de une heure, une heure et demie, 2 heures, dans certains cas, cependant, de une heure un quart et une heure trois quarts. Plus fréquemment que dans les autres industries couvertes par l'enquête, les entreprises accordaient en outre des pauses intercalaires supplémentaires payées de 1 à 2 fois 10 ou 15 minutes (dans 6 cas sur les 20). En outre, les ouvriers travaillant en

équipe bénéficiaient généralement d'une interruption du travail payée.

### Industrie textile

Sur les 24 entreprises de l'industrie textile interrogées, plus de la moitié avaient réparti les ouvriers travaillant à la production surtout en deux ou trois équipes, alors que le travail journalier ordinaire — avec le plus souvent des horaires hebdomadaires de travail plus longs — n'était alors exécuté que par le personnel effectuant l'entretien ou les réparations. L'horaire hebdomadaire du travail de ces ouvriers de la production répartis en équipes était plus fréquemment de 40 ou 44 heures, mais il atteignait jusqu'à 46 ou 48 heures, et dans une entreprise 50 heures; d'autre part, dans une entreprise, il n'était que de 37 ou 37 heures et demie; et dans une autre, de 32 heures seulement en octobre 1964. En ce qui concerne les ouvriers de la production effectuant un travail journalier normal, ainsi que le personnel chargé des travaux préparatoires et complémentaires, l'éventail de la durée hebdomadaire normale du travail s'ouvrait de 40 à 50 heures, la durée ne dépassant que rarement 45 heures, et étant le plus souvent de 40 heures.

Bien que la durée hebdomadaire du travail soit relativement courte en comparaison avec la durée constatée dans les autres branches d'industrie retenues en France, on travaillait relativement souvent le samedi : dans 10 entreprises régulièrement, mais presque toujours une demi-journée seulement, dans 4 autres, un samedi sur deux la journée entière ou (dans un cas seulement) la demi-journée. Par contre, les cas dans lesquels les durées quotidiennes normales du travail dépassaient 8 heures n'étaient

relativement pas aussi nombreuses que dans les autres branches : dans 2 entreprises la durée quotidienne était de 8 heures et demie, dans 7 d'entre elles, et dans une autre encore pour la section de la teinturerie, de 9 heures et dans une seule de 9 heures et demie; dans une entreprise la durée du travail des équipes restait en dessous de la limite de 8 heures, avec une durée de 7 heures et demie.

Pour le travail de jour normal, l'heure du début était dans un nombre à peu près égal d'entreprises fixée à 7 h, 7 h 30 et 8 h. La fin du travail par contre s'étalait de 16 h 30 (2 entreprises) à 19 h (3 entreprises); le plus souvent la cessation du travail se situait aux environs de 17 h. Les changements d'équipes s'effectuaient dans la plupart des cas à 5 h, 13 h et 21 h et à des heures légèrement différentes lorsque le travail s'effectuait avec deux équipes.

Pour le travail de jour normal, la pause de midi dans la majorité des entreprises était de 2 heures et moins fréquemment une heure et demie; mais on a également relevé des pauses de 30 minutes et de 45 minutes, d'une heure et, dans un cas, de 2 heures et demie. Ces pauses de midi n'étaient ni payées, ni comptées comme durée de travail. Par contre, une entreprise accordait une interruption supplémentaire de travail payée de 10 minutes et pour les moins de 18 ans deux courtes pauses payées de 15 minutes chacune. Dans une autre entreprise on tolérait une pause comptée comme durée du travail, de généralement 10 à 20 minutes, pour le casse-croûte. Dans le cas du travail par équipes, de courtes pauses, payées et comptées comme travail effectif, de 15 ou 20 minutes (dans une entreprise, 2 fois 15 minutes), étaient la coutume.

## C. Repos quotidien et travail de nuit

### 1. DUREE MINIMALE DE REPOS — TRAVAIL DE NUIT

#### a) Dispositions légales et réglementaires

*Durée minimale de repos:* Pour les travailleurs adultes de sexe masculin, le repos quotidien entre deux prestations consécutives de travail pour une durée maximum de base de 10 heures est en général de 14 heures. Il en est autrement quand des interruptions de travail plus longues interviennent, comme par exemple pour le travail en équipes dans certaines industries.

Pour les femmes, la durée minimale de repos entre deux prestations journalières de travail doit être de 11 heures.

Indépendamment du cas des jeunes, le *travail de nuit* est en principe interdit à la main-d'œuvre féminine de l'industrie, le travail de nuit s'étendant de 22 h à 5 h du matin. Une dérogation est possible dans toutes les industries, en cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure ne présentant pas un caractère périodique. Dans ce cas l'entreprise peut également employer de nuit des femmes majeures après avoir fait connaître à l'Inspection du travail le nombre et la date des

journées perdues, le nombre et la date des nuits pendant lesquelles il sera fait usage de la dérogation ainsi que le nombre des femmes auxquelles elle sera appliquée. Il en est de même dans certaines industries alimentaires qui emploient des matières premières qui sont susceptibles d'altération très rapide.

#### b) Apports des conventions collectives

Dans les cas où la législation, ainsi qu'il a été exposé dans le paragraphe ci-dessus, autorise le travail de nuit pour les femmes adultes, les conventions collectives se bornent généralement à apporter un complément des dispositions sur le montant des majorations (voir pour les détails le paragraphe ci-après).

### 2. REMUNERATION DU TRAVAIL DE NUIT

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Celles-ci ne prévoient pas une réglementation en matière de rémunération du travail de nuit.

#### b) Apports des conventions collectives

Entre autres, les conventions collectives suivantes contiennent des dispositions concernant la rémunération du travail de nuit.

La *convention collective de la métallurgie de Belfort* stipule : Pour le travail de nuit effectué entre 22 h et 5 h, il est versé une majoration de 20%, lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas d'heures de travail de nuit et à condition que leur « nombre soit au moins égal à 6 heures ». La même majoration est accordée aux travailleurs qui prolongent leur journée de travail normale au-delà de 22 h, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre,

effectuées après 22 h. Sont considérées comme heures exceptionnelles de travail de nuit celles qui sont exécutées exceptionnellement pour un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité de l'entreprise.

D'après la *convention collective de la métallurgie du Rhône* il est versé, pour certaines heures de travail incluses dans l'horaire normal et effectuées exceptionnellement la nuit pour des raisons imprévues et urgentes, une majoration de salaire égale à 25%. Cette majoration constitue un minimum; en cas de travail de nuit au-delà de la durée normale du travail, les majorations pour heures supplémentaires restent acquises en plus de cette majoration pour travail de nuit.

La *convention collective de la métallurgie parisienne* fixe une majoration d'inconfort égale à 15% pour le travail de nuit.

D'après les *conventions collectives de l'industrie textile* (y compris l'industrie des fibres artificielles) les majorations pour le travail de nuit exceptionnel oscillent entre 25 et 100%. Lorsque le taux des majorations pour travail de nuit est de 25%, les majorations pour heures supplémentaires s'y ajoutent le cas échéant; lorsque le taux pour travail de nuit est de 100%, les majorations pour heures supplémentaires sont incluses. Pour le travail de nuit en équipes, il est prévu soit des majorations de salaire soit des indemnités de panier.

Dans les *industries chimiques*, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 h et 5 h, donnent lieu à une majoration qui ne peut pas être inférieure à 25%. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

A l'*industrie du caoutchouc* s'applique la réglementation contractuelle suivante au travail en équipes : tout ouvrier travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de « panier » égale à une fois et demie le salaire minimum national interprofessionnel garanti.

### D. Congé annuel

#### 1. CONGE ANNUEL DE BASE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La durée légale de base du congé annuel est d'un jour et demi par mois de travail effectif

accompli entre le 1er juin de l'année précédant le congé et le 31 mai de l'année en cours, les périodes de 4 semaines de travail ou de 24 jours de travail étant assimilées à un mois entier de travail; soit un congé annuel de 18 jours pour une personne ayant accompli 12 mois de travail effectif. Sont considérées comme périodes de travail effectif, les périodes suivantes :

- les périodes de congé payé,
- les périodes de repos des femmes en couches,
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles le salarié a été absent pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle,
- les périodes pendant lesquelles un salarié a été maintenu ou rappelé sous les drapeaux (périodes militaires indépendantes du service militaire obligatoire).

#### b) Apports des conventions collectives

Dans les conventions collectives, la durée de base du congé payé dans la métallurgie, l'industrie textile et les industries chimiques est de 4 semaines civiles par an, soit 2 jours ouvrables par mois de travail. Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour de semaine, celui-ci s'impute sur le nombre de jours fériés indemnisables en vertu de la convention collective. En outre, il est considéré comme jour de travail et rémunéré comme jour de congé sans que le congé soit prolongé. Cette disposition traduit l'intention commune des auteurs de l'accord de limiter la durée du congé à 4 semaines civiles et d'éviter que, par le jeu des jours fériés, la reprise du travail ne soit reportée.

### 2. CONGE SUPPLEMENTAIRE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Les ouvrières ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que ce congé puisse excéder 6 jours.

Des jours supplémentaires de congé sont accordés à titre d'ancienneté : pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours, pour 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 jours, pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 6 jours.

#### b) Apports des conventions collectives

Les nouvelles conventions collectives sur les 4 semaines de congé payés incluent maintenant

en principe tous les jours supplémentaires de congé. Toutefois, cette solution conventionnelle est préférée à la solution légale, étant donné qu'elle est dans l'ensemble plus favorable que la réglementation légale sur les 18 jours de congés payés avec jours de congés supplémentaires. En outre, les conventions collectives admettent souvent la réglementation suivante : 20 ans d'appartenance à l'entreprise donnent droit à une indemnité correspondant à un jour supplémentaire de congé, 25 ans d'appartenance à l'entreprise, à une indemnité de 2 jours supplémentaires de congé et 30 ans d'appartenance à l'entreprise à une indemnité de 3 jours supplémentaires de congé. En général, les jours de congé correspondant à cette indemnité peuvent également être pris au titre de congés spéciaux, si l'employeur est d'accord et s'ils ne sont pas inclus dans les congés payés principaux.

En outre, l'Union des industries chimiques a recommandé aux entreprises d'accorder 3 jours au maximum de congé supplémentaire en plus des 24 jours ouvrables de congé annuel de base à certains travailleurs, par exemple aux agents de maîtrise, aux techniciens, aux ingénieurs et aux cadres.

### 3. INDEMNISATION DU CONGE ANNUEL

#### a) Dispositions légales et réglementaires

L'indemnité légale afférente aux congés payés est égale au seizième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Cette indemnité est fixée en prenant pour base des calculs tous les paiements à caractère permanent constituant une rémunération du travail fourni. Cette indemnité de congé payé ne peut toutefois être inférieure au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler au cours de cette période. Sauf réglementation contraire, ce salaire est calculé sur la base de la rémunération totale du travailleur et de la durée effective du travail dans l'entreprise au cours de la période précédant les congés. Pour les congés supplémentaires au titre d'ancienneté dans l'entreprise ou au titre de mère de famille, il est versé une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans le congé supplémentaire.

## b) Apports des conventions collectives

L'indemnité contractuelle de congé est fixée au douzième du salaire total de la période de référence (1-6 au 31-5) dans les industries métallurgique et textile (sous une certaine réserve dans cette dernière concernant le personnel à rémunération mensuelle). Mais, dans ce cas aussi, l'indemnité de congé ne doit pas

être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait travaillé pendant la période de congé. Cette indemnité est calculée sur la base des éléments à caractère permanent du salaire (en particulier salaire, primes et indemnités) gagné pendant la période précédant le congé et de la durée effective du travail dans l'établissement. Certaines conventions — dans les banques par exemple — prévoient une indemnité de congé supplémentaire.

## E. Jours fériés payés

### 1. JOURS FÉRIES FIXES PAR LA LOI

Mises à part les réglementations dérogatoires à caractère régional et confessionnel, il existe 10 jours fériés légaux, à savoir : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet (fête nationale), le 15 août (Assomption), le 1er novembre (Tous-saint), le 11 novembre et Noël.

A ces jours de fête légale s'appliquent, sauf au 1er mai, les dispositions légales suivantes.

Les jours de fête légale, les travailleurs adultes de sexe masculin peuvent être employés à tous les postes de travail. Les femmes adultes ne peuvent travailler, les jours de fête légale, qu'aux postes de travail non cités dans la loi (par exemple, au bureau).

Par contre, le 1er mai est, en vertu de la loi, un jour chômé pour l'ensemble du personnel et à tous les postes de travail, à l'exclusion des établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Mise à part la réglementation relative au 1er mai, l'obligation de travailler n'est supprimée pour les travailleurs les jours fériés légaux que si le repos est rendu obligatoire en vertu d'une convention collective, d'un contrat de travail individuel, d'un accord conclu dans l'entreprise ou en vertu d'un usage. Outre le 1er mai, les diverses conventions collectives et les autres accords prévoient la rémunération de 2 à 8 jours fériés chômés et même de tous les 10 jours fériés légaux, en général leur nombre s'élève à environ 5 à 6 (voir le point 3b suivant).

### 3. REMUNERATION DES JOURS FÉRIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Les jours fériés en général, seul le salarié rémunéré au mois ne subit pas de perte du fait qu'il n'a pas travaillé afin que son salaire mensuel ne subisse aucune réduction (arrêté du 31-5-1946). En revanche, pour le 1er mai, les salariés rémunérés sur la base horaire reçoivent une rémunération égale au salaire qu'ils auraient perdu en raison du jour férié. Tous les éléments de la rémunération sont pris en considération, y compris les majorations pour heures supplémentaires à verser habituellement d'après l'horaire de travail de l'entreprise.

#### b) Apports des conventions collectives

— Selon la *convention collective de la métallurgie de la région parisienne*: après 3 mois d'ancienneté dans l'établissement, l'ouvrier perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement reçoit une indemnité. Celle-ci sera calculée dans les conditions prévues par la loi relative à la journée du 1er mai, donc sur la base du salaire que l'ouvrier aurait perçu s'il avait travaillé. Le nombre des jours fériés rémunérés de cette façon est limité à 7 jours par an.

— Selon la *convention collective de la métallurgie du Rhône*: une indemnité sera accordée pour compenser la perte du salaire résultant de 6 jours fériés chômés dans l'année aux ouvriers ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise au moment du jour férié choisi.

— Selon la *convention collective de la métallurgie de Belfort* : dans la limite de 5 jours par an les jours fériés ou les jours de fête locale qui tombent un jour ouvrable sont payés à condition que l'ouvrier ait 3 mois d'ancienneté, ces indemnités aussi sont payées dans les conditions prévues par la loi relative à la journée du 1er mai.

— En vertu de la *convention collective nationale de l'industrie textile* : 6 jours fériés choisis dans le cadre de la région et de l'entreprise font l'objet d'une indemnité annuelle sur la base d'un forfait de 8 heures de travail par jour<sup>(1)</sup>.

— Selon la *convention collective des industries chimiques* : tous les jours fériés sont rémunérés aux travailleurs d'après les conditions prévues par la loi sur le 1er mai.

— En vertu de la *convention collective nationale de l'industrie du caoutchouc* : après un mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'ouvrier, perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé, recevra une indemnité égale à la somme qu'il aurait reçue s'il avait travaillé, mais à l'exclusion de toute majoration pour heures supplémentaires dans la limite de 5 jours fériés par an.

— D'après la *convention collective pour l'imprimerie de la région parisienne* : l'indemnité est calculée sur la base de la moyenne du nombre d'heures de travail qui, dans les 4 semaines précédentes, auraient été effectuées ce jour ouvrable et du taux de salaire valable le jour férié.

#### 4. RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES LES JOURS FERIES

##### a) Dispositions légales et réglementaires

Quand, en raison d'un jour férié, la durée hebdomadaire du travail a été réduite à moins de 40 heures, les heures perdues peuvent être récupérées soit au cours de la semaine dans laquelle tombe un jour férié ou la semaine suivante, sur simple notification à l'Inspection du travail, soit dans les 12 mois suivants par un double avis à l'Inspection du travail :

— le premier avis est envoyé avant ou au moment du chômage collectif et doit indiquer que l'em-

ployeur a l'intention de faire récupérer les heures perdues ;

— le deuxième avis contient les modalités et conditions de la récupération et il est envoyé au moment de la récupération.

La durée du travail ne doit pas être augmentée pour cause de récupération de plus d'une heure par jour et de plus de 8 heures par semaine. En outre, dans le délai d'un mois qui suit la récupération, aucun débauchage ne peut avoir lieu pour manque de travail par suite de récupération. Les heures de travail récupérées sont rémunérées au taux normal sans majoration pour heures supplémentaires.

##### b) Apports des conventions collectives

— Les *conventions collectives pour la métallurgie de la région parisienne et de Belfort* se fondent sur la loi relative à la journée du 1er mai, en d'autres termes il est possible de récupérer toutes les heures perdues.

— La *convention collective de la métallurgie du Rhône* et la *convention collective nationale de l'industrie textile* ne se réfèrent pas à la loi relative à la journée du 1er mai ; cela signifie que seules les heures perdues en deçà de la limite de 40 heures peuvent être récupérées, en l'occurrence au taux normal de rémunération, sans majoration.

#### 5. MAJORATION DES REMUNERATIONS POUR LE TRAVAIL DES JOURS FERIES

##### a) Dispositions légales et réglementaires

Il n'existe de réglementation légale que pour le 1er mai : dans un établissement qui, en raison de la nature de son activité, ne peut interrompre le travail, les salariés, occupés le 1er mai, ont droit, en plus du salaire normal correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Les autres majorations qui sont accordées pour le travail les jours fériés en vertu d'un contrat de travail, de conventions collectives, d'autres accords ou usages ne sont pas applicables pour le 1er mai ; elles ne peuvent être cumulées avec l'indemnité spéciale prévue par la loi.

<sup>(1)</sup> Depuis le 1-1-1965, tous les jours fériés légaux, autres que le 1er mai, dont l'indemnisation est prévue par la loi, sont indemnisés au titre de la nouvelle convention collective sur la base d'une indemnisation forfaitaire de 8 heures pour autant que leur chômage entraîne une perte de salaire pour les intéressés.

b) Apports  
des conventions collectives

Pour les jours fériés légaux autres que le 1er mai, les conventions collectives comprennent des dispositions concernant la rémunération pour le travail des jours fériés. A cet égard, il convient de distinguer entre les jours fériés indemnisés par la convention et ceux qui ne sont pas indemnisés par la convention.

*Jours fériés non indemnisés par la convention*

En règle générale, les heures de travail normal, effectuées un jour férié non indemnisé par la convention, ne donnent lieu à aucune majoration particulière de salaire. Mais les conventions collectives prévoient fréquemment des majorations lorsque ces heures de travail ont un caractère exceptionnel.

— Selon la *convention collective de la métallurgie de Belfort*: pour les travaux exceptionnels à caractère urgent et temporaire effectués un jour férié pour faire face à un surcroît d'activité de l'entreprise, les heures supplémentaires qui bénéficient déjà d'une majoration de 50% font l'objet d'une nouvelle majoration de 25%. Dans les autres cas, la majoration est de 40%. Les majorations pour le travail les jours fériés sont indépendantes des majorations pour heures supplémentaires et portent comme celles-ci sur le salaire effectif.

— En vertu de la *convention collective de la métallurgie du Rhône*: quand, en vue d'un travail urgent et imprévu, des heures de travail incluses dans l'horaire normal de l'entreprise

sont effectuées exceptionnellement un jour férié, elles bénéficient d'une majoration de salaire de 25% qui s'ajoute aux majorations prévues pour heures supplémentaires.

*Jours fériés indemnisés par la convention*

Lorsque la convention prévoit que le jour férié chômé est indemnisé et que ce jour férié est travaillé, le salarié perçoit :

— en vertu des *conventions collectives de la métallurgie de Paris et Belfort* dans la plupart des autres zones couvertes par les conventions, ainsi que dans l'industrie chimique, la même indemnité que pour le travail effectué le 1er mai, soit, en plus du salaire normal, une indemnité égale à 100% du salaire ;

— dans l'*industrie du caoutchouc*, une majoration de 25% qui s'ajoute le cas échéant aux majorations pour heures supplémentaires. Lorsque le salarié prend son jour de repos compensatoire un dimanche ou un jour férié légal, les majorations des heures effectuées ce jour-là se montent à 50% au lieu de 25%.

6. REGIMES PARTICULIERS LORSQU'UN JOUR FERIE  
TOMBE UN DIMANCHE OU UN AUTRE JOUR  
DE REPOS HEBDOMADAIRE

Quand un jour férié tombe un dimanche ou un autre jour de repos hebdomadaire, aucune indemnité n'est payée étant donné que le travailleur ne subit dans ce cas aucune perte de rémunération.

F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé

1. CONGE POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

a) Dispositions  
légales et réglementaires

Les dispositions légales stipulent seulement que le salarié bénéficie d'un congé spécial de 3 jours à l'occasion de la naissance d'un enfant.

b) Apports  
des conventions collectives

En revanche, les conventions collectives contiennent des réglementations détaillées.

Il ressort de ce tableau que les congés spéciaux du salarié qui se marie varient, selon les conventions collectives, entre 3 jours et une semaine. Pour le décès du conjoint du salarié, les congés varient entre un et 3 jours ; pour le décès des parents, d'un enfant, des beaux-parents, des frères ou soeurs et des autres parents, il est uniformément fixé à un jour.

Les congés n'entraînent pas de réduction du congé annuel. Au contraire, la convention collective de la métallurgie parisienne précise même que le salarié bénéficie encore des 4 jours de congé spécial pour son mariage, même s'il se marie pendant ses congés payés.

Motif	Convention collective métallurgique de Paris	Convention collective métallurgique de Belfort	Convention collective métallurgique du Rhône	Conventions collectives textile, fibres artificielles	Convention collective chimie	Convention collective caoutchouc
Mariage du salarié	4 jours	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours	1 semaine (congé spécial non obligatoirement payé)
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	
Décès du conjoint	2 jours	3 jours	2 jours	3 jours	3 jours	
Décès des parents, beaux-parents, d'un enfant	1 jour	1 jour	1 jour	1 à 2 jours 3 jours	3 jours 1 jour 3 jours	
Décès de petits-enfants, parents, frères et sœurs		1 jour		1 jour	1 jour	
Décès de frères ou sœurs			1 jour		1 jour	
Conseil de révision		1 jour				
Conditions	1 année d'ancienneté dans l'entreprise	1 année d'ancienneté dans l'entreprise	1 année d'ancienneté dans l'entreprise			
Indemnité	Comme pour le 1er mai pour le travail de rendement l'indemnité est calculée sur la base du salaire horaire moyen des 2 dernières périodes de paiement		Il est versé une indemnité correspondant au salaire que l'ouvrier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé. Pour le travail de rendement, on prend pour base le salaire horaire moyen des 2 dernières périodes de paiement.	Forfaitairement sur base de 8 heures par jour pour les ouvriers	Indemnité comme pour le congé payé annuel	Congé exceptionnel non payé

En général, il faut une année d'ancienneté dans l'entreprise pour obtenir des congés spéciaux.

Dans tous les secteurs d'activité pris en considération — à l'exception de l'industrie du caoutchouc où il s'agit de congés exceptionnels non obligatoirement payés — le salaire continue à être versé pendant la période de congé, en l'occurrence il s'agit du salaire normal, que le travailleur aurait perçu s'il avait travaillé. En cas de travail de rendement, l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen perçu pendant les deux dernières périodes de paiement.

2. ABSENCE AUTORISÉE EN LIAISON AVEC  
L'EXERCICE D'UN MANDAT DE DÉPUTÉ,  
DE DÉLÉGUÉ, PROFESSIONNEL, SYNDICAL  
OU AUTRE

a) Dispositions  
légales et réglementaires

Le travailleur peut obtenir un congé pour participer aux séances des conseils généraux et du conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale (loi du 2-8-1949) et, en tant que membre d'un conseil, pour prendre part aux séances des collèges de conciliateurs et de juges, à des enquêtes et à des réunions d'assemblée générale, qui dépendent de l'activité du conseil (ordonnance du 22-12-1958).

Cette suspension de travail ne peut être une cause de rupture du contrat de louage de services par l'employeur; au contraire, dans ce cas, le salarié aurait droit à des dommages-intérêts, même en ce qui concerne les pertes d'intérêts subies.

Dans les cas cités, il s'agit d'absence non rémunérée.

En outre, l'employeur est tenu de donner congé à son personnel pour lui permettre de participer aux élections aux organismes de sécurité sociale, de remplir ses fonctions d'assesseur avec droit de vote et d'exercer, le cas échéant, les tâches qui lui incombent en tant que délégué du personnel. Dans ce dernier cas, le salarié peut s'absenter de son poste de travail jusqu'à 15 heures par mois.

Enfin, selon l'ordonnance du 22 février 1945, les membres titulaires du comité d'entreprise peuvent bénéficier de 20 heures de congé par mois au maximum, sauf circonstances exceptionnelles.

b) Apports  
des conventions collectives

*Commissions paritaires*: Les conventions collectives de la métallurgie de Paris, de Belfort et du Rhône prévoient que les salariés appelés à participer à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, bénéficieront d'une autorisation d'absence dans la limite du nombre de salariés participants prévus. Ils devront avertir leur employeur préalablement et s'efforcer avec eux de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait entraîner sur la marche générale de l'entreprise. Ces absences seront en principe indemnisées sur la base du salaire perdu. Elles n'entraîneront aucune réduction du congé annuel. La convention de Belfort étend ce régime aux salariés appelés à participer à des organismes professionnels régionaux mixtes.

*Assistance aux réunions statutaires des organisations syndicales des salariés*: Les trois conventions qui précèdent prévoient en outre que les salariés porteurs d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pourront bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister au congrès annuel ou réunion statutaire de leur syndicat. Les demandes doivent être présentées à l'employeur au moins une semaine à l'avance. Le salarié doit s'efforcer que cette absence n'entraîne pas de perturbations dans la marche de l'entreprise. L'absence n'est pas rémunérée, mais n'entraîne pas de diminutions des congés payés annuels.

Les conventions collectives des industries textiles, des fibres artificielles, des industries chimiques et du caoutchouc comprennent à cet égard des dispositions analogues à celles des conventions collectives de la métallurgie de Paris, de Belfort et du Rhône. La différence est que pour la participation à des commissions paritaires, le salarié perçoit la même indemnité que s'il avait travaillé.

La convention collective du caoutchouc prévoit une absence autorisée pour les réunions des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics pourvu qu'elles intéressent la profession. Dans ce cas, le temps d'absence sera payé comme pour les commissions paritaires.

La convention collective des industries chimiques prévoit de manière analogue une absence autorisée pour les réunions des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics. Si ces commissions n'intéressent

pas directement la profession, la direction examinera la possibilité de verser une indemnité. Si ces commissions intéressent directement la profession, l'indemnité doit être telle que, compte tenu des sommes qu'il pourrait percevoir au titre de sa participation à ces commissions, il ne subisse aucune perte de salaire. Le fait pour le salarié de recevoir des indemnités ne doit pas servir, d'autre part, de prétexte à une réduction de son indemnité.

Pour les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques électives, une autorisation d'absence est prévue pour la période de la campagne électorale, si la demande d'autorisation a été présentée au moins 8 jours avant l'ouverture de la campagne électorale. Aucune indemnité n'est versée.

### 3. AUTRES FORMES DE CONGE

(congé d'éducation, formation professionnelle, etc.)

Il existe deux réglementations légales.

— *La loi du 23 juillet 1957*: En vertu des dispositions de cette loi, un congé d'un total de 12 jours peut être accordé en une ou deux fois par an au salarié pour lui permettre de participer à des stages et sessions exclusivement consacrés à

l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale sans que sa durée soit imputée sur la durée du congé payé.

Pour la détermination de la durée du congé payé et des autres droits que l'intéressé tient de son contrat (droit aux prestations d'assurances sociales, indemnité pour enfant à charge, indemnités familiales, ancienneté dans l'entreprise), ce congé est assimilé à une période de travail effectif.

— *La loi du 29 décembre 1961*: En vue de favoriser la formation de cadres, les jeunes travailleurs de moins de 25 ans peuvent bénéficier d'un congé spécial non rémunéré de 6 jours ouvrables pour participer aux activités d'organisations et d'associations, sportives et autres. Le congé peut être pris en une ou deux fois par an. Des conventions divergentes prévoyant une indemnité ou une bourse sont possibles.

Pour la détermination du congé payé et des autres droits que l'intéressé tient de son contrat, la durée du congé spécial est assimilée à une période de travail effectif.

Le congé spécial prévu par la loi du 29 décembre 1961 peut se cumuler avec le congé spécial prévu par la loi du 23 juillet 1957; toutefois, ces deux congés cumulés ne peuvent excéder 12 jours ouvrables par an.

## ITALIE

### Remarques préliminaires

En général, la réglementation légale en vigueur en Italie concerne simultanément la durée quo-

tidienne et la durée hebdomadaire du travail. C'est pourquoi le chapitre suivant porte simultanément sur la durée quotidienne et hebdomadaire du travail.

### A. + B. Durée quotidienne et hebdomadaire du travail

#### 1. DUREE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE LEGALE DU TRAVAIL

La durée normale maximum du travail ne doit pas, en principe, excéder 8 heures par jour ou 48 heures par semaine (décret royal no. 692 du 15-3-1923, devenu la loi no. 473 du 17-4-1925).

Pour les apprentis, la loi no. 25 du 19 janvier 1955 stipule que la durée quotidienne et la durée hebdomadaire du travail ne doit dépasser respectivement 8 heures et 44 heures, les heures d'enseignement complémentaire comprises.

Des assouplissements et des dérogations à la règle des 8 heures par jour ou 48 heures par semaine sont prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée du travail quotidien, à condition que, sur une certaine période, la durée moyenne de travail n'excède pas 8 heures par jour ou 48 heures par semaine*

Il en est ainsi notamment : pour permettre une certaine souplesse dans l'organisation de la semaine de travail, il est permis un jour quelconque de la semaine de dépasser la limite de 8 heures, à condition que le nombre total d'heures de travail ne dépasse pas 48 heures par semaine.

*2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée quotidienne moyenne de travail supérieure à 8 heures et à une durée hebdomadaire moyenne de travail supérieure à 48 heures*

Il en est ainsi :

*a) pour les travaux comportant une simple présence ou les travaux de simple garde : les lois*

ainsi que les décrets d'application prévoient des dérogations pour les activités qui, en raison de leur nature ou du caractère exceptionnel de certains cas, nécessitent un travail discontinu, de simple présence ou de garde; en vue de l'application de cette réglementation, le décret royal no. 2657 du 6 décembre 1923 a établi un tableau, amendé plusieurs fois par des décrets ultérieurs, qui indique les activités comportant des travaux discontinus, de simple présence ou de garde; la loi ne limite pas la durée de ces travaux et ne prescrit pas que des formalités particulières doivent être préalablement remplies pour user de ces dérogations.

*b) pour les travaux rendus nécessaires pour répondre à des exigences techniques ou saisonnières : le dépassement de la durée quotidienne et hebdomadaire normale est autorisé et varie d'après les branches d'activité de 1 à 6 mois par an, selon la durée de la période d'activité la plus intense (une durée de travail de 60 heures au maximum par semaine ou allant jusqu'à la limite inférieure figurant au barème approuvé par décret royal est considérée comme normale).*

Dispositions détaillées : En application de l'article 4 du décret royal no. 692 du 15 mars 1923 et de l'article 8 du règlement d'application, les activités visées par ces dérogations ont été mentionnées dans un tableau établi par un autre décret.

Parmi les industries des fibres artificielles et synthétiques, les branches et les catégories de travailleurs suivantes sont mentionnées :

— les usines qui utilisent exclusivement la force hydraulique et dont l'activité peut être paralysée par la sécheresse ou les inondations; pour l'ensemble du personnel : jusqu'à concurrence de 4 mois par an.

Pour l'industrie chimique et l'industrie chimico-pharmaceutique, les dérogations suivantes sont mentionnées :

— les usines qui utilisent exclusivement la force hydraulique et dont l'activité peut être paralysée par la sécheresse ou les inondations; pour l'ensemble du personnel : jusqu'à concurrence de 4 mois par an;

— les branches d'activité utilisant des acétates : 5 mois par an pour le personnel occupé en été à des travaux en forêt pour récolter le bois à distiller (abattage d'arbres et transport par câble);

— industrie des superphosphates : 3 mois par an pour les travailleurs occupés à la préparation et à l'expédition;

— établissements s'occupant de la préparation et de la concentration du gaz carbonique provenant de sources naturelles : 3 mois par an;

— établissements produisant notamment des dérivés d'agrumes (acide citrique, citrate de calcium, zestes en saumure, préparation d'essences) : du mois de décembre au mois d'avril pour l'ensemble du personnel;

— préparation de colle à partir de peaux, d'os, etc. : 3 mois par an;

— les secteurs de l'industrie électrochimique et électrométallurgique qui consomment au moins 10 millions de kWh d'énergie électrique par an, si l'activité doit être interrompue au moins 4 mois par an et si les établissements utilisent au moins 4 mois par an de l'énergie électrique fournie à un tarif réduit de 50% au moins par rapport au tarif normal : pour la période pendant laquelle l'énergie est fournie au tarif réduit, mais pas plus de 6 mois par an;

— préparation de glace artificielle : 4 mois par an, de juin à septembre pour l'ensemble du personnel;

— raffineries de soufre, moulins de soufre et entreposage de soufre : pour le chargement, déchargement de bateaux et wagons, la mise en route de voitures, du 15 avril au 31 mai.

Le tableau mentionne les dérogations saisonnières suivantes pour l'industrie textile :

— pour les travailleurs occupés à la teinture, l'impression, le lavage, l'apprêt et la finition des étoffes, jusqu'à concurrence de 60 heures hebdomadaires pendant 3 mois, lorsque la moyenne annuelle est de 48 heures par semaine;

— pour les établissements utilisant exclusivement la force hydraulique et dont l'activité est arrêtée en cas de sécheresse ou d'inondation;

pour l'ensemble du personnel, pendant 4 mois par an au maximum.

Pour toutes les branches d'activité, une dérogation est prévue pour la participation à des expositions et est applicable à tout le personnel, mais elle est limitée à un mois.

c) pour les *travaux exceptionnels dans les entreprises industrielles* qui ne présentent pas un caractère exclusivement temporaire, les heures supplémentaires sont interdites à moins de nécessités de technique de production inhabituelle ou d'impossibilité de faire face au travail en confiant celui-ci à d'autres salariés. Le travail supplémentaire est autorisé à concurrence de 12 heures par semaine et donne lieu à des majorations.

d) pour les *travaux préparatoires ou complémentaires* qui doivent être effectués en dehors de la durée normale du travail de l'établissement, des dérogations à la limitation de la durée du travail sont autorisées moyennant l'accord de tous les intéressés. Le décret d'application stipule à ce sujet que la durée quotidienne maximum du travail peut être prolongée pendant les périodes où cela est absolument nécessaire pour assurer le fonctionnement des installations et sauvegarder les moyens de production, pour préparer les matières premières, pour effectuer le nettoyage, pour terminer le travail, pour assurer le transport des produits et, en général, tous les autres services qui sont nécessaires pour organiser et garantir la reprise et l'achèvement des travaux industriels discontinus.

En outre, les travaux suivants peuvent être effectués en dépassement de la limite de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine : réparation, entretien, construction, nettoyage et surveillance des installations, ainsi que les autres activités qui ne peuvent être effectuées pendant la durée normale du travail sans nuire aux travaux ou sans risques pour les travailleurs; le recours à ces dérogations n'est pas subordonné à des formalités spéciales;

e) en cas de *force majeure* ou dans les cas où l'achèvement des travaux dans les délais normaux constitue un *danger* ou *créé un dommage pour les personnes ou la production* : aux termes des dispositions d'application, il doit s'agir « d'événements imprévus et non de cas périodiques »; en outre, le travail doit être indispensable pour assurer la sécurité des personnes ou des installations ou la conservation des matières traitées à ce moment-là; les travaux exceptionnels doivent être déclarés à l'Inspection du travail;

f) pour l'établissement de l'inventaire annuel ainsi que pour les contrôles et essais extraordinaires ;

g) pour les établissements non industriels :

— il existe une possibilité permanente d'effectuer 2 heures supplémentaires par jour, avec maximum de 12 heures supplémentaires par semaine, rétribuées sur accord des parties (ou sur la base d'une convention collective) par une majoration d'au moins 10 % ;

— si employeurs et salariés sont d'accord pour dépasser la limite en question de 12 heures supplémentaires par semaine, ceci est possible sur une période de 9 semaines consécutives à condition que la moyenne des heures supplémentaires durant cette période ne dépasse pas 12 heures par semaine.

### 3) Majorations pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnant lieu à majoration effectuées par des salariés occupés en régime discontinu sont à indemniser en vertu de la loi par un taux d'au moins 10 %. En outre, d'après la loi du 30 octobre 1955, les entreprises doivent verser une cotisation de 15 % de la rémunération totale au titre des heures supplémentaires au fonds de chômage. Les indemnités pour heures supplémentaires sont assujetties aux impôts sur les salaires et aux cotisations de sécurité sociale au même titre que les rémunérations versées pour la durée normale de travail. Les majorations pour heures supplémentaires ne peuvent être cumulées avec d'autres majorations ; au contraire, en cas de cumul de plusieurs majorations, seule la majoration la plus élevée est payée.

## 2. DUREE LEGALE MAXIMALE DU TRAVAIL

La loi no. 653 du 26 avril 1934 stipule que « dans les cas où il est permis de dépasser la durée normale légale de 8 heures par jour, l'horaire ne doit pas comporter plus de 11 heures par jour pour les femmes âgées de plus de 15 ans ». Pour les autres catégories de travailleurs, il n'y a pas de règle limitant expressément la durée quotidienne du travail ; les limitations découlent uniquement des dispositions concernant les différents types de dérogations.

## 3. NOTION DE DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Est considérée comme durée effective du travail, toute activité qui est exercée de manière

continue et permanente. Les pauses à midi et les courts repos intercalaires ne comptent pas dans la durée effective du travail dans la mesure où ils ne sont pas inférieurs à 10 minutes et à condition qu'au total ils ne dépassent pas 2 heures au cours d'une journée de travail. Pour le calcul de la durée effective du travail les repos intercalaires de plus de 10 minutes sont toutefois comptés comme travail effectif dans les cas où ils sont accordés à des salariés devant assurer des travaux très durs.

## 4. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

### 1) Apports généraux

Lorsque les conventions collectives prévoient une réduction de la durée du travail, cette réduction porte sur la durée hebdomadaire du travail ; en général, il n'y a pas de clauses relatives aux incidences que cette réduction doit comporter sur le plan de la durée quotidienne.

Les conventions collectives ont de plus en plus tendance à réduire la durée légale du travail. Au cours d'une première phase elles ont fixé des taux de majoration pour les heures dépassant une certaine limite (par exemple pour celles qui dépassent 44 heures par semaine) ; actuellement la réduction dans les conventions de la durée hebdomadaire du travail est réalisée grâce à des accords ou à une réduction réelle de la durée effective du travail en dessous de la durée légale normale du travail (c'est-à-dire réduction à 46, 45 ou 44 heures et dans certains cas à moins encore) et indépendamment de cela également par le système de ce que l'on nomme les temps de repos compensatoires, consistant à conserver l'horaire hebdomadaire de 48 heures et à accorder en revanche au cours de l'année des temps de repos compensatoires payés qui correspondent aux heures travaillées au-delà de la durée hebdomadaire réduite du travail fixée dans les conventions collectives.

Les conventions collectives des branches d'industrie prises en considération pour l'étude prescrivent en particulier :

a) En ce qui concerne la construction d'automobiles et d'avions, les réductions suivantes de la durée du travail sont prévues dans la convention collective de l'industrie métallurgique privée en date du 17 février 1963 : à partir du 17 février 1963 : 46 heures et demie, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1964 : 46 heures, à partir du

1er janvier 1965 : 45 heures, à partir du 1er juillet 1965 : 44 heures.

La durée du travail peut être portée à 46 heures et demie ou moins (voir ci-dessus), soit en abaissant la durée hebdomadaire de travail, soit en accordant un nombre correspondant d'heures de repos rémunérées. S'il n'est pas possible de réduire la durée de travail ni d'accorder des repos compensatoires et si au cours du semestre précédent l'établissement n'a pas entièrement utilisé les 12 heures supplémentaires par semaine légalement autorisées, il est versé aux ouvriers un certain nombre de fois le salaire horaire majoré de 20%, correspondant à la réduction de la durée du travail fixée par la convention collective. En outre, une majoration de 10% est payée aux ouvriers pour les 44e à 48e heures hebdomadaires.

Conformément à la convention collective, la réduction de la durée du travail prévue pour les ouvriers à la production doit également être réalisée proportionnellement pour les travaux discontinus, compte tenu dans chaque cas de l'horaire hebdomadaire normal et cela de la manière suivante :

— pour les travaux discontinus effectués dans le cadre d'une durée normale du travail de 60 heures par semaine (10 heures par jour), devra être opérée une réduction de la durée du travail égale à celle prévue pour les ouvriers à la production, c'est-à-dire une réduction d'une heure et demie par semaine à partir du 1er février 1963, ensuite de 2 heures à partir du 1er janvier 1964, etc.

— pour les travaux discontinus effectués dans le cadre d'une durée normale de travail de 54 heures par semaine (9 heures par jour), la réduction doit être d'une heure 21 minutes à partir du 1er février 1963; d'une heure 48 minutes à partir du 1er janvier 1964, etc. ;

— pour les travaux discontinus dans le cadre d'une durée normale de travail de 48 heures (8 heures par jour), la réduction doit être d'une heure 12 minutes au 1er février 1963, d'une heure 36 minutes à partir du 1er janvier 1964, etc.

b) La convention collective du 20 novembre 1962 pour la métallurgie, l'industrie automobile et la construction d'avions avec participation de l'Etat, prévoit les réductions suivantes de la durée de travail : à partir du 23 octobre 1962 : 46 heures, à partir du 1er janvier 1964 : 45 heures, à partir du 1er janvier 1965 : 44 heures.

La réduction de la durée du travail est réalisée comme dans la métallurgie privée sauf possi-

bilité pour l'établissement d'accorder des temps de repos compensatoire ; à la place de ceux-ci des majorations de salaire de 20% sont payées pour le nombre et heures pour lesquelles des heures compensatoires ne sont pas accordées.

c) Dans les industries électromécanique et électronique, la durée du travail a été réduite comme suit par la convention collective du 17 février 1963 ; à partir du 17 février 1963 : 47 heures, à partir du 1er janvier 1964 : 46 heures et demie, à partir du 1er janvier 1965 : 46 heures, à partir du 1er juillet 1965 : 45 heures et demie.

Les modalités de la réduction de la durée du travail correspondent à celles de l'industrie automobile : la réduction de la durée de travail prévue pour les ouvriers à la production doit également être réalisée dans les industries électromécanique et électronique, à des degrés proportionnellement divers, compte tenu chaque fois de l'horaire hebdomadaire normal, à savoir : pour les travaux discontinus dans le cadre d'une durée hebdomadaire normale de 60 heures, la réduction doit être de 100% ; pour les travaux discontinus dans le cadre d'une durée hebdomadaire normale de 54 heures, la réduction doit être de 90% et pour les travaux discontinus dans le cadre d'une durée hebdomadaire normale de 48 heures, la réduction doit être de 80%.

d) Pour les entreprises électrotechniques avec participation de l'Etat la durée hebdomadaire est réduite à : 46 heures, à partir du 23 octobre 1962, 45 heures et demie, à partir du 1er janvier 1964, 45 heures à partir du 1er janvier 1965.

e) Conformément à la convention collective du 31 janvier 1962, pour l'industrie textile, la durée hebdomadaire du travail est réduite à 46 heures et à 43 heures pour les ouvriers effectuant un travail par équipes à partir du 1er janvier 1962. La réduction de 2 heures peut être réalisée par semaine ou sur une période de 4 semaines au maximum (par exemple : 5 fois 8 heures + 6 heures le samedi ou : au cours de la première semaine, 6 fois 8 heures ; au cours de la deuxième semaine, 5 fois 8 heures plus 4 heures, ou, au cours des 3 premières semaines, 6 fois 8 heures ; au cours de la quatrième semaine, 5 fois 8 heures et samedi chômé).

La convention collective du 31 juillet 1964 prévoit d'autres réductions de la durée du travail, à savoir : une réduction de 2 heures, à partir du 1er juillet 1964, pour les travailleurs qui accomplissent le travail par équipes de nuit, et une heure, à partir du 1er mai 1965, pour les autres travailleurs.

f) Les conventions collectives nationales du 29 novembre 1961 de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques et celles du 31 juillet 1961 des industries chimique et chimico-pharmaceutique réduisent la durée hebdomadaire du travail d'une heure et demie dans le cadre d'une année. Cette réduction peut être réalisée, soit en ramenant la durée hebdomadaire du travail de 48 heures à 46 heures et demie, soit en accordant des temps de repos rémunérés équivalents (temps de repos compensatoire) de 4 heures au moins chacun.

Si, après consultation de la commission interne, la direction de l'entreprise constate l'impossibilité de réduire la durée du travail ou d'accorder des jours de repos compensatoires, on verse aux ouvriers la fraction de la rémunération globale correspondant aux réductions de la durée du travail nécessaires.

En vertu de la nouvelle convention collective des industries chimique et chimico-pharmaceutique du 27 juin 1964, la durée hebdomadaire du travail est réduite à : 46 heures à partir du 1er janvier 1965, 45 heures et demie à partir du 1er juillet 1965, 45 heures à partir du 1er janvier 1965.

g) La convention collective du 9 février 1962 de l'industrie du caoutchouc stipule que la durée hebdomadaire du travail doit être réduite de deux heures — c'est-à-dire ramenée à 46 heures — selon des modalités identiques pour les ouvriers à la production et pour les ouvriers effectuant des travaux discontinus. L'horaire hebdomadaire est réduit — si possible le samedi — ou des repos compensatoires payés sont accordés au cours de l'année. Ces repos compensatoires, dont la durée ne sera pas inférieure à une demi-journée, doivent être répartis sur des semaines différentes et de préférence être accordés le samedi.

Le mode de rémunération est le suivant :

— en cas de réduction de l'horaire hebdomadaire fixé par convention, il y a lieu d'ajouter, à la rémunération des 46 heures accomplies, l'indemnité globale correspondant à 2 autres heures ;

— si des repos compensatoires sont accordés, il y a lieu de rémunérer les heures de travail accomplies jusqu'à 48 heures par semaine ainsi que les repos compensatoires qui correspondent à la réduction de travail non accordée entre 46 et 48 heures par semaine ;

— si aucune réduction de la durée du travail n'est appliquée, les 2 heures accomplies au-

delà de la limite des 46 heures par semaine sont compensées par une majoration de 10% en plus de la rémunération pour repos compensatoire (c'est-à-dire qu'elles bénéficient pratiquement d'une rémunération globale de 110%).

Si les horaires effectifs comportaient déjà moins de 48 heures par semaine, ils sont réduits proportionnellement, à savoir de 150 secondes par heure de travail hebdomadaire, la rémunération étant calculée à raison de 156 secondes et demie par heure de travail.

Pratiquement, comme dans les autres pays de la CEE, la durée quotidienne du travail n'est en général pas touchée par les réductions de travail, celles-ci se traduisant en une semaine de travail réduite à 5 jours et demi ou à 5 jours.

Toutes les conventions collectives examinées disposaient que le travail doit être terminé le samedi à 13 h ou 14 h, à l'exclusion des travaux préparatoires et complémentaires, des activités continues, des travaux de chargement et de déchargement, d'expédition et de transport, etc. Seule la convention collective de l'industrie textile, au lieu de la clause susmentionnée, prévoit que la réduction conventionnelle de l'horaire doit coïncider, normalement, avec le samedi.

Toutes les conventions collectives prévoient, en outre, que les heures de travail qui ne sont pas effectuées le samedi après-midi ou au courant du samedi peuvent être distribuées, à régime normal, sur les autres jours de la semaine.

*2) Apports pour les dérogations ne donnant pas lieu à compensation et par lesquelles la durée moyenne quotidienne ou hebdomadaire du travail dépasse par conséquent la durée normale*

*Travaux de simple présence ou de garde*

— La convention collective de la métallurgie précise ce que l'on entend dans cette branche par temps de simple présence et de garde. Il s'agit notamment des professions suivantes : conducteurs d'automobiles, pilotes de bateaux à moteur, palefreniers, garçons d'écuries, infirmiers, personnel des cabines de production et de transformation du courant situées en dehors de l'établissement, services d'incendie, garçons d'étage, garçons de course, concierges, portiers, gardiens de jour et veilleurs de nuit.

— Les conventions collectives de l'industrie des fibres artificielles synthétiques, des industries chimique et chimico-pharmaceutique et de l'in-

industrie du caoutchouc donnent les exemples suivants de travaux discontinus : conducteurs d'automobiles, pilotes de bateaux à moteur, infirmiers, gardiens de jour et veilleurs de nuit, services incendie, portiers, gardiens, services sanitaires, etc. La convention collective pour l'industrie textile ne contient aucune énumération des travaux discontinus et se réfère simplement aux dispositions légales.

En général, les conventions stipulent que la durée du travail pour les travaux discontinus ne doit pas dépasser 10 heures par jour et 60 heures par semaine.

La convention pour l'industrie textile ajoute en outre à cette clause une disposition d'après laquelle la durée quotidienne du travail des gardiens et portiers, bénéficiant d'un logement ou éventuellement d'avantages analogues peut être prolongée jusqu'à 12 heures. Les heures effectuées au-delà de la limite de 10 heures par jour sont considérées comme heures supplémentaires.

Pour la réalisation des réductions conventionnelles de la durée hebdomadaire du travail pour les travailleurs effectuant des travaux discontinus, les conventions collectives des industries couvertes par l'enquête prévoient différents systèmes visant essentiellement à introduire dans les mêmes proportions, les réductions de la durée du travail accordées aux travailleurs de la production travaillant 8 heures par jour, dans les horaires particuliers des travailleurs effectuant des travaux discontinus (9 ou 10 heures par jour).

Pour l'industrie électrotechnique et l'industrie automobile et de la construction d'avions (voir également chiffre 4-1). Les conventions collectives pour l'industrie chimique et de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques prévoient que la réduction d'une heure et demie de la durée hebdomadaire du travail accordée aux travailleurs de la production se traduira pour les travailleurs effectuant des travaux discontinus par une réduction de la durée quotidienne du travail de 15 minutes pour chaque jour effectivement accompli.

La convention collective pour l'industrie du caoutchouc stipule, par contre, expressément que les réductions de la durée du travail convenues pour les ouvriers à la production sont également applicables, dans la même mesure et avec les mêmes critères, aux travailleurs effectuant des travaux discontinus.

Les conventions collectives contiennent les dispositions suivantes en ce qui concerne la rémunération :

— Conformément à la convention collective de la métallurgie, les travailleurs effectuant des travaux discontinus ont droit à la même rémunération que les ouvriers à la production de la même catégorie, s'ils travaillent normalement 8 heures par jour. En revanche, si d'après l'horaire, ils travaillent 9 ou 10 heures par jour, ils peuvent demander la pleine rémunération de 8 heures de travail et pour les 9e et 10e heures, 75% du taux de salaire des ouvriers à la production de la même catégorie.

— Partant du principe que 10 heures par jour correspondent à une prestation de travail effective de 8 heures, la convention collective de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques prévoit pour les travailleurs effectuant des travaux discontinus une rémunération calculée en fonction du salaire pour 8 heures de travail effectif des ouvriers à la production : les travailleurs effectuant des travaux discontinus touchent 91,18% du taux de salaire de la catégorie correspondante des travailleurs effectuant des travaux continus. Les indemnités journalières de vie chère pour les travailleurs effectuant des travaux discontinus correspondent à celles des ouvriers à la production ; toutefois, par suite des durées quotidiennes de travail effectif différentes, on aboutit à des taux horaires différents.

— Conformément à la convention collective de l'industrie chimique et du caoutchouc, les travailleurs effectuant des travaux discontinus ont droit pour les 8 premières heures de travail à la même rémunération que les travailleurs effectuant des travaux continus. Les 9e et 10e heures sont rémunérées en appliquant 65% du salaire horaire et des indemnités de vie chère.

— La convention de l'industrie textile prescrit que les travailleurs effectuant des travaux discontinus seront rémunérés au même taux que les travailleurs de la production de la même catégorie pour les 8 premières heures et que les heures en plus seront payées au taux de 75% (la convention collective du 30-7-1964 a porté ce taux à 80%).

Il est ainsi démontré que tous les systèmes mentionnés ci-dessus mènent essentiellement au même but, à savoir fixer pour les travailleurs effectuant des travaux discontinus un salaire horaire différent de celui des travailleurs de la production. Il en résulte en particulier que la rémunération des travailleurs effectuant des travaux discontinus, si ceux-ci, d'après la

convention, sont payés au taux plein pour les 8 premières heures de la journée, et au taux de 80% pour les 9e et 10e heures, représente 96% de la rémunération correspondante des travailleurs de la production.

Il faut souligner, en outre, que dans toutes les branches d'industrie couvertes par l'enquête, toutes les heures accomplies en dépassement des limites de l'horaire normal des travailleurs effectuant des travaux discontinus (8, 9 ou 10 heures par jour), sont à majorer des mêmes taux que ceux prévus dans les conventions collectives pour les heures supplémentaires des travailleurs de la production.

*Travaux correspondant à des nécessités exceptionnelles touchant à la technique de production*

Dans ces cas, les conventions collectives renvoient aux dispositions légales en matière de travail supplémentaire autorisé et fixent simplement des taux de majoration plus élevés que ceux prévus par la loi.

*Travaux préparatoires et complémentaires*

Dans tous les cas où les conventions collectives prévoient que le samedi après-midi est chômé, il est expressément fait exception des travaux d'entretien, de nettoyage et de réparation des installations, de la surveillance des établissements et des installations, des travaux de chargement, de déchargement et de transport et enfin des travaux à caractère continu et du travail en équipes. Les mêmes conventions collectives stipulent en outre que les travailleurs chargés des travaux en question doivent bénéficier soit occasionnellement (transformation des métaux), soit en fonction d'un tour établi (au moins 24 samedis après-midi dans l'année dans l'industrie chimique, l'industrie des fibres artificielles et synthétiques et dans l'industrie du caoutchouc) d'un samedi après-midi libre.

### 3) Majorations pour heures supplémentaires

Pour les heures supplémentaires donnant lieu à majoration dans les établissements industriels, les majorations suivantes sont versées et les dispositions suivantes sont appliquées conformément aux conventions collectives :

— Convention collective de la métallurgie :

Heures supplémentaires, 1re et 2e heures 20%, heures supplémentaires à partir de la 3e heure 30%, heures supplémentaires les jours fériés (au-delà des 8 heures) 55%, heures supplémen-

taires les jours fériés avec compensation 35%, heures supplémentaires de nuit 50%, heures supplémentaires de nuit les jours fériés (au-delà des 8 heures) 75%, heures supplémentaires de nuit les jours fériés (au-delà des 8 heures et compensation) 55%.

Les majorations sont payées sur la base du gain effectif y compris l'indemnité de vie chère et l'indemnité de rendement minimum de 12% pour les ouvriers au rendement ou l'indemnité compensatoire de 5% pour les ouvriers payés au temps.

— Convention collective de l'industrie textile :

Heures supplémentaires de jour 25%, heures supplémentaires de nuit 45%, heures supplémentaires des jours fériés : de jour 50%, de nuit 60%.

Les majorations ci-dessus sont calculées en fonction du salaire horaire effectif et dans le cas de salaires à la tâche elles sont augmentées du taux minimum de 10% de ce genre de travail.

— Convention collective de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, de l'industrie chimique et de l'industrie du caoutchouc :

Heures supplémentaires de jour : 1re heure 25%, à partir de la 2e heure 35%, heures supplémentaires des jours fériés 70%, heures supplémentaires de nuit : 1re heure 60%, à partir de la 2e heure 75%.

Les majorations sont payées sur la base du gain effectif y compris l'indemnité de vie chère.

Toutes les conventions prescrivent que les différents taux de majoration ne peuvent être cumulés, le taux le plus élevé absorbant le taux plus bas.

## 5. SITUATION DE FAIT

Pour se conformer à la proposition faite par la Commission, l'enquête a porté en Italie, dans le but de relever les horaires hebdomadaires de travail et la réglementation des pauses intercalaires pratiquées en avril et en octobre 1964, sur 85 entreprises, à savoir : 10 entreprises de l'industrie automobile, 15 entreprises de l'industrie électrotechnique, 10 entreprises de l'industrie du caoutchouc, 5 entreprises de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, 20 entreprises de l'industrie chimique, 25 entreprises de l'industrie textile.

L'enquête a été effectuée par l'Inspection du travail en collaboration avec les organisations professionnelles des travailleurs et des em-

ployeurs. Les 3 organismes intéressés se sont mis d'accord sur le choix de l'ordre d'importance des entreprises et de l'implantation régionale, selon le schéma de la Commission légèrement modifié.

Il faut souligner en particulier que, durant l'année 1964, certaines parties de l'industrie italienne ont parfois souffert d'une conjoncture défavorable et ont été obligées de réduire la durée normale du travail, voire même contraintes à un chômage partiel, plus spécialement au mois d'octobre.

L'enquête sur la durée effective du travail et la réglementation des pauses intercalaires a fourni les résultats suivants.

### Industrie automobile

En octobre 1964, sur les 10 entreprises interrogées, 3 faisaient travailler leur personnel, non organisé en équipes, pendant 40 heures par semaine; dans 3 autres la durée hebdomadaire normale du travail était de 44 heures, dans une 46 heures et dans les 3 restantes, 48 heures. En octobre, par contre, seul un carrossier maintenait encore un horaire hebdomadaire de 48 heures, toutes les autres entreprises, du fait de la conjoncture défavorable, avaient abaissé la durée hebdomadaire du travail à 40 heures; et l'une d'entre elles, pendant 2 semaines de ce mois, n'avait même fait effectuer que 24 heures au total par ouvrier. Une usine de l'Italie du nord enfin, compte tenu de la situation particulière existant en 1964, n'avait pu faire travailler une partie de son personnel que 24 heures en avril; et avait même dû faire chômer totalement une partie plus grande encore du personnel en octobre. Dans la mesure où le travail était organisé en équipes, la durée normale du travail est demeurée, en ce qui concerne ces travailleurs, légèrement inférieure ou égale à celle qui était appliquée aux autres travailleurs.

En avril 1964, 7 sur 10 des entreprises couvertes par l'enquête avaient travaillé 5 jours et demi par semaine et ce n'est que dans les 3 usines pratiquant une durée de travail de 40 heures que le samedi était chômé. Suivant la durée hebdomadaire du travail, on arrive ainsi à un travail quotidien effectif allant le plus souvent de 8 heures à 8 heures et demie; dans 2 entreprises de 8 heures trois quarts et 9 heures pendant les 4 ou 5 premiers jours ouvrables de la semaine; le samedi on ne travaillait généralement que 3 heures et demie à 4 heures, dans un cas cependant 5 heures et demie (dans une

entreprise, 8 heures tous les deux samedis pour le travail organisé en équipes). L'entreprise qui travaillait 48 heures mise à part, toutes les entreprises interrogées avaient prévu 8 heures pour les 5 premiers jours ouvrables de la semaine pendant le mois d'octobre 1964.

Dans la majorité des entreprises couvertes par l'enquête, le travail journalier commençait à 8 h, durant les mois d'avril et d'octobre 1964, dans 2 d'entre elles à 7 h 45, et dans une à 7 h 30. Suivant l'importance de la pause de midi le travail finissait plus ou moins tard, à savoir: en avril 1964, entre 17 h et 18 h 30 les 5 premiers jours ouvrables de la semaine, et dans une usine à 16 h 15. Le samedi, la fin du travail se situait entre 11 h 30 et 12 h 30. En octobre 1964, la journée de 8 heures terminait dans une entreprise à 16 h 15, dans une autre à 16 h 30, et dans les entreprises restantes entre 17 h et 18 h 30.

L'importance de la pause de midi prévue par les entreprises était très variable: dans 2 cas, elle était de 30 minutes seulement; dans 2 cas d'une heure; dans 2 autres d'une heure et demie; enfin dans les 4 dernières usines interrogées elle variait même de 2 heures à 2 heures et demie. En dehors de courtes interruptions accordées aux ouvriers travaillant en équipe, les repos intercalaires n'étaient ni payés, ni comptés comme durée de travail.

### Industrie électrotechnique

Dans l'industrie électrique italienne certaines entreprises pratiquaient en avril 1964 des horaires inférieurs à la durée hebdomadaire du travail convenue dans les conventions collectives, qui, pour les entreprises privées, étaient généralement de 46 heures et demie. C'est ainsi que dans 2 entreprises les ouvriers ne travaillaient que 40 heures (les travailleurs en équipe 44 heures) par semaine; dans une, 42 heures; dans deux autres, 44 heures et dans un cas, 45 heures. Une entreprise de l'Italie du nord prévoyait pour les diverses catégories de travailleurs des horaires hebdomadaires de travail de 24 heures (menuisiers) à 48 heures; une autre faisait travailler les femmes 43 heures, soit 3 heures de moins que les hommes. Trois entreprises se conformaient à la durée hebdomadaire du travail conventionnelle de 46 heures et demie et 4 des 15 entreprises visées la dépassaient d'une demi-heure à une heure et demie. En octobre 1964, la conjoncture défavorable avait obligé un certain nombre d'entreprises à procéder à de nouvelles réductions de la durée du travail: dans l'une on ne travaillait plus que

36 heures ; dans une autre on travaillait de 16-24 heures à 45 heures suivant les catégories de travailleurs, et 4 entreprises avaient fixé la durée hebdomadaire normale à 40 heures pour tous les ouvriers ; une cinquième n'avait prévu cet horaire que pour les ouvrières. En outre, une entreprise s'est vue contrainte de faire chômer totalement 300 ouvriers. Par contre, 3 entreprises ont réussi à maintenir un horaire de travail dépassant d'une heure à une heure et demie la durée du travail conventionnelle.

C'est un fait que beaucoup d'entreprises avaient déjà introduit la semaine de 5 jours ; toutefois, en avril 1964, il restait encore 6 entreprises où l'on travaillait régulièrement la demi-journée du samedi, et même, dans un cas, le samedi entier ; en outre, 2 entreprises prévoyaient de travailler le samedi, l'une un samedi sur 2, l'autre avec horaire hebdomadaire de plus de 48 heures. En octobre 1964, à la suite des réductions de la durée du travail, le nombre des entreprises travaillant le samedi était tombé à 3. La durée quotidienne du travail oscillait le plus souvent entre 8 heures et 8 heures et demie, parfois elle était de 9 heures et dans une entreprise de 9 heures et demie. Le samedi, la durée du travail était généralement de 4 heures.

Le début du travail quotidien était fixé à 8 h du matin dans près des deux tiers des entreprises ; il l'était à 7 h 30 dans les autres usines, et dans un cas à 7 h. La journée de travail se terminait habituellement entre 17 h et 18 h, dans une entreprise à 18 h 30 ; le samedi, la durée du travail était généralement de 8 h à 12 h.

Dans le cas d'une durée quotidienne normale du travail il était accordé, dans toutes les entreprises en question, une pause de midi, le plus souvent d'une durée d'une heure et demie ; dans quelques usines, principalement dans le centre et le sud de l'Italie, d'une heure seulement. Par contre, dans 3 entreprises de l'Italie du nord, la pause était d'une heure trois quarts ou 2 heures. En aucun cas, ces pauses de midi n'étaient payées, ou comptées comme durée de travail. En outre, une entreprise accordait aux ouvriers 2 courtes pauses intercalaires payées de 5 minutes chacune. Dans le cas d'un travail organisé en équipe des interruptions de travail allant jusqu'à 30 minutes étaient octroyées et payées.

#### Industrie du caoutchouc

Pour une durée hebdomadaire conventionnelle du travail de 46 heures, l'horaire effectif habituel des ouvriers était de 48 heures en avril 1964

dans 6 sur 10 des entreprises interrogées et dans 5 en octobre de la même année ; dans une usine il était de 47 heures et demie, dans 2 autres 46 heures, et une seule entreprise n'a pas atteint la durée conventionnelle, avec 44 heures de travail au cours des 2 mois de référence ; toutefois, en octobre, une entreprise qui, en avril encore, travaillant avec un horaire normal de 48 heures, avait limité celui-ci à 32 heures dans la section qui fabriquait des chambres à air, et 40 heures dans celle qui fabriquait des pneus.

Dans l'industrie italienne du caoutchouc, exception faite du dernier cas cité, le travail a été effectué en avril comme en octobre 1964, durant les 6 jours de la semaine, dans la majorité des cas le samedi pendant 8 heures ou tout au moins de 4 heures à 6 heures. En contrepartie, le travail quotidien normal des 5 premiers jours ouvrables de la semaine était de 8 heures et dans 2 entreprises, travaillant une demi-journée le samedi, il était de 8 heures et demie.

Dans la moitié au moins des entreprises couvertes par l'enquête, une partie importante du personnel était organisée en 3 équipes effectuant 8 heures de travail par jour chacune (parfois moins, le samedi).

La majorité des entreprises avait fixé le début du travail journalier — le travail en équipe mis à part — à 7 h 30 ou 8 h, une seule l'avait toutefois fixé à 8 h 30 ; le samedi 2 entreprises avaient préféré le fixer à respectivement 6 h et 7 h pour avancer l'heure du week-end. Le travail quotidien se terminait le plus souvent entre 16 h 30 et 17 h ; il se prolongeait toutefois dans 2 entreprises du nord de l'Italie jusqu'à 17 h 30 et 18 h ; dans le cas d'une demi-journée de travail le samedi, la fin du travail était normalement fixée à 12 h. En ce qui concerne l'organisation du travail par équipe les changements s'opéraient à 6 h, 14 h et 22 h.

Dans le cas du travail journalier ordinaire, il était prévu des pauses de midi, de 30 minutes dans 2 entreprises du sud et du centre de l'Italie ; de 45 minutes, dans une usine de l'Italie du nord ; d'une heure dans 4 entreprises ; dans 2 autres, d'une heure et demie et de 2 heures. Le travail en équipes, quand il était prévu, bénéficiait toujours d'une pause de 30 minutes, payée et comptée comme durée de travail.

#### Industrie des fibres artificielles et synthétiques

Au cours des mois de référence, d'avril et d'octobre 1964, les 5 entreprises de fabrication de

fibres artificielles et synthétiques pratiquaient des horaires hebdomadaires du travail tout à fait différents : soit 40, 44, 45, 46 heures et, dans une 5e entreprise, 48 heures pour les sections de la production, et 44 heures pour les services généraux. Dans le cas du travail organisé par équipes, la durée hebdomadaire normale du travail était de 42 heures.

Suivant l'importance de la durée hebdomadaire du travail, on travaillait le samedi toute la journée, durant la demi-journée ou pas du tout. Le samedi était chômé dans l'entreprise pratiquant la semaine de 40 heures ainsi que dans une autre entreprise qui prévoyait 9 heures de travail les 5 autres jours ouvrables de la semaine. Dans les 3 dernières entreprises on travaillait, du lundi au vendredi, 8 heures par jour et le samedi, respectivement 4 heures, 6 heures et 8 heures.

Dans toutes les entreprises couvertes par l'enquête, le début du travail journalier était fixé à 8 heures; la fin du travail se situait entre 12 h et 18 h, le samedi entre 12 h et 17 h. Les changements d'équipes s'effectuaient à 6 h, 14 h et 22 h.

Dans le cas d'un travail quotidien normal il y avait à midi une pause de 45 minutes dans une entreprise, d'une heure dans 2 autres entreprises et d'une heure et demie et 2 heures dans les 2 dernières, pauses qui n'étaient ni payées, ni considérées comme temps de travail. Les repos intercalaires de 20 à 30 minutes dont bénéficiaient en revanche les ouvriers travaillant en équipes étaient payés et par conséquent comptés comme durée du travail.

## Industrie chimique

En avril et octobre 1964, la plupart des 20 entreprises de l'industrie chimique interrogées prévoyaient des horaires hebdomadaires réguliers de travail de 45 à 48 heures : en avril 7 entreprises, et en octobre 5, atteignaient une durée hebdomadaire normale de travail de 48 heures; les autres pratiquaient le plus souvent des horaires de travail de 45 à 46 heures et demie. En avril 1964, 4 entreprises étaient restées en-dessous de cette limite, dont 3 avaient fixé un horaire de 44 heures (parmi celles-ci l'une pratiquait une durée de 40 heures toutes les 4 semaines soit en moyenne 43 heures seulement); une entreprise de l'industrie pharmaceutique, avait un horaire de 40 heures. En octobre, une 5e entreprise est venue s'y ajouter qui avait réduit la durée normale du travail de 48 à 44 heures. Pour le travail par équipes, la durée hebdomadaire du travail, différente sui-

vant les entreprises, était 42 heures, 43 heures trois quarts, 44 heures et même 48 heures.

Dans la plupart des entreprises consultées, le travail était effectué le samedi, dans 2 d'entre elles, aussi longtemps que les autres jours ouvrables de la semaine. Cinq entreprises avaient réparti la durée hebdomadaire du travail de manière à avoir le samedi entièrement libre. Les entreprises à l'horaire de 40 heures par semaine mises à part, la durée quotidienne normale du travail était le plus souvent de 9 heures; dans une entreprise il était même de 9 heures et demie pendant 3 jours de la semaine. En revanche, dans le cas où l'on travaillait également le samedi, la durée quotidienne du travail était généralement de 8 heures ou 8 heures et demie; dans un cas, de 8 heures trois quarts, et dans 2 autres, de 9 heures. Enfin 2 entreprises ne prévoyaient, pour les ouvriers, qu'un samedi de travail sur 2 (5 heures ou 5 heures et demie).

De manière assez uniforme, le début du travail journalier était fixé entre 7 h 30 et 8 h 30, et dans la plupart des cas à 8 h; dans certaines entreprises, il était avancé à 7 h le samedi, afin de pouvoir arrêter le travail pour 12 h 30 ou 13 h au plus tard. Pendant les autres jours ouvrables de la semaine, le travail se terminait au plus tôt à 17 h, au plus tard à 19 h (dans une seule des entreprises interrogées toutefois); le plus souvent la fin du travail avait été fixée à 17 h 30.

Dans 4 entreprises, la pause de midi dépassait une heure : soit dans 3 cas une heure et demie, et dans un seul cas 2 heures. De façon générale, elle était fixée à une heure, et dans 2 entreprises à 45 minutes. Outre la pause de midi, qui dans aucun cas n'était rémunérée, 2 entreprises accordaient aux ouvriers 2 autres courtes interruptions du travail journalier de 10 minutes chacune, mais celles-ci étaient payées et comptées comme durée du travail; enfin, de telles pauses intercalaires étaient également payées quand le travail était organisé en équipes, toutefois, dans une entreprise ces pauses étaient réservées aux femmes.

## Industrie textile

En Italie, lors de l'enquête sur les horaires hebdomadaires de travail, une distinction a été faite, pour ce qui concerne l'industrie textile, entre l'industrie de la laine et celle du coton. On a pu constater que dans un certain nombre d'entreprises les ouvriers travaillaient essentiellement sinon exclusivement en équipes; en

raison de la forte proportion de femmes occupées dans cette branche, le système de 2 équipes prévalait et, pour les hommes seulement une équipe de nuit était en outre prévue dans quelques cas. Ce fait implique qu'il est indispensable, lors de l'examen de la réglementation de la durée du travail dans l'industrie textile italienne, de tenir compte dans une certaine mesure, également du travail en équipes.

Dans les 10 entreprises de l'industrie lainière, la durée hebdomadaire du travail était le plus souvent de 46 heures en avril 1964; dans 3 d'entre elles, toutefois elle n'était respectivement que de 44 heures, 45 et 45 heures et demie. Cependant, en octobre 1964, on n'a relevé une durée de travail normale de 46 heures que dans 2 entreprises du centre de l'Italie, et, dans 2 entreprises du nord de l'Italie, pour une partie du personnel; les autres ouvriers de ces 2 dernières entreprises avaient des horaires de travail réduits de 8 heures, 16 heures, 24 heures, 25 heures et 32 heures, tandis qu'une partie du personnel était même mise complètement en chômage. Du fait de la conjoncture défavorable, les horaires hebdomadaires de travail ont, en outre, été réduits à 36 heures dans une entreprise, à 40 heures dans 2 entreprises et à 32 heures dans 2 autres entreprises, l'une de celles-ci ayant même été contrainte de mettre en chômage un nombre assez considérable de travailleurs. L'industrie cotonnière n'a pas semble-t-il été touchée de manière aussi gravement par la conjoncture: sur 15 entreprises interrogées en avril 1964, 10 travaillaient 46 heures, 2 48 heures, et les 3 dernières entreprises moins de 46 heures (à savoir respectivement 45 heures, 40 heures et 36 heures). En octobre 3 d'entre elles avaient fixé la durée normale du travail à 48 heures par semaine; 8 à 46 heures ou 45 heures; 4 à 40 heures par semaine. Seules 2 entreprises avaient procédé à une réduction plus importante de la durée de travail pour les filatures, et avaient même mis passagèrement au chômage une partie du personnel.

Dans les entreprises de l'industrie lainière, la semaine de travail, dans tous les cas examinés, était répartie de telle manière que les 5 premiers jours de la semaine le travail était de 8 heures par jour et, lorsque la durée hebdomadaire du travail était supérieure à 40 heures, les heures restantes étaient effectuées le samedi. Cette constatation, à quelques exceptions près, s'applique également à l'industrie cotonnière où, dans 2 entreprises, la durée quotidienne normale du travail, pour travail de jour ordinaire, était de 8 heures et demie, et de 9 heures. L'entreprise qui ne travaillait que 36 heures

en avril, avait uniformément réparti celles-ci sur les jours ouvrables de la semaine à raison de 6 heures par jour; et les 45 heures du mois d'octobre 1964 à raison de 7 heures et demie par jour. Dans quelques entreprises les ouvriers travaillant en équipes n'effectuaient également que 7 heures et demie de travail par jour ou par équipe.

Dans une entreprise de l'industrie cotonnière du centre de l'Italie, la journée de travail du personnel effectuant un travail de jour ordinaire durait de 7 h 30 à 17 h; dans toutes les autres entreprises le simple travail journalier commençait à 8 h et se terminait, suivant l'importance de la pause de midi, à 17 h, 17 h 30 ou 18 h. Le samedi, le début du travail était souvent avancé d'une demi-heure ou d'une heure entière. Le travail par équipes, le samedi mis à part, était dans tous les cas réparti de telle façon que la première équipe commence à 6 h, la suivante à 14 h, et dans le cas d'une équipe de nuit, la dernière à 22 h. Le travail d'équipe, le samedi, était généralement inférieur à 8 heures.

Dans le cas d'un travail de jour ordinaire, la pause de midi était d'une heure et demie dans la moitié des entreprises environ, et respectivement d'une heure et 2 heures dans les autres entreprises; l'une d'elles accordait une pause d'une heure à une partie du personnel et de 2 heures à une autre partie. En aucun cas la pause n'était rémunérée ou comptée comme durée du travail. Pour le travail en équipes, les repos intercalaires étaient de 30 minutes à une exception près (15 minutes seulement) à moins que la durée quotidienne du travail ne dépasse pas 6 heures. Dans la plupart des cas, les repos intercalaires étaient à la fois payés et comptés comme temps de travail; toutefois, dans une entreprise il n'était ni rémunéré, ni compté comme durée du travail; dans une autre, il était rémunéré et compté comme durée du travail pour les femmes; enfin une troisième entreprise accordait le paiement de pauses, mais n'imputait pas celles-ci sur la durée quotidienne du travail.

## 6. RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES

### a) Dispositions légales et conventionnelles

L'article 5 du règlement d'application du décret no. 692 du 15 mars 1923 autorise la récupération des heures de travail perdues pour des causes imprévisibles et indépendantes de la volonté

de l'employeur et du travailleur, ou en cas de force majeure, ainsi que des interruptions de la durée normale de travail convenues par les employeurs et les salariés, à condition que la prolongation correspondante de la journée de travail n'excède pas la limite maximum d'une heure par jour et que ces prolongations trouvent leur fondement dans les conventions collectives.

Il convient donc de distinguer deux groupes d'heures perdues pouvant justifier une récupération :

— événements imprévisibles et indépendants de la volonté du travailleur et de l'employeur ou cas de force majeure ;

— interruption de travail convenue par les employeurs et les travailleurs (par exemple pour des considérations d'ordre technique, par suite de dégâts survenus aux machines, absence d'énergie, etc.).

Les heures perdues par suite de grève, de maladie, d'accident et de congé, ne peuvent pas être récupérées.

#### b) Apports des conventions collectives

Les conventions collectives de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, des indus-

tries chimique et chimico-pharmaceutique, de l'industrie du caoutchouc, de la métallurgie et de l'industrie textile autorisent la récupération au tarif normal — c'est-à-dire sans majorations — des heures perdues par suite de cas de force majeure ou d'interruptions du travail — dans l'industrie métallurgique également pour des raisons personnelles — convenues avec les syndicats locaux ou éventuellement la direction de l'entreprise ou les représentants du personnel.

Conformément aux conventions collectives de la métallurgie et de l'industrie des fibres synthétiques, des industries chimique et chimico-pharmaceutique et de l'industrie du caoutchouc, la récupération ne peut pas excéder une heure par jour et doit être effectuée dans les 30 jours qui suivent l'interruption de travail.

Conformément à la convention collective de l'industrie textile, une heure de récupération peut être effectuée au-delà des 8 heures normales ou des 9 heures en cas de réduction de la durée du travail ou de répartition inégale. Si un jour de travail a été chômé, les heures de travail perdues peuvent être récupérées pendant les jours ouvrables normalement chômés. Cette récupération doit avoir lieu à l'intérieur des deux périodes de 14 jours qui suivent l'interruption de travail.

### C. Repos quotidien et travail de nuit

#### 1. DUREE MINIMALE DE REPOS, PAUSES

##### a) Dispositions légales et réglementaires

Les articles 17 et 18 de la loi no. 653 de 1934 stipulent : l'horaire de travail des femmes, quel que soit leur âge, ne doit pas comporter une durée de travail ininterrompue excédant 6 heures ; dans certains cas, l'Inspection du travail peut ramener cette limite à quatre heures. Les horaires de travail comportant 6 à 8 heures de travail doivent prévoir une interruption moyenne d'au moins une heure, ceux de plus de 8 heures d'au moins une heure et demie.

Les conventions collectives peuvent réduire la durée du repos intercalaire à une heure si la durée de travail dépasse 8 heures.

En l'absence de dispositions conventionnelles de l'espèce, l'Inspection du travail peut autoriser la réduction, après consultation du syndicat compétent.

##### b) Apports des conventions collectives

Les conventions collectives de l'industrie chimique, de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques et l'industrie du caoutchouc réduisent à une heure les pauses intercalaires de repos pour les femmes qui ont une durée de travail supérieure à 8 heures par jour. Les autres apports concernent uniquement le travail par équipes.

## 2. TRAVAIL DE NUIT

### a) Dispositions légales et réglementaires

Par travail de nuit, la loi entend le travail effectué dans un intervalle de 11 heures consécutives au moins, comprenant la période comprise entre 22 h et 5 h.

La loi no. 653 interdit le travail de nuit pour les femmes quel que soit leur âge. Il existe une dérogation pour les femmes ayant 16 ans révolus et qui sont employées à des travaux qui, de par leur nature, doivent être poursuivis nuit et jour dans les branches d'activité spécifiées par la loi (pour la métallurgie, elle cite la transformation de l'acier et du fer, les travaux nécessitant des hauts-fourneaux ou des régénérateurs ou qui doivent être effectués avec des galvanisateurs de tôle et de fil d'acier, etc., l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, l'industrie chimique, l'industrie textile et l'industrie du caoutchouc ne sont pas mentionnées expressément).

En outre, l'interdiction du travail de nuit n'est pas applicable aux femmes si des cas de force majeure entravent le fonctionnement normal de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur devra informer l'Inspection du travail qui pourra alors supprimer ou limiter le travail de nuit.

Enfin le ministre du travail peut réduire la durée du travail de nuit pour les femmes à 10 heures pendant 60 jours au maximum par an lorsque le travail est soumis aux variations saisonnières ou dans les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent; il peut également réduire le travail de nuit à 10 heures en raison de conditions climatiques spéciales; enfin il peut autoriser le travail de nuit des femmes à des périodes ou dans des cas où les travaux concernent des matières premières qui sont susceptibles d'altération rapide.

### b) Apports des conventions collectives

Les dispositions conventionnelles, comme celles de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, de l'industrie du caoutchouc et de l'industrie chimique par exemple généralisent souvent l'interdiction du travail de nuit pour la période comprise entre 22 h et 6 h. Les mêmes conventions fixent les limites d'horaire de travail de nuit qui rentre en ligne de compte pour la majoration de salaire due à ce titre.

## 3. REMUNERATION DU TRAVAIL DE NUIT

Les conventions collectives pour les branches d'industrie couvertes par l'enquête effectuée dans la mesure où il ne s'agit pas de travail en équipes, prévoient en 1963 les majorations suivantes :

Nature du travail de nuit	Branches d'industrie et conditions	Majoration
Travail de nuit normal	Industrie métallurgique :	
	— jusqu'à 22 h	20 %
	— à partir de 22 h	30 %
	Industrie des fibres artificielles et synthétiques, ind. chimique, ind. du caoutchouc :	
	— à partir de 22 h	30 %
— équipes alternatives	25 %	
Travail de nuit les jours fériés <sup>(1)</sup>	Industrie textile :	25 %
	— équipes alternatives	15 %
Travail de nuit les jours fériés <sup>(1)</sup>	Industrie métallurgique :	
	— sans compensation	60 %
	— avec compensation	35 %

<sup>(1)</sup> En l'absence de dispositions particulières dans certaines conventions collectives on applique dans l'industrie chimique, dans l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, dans l'industrie du caoutchouc et en ce qui concerne le travail de nuit les jours fériés également dans l'industrie textile, les majorations pour travail les jours fériés (voir par. E 5).

Nature du travail de nuit	Branches d'industrie et conditions	Majoration
Heures supplémentaires de nuit	Industrie métallurgique, industrie chimique, industrie des fibres artificielles et synthétiques, industrie du caoutchouc :	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 1re heure</li> <li>— heures suivantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>60 %</li> <li>75 %</li> </ul>
	Industrie textile	45 %
Heures supplémentaires de nuit les jours fériés <sup>(1)</sup>	Industrie métallurgique :	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>— sans compensation</li> <li>— avec compensation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>75 %</li> <li>55 %</li> </ul>
	Industrie textile	60 %

(<sup>1</sup>) En l'absence de dispositions particulières dans certaines conventions collectives on applique dans l'industrie chimique, dans l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, dans l'industrie du caoutchouc et en ce qui concerne le travail de nuit les jours fériés également dans l'industrie textile, les majorations pour travail les jours fériés (voir par. E 5).

## D. Congé annuel

### 1. CONGE ANNUEL DE BASE

Le principe du droit du travailleur italien au congé est inscrit non seulement dans la Constitution (art. 36, par. 3), mais aussi dans le Code civil (art. 2109, 2243). Ces dispositions laissent cependant aux lois spéciales, aux conventions collectives, aux usages ou à la décision du juge selon équité, etc., le soin de réglementer la durée du congé. Dans le secteur industriel, des lois particulières traitant du congé annuel ne sont arrêtées que pour les employés du secteur privé (durée minimum de 10 jours) et les travailleurs à domicile (en vue du paiement d'une indemnité compensatoire de congé annuel).

Il faut considérer en outre que l'accord « inter-fédéral » du 27 octobre 1946 qui prévoit, en application de la loi no. 741 de 1959, un congé annuel minimum de 12 jours pour les ouvriers de l'industrie a été repris dans l'arrêté présidentiel no. 1070 du 28 juillet 1960 et déclaré obligatoire pour tous; il s'agit donc pratiquement d'une réglementation légale.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives prévoient les congés suivants pour les ouvriers :

— Convention collective de la métallurgie : 12 jours par an pour une ancienneté de 0 à 3 ans, 14 jours par an pour une ancienneté de 4 à 10 ans, 16 jours par an pour une ancienneté de 11 à 19 ans, 18 jours par an à partir de la 20<sup>e</sup> année d'ancienneté.

— Convention collective de l'industrie du caoutchouc, des industries chimique et chimico-pharmaceutique : 12 jours par an pour une ancienneté de 0 à 7 ans, 14 jours par an pour une ancienneté de 8 à 15 ans, 16 jours par an pour une ancienneté de 16 à 20 ans, 18 jours par an à partir de la 21<sup>e</sup> année d'ancienneté.

— Convention collective de l'industrie textile : 12 jours par an pour une ancienneté de 0 à 5 ans, 13 jours par an pour une ancienneté de 6 à 10 ans, 14 jours par an pour une ancienneté de 11 à 15 ans, 15 jours par an pour une ancienneté de 16 à 20 ans, 16 jours par an à partir de la 21<sup>e</sup> année d'ancienneté.

— Convention collective de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques : 12 jours par an pour une ancienneté de 0 à 7 ans, 14 jours par an pour une ancienneté de 8 à 15 ans, 16 jours par an pour une ancienneté de 16 à 20 ans, 18 jours par an à partir de la 21<sup>e</sup> année d'ancienneté.

En outre les dispositions suivantes sont applicables dans ces branches d'activité : les jours

fériés qui tombent dans la période des congés donnent lieu à une prolongation correspondante du congé annuel ou au paiement complémentaire de l'indemnité pour jours fériés s'ajoutant à l'indemnité de congés.

### 3. INDEMNISATION DU CONGE ANNUEL

Les jours de congé annuel sont rétribués sur la base de la rémunération globale effective de 8 heures par jour.

## E. Jours fériés payés

### 1. JOURS FERIES FIXES PAR LOI

La loi prévoit 16 jours fériés chômés et payés par an.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Toutes les conventions collectives ajoutent aux jours fériés payés par la loi, un 17<sup>e</sup> jour férié qui est celui du saint patron du lieu où l'établissement a son siège (la convention dans l'industrie des métaux permet que chaque année les associations locales pourront remplacer ce jour par un autre jour férié); les conventions collectives dans l'industrie chimique, dans l'industrie des fibres artificielles et synthétiques et dans l'industrie du caoutchouc stipulent en outre que le lundi de Pâques, qui d'après la loi n'est pas à rémunérer, sera payé comme jour férié.

*Ad 1 + 2* : Il n'est interdit ni par la loi ni par la convention collective de travailler ces 17 jours fériés.

### 3. REMUNERATION DES JOURS FERIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Si les jours fériés sont chômés, l'ouvrier a droit à une indemnité correspondant au total du gain quotidien normal y compris les éléments complémentaires. Cette indemnité correspond au paiement du sixième de l'horaire hebdomadaire ou, en l'absence d'un tel horaire, de la durée hebdomadaire du travail légale. Si les ouvriers travaillent les jours fériés ils percevront, en dehors de l'indemnité mentionnée ci-dessus, une rémunération qui correspond au nombre d'heures effectivement travaillées, augmentée des majorations pour jours fériés.

En vertu de la loi, l'indemnité pour jours fériés doit être également payée dans les cas suivants :

— si le travailleur masculin ou féminin n'est pas présent à son travail pour l'une des raisons suivantes : accident, maladie, grossesse, accouchement, congé de mariage, congé annuel, absence autorisée;

— réduction de l'horaire normal, quotidien ou hebdomadaire;

— interruption de travail quelle qu'en soit la cause, indépendante de la volonté du travailleur (en réalité pour 13 des 17 jours fériés l'interruption de travail ne doit pas dépasser deux semaines);

— (pour les jours fériés coïncidant avec un dimanche, voir par. E 6).

#### b) Apports des conventions collectives

— Convention collective de la métallurgie et de l'industrie textile : le travailleur reçoit la rémunération correspondant au sixième de la durée hebdomadaire du travail légale (8 heures).

— Conventions collectives de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, de l'industrie chimique et l'industrie du caoutchouc : l'indemnité à payer pour les jours fériés correspond au sixième de l'horaire hebdomadaire de travail conventionnel.

### 4. RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES LES JOURS FERIES

Le chef de l'entreprise peut établir un horaire de travail différent de l'horaire hebdomadaire normal, en tenant compte des nécessités de l'entreprise, pour la semaine dans laquelle tombe un jour férié. Toute modification de l'horaire hebdomadaire doit être modifiée au préalable à la commission intérieure et à l'Inspection du travail.

5. MAJORATIONS POUR LE TRAVAIL  
DES JOURS FÉRIÉS

La majoration pour le travail des jours fériés est de 50%, à l'exception de l'industrie textile, qui prévoit une majoration de 35%. Il faut cependant tenir compte du fait que, lorsque le travail effectué un jour férié répond également aux exigences du travail de nuit ou du travail supplémentaire, on applique les majorations prévues par les conventions collectives pour ceux-ci.

6. RÉGIMES PARTICULIERS LORSQU'UN JOUR  
FÉRIÉ TOMBE UN DIMANCHE

En vertu de la loi, l'indemnité pour jours fériés doit également être payée si les jours fériés coïncident avec le dimanche, d'autres jours fériés reconnus par les conventions collectives y compris la fête du saint patron de l'endroit où l'entreprise est établie, ou avec un jour compensatoire hebdomadaire pour travail dominical.

F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé

La loi et les conventions collectives comportent les dispositions suivantes :

1. CONGES POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

Motif	Industrie de l'automobile, industrie électrotechnique	Industrie des fibres artificielles et synthétiques, industrie chimique	Industrie textile	Industrie du caoutchouc
Mariage du travailleur	La convention collective prévoit : 15 jours consécutifs avec une rémunération globale correspondant au moins à 96 heures de travail; ce congé ne peut pas être imputé sur le congé annuel ni considéré comme un motif de préavis; la rémunération doit également être versée si le travailleur est absent ou en congé pour des raisons justifiées	La convention collective prévoit : 8 jours de congé pouvant être portés à 12, avec obligation, indépendamment de la durée, de payer 12 jours entiers, y compris l'indemnité de vie chère; le congé de mariage ne peut être imputé sur le congé annuel ni considéré comme motif de licenciement  La rémunération doit également être versée si le travailleur est absent ou en congé pour des raisons justifiées	La convention collective prévoit : congé de mariage jusqu'à 10 jours consécutifs, avec rémunération correspondant à 48 heures et au maximum à 56 heures de travail	Comme pour l'industrie chimique
Grossesse, accouchement	La loi no. 860 du 26-8-1950 relative à la protection de la mère prévoit une absence obligatoire pendant la période de 3 mois précédant la date probable de l'accouchement jusqu'à 8 semaines après l'accouchement; l'inspection du travail peut prolonger de 6 semaines la durée de l'absence précédant l'accouchement, si elle estime que les conditions de travail ou les conditions climatiques peuvent être nuisibles à la mère et à l'enfant; en outre, la travailleuse peut, au-delà des 8 semaines qui suivent l'accouchement, s'absenter pendant 6 mois en cas de complications graves au cours de la grossesse; la période commence le jour de l'accouchement indiqué sur le certificat médical; l'inspection du travail procède à un contrôle  La durée de l'absence obligatoire pendant la grossesse (et éventuellement les absences volontaires jusqu'à la veille du jour de la décision du médecin se prononçant au sujet de complications graves) est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise et des gratifications de Noël et pour les vacances; en outre, elle a droit aux prestations de maternité ou de maladie des organismes d'assurance-maladie			

Motif	Industrie de l'automobile, industrie électrotechnique	Industrie des fibres artificielles et synthétiques, industrie chimique	Industrie textile	Industrie du caoutchouc
Grossesse, accouchement (suite)	L'absence de 6 mois au-delà des 8 semaines n'est pas rémunérée; en revanche, les absences sont considérées pour l'ancienneté de service pour toutes fins En outre, la travailleuse a droit pendant un an après la naissance à 2 repos intercalaires par jour pour allaiter l'enfant; ils sont d'une heure chacun, mais sont réduits à une demi-heure si l'employeur met une salle spéciale à la disposition de la mère; le temps consacré à l'allaitement est considéré comme temps de travail			
Appel sous les drapeaux	En cas d'appel sous les drapeaux pour accomplir le service militaire ou pour effectuer une période de rappel, le contrat de travail subsiste Le droit du travailleur à son poste subsiste pendant un mois après la fin du service militaire; les temps d'absence en vue d'accomplir le service militaire sont pris en considération pour l'ancienneté de service			
Elections politiques	En cas d'élections politiques, les travailleurs chargés de fonctions dans les bureaux de vote ont droit à 3 jours d'absence payés			
Elections administratives	Dans ce cas, les travailleurs ont uniquement le droit de s'absenter, sans être rétribués, pendant la durée indispensable pour remplir les tâches qui leur sont confiées			

**2. ABSENCES AUTORISEES EN LIAISON AVEC L'EXERCICE D'UN MANDAT DE DEPUTE, DE DELEGUE PROFESSIONNEL, SYNDICAL OU AUTRE**

Dispositions fixées par des conventions collectives

— La convention collective de la métallurgie prévoit ce qui suit : un congé non payé de 6 mois, avec possibilité de renouvellement, peut être accordé aux travailleurs qui sont membres des comités de direction des syndicats, des représentations professionnelles nationales et des fédérations provinciales des syndicats de la métallurgie, ou qui sont chargés de fonctions publiques; le contrat de travail est suspendu au cours de cette période. En outre, la même convention prévoit des absences payées jusqu'à 6 heures par mois pour les travailleurs qui font partie de comités directeurs de syndicats, de représentations professionnelles nationales ou d'associations provinciales.

— Les conventions collectives de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, de l'industrie chimique et de l'industrie du caoutchouc prévoient l'autorisation de courtes absences pour permettre aux travailleurs qui sont membres d'une direction syndicale, des fédérations professionnelles sur le plan national, provincial ou communal de remplir les devoirs résultant de leur charge.

— Les mêmes conventions collectives autorisent l'octroi de congés jusqu'à concurrence de deux

années, pour permettre à un travailleur d'assumer des fonctions publiques ou syndicales. La rémunération n'est pas payée pendant cette période. Mais la durée du congé spécial est prise en considération pour calculer la durée de l'ancienneté de service.

— Conformément à la convention collective de l'industrie textile, les travailleurs désignés pour remplir des fonctions publiques ou syndicales conservent leur droit à leur emploi pendant la durée de leurs fonctions. En outre, il est recommandé aux entreprises d'inclure cette période dans le calcul de la durée de l'ancienneté dans l'entreprise.

**3. AUTRES FORMES DE CONGE**

(congé d'éducation, formation professionnelle, etc.)

La loi no. 25 du 19 janvier stipule que les apprentis ont droit aux congés nécessaires pour assister à des cours de perfectionnement; cette période est considérée comme temps de travail et prise en considération pour le calcul de la durée maximum de travail de 44 heures. Conformément aux conventions collectives, trois heures de congé par semaine sont prévues à cette fin; il en est ainsi dans la convention collective de la métallurgie, de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, de l'industrie chimique, de l'industrie textile et en pratique dans l'industrie du caoutchouc.

# LUXEMBOURG

## A. Durée quotidienne du travail

### 1. DUREE QUOTIDIENNE LEGALE DU TRAVAIL

En vertu de l'arrêté grand-ducal du 30 mars 1932 (art. 3) applicable aux ouvriers et de la loi du 20 avril 1962 applicable aux employés, la durée quotidienne légale de travail pendant les jours ouvrables est fixée à 8 heures par jour.

La réglementation légale luxembourgeoise prévoit plusieurs assouplissements et dérogations :

1) *Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée quotidienne du travail, à condition que sur une certaine période, la durée quotidienne moyenne du travail ne dépasse pas 8 heures*

Ces assouplissements sont principalement prévus :

a) Pour permettre l'organisation d'une semaine de travail de moins de 6 jours. La durée du travail peut être répartie de façon inégale sur les jours ouvrables : pour les ouvriers, jusqu'à 48 heures par semaine, dans la mesure où elle ne dépasse pas 9 heures par jour; pour les employés, jusqu'à 44 heures par semaine, dans la mesure où elle n'excède pas 9 heures par jour. Pour les ouvriers, une telle organisation de la semaine de travail doit toutefois être autorisée par un arrêté ministériel ou résulter d'une convention collective; pour les employés, elle doit être approuvée (autorisation écrite et préalable) par l'inspecteur du travail;

b) Pour les secteurs industriel (entreprises) pour lesquels il existe une répartition de travail sur une longue période (1 an) par convention collective déclarée obligation générale (entreprises saisonnières), la durée quotidienne du travail peut excéder 8 heures, à condition que la durée hebdomadaire moyenne calculée sur l'ensemble de la période de référence n'excède pas 48 heures. Ce régime n'est applicable actuellement qu'au secteur de la construction.

2) *Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation et aboutissant par conséquent à une durée quotidienne effective supérieure en moyenne à 8 heures*

C'est le cas :

a) Dérogations permanentes pour les ouvriers

— pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être accomplis en dehors de l'horaire normal du travail;

— pour les salariés occupés à des travaux dits intermittents;

— en cas d'accidents;

b) Dérogations temporaires pour les ouvriers

— en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise;

— en cas de surcroît de travail extraordinaire (le travail supplémentaire dans ce cas donne lieu à des majorations);

c) Dérogations pour les employés, lorsque le traitement a été fixé en considération du fait que l'employé est obligé, en raison de la nature de son occupation, à fournir régulièrement un travail en dehors des heures de travail normales et des jours ouvrables.

La loi ne prévoit pas stricto sensu de limite quotidienne à l'utilisation des heures supplémentaires. Toutefois, une décision ministérielle déterminant la limite est nécessaire dans chaque cas.

En tout état de cause, la prolongation en cas d'accident survenu ou imminent, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, ne doit pas excéder la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse soit apportée à la marche normale de l'établissement. En pratique, il n'est toutefois jamais autorisé plus de 2 heures supplémentaires par jour. Pour les formalités concernant ces cas exceptionnels, il y a lieu

d'obtenir une autorisation ministérielle ou d'aviser simplement l'Inspection du travail. Conformément à l'arrêté du 30 mars 1932, les chefs d'entreprise doivent inscrire dans un registre spécial au jour le jour toutes les heures supplémentaires effectuées en vertu des dérogations mentionnées ci-dessus.

### 3) *Les majorations pour heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 8e ou 9e heure par jour, dans la mesure où elles sont à majorer, c'est-à-dire pas pour de la simple présence, en cas d'accident ou cas de force majeure, etc., donnent lieu au paiement d'une majoration de salaire de 25% pour les ouvriers et de 50% pour les employés. Cette majoration porte sur l'ensemble des éléments de la rémunération horaire, y compris les primes payées régulièrement. Jusqu'à un plafond de 1500 francs luxembourgeois elle est exempte d'impôt.

## 2. LA NOTION DE DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

La législation n'apporte de définition légale du travail effectif que pour les employés : « Est considérée comme durée de travail, le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de l'employeur; sont exclus les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur ».

En ce qui concerne les ouvriers, on considère comme durée de travail la durée de présence de l'ouvrier au lieu de son travail et non pas seulement la durée du travail réellement presté.

## B. Durée hebdomadaire du travail

### 1. DUREE HEBDOMADAIRE LEGALE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire légale du travail est de 48 heures pour les ouvriers (arrêté grand-ducal du 30-3-1932) et de 44 heures pour les employés (loi du 20-4-1962).

L'essentiel de la réglementation étant fondé sur la notion de « durée quotidienne du travail », les dispositions relatives à la durée hebdomadaire du travail découlent le plus souvent de l'application du principe de la journée de 8 heures.

### 3. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET SITUATION DE FAIT

Les mesures contractuelles de réduction de la durée du travail sont intervenues uniquement dans le cadre de la durée hebdomadaire. La réduction de la durée hebdomadaire du travail a conduit à l'introduction de la semaine de 5 jours et demi et, dans certaines branches d'activité, de la semaine de 5 jours. La durée quotidienne de travail pratiquée en fait est le plus généralement de 8 heures, là où la semaine de 6 jours a été maintenue (branches d'activité ou entreprises dans lesquelles la durée hebdomadaire du travail est de 48 heures); de 8 à 9 heures, là où la semaine de 5 jours et demi ou de 5 jours a été introduite.

Des horaires plus longs peuvent être pratiqués, étant donné qu'il existe la faculté d'avoir recours aux heures supplémentaires.

En vertu des dispositions conventionnelles, toutes les heures de travail des ouvriers dépassant la limite quotidienne de 8 heures — donc pas les 45e, 46e, 47e et 48e heures hebdomadaires — sont considérées comme heures supplémentaires.

En ce qui concerne le montant des majorations pour heures supplémentaires, les conventions collectives se basent sur la durée hebdomadaire de travail (voir détails sous ce titre).

Au Luxembourg, la tendance est de fixer la durée quotidienne du travail à un niveau aussi élevé que possible malgré la réduction de la durée hebdomadaire, mais en accordant en compensation des jours de repos complets.

Les dispositions relatives aux assouplissements et aux dérogations ont déjà été traitées dans le chapitre A.

Etant donné que le ministère du travail n'autorise jamais plus de 2 heures supplémentaires par jour, la durée hebdomadaire maximum est de 60 heures pour les ouvriers et de 56 heures pour les employés.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

A l'inverse des dispositions légales et réglementaires, les conventions collectives ne

traitent en général que de la durée hebdomadaire du travail et laissent le choix quant à la répartition du travail sur les divers jours de la semaine dans le cadre des limitations légales.

Dans plusieurs conventions collectives, la semaine légale de 48 heures est remplacée par une durée hebdomadaire plus courte, répartie sur 5 jours et demi et parfois même sur 5 jours. Certaines conventions collectives en vigueur règlent par exemple la durée de travail comme suit : banques et assurances : 41 heures et demie réparties sur 5 jours, sidérurgie : 43 heures y compris 10 jours fériés légaux, industrie du pétrole : 42 heures et demie réparties sur 5 jours, cimenteries : 43 heures y compris 10 jours fériés légaux, industrie du caoutchouc : 44 heures y compris 10 jours fériés légaux (selon le calendrier suivant : à partir du 1er janvier 1963 : 45 heures ; à partir du 1er juin 1963 : 44 heures), industrie du livre : 44 heures, ouvriers occupés par l'Etat et les communes : 44 heures réparties sur 5 jours et demi, brasseries : 45 heures.

Les conventions collectives qui réduisent la durée de travail prévoient en général le paiement à un taux majoré pour les heures qui dépassent la durée quotidienne normale (par exemple la durée légale de 8 heures). Le taux de majoration est généralement progressif compte tenu du nombre total d'heures supplémentaires pendant la semaine ; dans l'industrie du caoutchouc par exemple, il est de 30% pour les 4 premières

heures supplémentaires par semaine, 50% à partir de la 5e heure supplémentaire par semaine.

### 3. SITUATION DE FAIT

La durée hebdomadaire de travail effectivement pratiquée est, dans certains cas, notamment dans la construction plus longue que la durée hebdomadaire contractuelle en raison principalement de considérations tenant à la conjoncture économique et la pénurie de main-d'œuvre.

En l'absence de statistiques sur les horaires et la durée du travail, il n'est pas possible de se faire une idée précise de l'ampleur des dépassements de la durée hebdomadaire contractuelle du travail.

### 4. RECUPERATION DES HEURES PERDUES

En vertu de la loi, l'employeur peut faire récupérer les heures perdues en raison des congés payés annuels jusqu'à concurrence de 2 heures par jour et de 30 heures pour 6 mois. En ce qui concerne la rémunération, rien n'est prévu dans ce cas.

Dans l'industrie du caoutchouc par exemple, il n'est toutefois pas fait usage de cette possibilité de récupération.

## C. Repos quotidien et travail de nuit

### 1. DUREE MINIMALE DE REPOS - TRAVAIL DE NUIT

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La loi ne prévoit pas de *durée minimale* de repos entre deux prestations journalières de travail successives. La durée quotidienne normale étant de 8 heures, on en déduit que la durée de repos est en général de 16 heures.

Conformément à la loi, le *travail de nuit* s'étend sur l'intervalle compris entre 22 h et 5 h. Pendant ces heures, l'emploi de femmes est interdit. La loi ne prévoit aucune indemnité spéciale pour le travail de nuit.

#### b) Apports des conventions collectives

En vertu de la réglementation conventionnelle pour l'industrie du caoutchouc, le travail de nuit s'étend sur la période entre 22 h et 6 h. Il est fait une distinction entre le travail de nuit normal et le travail de nuit extraordinaire. Le travail de nuit est considéré comme extraordinaire si, au cours d'une période de 3 semaines, un ouvrier travaille la nuit pendant plus d'une semaine.

Pour le travail normal de nuit, on ajoute aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires une indemnité de 1,65 franc luxembourgeois par heure (indice 137,5) et, pour le travail de nuit extraordinaire, un supplément de salaire de 25%.

## D. Congé annuel

### 1. CONGE ANNUEL DE BASE ET CONGE SUPPLEMENTAIRE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La durée de base légale des congés payés annuels des travailleurs industriels est de 8 jours ouvrables pendant les 3 premières années de service, après 6 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur; de 12 jours ouvrables au cours des 4e et 5e années de service ininterrompu auprès du même employeur; de 18 jours au cours des années suivantes.

Les invalides de guerre au sens de l'arrêté grand-ducal du 26 février 1945 et les accidentés du travail ayant une incapacité de travail de plus de 40 % ont droit à un congé de 12 jours ouvrables après 6 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur et de 18 jours ouvrables après une année de travail ininterrompu auprès du même employeur.

#### b) Apports des conventions collectives

La convention collective de l'industrie du caoutchouc, par exemple, ne prévoit pas de congé

supplémentaire. Mais d'autres conventions collectives contiennent des dispositions qui sont plus favorables pour les travailleurs que la réglementation légale, comme dans la sidérurgie qui a une grande importance au Luxembourg.

### 2. INDEMNISATION DU CONGE ANNUEL

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Pour chaque jour ouvrable tombant dans la période de congé, le travailleur a droit à une indemnité de congé annuel égale à la rémunération moyenne d'une journée de 8 heures qu'il touchait pendant les 3 mois précédant de début du congé.

#### b) Apports des conventions collectives

Néant.

## E. Jours fériés payés

### 1. JOURS FERIES PAYES FIXES PAR LA LOI

D'après les dispositions légales et réglementaires, il y a au Luxembourg 10 jours fériés qui sont chômés et payés : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la fête nationale (23 juin — antérieurement 23 janvier), l'Assomption, la Toussaint, le 1er jour de Noël, le second jour de Noël.

Lorsqu'un de ces jours fériés tombe un dimanche, il est remplacé — mais au maximum 2 fois par an — par un autre jour ouvrable qui sera rémunéré et chômé.

L'arrêté grand-ducal du 8 août 1967 applicable à tous les « travailleurs manuels et intellectuels des deux sexes régis par un contrat de travail privé » stipule que le travail est en principe interdit les jours fériés légaux. Cette

disposition ne constitue cependant qu'une recommandation sans caractère impératif. Aucune condition spéciale ni autorisation particulière de la part des autorités de surveillance n'est prévue pour qu'un travailleur puisse être occupé un jour férié.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

N'existent pas.

### 3. REMUNERATION DES JOURS FERIES

Pour autant que ces jours fériés tombent un jour ouvrable, le travailleur a droit à la rémunération moyenne d'une journée de travail de 8 heures, calculée sur la base des montants payés le mois précédent. Un supplément de rémunération n'est versé que si les conditions

spéciale de l'entreprise ne permettent pas de chômer le jour férié.

#### 4. RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES LES JOURS FERIES

Ni la législation ni les conventions collectives étudiées ne contiennent des règles sur la récupération des heures de travail perdues les jours fériés.

#### 5. MAJORATION POUR LE TRAVAIL DES JOURS FERIES

##### a) Dispositions légales et réglementaires

En vertu des dispositions légales et réglementaires, le travailleur a droit aux indemnités suivantes pour le travail des jours fériés :

— le salaire correspondant au travail effectivement fourni (considéré comme étant un jour ouvrable normal) ;

— une indemnité identique à celle que reçoit le travailleur ne travaillant pas pendant ce jour férié, c'est-à-dire la rémunération moyenne d'une journée de travail de 8 heures calculée d'après la rémunération quotidienne moyenne du mois précédent.

##### b) Apports des conventions collectives

La convention collective de l'industrie du caoutchouc prévoit, outre le salaire et l'indemnité pour jour férié, une majoration de 70%.

#### 6. REGIMES PARTICULIERS LORSQU'UN JOUR FERIE TOMBE UN DIMANCHE OU UN AUTRE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Comme nous l'avons signalé, au maximum 2 fois par an, des jours de repos compensatoires rémunérés de la même manière que les jours fériés tombant un jour ouvrable, sont accordés pour les jours fériés qui tombent un dimanche.

#### F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé

Les dispositions légales et réglementaires, en dehors des congés accordés aux apprentis pour leur formation professionnelle, ne contiennent pas d'autres cas d'absence ou de congé autorisé. Ces questions sont réglées dans les conventions collectives exclusivement. Les dispositions ci-après concernent l'industrie du caoutchouc.

##### 1. CONGE POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

En vertu de la convention collective de l'industrie du caoutchouc, des congés spéciaux sont accordés dans les occasions suivantes :

- déménagement (si le travailleur est marié ou soutien de famille) : 1 jour ;
- décès de parents, beaux-parents, enfants, frères ou sœurs, ne cohabitant pas avec le travailleur : 1 jour ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- mariage du travailleur : 2 jours ;
- accouchement de l'épouse : 2 jours ;

— appel sous les armes : 2 jours (les 2 derniers jours de travail) ;

— décès de parents, beaux-parents, enfants, frères ou sœurs, cohabitant avec le travailleur : 2 jours ;

— décès de l'épouse : 3 jours.

Pour chaque jour d'absence, le travailleur a droit à une rémunération égale à 8 fois son salaire horaire de base.

##### 2. ABSENCE AUTORISEE EN LIAISON AVEC L'EXERCICE D'UN MANDAT DE DEPUTE, DE DELEGUE PROFESSIONNEL, SYNDICAL, ETC.

Lorsqu'un ouvrier est convoqué comme témoin en justice ou si des obligations officielles ou civiles l'empêchent de travailler, ses heures de service doivent être modifiées et déplacées.

Si cela n'est pas possible ou si, malgré les changements intervenus, une absence partielle ne peut être évitée, le salarié touche son

salaire de base pour toutes les heures de travail normal qu'il a perdues.

Par obligations officielles et civiles, il faut comprendre :

— convocation au conseil de revision militaire ;

— participation comme membre effectif ou suppléant aux assemblées : de la conférence nationale du travail ou de l'office de conciliation, de la chambre du travail, des délégations ou

des comités des assurances sociales, de la Chambre des députés et de conseils communaux.

### 3. AUTRES FORMES DE CONGE

(congé d'éducation, congé culturel, congé pour formation professionnelle)

En dehors des congés prescrits par la loi en ce qui concerne la formation professionnelle des apprentis, la convention collective de l'industrie du caoutchouc ne prévoit pas d'autres formes de congé.

## PAYS-BAS

### A. Durée quotidienne du travail

#### 1. DUREE QUOTIDIENNE LEGALE DU TRAVAIL

Les dispositions légales relatives à la durée du travail se trouvent :

- dans la loi de 1919 sur le travail,
- dans les arrêtés relatifs à la durée du travail,
- dans l'arrêté extraordinaire de 1945 relatif aux relations de travail.

#### a) Durée normale légale du travail

D'après la loi de 1919 sur le travail, la durée du travail effectif ne doit pas, dans le cas le plus général, dépasser 8 heures et demie par jour.

Cette différence par rapport aux dispositions légales de la plupart des autres Etats membres de la CEE — qui prévoient la journée de 8 heures — s'explique par le fait qu'aux Pays-Bas la durée hebdomadaire normale du travail (48 heures) qui, en général, coïncide avec la durée hebdomadaire légale des autres Etats membres de la CEE, est répartie sur 5 jours et demi conformément à la législation néerlandaise contre 6 jours dans la plupart des autres pays de la CEE.

La durée normale du travail se situe entre 7 h et 18 h; le travail est interdit le samedi après 13 h.

b) Temps de travail en dehors de l'horaire normal (qui ne dépasse pas la limite quotidienne de 8 heures et demie)

Certains travaux sont exécutés en dehors de l'intervalle compris entre 7 h et 18 h ou entre 7 h et 13 h le samedi — en respectant toutefois la limitation quotidienne de la durée du travail. Il s'agit des heures dites « décalées ». Des dispositions conventionnelles particulières leur sont applicables, notamment en ce qui concerne la majoration de la rémunération, alors que la législation ne prévoit aucune modification du taux normal de rémunération.

c) Temps de travail excédant la durée quotidienne normale du travail de 8 heures et demie

L'arrêté fixant la durée du travail dans les usines et ateliers, pris en exécution de la loi de 1919 sur le travail, énumère un certain nombre de cas où une durée quotidienne de travail plus longue est autorisée.

Des réglementations différentes existent dans divers secteurs, comme par exemple dans les : magasins 9 heures, hôpitaux 9 heures, hôtels, cafés, restaurants 10 heures.

Des dispositions légales en vigueur prévoient plusieurs assouplissements et dérogations en ce qui concerne la journée de 8 heures et demie.

1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée quotidienne du travail, à condition que sur une période déterminée la moyenne de 8 heures et demie par jour ne soit pas dépassée

a) Pour permettre l'introduction d'une semaine de travail de moins de 5 jours: La durée quotidienne du travail peut être prolongée jusqu'à 9 heures en vertu d'une autorisation ministérielle accordée à des branches d'activité ou d'une autorisation de l'Inspection du travail accordée par entreprise en vue de permettre l'organisation de la semaine de 5 jours (cela aboutit en pratique à une limitation de la durée hebdomadaire du travail à 45 heures);

b) Pour la récupération des heures de travail perdues: En vertu de la loi sur le travail, les heures de travail perdues peuvent être récupérées lorsque des nécessités techniques l'exigent; à cet effet, l'autorisation de l'Inspection du travail est indispensable; pour permettre de faire le pont moyennant l'autorisation du ministère des affaires sociales (dans ce cas une autorisation générale est le plus souvent accordée d'office).

Les autorisations limitent ordinairement la récupération à une heure par jour. En règle générale, le comité d'entreprise est consulté.

Lorsque la durée de travail est décalée pour l'ensemble de l'entreprise, le bourgmestre en est informé. Il n'est pas possible de récupérer les heures de travail perdues par suite de grève, jours fériés, congé, etc.

Sauf convention contraire, la rémunération est payée au taux normal.

La répartition inégale de la durée hebdomadaire du travail sur les divers jours ouvrables de la semaine n'est normalement pas permise. Toutefois, l'Inspection du travail peut autoriser une telle répartition. Souvent, il est accordé une « autorisation de confiance » dont l'entreprise peut faire usage à diverses occasions. Ces dérogations sont souvent précédées de consultations avec les représentants du personnel.

2) *Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation, aboutissant par conséquent à une durée quotidienne moyenne supérieure à 8 heures et demie*

Il en est ainsi :

a) *Pour les travaux préparatoires, complémentaires et de nettoyage* qui doivent être effectués en dehors de l'horaire normal de l'entreprise (art. 47 de l'arrêté sur la durée du travail dans les usines et ateliers).

Les travaux suivants peuvent, par exemple, être effectués les jours ouvrables après 18 h et avant 7 h, les samedis entre 13 h et 18 h et les dimanches, dans les usines et les ateliers, au-delà de la limite générale de 8 heures et demie par jour et de 48 heures par semaine :

- travaux de réparation, de montage et travaux similaires,
- travaux de nettoyage,
- travaux en vue d'éviter l'altération des marchandises,
- séchage des moules pour grandes pièces de fonderie et refroidissement des pièces coulées,
- travaux de chauffe des chaudières, jusqu'à concurrence de 2 heures ou de 5 heures après le jour de repos dans l'entreprise; travaux pour l'entretien de la chaudière jusqu'à concurrence d'une heure après la fin du travail dans l'entreprise,
- travaux analogues, en ce qui concerne les générateurs,
- surveillance et entretien des centrales de force motrice et des organes de commande,

jusqu'à concurrence d'une heure avant et d'une heure après la durée normale du travail,

- travaux analogues pour bains d'eau chaude et autres bains,
- mortier de béton, pâtes et produits similaires,
- entretien des outils, appareils et travaux similaires,
- entretien des ateliers jusqu'à concurrence d'une heure,
- entretien du matériel de l'usine, jusqu'à concurrence d'une heure,
- vérification des métiers à tisser,
- regroupement et contrôle des produits fabriqués, jusqu'à concurrence d'une heure après la fermeture de l'entreprise,
- achèvement des opérations de stérilisation dans les conserveries et du processus de revêtement dans les usines de tubes métalliques,
- travaux de nettoyage des chaudières et cheminées, par les mécaniciens et les chauffeurs,
- lorsque le travail est indispensable pour assurer la marche régulière de l'entreprise et qu'il ne peut être effectué au cours de la durée normale du travail, et lorsqu'il est nécessaire pour assurer le plein rendement du début à la fin de la durée du travail dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire, des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de 5 heures sont autorisées pour les travaux préparatoires. Les travaux complémentaires ne doivent pas dépasser une heure. En cas de recours aux dérogations mentionnées ci-dessus, les femmes âgées de 18 ans et plus ne peuvent être employées que pendant 6 heures au maximum par semaine et les hommes adultes pendant 12 heures au-delà de la durée normale du travail. La durée quotidienne maximale de travail ne doit pas excéder 11 heures par jour pour les femmes.

Les mécaniciens et chauffeurs faisant partie du personnel permanent peuvent être employés 12 heures par jour et, une fois par semaine, pendant 16 heures, pour les travaux de nettoyage.

b) *En cas de simple présence ou de garde* (art. 32 de l'arrêté sur la durée du travail dans les usines et ateliers); ces cas sont régis par des réglementations particulières, par exemple : les portiers et les garçons d'ascenseur peuvent travailler jusqu'à concurrence d'une heure avant et après l'horaire normal de l'entreprise.

Les services de garde peuvent être effectués à tout moment, c'est-à-dire également la nuit,

Le samedi et le dimanche, jusqu'à concurrence de 12 heures par jour, de 72 heures par semaine et de 240 heures en 4 semaines, ce qui représente une durée quotidienne moyenne de 10 heures. Chaque semaine doit comporter une période de repos ininterrompu de 32 heures. Deux dimanches doivent être libres sur une période de 8 semaines.

c) Pour les *travaux urgents de réparation et d'entretien* et travaux similaires (art. 45 de l'arrêté sur la durée du travail dans les usines et ateliers).

d) Pour les *travaux saisonniers* : dans les entreprises qui connaissent régulièrement à certaines époques de l'année un surcroît extraordinaire de travail ou en cas de circonstances particulières, le chef de district de l'Inspection du travail peut autoriser, avec ou sans limitation, l'emploi de travailleurs en dehors de la durée normale du travail. La durée du travail par jour, par semaine ou pendant une période de 3 à 4 semaines consécutives peut être prolongée de la même façon au-delà de la limite de 8 heures et demie ou de 48 heures, si la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas une limite déterminée (62 heures pour une semaine, 168 heures pour 3 semaines, 220 heures pour 4 semaines).

e) En cas de *surcroît de travail répondant à des impératifs techniques ou économiques* : des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'une durée maximale journalière de 11 heures et maximale hebdomadaire de 62 heures, en ce qui concerne les travailleurs masculins ainsi que dans la limite de 10 heures par jour et 55 heures par semaine en ce qui concerne les travailleurs féminins. A l'inverse de ce qui se passe pour les autres dérogations, les heures supplémentaires en cas de surcroît de travail donnent généralement lieu à des majorations.

## 2. LA NOTION DE DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Comme temps de travail effectif sont reconnus — en dehors de la durée de prestation de travail — les pauses ne dépassant pas 15 minutes; elles sont rémunérées comme telles.

## 3. LE REGLEMENT D'ATELIER

En vertu de la loi sur le travail, la durée de travail et les diverses dérogations doivent figurer dans un horaire de la durée de travail;

il y a lieu d'établir éventuellement un nouvel horaire. Aucun nouvel horaire de la durée de travail ne doit être établi s'il existe une « autorisation de confiance » ainsi que dans le cas de réparations urgentes (dans ce dernier cas, il suffit d'afficher un avis en ce sens).

Lorsqu'il est nécessaire d'établir un nouvel horaire de travail, le chef d'entreprise doit présenter au chef de district de l'Inspection du travail une demande spéciale pour obtenir l'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires. La demande doit indiquer le nombre des heures supplémentaires, le nombre des travailleurs, la durée quotidienne et hebdomadaire maximale du travail et la raison qui justifie les heures supplémentaires. Eventuellement, le comité d'entreprise et les syndicats doivent également être consultés.

Les conventions collectives précisent si les heures supplémentaires donnent droit à un supplément, à une majoration pour heures supplémentaires ou à une majoration pour le travail par équipes. La loi sur le travail permet d'accorder une compensation pour les heures supplémentaires, qui est laissée à la discrétion du chef de l'entreprise ou est réglée par les conventions collectives. Sauf indication contraire dans l'énumération des dérogations, la durée quotidienne maximale du travail est de 11 heures pour les hommes et de 10 heures pour les femmes.

## 4. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

a) Durée normale conventionnelle du travail

Les conventions collectives prévoient des réductions de la durée hebdomadaire du travail, mais ne comportent pas de dispositions concernant l'incidence des réductions sur la durée quotidienne du travail. Toutefois, là où la semaine de 45 heures réparties sur 5 jours de travail a été introduite, il existe une autorisation générale de porter la durée quotidienne du travail de 8 heures et demie à 9 heures. Les conventions collectives reprennent le plus souvent le texte de cette autorisation. En ce qui concerne les modifications de la durée du travail, les conventions collectives prescrivent parfois des consultations spéciales avec les organisations professionnelles, les conseils consultatifs professionnels ou les représentants personnel.

b) Temps de travail en dehors de l'horaire normal (qui ne dépasse pas la limite quotidienne de 8 heures et demie)

Chez certaines entreprises de l'industrie électrotechnique, lorsque l'employeur veut, en raison de circonstances particulières à l'entreprise, occuper en permanence la totalité ou une partie des travailleurs pendant les 6 jours de la semaine, l'autorisation du conseil consultatif professionnel de la métallurgie est indispensable. Cette autorisation ne peut être accordée qu'à la suite de consultations entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

*Heures décalées* : Les dispositions conventionnelles suivantes s'appliquent aux heures décalées :

— Dans la métallurgie, aucune majoration n'est payée pour la dernière heure avant le début et la première heure après la fin de la journée normale du travail, mais le total par jour ne doit pas dépasser une heure ; pour les autres heures décalées, une majoration de 25 % doit être octroyée.

— Dans l'industrie textile, majorations identiques à celles versées pour les heures supplémentaires.

— Dans l'industrie du caoutchouc, les taux de majoration suivants sont appliqués : du lundi au vendredi, entre 6 et 20 h 25 %, du lundi au vendredi, 20 h et 6 h 50 %, le samedi 50 %, les dimanches et jours fériés 100 %.

Ne sont pas considérées comme heures décalées, les heures de travail que le travailleur accomplit de jour, du lundi au vendredi, entre 7 h et 18 h, ni les heures de travail qu'un conducteur d'automobile effectue en dehors de l'horaire lorsque la durée de travail du conducteur comprend également, le même jour, des temps de simple présence ou de repos.

c) Temps de travail excédant la durée normale de travail de 8 heures et demie et sa rémunération

En cas d'heures supplémentaires particulièrement nombreuses, l'employeur doit consulter les représentants du personnel. En outre, le syndicat a le droit d'intervenir.

Conformément à la convention collective de l'industrie chimique, ne constituent pas des

heures supplémentaires : le travail effectué pour récupérer les heures de travail perdues par suite d'un arrêt de travail dans l'entreprise (à moins que l'employeur ne continue à verser la rémunération pendant la période d'arrêt) ; le travail effectué pour récupérer les heures de travail perdues par la faute du travailleur.

En vertu des dispositions conventionnelles applicables dans l'industrie chimique, une compensation pour heures supplémentaires doit être accordée dans les 4 semaines qui suivent, dans la mesure où les conditions d'exploitation de l'entreprise le permettent.

Pour les industries des fibres artificielles et synthétiques, les conventions collectives qui ne travaillent pas par équipes peuvent effectuer, sans autorisation 65 heures supplémentaires par an, mais pas plus de 5 heures par semaine et au maximum pendant 6 semaines consécutives.

En outre, les conventions collectives comportent des dispositions concernant la rémunération des heures supplémentaires (notamment pour le samedi, jour normalement chômé). A cet égard, les heures de travail effectuées en dehors de l'horaire s'il s'agit de travail par équipe et de temps de présence (conducteurs d'auto) ainsi que les heures de récupération ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Indications détaillées :

Selon les *conventions collectives de la métallurgie*, les majorations suivantes sont versées :

— pour les 2 heures qui précèdent le commencement ou qui suivent la fin de la journée normale de travail et pour 2 heures supplémentaires au maximum au cours de la journée normale de travail : 25 % ;

— pour les autres heures supplémentaires effectuées les jours ouvrables : 50 % ;

— pour les travaux effectués le dimanche, les jours de fête religieuse et le jour de la fête nationale : 100 % .

Une grande entreprise de *l'industrie électrotechnique* verse :

— pour le travail effectué du lundi au samedi, entre 0 h et 7 h : 25 % ;

— pour le travail effectué du lundi au vendredi, entre 19 h et 24 h : 25 % ;

— pour le travail effectué le samedi, entre 7 h et 17 h : 50 % ;

— pour le travail effectué les dimanches et jours fériés, entre 0 h et 24 h : 100 %.

La majoration pour heures supplémentaires dans une autre entreprise correspond aux majorations payées dans la métallurgie (voir ci-dessus).

Les majorations de 50 % et de 100 % sont payées jusqu'à la fin du travail supplémentaire, même si ce travail déborde sur la journée normale de travail. Au cas où le travail est interrompu par un repos d'une durée de 3 heures au maximum, cette interruption n'est pas considérée comme mettant fin aux heures supplémentaires.

Selon les *conventions collectives de l'industrie textile* : les majorations pour heures supplémentaires sont les suivantes :

- pour le travail effectué du lundi au vendredi, entre 6 h et 20 h : 25 % ;
- pour le travail effectué du lundi au vendredi, entre 20 h et 6 h : 50 % ;
- pour le travail effectué le samedi, entre 0 h à 14 h : 50 % ;
- pour le travail effectué le samedi, entre 14 h et 24 h : 75 % ;
- pour le travail effectué les dimanches et jours de fête religieuse : 100 %.

Les portiers, les conducteurs de véhicules automobiles, le personnel technique, les chauffeurs, les mécaniciens ne touchent pas de majorations du lundi au vendredi, mais pour le travail effectué le samedi, entre 6 h et 14 h, ils touchent 25 %.

En vertu des *conventions collectives de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques*, les majorations pour heures supplémentaires sont les suivantes :

- pour le travail supplémentaire effectué du lundi au vendredi, entre 6 h et 18 h : 25 %,
- pour les heures supplémentaires effectuées du lundi au vendredi, entre 18 h et 6 h : 50 %.

Les heures supplémentaires, effectuées du samedi à partir de 18 h jusqu'au lundi à 6 h et pendant les jours de fêtes, donnent droit à une majoration de 100 %.

Des mesures spéciales sont adoptées dans chaque cas pour le travail et les heures supplémentaires effectuées lors de fêtes particulières. Une pause rendue nécessaire dans les usines en dehors de l'horaire par suite des heures supplémentaires, est payée comme les heures supplémentaires.

Le travailleur qui est appelé chez lui à l'improviste pour effectuer des heures supplémen-

taires, reçoit en sus le salaire correspondant à une heure de travail, calculé au taux de la première heure supplémentaire.

Dans le *régime conventionnel pour l'industrie chimique* : la majoration pour heures supplémentaires est calculée sur la base de la rémunération horaire, ainsi que de la fraction horaire de l'indemnité d'habillement et de majorations spéciales.

Les taux suivants sont appliqués :

- pour 2 heures au maximum les jours ouvrables, entre 6 h et 20 h : 25 % ;
- à partir de la 3e heure, entre 6 h et 20 h, les jours ouvrables et, de manière générale, le samedi : 50 % ;
- le dimanche : 100 % ;
- le jour anniversaire de la libération nationale, à condition qu'il ne tombe pas un dimanche : 150 % ;
- pour les autres jours fériés qui ne tombent pas un dimanche : 100 %, plus jour de compensation.

Si l'intérêt de l'entreprise ne permet pas d'accorder un jour de compensation, la majoration est de 200 %.

## 5. SITUATION DE FAIT

La réglementation néerlandaise — dont l'originalité est d'avoir imposé dès l'origine la semaine de 5 jours et demi, dite semaine anglaise, et par conséquent d'avoir rendu obligatoire ce qui n'était admis ailleurs qu'à titre d'assouplissement — repose sur le principe d'une limitation de la durée quotidienne de travail à 8 heures et demie les 5 premiers jours de la semaine et à 5 heures et demie le 6e jour. A la différence des autres pays, la pratique s'est de ce fait le plus souvent confondue avec la réglementation, jusqu'à ce que soient intervenues les mesures conventionnelles tendant à réduire la durée hebdomadaire et à introduire la semaine de 5 jours.

Comme ailleurs, ces efforts de réduction de la durée hebdomadaire du travail, qui n'est déjà plus limitée à la semaine de 45 heures, aboutissent à un allongement de la durée quotidienne du travail. Celle-ci peut être portée à 9 heures pour permettre l'organisation de la semaine de 5 jours.

Les durées quotidiennes de travail les plus fréquentes aux Pays-Bas dans l'industrie sont donc de 8 heures et demie si la durée hebdo-

madaire est de 48 heures, de 9 heures si la durée hebdomadaire est de 45 heures et de 8 heures si la durée hebdomadaire est de 40 heures. Dans les bureaux, des durées plus courtes sont en général pratiquées.

La durée maximale journalière est de 11 heures pour les hommes et de 10 heures pour les femmes, mais ce niveau n'est que très rarement atteint (sauf en ce qui concerne les professions comportant une simple présence).

## B. Durée hebdomadaire du travail

### 1. DUREE HEBDOMADAIRE LEGALE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail effectif ne doit pas excéder 48 heures (loi de 1919 sur le travail). La loi stipule que cette durée du travail doit être répartie sur 5 jours et demi.

Les travailleurs sont occupés selon un horaire de travail que prévoit un règlement du travail. Il existe plusieurs assouplissements et dérogations en ce qui concerne la règle générale du maximum hebdomadaire de 48 heures :

*1) Certains assouplissements permettant une répartition différente ou inégale de la durée hebdomadaire du travail, à condition que, sur une certaine période, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne dépasse pas la durée hebdomadaire normale du travail*

Ceci est possible :

a) pour l'organisation d'une semaine plus courte (voir sous A 1. 1a);

b) pour la récupération des heures de travail perdues (voir sous A 1. 1b);

c) lorsque l'établissement demande une répartition inégale :

— pour les travaux d'entretien et les travaux urgents : la durée du travail est alors de 54 heures au maximum entre 22 h et 6 h, de 58 heures par semaine, de 168 heures en 3 semaines et de 192 heures en 4 semaines;

— pour les travaux de réparation, de montage, de nettoyage, les travaux destinés à éviter l'altération des marchandises, les travaux de séchage et de refroidissement des produits, etc., des dérogations permanentes sont autorisées, à condition que la durée du travail ne dépasse pas 54 heures entre 22 h et 6 h au cours de 4 semaines consécutives, ni 58 heures par semaine, 168 heures en 3 semaines et 182 heures en 4 semaines consécutives.

*2) Certaines dérogations ne donnant pas lieu à compensation, aboutissant par conséquent à une durée hebdomadaire moyenne supérieure à la durée hebdomadaire normale du travail*

Il en est ainsi :

a) pour les travaux préparatoires, complémentaires et de nettoyage (voir sous 1. 2a);

b) pour les travaux de surveillance dans l'industrie et dans les bureaux : la durée du travail peut s'élever dans ce cas à 72 heures par semaine et à 240 heures sur 4 semaines. Ces travaux peuvent être effectués à tout moment;

c) pour les travaux-saisonniers : si une entreprise exerce une activité entraînant un surcroît de travail à certaines époques de l'année ou en cas de circonstances particulières à une entreprise, le chef de district de l'Inspection du travail peut autoriser, avec ou sans limitation, l'emploi de travailleurs en dehors de la durée normale du travail.

La durée du travail par jour, par semaine, sur 3 semaines et sur 4 semaines, peut être prolongée au-delà de la limite de 48 heures, à condition que cette durée ne dépasse pas 62 heures par semaine, 168 heures sur 3 semaines et 220 heures sur 4 semaines.

d) pour un surcroît de travail dû à des considérations d'ordre technique ou économique, qui peut être autorisé dans la limite d'une durée maximum hebdomadaire de 62 heures et quotidienne de 11 heures en ce qui concerne les travailleurs de sexe masculin, et d'une durée maximale hebdomadaire de 55 heures et quotidienne de 10 heures en ce qui concerne les femmes. Ces heures supplémentaires donnent généralement lieu à des majorations.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

a) Réduction de la durée hebdomadaire du travail

Les conventions collectives contiennent, de plus en plus fréquemment, des clauses relatives à

la réduction de la durée hebdomadaire du travail qui tendent à substituer à la durée légale de 48 heures, une durée plus courte. Pour les ouvriers travaillant le jour cette tendance s'est manifestée plus tardivement que pour les ouvriers travaillant en service continu et semi-continu et que pour les employés.

De nombreuses conventions collectives ont réduit, à partir de 1961 le plus souvent, la durée hebdomadaire du travail à 47, 46, 45 heures et même quelquefois moins.

Indications détaillées : conventions collectives pour la métallurgie : 45 heures ; régime conventionnel de la durée globale de travail des entreprises de l'industrie textile : 45 heures ; pour le travail en équipes, il existe des règles particulières ; régime conventionnel dans l'industrie des fibres artificielles et synthétiques (travail en équipes exclu) : 45 heures ; régime conventionnel dans l'industrie chimique (travail en équipes exclu) : 45 heures ; régime conventionnel dans l'industrie du caoutchouc : 45 heures.

Les conventions collectives prévoient que la durée réduite de travail doit être répartie sur 5 jours de la semaine. A la différence de ce qui se passe dans d'autres pays de la CEE, la réduction de la durée hebdomadaire du travail se traduit le plus souvent par une réduction de la durée effective et ne donne lieu que dans des cas très rares à compensation sous forme d'allongement des congés payés ou d'octroi de jours fériés supplémentaires. Les réductions se combinent presque toujours avec de nouvelles dispositions concernant les heures supplémentaires.

#### b) Répartition inégale de la durée hebdomadaire du travail

Une répartition inégale de la durée du travail est également prévue dans les conventions collectives. Il s'agit notamment des réglementations suivantes :

— la convention collective de la métallurgie prévoit la possibilité de la semaine de travail variable avec un maximum de 48 heures et une moyenne de 45 heures pour quelques semaines fixées au préalable. A cet égard, des consultations avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sont nécessaires. Conformément à la convention collective, ces réglementations n'impliquent pas obligatoirement une modification de la rémunération.

— dans divers cas, la direction de l'entreprise décide elle-même, en accord avec le comité d'entreprise, de payer une majoration pour les heures effectuées en dehors de la durée normale de travail.

#### c) Récupération des heures de travail perdues

En ce qui concerne la récupération des heures de travail perdues, il n'existe que des dispositions conventionnelles indirectes sous forme de réglementation des heures supplémentaires.

La convention collective de la métallurgie stipule :

Pour les heures que le travailleur a effectuées en dehors de la journée normale de travail par suite de perturbations dans l'entreprise, il n'est pas versé de majoration pour heures supplémentaires, dans la mesure où cette durée n'excède pas celle des heures perdues.

En outre, aucune indemnité pour heure supplémentaire n'est versée, en accord avec le comité d'entreprise, pour les heures où l'ensemble de l'entreprise ou l'une ou plusieurs de ses divisions ont travaillé en dehors de la durée normale et au-delà de la durée normale, dans le seul but de récupérer des heures qui ont été chômées (par exemple en cas de gel).

Conformément à la convention collective d'une entreprise de l'industrie électrotechnique, aucune majoration pour heure supplémentaire n'est versée en cas de décalage de la durée de travail :

— sur demande du travailleur,

— pour la récupération d'heures qui ont été chômées ou qui seront chômées,

— en raison de perturbations techniques, à condition que la durée moyenne du travail du travailleur calculée sur 4 semaines consécutives ne dépasse pas la durée normale de travail,

— pour les heures de travail en dehors de la durée normale de travail, à condition que le travail ne commence pas plus de 2 heures avant la durée normale de travail et ne finisse pas plus de 2 heures après cette durée et lorsque le repos intercalaire quotidien n'est pas prolongé.

Conformément à la convention collective de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, les heures de travail perdues peuvent être

récupérées pas suite de travail supprimé et de jours fériés, en cas d'heures de travail perdues pour faire le pont et au cours de jours ouvrables qui n'ont pas été déclarés jours de congé.

La convention collective de l'industrie textile prévoit que les travaux effectués en vue de récupérer les heures perdues pour faire le pont ne donnent pas droit à une majoration pour heures supplémentaires. Toutefois, une majoration de 25% doit être payée pour la récupération effectuée le samedi.

#### d) Heures supplémentaires temporaires résultant de considérations techniques

Conformément à la convention collective de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, les travailleurs dont le travail n'est pas organisé par équipes, ne peuvent pas, pour les travaux à caractère temporaire nécessités par des motifs d'ordre technique, effectuer plus de 65 heures supplémentaires par an ni plus de 5 heures supplémentaires par semaine et ne peuvent effectuer ce travail supplémentaire sans autorisation que pendant 6 semaines consécutives au maximum. Dans ce cas, une rémunération majorée est prévue pour les heures effectuées au-delà de la durée de travail conventionnelle (voir point A 4 c).

Dans les autres conventions collectives, les heures dépassant normalement la durée conventionnelle de travail sont également rémunérées, comme il a été indiqué sous ce point, à des taux majorés.

### 3. SITUATION DE FAIT

Répondant à la proposition de la Commission et allant même au-delà, les entreprises ci-après ont participé aux Pays-Bas à l'enquête sur les horaires hebdomadaires de travail pratiqués :

2 entreprises de l'industrie automobile,  
11 entreprises de l'industrie électrotechnique,  
8 entreprises de l'industrie du caoutchouc,  
2 entreprises de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques,  
15 entreprises de l'industrie chimique,  
16 entreprises de l'industrie textile.

La sélection a été effectuée en tenant compte de la taille des entreprises et des provinces. Le questionnaire portait sur les horaires de travail et la réglementation des pauses durant les mois d'avril et octobre 1964, ainsi que du mois d'octobre 1965. De manière uniforme pour toutes les périodes, la situation était la suivante.

L'horaire hebdomadaire habituel du travail pour le travail de jour normal prévoyait 43 heures trois quarts dans une grosse entreprise de l'industrie chimique et, à partir d'octobre 1964, 42 heures et demie dans une fabrique d'automobiles; la durée hebdomadaire normale du travail comportait 45 heures dans tous les autres cas. Des durées hebdomadaires du travail plus courtes étaient le plus souvent appliquées lorsqu'il s'agissait de travail en équipes : dans l'industrie textile toujours 42 heures et demie pour le travail par deux équipes et 41 heures deux tiers pour le travail par trois équipes; dans d'autres branches pour le travail en équipes occasionnellement 41 heures et 10 à 15 minutes seulement, mais fréquemment également 44 et 45 heures.

Est considérée comme horaire habituel de travail la durée totale du travail, y compris les courtes interruptions (d'au maximum 15 minutes). Les pauses à midi ne sont pas comprises, hormis les cas où elles sont également payées : ceci ne se produit en fait que pour le travail en équipes.

Dans les entreprises interrogées, on travaillait pratiquement 5 jours par semaine; dans le travail en équipes, grâce à un décalage d'équipes opéré périodiquement, on a également réussi à pratiquer en moyenne la semaine de 5 jours. Le début du travail se situait généralement entre 7 h et 8 h et la fin entre 16 h 45 et 17 h 45.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises interrogées avaient fixé pour midi des temps de repos d'au minimum 30 minutes, qui occasionnellement pouvaient aller jusqu'à 1 heure et demie. On a relevé en outre fréquemment de courts repos intercalaires de 10 à 15 minutes qui étaient payés et comptés comme temps de travail. Dans le cas du travail en équipes, les repos intercalaires sont toujours plus courts que pour le travail de jour normal, mais, en revanche, ils sont plus fréquemment payés.

## C. Repos quotidien et travail de nuit

### 1. DUREE MINIMALE DE REPOS - TRAVAIL DE NUIT

#### a) Dispositions légales et réglementaires

*Durée minimale de repos* : Normalement, le travail est interdit entre 18 h et 7 h. Cette interdiction est valable pour toutes les catégories de travailleurs masculins et féminins. L'arrêté relatif à la durée du travail énumère certains cas, notamment le cas du travail par équipes, où il est possible de déroger à ces limites.

En outre — en faisant abstraction des dispositions particulières pour les jeunes — des dérogations à la durée normale de travail sont possibles moyennant une autorisation spéciale, et avec toutefois les restrictions suivantes : le repos de nuit pour les travailleurs féminins doit comprendre au moins 12 heures consécutives, y compris l'intervalle de 22 h à 6 h. Il s'agit là d'une interdiction absolue ne souffrant aucune dérogation.

Lorsqu'en vertu d'une autorisation générale du gouvernement, des travailleurs de sexe masculin sont occupés de nuit dans les usines et ateliers à raison de 144 heures sur 3 semaines, de 192 heures sur 4 semaines ou selon un horaire de travail approuvé par le ministère ou encore sur la base d'une réglementation ministérielle spéciale, le temps de repos est fixé comme suit : dans le cadre de 3 semaines consécutives, le temps de repos doit être de 32 heures, dont 22 heures au moins doivent tomber un dimanche, ou une fois sur 4 semaines le temps de repos doit être de 36 heures et comprendre un dimanche entier.

Il n'est possible de déroger à ces dispositions que moyennant l'accord de l'Inspection du travail.

*Repos intercalaires* : Si la durée quotidienne du travail excède 5 heures et demie, une période de repos d'une demi-heure doit être accordée au plus tard après 4 heures et demie de travail. Un autre régime est possible moyennant l'autorisation de l'Inspection du travail.

*Travail de nuit* : Est considéré comme travail de nuit le travail effectué dans l'intervalle

compris entre 22 h et 6 h. Le travail de nuit est en principe interdit aux femmes quel que soit leur âge et aux jeunes de sexe masculin âgés de moins de 18 ans. Il n'existe pas de dérogations à cette disposition.

Le gouvernement peut, par un règlement d'administration publique, autoriser les hommes à accomplir certaines activités de nuit dans les usines et les ateliers, si ces activités doivent être effectuées de nuit pour des raisons techniques ou d'exploitation, mais en respectant l'une des conditions suivantes :

— au cours de 3 semaines consécutives, la durée de travail ne doit pas dépasser 48 heures entre 20 h et 6 h, 54 heures par semaine ou 144 heures en 3 semaines ; ou

— sur 4 semaines consécutives, la durée du travail ne doit pas dépasser 60 heures entre 20 h et 6 h, 56 heures par semaine ou 192 heures en 4 semaines ; ou

— le travail doit être effectué selon un horaire approuvé par le ministère, horaire qui ne doit pas être plus défavorable pour le travailleur qu'un régime répondant aux conditions fixées par le règlement d'administration publique ; ou

— les travailleurs doivent effectuer le travail, conformément à un horaire approuvé par le ministère, dans une entreprise, où par suite de circonstances particulières, il est impossible ou extrêmement difficile d'effectuer le travail qui est accompli entre 20 h et 6 h aux conditions mentionnées aux points a) et b).

#### b) Apports des conventions collectives

De manière générale, les conventions collectives ne contiennent pas de réglementations s'écartant des dispositions légales ou réglementaires.

### 2. REMUNERATION DU TRAVAIL DE NUIT

#### a) Dispositions légales ou réglementaires

Il n'y a pas de dispositions légales ou réglementaires en cette matière.

## b) Apports des conventions collectives

Les conventions collectives contiennent les réglementations suivantes :

— *Convention collective de la métallurgie* : pour le travail de nuit qui n'est pas organisé par équipes, ou applique les dispositions susmentionnées concernant les heures supplémentaires, c'est-à-dire qu'une majoration de 25 % est payée pour les 2 premières heures qui précèdent le

commencement ou qui suivent la fin de la journée normale du travail et qu'une majoration de 50 % est payée pour les heures suivantes.

— *Convention collective de l'industrie textile* : pour le travail effectué entre 20 h et 6 h, la majoration est de 50 %. Elle ne peut pas être cumulée avec d'autres majorations.

— Dans *l'industrie chimique*, les majorations pour travail de nuit ne peuvent pas non plus être cumulées avec d'autres majorations.

## D. Congé annuel

### 1. CONGE ANNUEL DE BASE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

En vertu de la loi, le congé annuel est d'une semaine et 5 jours isolés, obligatoirement chômés pour les adultes; de 2 semaines et 5 jours isolés, obligatoirement chômés pour les jeunes.

#### b) Apports des conventions collectives

— Selon les *conventions collectives de la métallurgie et de deux entreprises de l'industrie électrotechnique*, le congé est de 2 semaines et 3 jours isolés, c'est-à-dire 13 jours ouvrables pour une semaine de 5 jours (à partir de 1964 : 15 jours ouvrables).

— Dans la *convention collective de l'industrie textile*, le congé annuel est de 3 semaines. Deux de ces semaines de congé doivent être prises en une fois.

— Conformément à la *convention collective de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques*, les travailleurs, dont le travail est organisé par équipes et qui, selon l'horaire, travaillent en moyenne à 5 postes au cours de la semaine et les travailleurs en service de jour âgés de plus de 18 ans, ont droit à un congé de 15 jours ouvrables.

Les autres travailleurs âgés de plus de 18 ans ont droit à 17 jours ouvrables de congé.

— Dans les *industries chimique et du caoutchouc*, le congé annuel est de 15 jours ouvrables.

### 2. CONGE SUPPLEMENTAIRE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Néant.

#### b) Apports des conventions collectives

— Selon la *convention collective de la métallurgie*, après 25 ans d'ancienneté, 3 jours supplémentaires de congé sont accordés.

— Selon la *convention collective d'une entreprise de l'industrie électrotechnique*, un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables est accordé aux travailleurs âgés de plus de 50 ans (à partir de 1964 : 4 jours supplémentaires). Les travailleurs, qui fêtent soit leurs 12 ans et demi de service, soit leurs 25 ans ou 40 ans de service, ont droit respectivement à un congé supplémentaire de 3 jours ou d'une semaine, à prendre au choix au cours de l'année du jubilé ou de l'année suivante. Les ouvriers spécialisés, c'est-à-dire ayant reçu une formation complète, ont droit à 2 jours de congé supplémentaires.

— En vertu de la *convention collective d'une autre entreprise de l'industrie électrotechnique*, pour une ancienneté de 12 ans et demi à 25 ans, le congé supplémentaire est de 2 jours; pour une ancienneté supérieure à 25 ans, de 5 jours.

— Dans la *convention collective de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques*, les congés supplémentaires suivants sont accordés en cas de longue ancienneté seulement : après 10 à 15 ans d'ancienneté : un jour supplémentaire,

après 15 à 25 ans : 2 jours supplémentaires,  
après 25 ans et plus : 3 jours supplémentaires.

— D'après la *convention collective de l'industrie chimique*, à partir de 20 ans d'ancienneté, le congé est prolongé de 2 jours; à partir de 25 ans d'ancienneté, de 3 jours; à partir de 30 ans d'ancienneté, de 4 jours.

### 3. INDEMNISATION DU CONGE ANNUEL

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Néant.

#### b) Apports des conventions collectives

— Selon la *convention collective de la métallurgie*, l'indemnité hebdomadaire de congé est calculée sur la base de la rémunération effective et de la durée conventionnelle du travail; elle est égale à 45 fois le gain horaire effectif.

— Selon la *convention collective d'une entreprise de l'industrie électrotechnique* il est dû une indemnité égale à 45 heures par semaine plus une prime moyenne.

— Dans la *convention collective d'une autre entreprise de l'industrie électrotechnique*, l'indemnité est calculée d'après la rémunération effective moyenne au cours de l'avant-dernier trimestre.

— Conformément à la *convention collective d'une entreprise de l'industrie automobile* (assemblage d'automobiles), on paie 40 fois le

saire horaire par semaine, y compris les majorations correspondantes.

Dans toutes ces conventions collectives, on se base par conséquent sur le salaire horaire augmenté des sursalaires, primes, cotisations de la sécurité sociale, indemnités de logement, etc. Les majorations pour congés, les gratifications, les rémunérations pour travail supplémentaire ne sont pas incluses dans le calcul.

— Dans la *convention collective de l'industrie textile*, l'indemnité de congé et de jours fériés est calculée d'après la rémunération moyenne y compris les majorations, les rémunérations pour heures supplémentaires, les indemnités de travail en équipes, etc.

— Selon la *convention collective de l'industrie chimique*, le calcul est effectué de la manière suivante : le travailleur touche son salaire de base comme s'il était présent. Il s'y ajoute une somme correspondant à la moyenne des majorations obtenues par la section ou par la catégorie du travailleur au cours de l'exercice précédent.

— Conformément à la *convention collective de l'industrie du caoutchouc*, le travailleur reçoit le revenu effectif pour les heures que, selon l'horaire de travail, il aurait dû effectuer au cours de cette période. Les rémunérations supplémentaires éventuellement perdues sont calculées après consultation du comité d'entreprise. Les rémunérations d'heures supplémentaires ne sont pas prises en considération dans ce cas.

En outre, aux Pays-Bas, de manière générale toutes les industries ont convenu de payer un *pécule de vacances supplémentaire* de 4% de la rémunération annuelle ou correspondant à 2 semaines de rémunération, dont une moitié environ à l'occasion du congé annuel, l'autre moitié à Noël.

## E. Jours fériés payés

### 1. JOURS FÉRIÉS PAYÉS FIXES PAR LA LOI

Aux Pays-Bas, il y a 6 jours de fêtes religieuses et un jour de fête nationale. Il n'existe cependant pas de dispositions légales ou réglementaires concernant la perte d'heures de travail et la rémunération des jours fériés. Ces questions sont uniquement réglées dans les conventions collectives.

### 2. APPORTS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives considèrent que tous les 6 jours de fêtes religieuses et souvent également le jour de fête nationale (par exemple c'est le cas dans la métallurgie) sont des jours chômés et payés. Il existe en outre les dispositions complémentaires suivantes.

— Selon la *convention collective de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques*, à Pâques, à la Pentecôte et à Noël, les entreprises seront fermées dans la mesure du possible la veille du premier jour de fête de 18 h à 24 h, le deuxième jour de fête, et les travailleurs seront mis en congé pendant cette période. Les autres jours fériés, les travailleurs obtiendront également congé dans la mesure du possible.

— La *convention collective de l'industrie chimique* stipule que la période chômée les jours fériés doit comprendre 24 heures sans interruption.

### 3. REMUNERATION DES JOURS FERIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

N'existent pas.

#### b) Apport des conventions collectives

— Selon la *convention collective de la métallurgie*, l'indemnité doit, dans la mesure du possible, correspondre à la rémunération que le travailleur aurait touchée ce jour-là, d'après l'horaire de travail, compte non tenu toutefois des heures supplémentaires. On prend pour base les mêmes éléments du salaire que pour le calcul de l'indemnité de congé.

— Les *conventions collectives de l'industrie textile et de l'industrie chimique* prévoient, pour l'indemnité pour jours fériés, les mêmes dispositions que pour l'indemnité de congé.

— Dans *l'industrie des fibres artificielles et synthétiques*, il n'existe pas de réglementation sur ce point.

— Dans *l'industrie du caoutchouc*, le salaire normal est payé le jour férié, à condition que des travaux extraordinaires n'aient pas été effectués ce jour-là.

### 4. RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES LES JOURS FERIES

Le travail, les jours fériés, n'est pas interdit par la loi. Il n'existe pas de dispositions légales ou réglementaires sur la récupération des heures perdues les jours fériés. En général, on ne récupère pas les heures de travail perdues.

### 5. MAJORATIONS POUR LE TRAVAIL DES JOURS FERIES

#### a) Dispositions légales et réglementaires

N'existent pas.

#### b) Apports des conventions collectives

— D'après les *conventions collectives de l'industrie automobile et de l'industrie électrotechnique*, une majoration de 100 % est versée pour le travail des jours fériés.

Par conséquent, le travailleur touche pour le travail des jours fériés : la rémunération pour la prestation de travail, 100 % de majoration, une rémunération journalière normale ou un jour de repos compensatoire.

— Dans la *convention collective de l'industrie textile*, la majoration pour le travail des jours fériés est de 200 %.

— Selon la *convention collective de l'industrie des fibres artificielles et synthétiques*, on prévoit l'octroi d'une majoration de 200 % ou d'une majoration de 100 % et d'un jour de repos compensatoire dans les 4 semaines qui suivent le jour férié.

— Dans *l'industrie chimique*, la convention collective prévoit une majoration de 200 % pour le travail des jours fériés ne tombant pas un dimanche et une majoration de 150 % pour le travail effectué le jour de la fête nationale.

— Dans *l'industrie du caoutchouc*, la majoration est de 100 % de la rémunération horaire pour le travail des jours fériés tombant un dimanche et de 200 % pour le travail des jours fériés ne tombant pas un dimanche. En outre, un jour de repos compensatoire est donné.

### 6. REGIMES PARTICULIERS LORSQU'UN JOUR FERIE TOMBE UN DIMANCHE OU UN AUTRE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Lorsqu'un jour de fête religieuse tombe un dimanche, il n'est pas considéré comme jour férié.

Jusqu'à présent, le jour de la fête nationale a été reporté dans ce cas à un autre jour par décision spéciale des pouvoirs publics.

## F. Autres formes d'absence autorisée ou de congé

### 1. CONGE POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

L'article 1638-c du *Code civil* stipule qu'un congé payé pour absence de courte durée doit être accordé aux travailleurs pour leur permettre de remplir leurs obligations légales, dans la mesure où ils ne peuvent satisfaire à ces obligations en dehors de la durée du travail.

Les *conventions collectives* prévoient le paiement des heures de travail perdues suivantes, en signalant que dans l'industrie chimique il existe une série de conventions au sein des entreprises; les exceptions mentionnées pour cette branche ont été extraites de la convention appliquée dans une entreprise importante.

### 2. ABSENCES AUTORISEES EN LIAISON AVEC L'EXERCICE D'UN MANDAT DE DEPUTE, DE DELEGUE PROFESSIONNEL, SYNDICAL OU AUTRE

#### a) Dispositions légales et réglementaires

Il n'existe pas de réglementation légale en cette matière.

#### b) Apports des conventions collectives

Les conventions collectives ne comportent aucune réglementation pour les congés concernant l'activité des travailleurs sur le plan politique et syndical. Toutefois, dans l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, un congé non payé peut être accordé dans certains cas, quand, de l'avis de l'employeur, ce congé spécial se justifie et qu'il n'entrave pas le déroulement normal du travail de l'entreprise.

Dans l'industrie textile, l'industrie des fibres artificielles et synthétiques, l'industrie chimique et l'industrie du caoutchouc, le travailleur peut, sur demande écrite du syndicat, obtenir un congé pour participer à des réunions et autres activités des syndicats.

— Selon la *convention collective de la métallurgie*, les dirigeants des syndicats ont droit à un congé non payé, lorsqu'ils participent à

des congrès et autres manifestations en tant que délégués officiels.

— La *convention collective d'une entreprise électrotechnique* stipule que l'employeur doit permettre aux travailleurs, sur demande des syndicats, de s'absenter, avec maintien du salaire, pour participer en tant que représentants aux réunions syndicales prévues par les statuts, à condition que, de l'avis de l'employeur, le déroulement normal du travail dans l'entreprise ne soit pas perturbé par ce congé.

— Dans l'*industrie textile*, la durée de l'absence avec maintien de salaire varie selon la fonction que le travailleur occupe dans le syndicat; elle est d'environ 7 jours par an.

— Dans l'*industrie chimique*, ce congé spécial pour participer à des réunions des syndicats ne doit pas, en général, excéder 3 jours par an.

— Conformément à la *convention collective de l'industrie du caoutchouc*, la durée maximum du congé octroyé pour participer à des réunions des syndicats est de 4 jours par an, à condition que, de l'avis de l'employeur, le déroulement normal du travail de l'entreprise ne soit pas perturbé par ce congé. Toutefois, il n'est pas accordé de congé aux présidents locaux ni aux réunions des organisations centrales.

### 3. AUTRES FORMES DE CONGE

(congé d'éducation, congé pour formation professionnelle)

#### a) Dispositions légales et réglementaires

La loi sur le travail stipule que l'employeur doit accorder aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, sur leur demande, un congé non payé n'excédant pas 8 heures par semaine pour qu'ils puissent participer à des cours de perfectionnement.

#### b) Apports des conventions collectives

— Selon la *convention collective de la métallurgie*, le travailleur peut bénéficier d'un jour de congé au maximum pour se présenter à l'examen professionnel en vue d'obtenir un diplôme.

Motif	Métallurgie (industries automobile et électrotechnique)	Entreprise A de l'industrie électrotechnique	Entreprise B de l'industrie électrotechnique
Décès du conjoint	4 jours	A partir du jour suivant le décès jusqu'au jour des funérailles y compris	4 jours
Décès d'un enfant	2 jours	En cas de cohabitation : du jour du décès au jour des funérailles. En cas de non-cohabitation : le jour des funérailles	Le jour du décès et le jour des funérailles d'un enfant, d'un enfant adoptif ou d'un enfant du conjoint
Décès du père ou de la mère	2 jours	En cas de cohabitation : du jour du décès au jour des funérailles, en cas de non-cohabitation : le jour des funérailles	Le jour du décès et le jour des funérailles
Décès des beaux-parents	1 jour		Le jour du décès ou le jour des funérailles
Décès de grands-parents	Du travailleur ou du conjoint du travailleur : le jour du décès ou le jour des funérailles	Le jour des funérailles	Le jour du décès ou le jour des funérailles
Décès d'un frère ou d'une sœur	Comme pour les grands-parents	1 jour	Le jour du décès ou le jour des funérailles
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	Comme pour les grands-parents	Le jour des funérailles	Le jour du décès ou le jour des funérailles
Décès d'un petit-enfant	Comme pour les grands-parents	Le jour des funérailles	
Décès d'une belle-fille ou d'un gendre		Le jour des funérailles	
Publication des bans de mariage		2 heures	1/2 journée
Mariage du travailleur	2 jours	2 jours	2 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour	1 jour
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour	1 jour	1 jour
Mariage d'un petit-enfant	1 jour		
Mariage du père ou de la mère		1 jour	1 jour

Industrie textile	Industrie des fibres artificielles et synthétiques	Industrie chimique	Industrie du caoutchouc
<p>4 jours</p> <p>En cas de cohabitation : du jour du décès au jour des funérailles ; en cas de non-cohabitation : 1 jour</p> <p>En cas de cohabitation : 2 jours ; en cas de non-cohabitation : 1 jour</p> <p>Comme pour le décès des père et mère</p>	<p>Du jour du décès au jour des funérailles</p> <p>En cas de cohabitation : du jour du décès au jour des funérailles ; en cas de non-cohabitation : le jour des funérailles ; dans des cas spéciaux, deux jours</p> <p>Comme pour le décès d'un enfant</p> <p>Comme pour le décès d'un enfant</p> <p>Le jour du décès ou le jour des funérailles</p> <p>Comme pour les grands-parents</p> <p>Comme pour les grands-parents</p> <p>Comme pour les grands-parents</p> <p>Le jour du décès ou le jour des funérailles ; dans des cas spéciaux 2 jours</p> <p>1/2 journée</p>	<p>Du jour du décès au jour des funérailles</p> <p>En cas de cohabitation, jusqu'au jour des funérailles ; en cas de non-cohabitation, 2 jours</p> <p>2 jours</p> <p>2 jours</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p>	<p>En cas de cohabitation : du jour du décès au jour des funérailles</p> <p>Pour l'enfant ou l'enfant adoptif en cas de cohabitation, du jour du décès au jour des funérailles</p> <p>Le jour du décès et le jour des funérailles de parents ne faisant pas partie du ménage et limitativement énumérés ; en cas de cohabitation : 1 jour</p> <p>Idem</p> <p>Comme pour le décès des père et mère</p> <p>Idem</p> <p>Idem</p> <p>Idem</p> <p>Idem</p> <p>1/2 journée</p>
<p>2 jours</p>	<p>2 jours</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p>	<p>2 jours</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p>	<p>2 jours</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p>
<p>1 jour</p>	<p>1 jour</p>	<p>1 jour</p>	<p>1 jour</p>

Motif	Métallurgie (industries automobile et électrotechnique)	Entreprises A de l'industrie électrotechnique	Entreprises B de l'industrie électrotechnique
Mariage du beau-père ou de la belle-mère			1 jour
Mariage d'un beau-frère ou d'une belle-sœur		1 jour	1 jour
Accouchement de l'épouse	1 jour	Et déclaration de naissance au bureau de l'état civil : maximum 1 jour	1 jour, éventuellement prolongation à 2 jours
Célébration des 25 ans ou des 40 ans de mariage du travailleur		1 jour	1 jour
Célébration des 25, 40, 50 ou 60 ans de mariage des parents		1 jour	Ou des beaux-parents : 1/2 journée
Noces d'or des grands-parents		1 jour	
25, 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise	1 jour		
Conseil de révision	1 jour		
Diaque d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur	1 jour au maximum	1 jour (et beau-frère et belle-sœur)	1 jour
Ordination ou accession au pastorat d'un enfant	1 jour au maximum	1 jour	1 jour
d'un frère ou d'une sœur	1 jour au maximum	1 jour (ou d'un beau-frère)	1 jour
Obligation légale nécessitant la présence du travailleur	1 jour au maximum		1 jour au maximum dans la mesure où cette obligation ne peut pas être remplie pendant le temps de repos
Exercice du droit de vote	2 heures		
Visite médicale	Dans ce cas les dispositions de l'entreprise priment		Jusqu'à concurrence de 2 h si le travailleur a été occupé au moins 6 mois sans interruption si cette condition n'est pas remplie consultation du CE
Visite à un spécialiste Enfant de malade et descendant			

Industrie textile	Industrie des fibres artificielles et synthétiques	Industrie chimique	Industrie du caoutchouc
	1 jour	1 jour	
1 jour	1 jour	1 jour	Le reste de la journée de travail et le lendemain
1 jour	1 jour	1 jour	1 jour
	Dans les cas spéciaux, si le jubilé est fêté : 1 jour	1 jour	1 jour
	Ou des beaux-parents : dans les cas spéciaux, si le jubilé est fêté : 1 jour	Ou des beaux-parents : 1 jour	Ou des beaux-parents : 1 jour
	Dans les cas spéciaux, si le jubilé est fêté : 1 jour	Et 50 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 jour	Et 50 ans de service dans l'entreprise : 1 jour
1 jour	oui		
Ou d'un enfant adoptif, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour	Ou par un beau-frère ou une belle-sœur : 1 jour	Ou d'un enfant adoptif : 1 jour	Ou par un enfant adoptif, un beau-frère, gendre : 1 jour
Ou d'un enfant adoptif : 1 jour	oui	1 jour	1 jour
Ou d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour	Ou d'un beau-frère : oui	1 jour	Ou d'un beau-frère : 1 jour
	oui	2 jours au maximum	A fixer par l'employeur, à sa discrétion
		Jusqu'à concurrence de 2 h 1/2 jour, éventuellement davantage	2 h au maximum pour lesquelles on ne verse que 80 % du salaire
		Comme pour la visite médicale	4 h au maximum oui

— Selon la *convention collective d'une entreprise de l'industrie électrotechnique*, l'employeur doit accorder aux travailleurs, dans la mesure où il estime que le déroulement normal du travail de l'entreprise le permet, l'autorisation de s'absenter avec maintien du salaire, pour leur permettre de participer à des cours de formation et de perfectionnement organisés par les syndicats.

— Conformément à la *convention collective d'une entreprise de l'industrie automobile*, le travailleur est autorisé à cesser son travail avant l'heure pour assister à des cours du soir. Il obtient un congé d'une durée supérieure à la moitié du temps nécessaire, jusqu'à concurrence d'une semaine par an, pour passer un examen professionnel en vue d'obtenir un diplôme. Enfin, il peut bénéficier d'un congé d'une durée supérieure à la moitié du temps nécessaire, jusqu'à concurrence d'une demi-semaine par an, pour diriger un camp de jeunesse.

— La *convention collective de l'industrie textile* ne comporte pas de réglementation. Toutefois, les travailleurs qui bénéficient de la formation

professionnelle existant dans l'industrie textile « Betex » obtiennent un jour de congé payé par semaine.

— Dans *l'industrie des fibres artificielles et synthétiques*, le travailleur obtient, sur demande écrite du syndicat, un congé payé pour participer à des cours de formation et de perfectionnement.

L'absence est autorisée pendant le temps nécessaire pour passer un examen professionnel.

— Les dispositions conventionnelles pour *l'industrie chimique* prévoient ce qui suit : sur demande du syndicat, le travailleur a droit à un congé spécial pour participer aux cours de formation et de perfectionnement organisés par le syndicat. L'employeur examinera avec le syndicat si la rémunération doit être maintenue pendant cette période et, éventuellement, dans quelle mesure.

— Dans *l'industrie du caoutchouc*, le bureau du syndicat examinera au préalable chaque cas avec l'employeur pour savoir si une autorisation de s'absenter peut être accordée aux travailleurs pour assister aux cours de formation et de perfectionnement organisés par les syndicats.

## DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL

## 1. GENERALITES

Comme il ressort des chapitres 1 et 2, les dispositions légales et conventionnelles concernant la durée du travail ne traitent que la durée quotidienne ou/et hebdomadaire du travail. En examinant de près les tentatives effectuées dans le but de prolonger le temps de loisir des salariés, on constate — ainsi qu'il a été exposé — qu'elles ne contribuent que partiellement à la réduction de la durée hebdomadaire du travail et qu'en règle générale, elles influencent encore moins la durée journalière du travail. Il s'agit plutôt d'une tendance croissante à accorder des jours de congé supplémentaires au cours de l'année.

Dans un contexte économique général, notamment lors du calcul des effectifs de main-d'œuvre disponible, il est plus intéressant de connaître la durée annuelle du travail que la durée hebdomadaire ou quotidienne.

Il paraît à priori très complexe de procéder à la détermination de la durée du travail dans le cadre de l'année, car toute une série de facteurs entrent en jeu. On peut tout d'abord procéder à cette détermination par des systèmes théoriques, qui consistent à définir, à partir des situations légales ou conventionnelles en matière de durée quotidienne et hebdomadaire du travail, de congés payés annuels et de jours fériés quelle est « la durée légale ou conventionnelle normale du travail ». Mais, cette méthode ne peut fournir que des résultats théoriques qui, visiblement, s'écartent assez fortement de la réalité.

Pour mieux s'approcher de la réalité, l'on peut adopter un système qui permet de connaître la durée annuelle effective du travail en partant du nombre d'heures de travail qu'un salarié a fournies — ou qui lui ont été payées — au cours d'une journée ou de préférence au cours d'une semaine, diminué du temps de loisir payé, octroyé aux salariés à titre de congé, de jours fériés et pour d'autres raisons. Les représentants des travailleurs au groupe « Durée annuelle du travail » ont élaboré une note — qui se trouve reproduite ci-après — sur les possibilités de réalisation de cette méthode et les difficultés qu'elle comporte. Pour que les ré-

sultats sur la durée annuelle effective du travail ainsi obtenus soient comparables sur le plan supra-national, il faut nécessairement pouvoir partir de données comparables pour les différents pays sur la durée hebdomadaire effective du travail. Ces dernières ne sont pas encore disponibles. Après des travaux préliminaires de l'Office statistique des Communautés européennes, on établit pour la première fois pour octobre 1965 une statistique de la durée hebdomadaire effective du travail des ouvriers de l'industrie et cela à l'échelon de la CEE et en se basant sur des notions uniformes.

Il y a finalement la méthode directe pour déterminer statistiquement la durée annuelle du travail auprès des entreprises. Cette méthode a été suivie pour une série d'enquêtes CEE sur le coût de la main-d'œuvre dans un nombre de branches sélectionnées, couvrant les années 1959, 1960 et suivantes<sup>(1)</sup>. Les problèmes soulevés lors de la réalisation de ces enquêtes sont exposés dans une note élaborée par les représentants des employeurs du groupe de travail « Durée annuelle du travail ». Cette note est reprise ci-après sous le point 3.

## 2. NOTE DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS AU GROUPE DE TRAVAIL « DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL » SUR LE CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL

Pour traiter le problème de la manière dont la durée annuelle du travail peut être déterminée à partir de données sur les heures prestées et les heures rémunérées par semaine, il faut considérer que les données relatives au nombre d'heures prestées et au nombre d'heures rémunérées par semaine et éventuellement par jour sont fournies par une enquête et dignes de confiance. Les difficultés qui se présentent à cet égard peuvent ainsi ne pas être prises en considération.

Théoriquement, la semaine peut être considérée comme échantillon pour toute l'année. Dans ce cas, il faut que la répartition du nombre d'heu-

<sup>(1)</sup> Voir « Coûts de la main-d'œuvre CEE 1959 », « Salaires CEE 1960 » e. s. publiés dans la série « Statistique sociale » de l'Office statistique des Communautés européennes.

res sur les différentes semaines ne varie qu'en fonction de facteurs fortuits (random sampling) et ce n'est que dans ce cas que la durée annuelle du travail est égale à 52 fois la durée hebdomadaire (plus exactement 52 5/28 fois la durée hebdomadaire, compte tenu du nombre exact de semaines par an).

En outre, il faut disposer d'un assez grand nombre de données, dont on établit une moyenne afin d'éliminer l'influence des facteurs fortuits.

Cependant, dans la pratique, les facteurs qui entraînent un écart par rapport à la durée moyenne du travail revêtent dans de très nombreux cas un caractère saisonnier. Il faut songer à ce propos qu'il est usuel en statistique de parler de caractère saisonnier lorsque le phénomène n'est pas également réparti dans le temps, et donc aussi lorsque la répartition inégale ne tient pas directement à la saison même.

Dans cette étude, il est bon de distinguer entre la durée habituelle du travail (telle qu'elle est fixée par exemple par les horaires de travail) et les facteurs qui allongent ou raccourcissent cette durée du travail.

La durée du travail telle qu'elle est fixée par les horaires de travail est dans la plupart des cas également répartie sur toute l'année. Mais, il y a nombre d'exceptions importantes : par exemple, le bâtiment, l'agriculture, l'industrie du sucre. Ce n'est que si l'on dispose au moins de données pour plusieurs semaines dans l'année qui puissent chacune être considérées comme représentatives pour une période définie, que l'on peut obtenir une image fidèle des secteurs d'activité à durées de travail variables. En vue d'établir une moyenne pour toute l'industrie, il faudrait pouvoir faire abstraction d'un certain nombre de branches d'activité à caractère saisonnier fortement prononcé (par exemple l'industrie du sucre).

#### 1) Les facteurs qui allongent la durée du travail

a) *Travail supplémentaire accidentel pour raisons économiques*, notamment grande quantité de commandes : ce facteur présente aussi pour l'industrie en général un caractère saisonnier marqué, avec des fléchissements en été et vers la fin de l'année. Dans quelques secteurs ceci est très prononcé, par exemple pour les produits alimentaires et les boissons et tabacs, etc., aux alentours des fêtes.

En pratique, on essaie d'y remédier en choisissant une semaine où l'afflux est normalement

moyen, notamment au printemps ou à l'automne. Bien que ceci ne soit pas entièrement exact, on a cependant une certaine correction, qui le plus souvent peut être considérée comme satisfaisante.

b) *Travail supplémentaire accidentel pour raisons techniques*, notamment travaux d'entretien et de réparation : on ne voit pas pourquoi le travail supplémentaire dû à ces causes ne serait pas réparti au hasard sur l'année. En principe, donc, il n'est pas nécessaire d'en tenir compte.

#### 2) Les facteurs qui raccourcissent la durée du travail fixée par l'horaire du travail

a) *Les jours-fériés* : la répartition des jours fériés chômés sur l'année est évidemment connue. Si pour l'enquête, on choisit une semaine sans jours fériés, il faut alors soustraire de la durée annuelle du travail ainsi calculée le nombre de jours fériés chômés dans une année, multiplié par la durée moyenne du travail par jour. Une complication apparaît si l'on a néanmoins effectué en proportion significative des heures supplémentaires pendant les jours fériés normalement chômés.

b) *Les congés* : il est clair que les jours chômés par suite des droits légaux ou contractuels aux congés présentent un net caractère saisonnier dans la répartition annuelle. Il est quasi exclu de trouver une semaine durant laquelle on prend un congé moyen, surtout dans les secteurs d'activité où il est prévu pour les congés une fermeture totale de l'entreprise.

A l'opposé, la durée normale des congés peut être facilement déterminée à partir des réglementations existantes, et en y ajoutant les données relatives aux jours de congé non pris (payés alors en heures supplémentaires), on a une base claire pour le calcul de la durée annuelle du travail. La condition est toutefois que dans la statistique relative à la durée hebdomadaire du travail on ne prenne pas en considération ceux qui, dans la semaine considérée, ont pris un ou plusieurs jours de congé. Le calcul de la durée de travail annuelle peut alors être basée sur la durée hebdomadaire du travail corrigée du nombre de jours de congé multiplié par la durée moyenne du travail par jour.

Les jours de congé spécial, qui dépendent de circonstances individuelles (mariages, naissance, décès), posent un problème particulier. En partant des réglementations, on ne peut savoir combien de jours cela représente et il conviendrait de faire une estimation du nombre

des jours de congé spécial par an, auxquels le travailleur a droit à ce titre ou bien il faut aussi compter ces cas dans le calcul de la durée de travail hebdomadaire, étant donné que pour ces raisons les jours de congé spécial ne présentent pas le caractère saisonnier typique des autres jours de congé.

c) *Courtes interruptions pour raisons individuelles* (par exemple, visite médicale, obligations administratives, etc.) : ici, on ne distingue pratiquement pas de caractère saisonnier. Du reste, il faut se demander si ces heures non ouvrées apparaissent bien toutes dans la statistique, puisque cette absence, quand aucune diminution de salaire n'est appliquée, est ignorée dans de nombreux cas dans la comptabilité des entreprises.

d) *Diminution de la durée du travail pour raisons économiques* (manques de commandes) : ceci est le complément de ce qui a déjà été établi en ce qui concerne l'allongement de la durée du travail pour raisons économiques. Ici aussi on considérera donc que l'on peut en quelque sorte parer à cet inconvénient en choisissant une semaine où l'état des commandes correspond autant que possible d'après l'expérience à la moyenne annuelle.

e) *Cas de maladie* : les cas de maladie sont indubitablement très inégalement répartis tout au long de l'année, avec une pointe en hiver. De plus, les absences pour maladie présentent incidemment, et d'année en année, quelques fluctuations. A notre avis, la maladie n'a pas de véritable corrélation avec la durée du travail. Il serait donc recommandable, afin d'obtenir une image fidèle de l'évolution de la durée du travail, d'ignorer entièrement les cas de maladie dans le calcul de la durée du travail tant hebdomadaire qu'annuelle.

En résumé, on peut retenir ce qui suit :

— La détermination de la durée annuelle du travail à partir de la durée hebdomadaire se heurte à des difficultés, étant donné que la plupart des facteurs exerçant une influence sur la durée du travail ne jouent pas également pendant toute l'année, mais présentent au contraire un caractère saisonnier. Pour une part, cette difficulté peut être résolue en excluant ces réductions, dont la durée est établie pour toute l'année (jours fériés, congés) de calcul de la durée hebdomadaire du travail.

— Des difficultés plus grandes viennent de l'alternance d'afflux et de ralentissement dans les

arrivées des commandes en fonction des saisons. Dans un certain nombre de secteurs d'activité à caractère saisonnier marqué, ce problème est insoluble. Pour d'autres secteurs, on peut approcher de la solution en choisissant une semaine avec arrivées « moyennes ».

— Il ressort de ce qui précède qu'on ne peut trouver de solution idéale pour le calcul de la durée annuelle du travail à partir de la durée hebdomadaire du travail constatée. On peut toutefois aboutir à une approximation raisonnable de façon définie ci-dessus, la solution s'y rapprochant de l'idéal, à mesure que le nombre de semaines observé dans une année croît.

### 3. NOTE DES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS AU GROUPE DE TRAVAIL « DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL » SUR LES DIFFICULTES D'UNE ENQUETE STATISTIQUE SUR LA DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL

Jusqu'ici, l'Office statistique des Communautés européennes a fourni des données sur la durée annuelle du travail, dans le contexte des recensements relatifs aux dépenses des employeurs au titre des salaires et autres charges salariales. Des réponses sont parvenues d'entreprises représentant 35 branches de l'industrie de transformation. Les divers secteurs de l'économie sont consultés tous les 3 ans. Ces recensements ne portent que sur des entreprises comptant plus de 50 salariés (Luxembourg : plus de 20). Ces entreprises, selon notre expérience, disposent d'un système de comptabilité relativement bien agencé, adapté à leurs situations particulières. Toutefois, il est difficile d'obtenir des informations à des fins statistiques, lorsque les besoins d'information de l'entreprise, d'une part, et les questions posées par l'Office statistique, d'autre part, ne coïncident pas exactement.

C'est ainsi que, pour le calcul de la durée annuelle effective du travail, cette identité des objectifs n'était pas toujours réalisée. Des difficultés considérables en ont résulté, en premier lieu lorsqu'il a fallu remplir les questionnaires, étant donné que les données statistiques aux différents postes de la comptabilité d'entreprise ont dû être regroupés aux fins de recensement, pour faire l'objet d'un décompte spécial. On peut cependant constater maintenant que, même lorsque les données requises se trouvent en principe dans les livres, sous une forme quelconque, auprès des entreprises, leur regroupement n'est pas toujours chose aisée. Moins la ventilation de la comptabilité d'une entreprise est poussée, plus il est difficile

de fournir à posteriori des données couvrant une année entière<sup>(1)</sup>. Par ailleurs, dans les entreprises particulièrement importantes, comptant des milliers d'ouvriers et équipées d'une comptabilité hautement spécialisée, les données souhaitées sont dispersées dans diverses divisions de l'entreprise et leur collecte demande un effort particulier.

Indépendamment de la grandeur des entreprises, la nécessité est apparue, dans chaque cas, d'aménager ces données en surcroît des travaux courants, ce qui pose, pour la plupart des comptabilités, des problèmes particuliers.

Les heures de travail annuel rémunérées des ouvriers, qui font l'objet du questionnaire relatif à l'enquête sur les salaires et charges patronales afférentes peuvent être établies, dans la plupart des cas, d'après les bordereaux de salaires ou bien elles sont notées d'une manière régulière, en un autre lieu de l'entreprise; toutefois, il a fallu souvent procéder aussi à des exercices d'addition particuliers. Les heures perdues rémunérées font l'objet, en règle générale, d'un décompte particulier et l'on dispose de données sûres à cet égard.

Dans certains cas, les heures supplémentaires prestées à tarif spécial sont difficiles à déterminer, lorsque le travail est réparti selon un système de rémunération au rendement; cependant, cette question ne devrait pas jouer un rôle excessivement important pour l'ensemble des entreprises. Dans quelques pays, certaines entreprises n'établissent pas un relevé des heures supplémentaires dans leur comptabilité même, mais notent simplement les suppléments versés pour heures supplémentaires. Etant donné, cependant, dans le cas de ces entreprises, que des suppléments diffèrent selon le nombre des heures supplémentaires prestées par chaque individu, c'est-à-dire, par exemple, tout d'abord

(1) Remarque de la Commission : Alors qu'à la suite d'une adoption trop tardive du règlement par le Conseil, les premières enquêtes n'ont pu être effectuées qu'une fois l'année de référence écoulée, celles qui ont suivi ont été ordonnées de telle manière que les entreprises ont eu le temps de s'y préparer. Cette critique est donc sans objet en ce qui concerne les enquêtes nationales des dernières années.

25% et ensuite 50%, la durée effective des heures supplémentaires ne peut souvent être établie qu'à l'aide d'approximations dictées par l'expérience et que l'on dégage par sondages pour définir la relation normale entre les diverses catégories d'heures supplémentaires. Cette conversion et ces regroupements des chiffres nécessaires s'avèrent difficiles et imposent des travaux importants conduisant à des résultats approximatifs.

Les heures de travail prestées normalement résultent, selon l'organisation du décompte des salaires, soit d'imputations directes, soit en soustrayant le nombre des heures supplémentaires de l'ensemble des heures prestées.

Si le travail est organisé selon un système de rémunération au rendement, de nombreuses entreprises n'enregistrent pas, sur les différentes fiches de paie ou dans la comptabilité, les mesures de temps exactes au sujet de la durée du travail presté. Dans ce cas, la durée annuelle du travail presté ne peut être calculée qu'en recourant à des coefficients tirés de l'expérience et que les entreprises connaissent en règle générale.

En résumé, on peut constater que les entreprises industrielles ayant participé à deux reprises aux enquêtes statistiques de la CEE ont déjà pu réunir certaines expériences dans leurs efforts pour remplir le questionnaire cité. Toutefois, on ne doit pas sous-estimer les difficultés auxquelles se heurtent les entreprises.

Si les questionnaires ont pu être remplis d'une manière satisfaisante par les entreprises, cela ne signifie pas qu'il en résulte une comparabilité absolue des données obtenues quant à la durée effective du travail annuel des ouvriers dans tous les pays de la CEE. En effet, la délimitation des catégories de personnes recensées au titre d'« ouvriers » et, dans certains cas, la définition des secteurs économiques peut avoir été fort différente dans la réalité, en dépit des définitions officielles identiques, ce qui a pu comporter des inexactitudes dans les résultats comparés.

# ÉTUDES

parues à ce jour dans la série « politique sociale »<sup>(1)</sup>:

8093 – N° 1

**La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la CEE**  
Septembre 1963, 126 p. (f, d, i, n), FF 14,-; FB 140,-

8047 – N° 2

**La réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté**  
1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 10,-; FB 100,-

8058\* – N° 3

**Etude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE**  
1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 9,-; FB 90,-

8059\* – N° 4

**Etude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE**  
1962, 145 p. (f, d, i, n), FF 14,-; FB 140,-

8060\* – N° 5

**Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE**  
1962, 164 p. (f, d, i, n), FF 10,-; FB 100,-

8091 – N° 6

**Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la CEE**  
Juin 1963, 63 p. (f, d, i, n), FF 5,-; FB 50,-

8108 – N° 7

**L'emploi agricole dans les pays de la CEE –  
Tome I: Structure**  
1964, 61 p. (f, d, i, n), FF 7,-; FB 70,-

8123 – N° 8

**L'emploi agricole dans les pays de la CEE  
Tome II: Evolution et perspectives**  
1964, 51 p. (f, d, i, n), FF 6,-; FB 60,-

8135\* – N° 9

**Le chômage et la main-d'œuvre sous-employée –  
Mise en œuvre d'une méthode de recherche – Belgique**  
1965, 176 p. (f, d, i, n), FF 12,-; FB 120,-

8140\* – N° 10

**Les salaires dans les branches d'industrie –  
Filatures de coton – Industrie du caoutchouc – Construction navale et  
réparation de navires**  
1965, 65 p. (f, d, i, n), FF 5,-; FB 50,-

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

**Etudes parues à ce jour dans la série «politique sociale»:**

8151\* – N° 11

**Etude comparative des normes législatives régissant la protection des jeunes travailleurs dans les pays membres de la CEE**

1966, 113 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8172\* – N° 12

**Les salaires dans les branches d'industrie –  
Construction métallique – Imprimerie – Confection**

1966, 77 p. (f, d, i, n), FF 6,- ; FB 60,-

8175 – N° 13

**La protection de la maternité dans les six pays de la CEE**

1966, 42 p. (f, d, i, n), FF 5,- ; FB 50,-

# BUREAUX DE VENTE

## FRANCE

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

## BELGIQUE

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

## GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

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

## ALLEMAGNE

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

## PAYS-BAS

*Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf*  
Christoffel Plantijnstraat – Den Haag

## ITALIE

*Libreria dello Stato*  
Piazza G. Verdi 10 – Roma

### *Agenzie:*

Roma – Via del Tritone 61/A e 61/B

Roma – Via XX Settembre

(Palazzo Ministero delle Finanze)

Milano – Galleria Vittorio Emanuele 3

Napoli – Via Chiaia 5

Firenze – Via Cavour 46/r

## GRANDE-BRETAGNE ET COMMONWEALTH

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

## ETATS-UNIS D'AMERIQUE

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

## AUTRES PAYS

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

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

8184/1/VI/1966/5

---

FF 15,-	FB 150,-	DM 12,-	Lit. 1870	Fl. 11,-	£1.2.0	\$3.00
---------	----------	---------	-----------	----------	--------	--------

---