

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

**Quelques aspects
des conditions de travail
dans les industries de la Communauté**

Monographie des conditions applicables

au

LUXEMBOURG

LIBRARY COPY

Février 1956

COMMUNAUTE EUROPEENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITE

QUELQUES ASPECTS DES CONDITIONS DE
TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTE

MONOGRAPHIE
DES CONDITIONS APPLICABLES AU LUXEMBOURG

Doc. N° 1199/56 f

CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTE
=====

Régime des Conventions Collectives
Durée du travail
Travail du dimanche et des jours fériés
Congés payés
Absences justifiées

= = = =

I. REGIME - CONVENTIONS COLLECTIVES

100 REGIME JURIDIQUE DE CES CONVENTIONS

101 Dispositions légales applicables

Aucune disposition légale luxembourgeoise ne contient une réglementation complète des conditions dans lesquelles les conventions collectives peuvent être conclues ni leurs effets.

Le législateur luxembourgeois n'a réglé que les deux cas suivants:

- 1) Tout conflit collectif du travail qui ne se règle pas par voie de négociation entre les parties intéressées doit être soumis à une procédure de conciliation devant l'Office National de Conciliation constitué selon les dispositions de la loi du 6/10/1945 et comprenant une commission paritaire. En cas de non-conciliation, il peut en outre être soumis à une procédure d'arbitrage devant un conseil d'arbitrage à constituer selon des modalités prévues par la même loi.

La loi précise quelle est la force obligatoire des accords de conciliation et des décisions d'arbitrage.

- 2) La loi accorde au gouvernement le droit de conférer, selon une procédure qu'elle définit, force obligatoire générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle ils ont été conclus, aux accords collectifs établis ou entérinés par l'Office National de Conciliation.

Mais, en dehors de ces dispositions légales expresses, les employeurs et leurs organisations peuvent conclure avec les organisations ouvrières ou avec les délégations officielles des travailleurs d'une entreprise, des conventions portant sur les conditions de travail.

102 Champ d'application de ces dispositions légales - Industries où des conventions collectives peuvent être conclues

Le régime esquissé ci-dessus vaut pour toute l'économie luxembourgeoise et, notamment, pour les industries relevant de la Communauté.

103 Définition de la convention collective

Outre les accords intervenus au sein de l'Office National de Conciliation et les sentences arbitrales acceptées par les parties, sont considérés comme conventions collectives les accords entre un ou des employeurs ou bien une ou des organisations d'employeurs d'une part et, d'autre part, une ou des organisations ouvrières ou la délégation officielle des travailleurs d'une entreprise et ayant pour but d'établir une réglementation uniforme des conditions de travail.

104 Diverses catégories légales de conventions collectives

Les conventions collectives entendues dans le sens ci-dessus peuvent se ranger dans deux catégories :

- les conventions collectives ordinaires;
- celles qui ont été déclarées d'obligation générale.

105 Conditions mises à la conclusion de conventions collectives - Organisation et mode de fonctionnement des commissions paritaires - Conditions auxquelles force obligatoire générale peut être conférée à une convention collective

105,1 Conventions collectives ordinaires

a) Conventions conclues en dehors de l'Office National de Conciliation

Le statut juridique de ces conventions n'ayant pas été défini par la loi, celle-ci ne précise pas les conditions mises à leur conclusion.

b) Accords intervenus au sein de l'Office National de Conciliation

La commission paritaire créée au sein de cet office est présidée par le Ministre du Travail ou son délégué. Elle est composée :

- 1) de six membres permanents (trois représentant le patronat et trois représentant le salariat). Ces membres sont nommés pour une durée de deux ans par le ministre sur présentation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2) de membres désignés pour chaque litige.

Ces membres sont également nommés par le ministre sur présentation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives mais ils doivent représenter les employeurs et les travailleurs des entreprises ou de l'industrie intéressés par le conflit. Ils siègent au même titre que les membres permanents. Il est en outre désigné des suppléants pour chacun des membres appartenant à ces deux catégories.

La commission ainsi constituée peut s'adjoindre, en qualité d'experts ayant voix consultative, des représentants des organisations de travailleurs ou d'employeurs considérées comme moins représentatives que celles appelées à présenter des candidats comme ci-dessus.

D'autres experts peuvent éventuellement être également appelés à siéger auprès de la commission, soit à titre permanent, soit pour une question déterminée.

En cas de révocation par les organisations qui les ont présentés, les membres de la commission sont remplacés, pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de leur mandat.

L'Office National de Conciliation et la commission paritaire fonctionnant en son sein ont pour mission de prévenir ou d'aplanir les conflits collectifs du travail qui n'ont pas abouti à la conciliation.

Tout conflit collectif du travail intéressant une ou plusieurs entreprises doit avant tout arrêt de travail être soumis à l'Office National de Conciliation par une des parties. Cet Office peut, en outre, se saisir d'un conflit de sa propre initiative.

Il est prévu des réunions plénières et des réunions de groupe. Une réunion de groupe doit être tenue dès qu'elle est demandée par un de ses membres.

Toute demande d'un groupe doit faire l'objet d'une délibération à l'assemblée plénière.

Le règlement d'un conflit ne peut résulter que d'un accord des parties.

Dès que le président estime qu'une conciliation n'est pas possible, il dresse un procès-verbal de non-conciliation.

c) Décisions arbitrales

En cas de non-conciliation, le litige peut, à la demande d'une des parties, être soumis à un conseil d'arbitrage; celui-ci doit être composé d'un président nommé par le gouvernement, d'un représentant des employeurs et d'un représentant des travailleurs désignés par les chambres professionnelles intéressées.

Il doit rendre sa décision dans les huit jours. Celle-ci est transmise à l'Office National de Conciliation, à la conférence nationale du travail et aux parties.

Si celles-ci l'acceptent, elle vaut comme convention collective.

Dans le cas contraire, la conférence nationale du travail peut décider de la publier si elle estime cette procédure opportune au point de vue de l'intérêt général ou favorable à la solution du conflit.

N.B. Ces dispositions organisent donc :

- 1) une procédure obligatoire de conciliation, toute incitation à cesser le travail sans recours effectif à cette procédure étant sanctionnée pénalement;
- 2) une procédure d'arbitrage qui, sans être obligatoire, puisque la sentence doit être acceptée par les parties, n'est pas non plus simplement facultative puisque le conseil peut être saisi par une seule partie et que sa sentence peut être rendue publique.

105,2 Conventions collectives auxquelles est conférée force obligatoire générale

Les accords collectifs établis ou entérinés par l'Office National de Conciliation peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble de l'industrie pour laquelle ils ont été conclus.

Cette déclaration ne peut résulter que d'une décision du gouvernement en conseil et ne peut intervenir que sur proposition concordante des groupes de la commission paritaire (membres permanents et membres spéciaux) et sur avis conforme des chambres professionnelles officielles des travailleurs et des employeurs.

106 Effets des conventions collectives

106,1 Conventions collectives ordinaires

Les conventions collectives conclues en dehors de l'Office National de Conciliation et du Conseil d'Arbitrage s'appliquent aux entreprises qui y ont été parties ou qui sont affiliées à une organisation signataire.

En ce qui concerne les accords intervenus au sein de l'Office National de Conciliation et les sentences arbitrales, les entreprises peuvent y adhérer par déclaration de leurs représentants à l'Office National de Conciliation ou par déclaration écrite adressée à celui-ci.

Ces conventions collectives, quel que soit leur mode de conclusion, règlent les conditions de travail de tous les travailleurs occupés dans ces entreprises en ce sens que les avantages qui en découlent constituent pour eux des minima.

106,2 Conventions collectives auxquelles a été conférée

force obligatoire générale

Ces conventions ont force réglementaire pour toutes les entreprises rentrant dans leur champ d'application industriel.

150 APPLICATIONS QUI ONT ETE FAITES DE CES POSSIBILITES LEGALES

151 Conventions collectives actuellement d'application en ce qui concerne les matières traitées dans les chapitres suivants

S'applique à l'heure présente dans l'industrie sidérurgique une convention du 24/10/1947, modifiée par divers avenants, dont celui du 9/11/1953 comportant réduction de la durée du travail dans les travaux continus et une limitation des heures supplémentaires dans les services non continus.

Dans l'industrie des mines, s'appliquent :

- une convention du 19/1/1948 qui fut l'objet de divers avenants et qui s'applique dans les mines appartenant aux sociétés suivantes :

Arbed - Madir - Minière et Métallurgique de Rodange;

- une convention du 1/10/1951 qui s'applique dans un certain nombre de mines indépendantes.

153 Organisations signataires

La convention collective pour l'industrie sidérurgique est signée pour les employeurs par le Groupement des Industries Sidérurgiques et, du côté des travailleurs, par :

- le Letzeburger Arbechtersverband
- et le Letzeburger Chrechtliche Gewerkschaftsbond.

La convention collective applicable aux mines relevant des grandes sociétés est conclue entre les mêmes parties.

La convention applicable aux mines indépendantes est conclue par les mêmes organisations ouvrières et le groupement des exploitants des mines ainsi que par diverses entreprises minières qui ont signé l'accord à titre individuel.

II. DUREE JOURNALIERE ET HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL200 SOURCES DE LA REGLEMENTATION

La réglementation de la durée du travail résulte de :

- la loi du 5/3/1928 ratifiant toutes les conventions adoptées par l'Organisation Internationale du Travail au cours de ses 10 premières sessions.
- l'arrêté grand-ducal du 30/3/1932 qui contient les dispositions nécessaires pour la mise en oeuvre de cette loi et des conventions collectives.

Un arrêté du 17/10/1938 a prévu la possibilité de réduire, dans certains cas, la durée du travail jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine, soit par voie de règlement d'administration publique, soit par voie de convention collective mais aucune disposition d'application de cet arrêté n'est actuellement en vigueur.

210 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

La réglementation de la durée du travail s'applique à toutes les industries relevant de la Communauté.

Au sein de ces industries, elle s'applique à tous les travailleurs, à l'exception de ceux qui sont affectés à un poste de confiance, de surveillance ou de direction.

Il y a lieu de noter la différence entre ce texte et la disposition de la loi belge qui soustrait à l'application de la réglementation de la durée du travail uniquement les travailleurs affectés à un poste de confiance ou de direction.

220 DEFINITION DU TRAVAIL DONT LA DUREE EST REGLEMENTEE

Dans les mines, la durée du travail est comptée depuis l'entrée jusqu'à la sortie de la galerie d'accès.

Dans l'industrie de l'acier, les dispositions légales ne s'appliquent qu'au travail effectif. Elles prévoient en effet l'obligation pour l'employeur d'afficher un horaire de travail indiquant notamment les repos accordés aux travailleurs à l'intérieur du poste et qui ne sont pas compris dans la journée de travail dont la durée est réglementée par la loi.

Mais les conventions collectives prévoient que les travailleurs affectés à des travaux continus ont droit à une interruption de travail d'un quart d'heure pour leur permettre de prendre un repas. Cette pause est assimilée à du travail effectif pour le calcul de la durée du travail.

Il en est de même dans les entreprises où il est prévu une interruption de travail à heure fixe pour le repas, en faveur de l'ensemble du personnel, pour autant que cette pause ne dépasse pas un quart d'heure.

Dans l'industrie de l'acier, au surplus, un régime de travail particulier a été prévu pour certains travailleurs affectés à des travaux lourds : après une demi-heure de travail effectif, il leur est accordé une demi-heure de repos et ces pauses de repos sont, pour l'application de réglementation de la durée du travail, considérées comme du travail effectif.

Ces travailleurs prennent leur repas au cours de ces pauses de repos, mais ils n'ont pas droit à une pause supplémentaire pour le repas.

230 FIXATION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL

La loi fixe deux maxima : 8 heures par jour et 48 heures par semaine.

Au cas cependant où, en vertu de la loi, de l'usage ou de convention entre organisations d'employeurs et de travailleurs, il est prévu que la durée du travail sera réduite au cours de certains jours de la semaine, la loi prévoit qu'un arrêté ministériel ou une convention entre les organisations ouvrières et patronales intéressées pourra autoriser un dépassement de la durée légale du travail au cours des autres jours.

Ce dépassement ne pourra pas excéder une heure par jour.

La loi ne réglemente pas le travail de nuit et par conséquent ne l'interdit pas, mais les conventions collectives contiennent certaines dispositions spéciales à cet égard et notamment prévoient des suppléments de rémunération pour ce travail.

N.B. Au cours de négociations menées le 29/12/1955 et le 24/1/1956, les organisations ouvrières et patronales se mirent d'accord en principe pour réduire la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les mines de fer à 44 heures par semaine, par l'octroi d'un jour de repos payé par quinzaine.

Mais des divergences de vues, qui ne purent être aplanies, surgirent en ce qui concerne les modalités d'application.

En ce qui concerne notamment les quinzaines comprenant un jour férié, les représentants des employeurs estimaient qu'aucun jour de repos ne devait être accordé; les représentants des travailleurs par contre estimaient que les dispositions relatives aux jours fériés devaient rester étrangères aux mesures à prendre en vue de la réduction de la durée du travail.

Devant l'impossibilité d'aboutir à un accord, le gouvernement décida de faire régler la question par voie législative et de poursuivre la procédure parlementaire sur base d'un projet de loi établi suite à des négociations entre le gouvernement et les organisations ouvrières lors de la grève des mineurs en avril 1955.

A titre de solution provisoire, les organisations ouvrières et patronales convinrent d'appliquer les règles suivantes en février et mars (mois qui ne comprennent aucun jour férié) :

- 1) au cours des quinzaines comportant 12 jours ouvrables, le travailleur qui aura travaillé 11 jours aura droit au paiement du 12e jour

à titre de jour de repos;

- 2) les modalités d'application de ce principe seront réglées par voie d'accord au sein des entreprises entre la direction et délégations ouvrières;
- 3) la question de savoir si, et dans quelle mesure, les journées d'absences autorisées seront, pour l'application de la règle ci-dessus, considérées comme ayant été effectivement travaillées, devait aussi être réglée par des accords ultérieurs;
- 4) dans les cas où, exceptionnellement, il s'avérerait indispensable notamment pour assurer l'approvisionnement en minerai des usines sidérurgiques, de renoncer au jour de repos, le travail au cours de ce jour serait payé moyennant majoration de 100 %.

240 CAS DANS LESQUELS IL EST FIXE UNE DUREE NORMALE DU TRAVAIL REDUITE

L'arrêté grand-ducal du 17/10/1938 a prévu la possibilité de réduire la durée hebdomadaire du travail jusqu'à concurrence de 40 heures. Cette réduction peut être réalisée par voie de règlement d'administration publique dans les entreprises où le travail s'effectue dans des conditions dangereuses, insalubres ou particulièrement pénibles.

Elle peut aussi résulter d'une convention entre organisations d'employeurs et de travailleurs dans n'importe quelle industrie.

Un commentaire officiel à cet arrêté indique que le gouvernement pensait en tout premier lieu aux mines de fer et que son intention avait été d'instaurer un régime similaire à celui résultant en Belgique de la loi du 9/7/1936.

A l'heure présente, aucune disposition visant à la mise en oeuvre de cet arrêté n'est en vigueur.

250 DEROGATIONS AUX REGLES CONCERNANT LA FIXATION DE LA DUREE NORMALE
DU TRAVAIL - CAS DANS LESQUELS CELLE-CI PEUT ETRE DEPASSEE

251 Dérogations prévues à titre de mesure de souplesse

251,1 Cas exceptionnels dans lesquels des limites légales appa-
raissent inapplicables

Dans ces cas, les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent, si le gouvernement accepte de transformer leur accord en règlement d'administration publique, établir un tableau réglant la durée du travail sur une période plus longue que la semaine; la durée moyenne du travail résultant de ce tableau ne peut pas dépasser 48 heures par semaine.

251,2 Surcroît extraordinaire de travail

En ce cas, le gouvernement peut, par arrêté ministériel, accorder des dérogations temporaires.

252 Dérogations prévues en fonction de la nature du travail

252,1 Travaux continus

La loi considère comme tels les travaux qui, en raison de leur nature même, doivent nécessairement être exécutés par des équipes successives et qui, par conséquent, ne peuvent être interrompus à aucun moment.

La loi permet pour les travailleurs affectés à ces travaux de dépasser les maxima légaux, à savoir : 8 heures par jour et 48 heures par semaine, à condition que la durée moyenne du travail ne dépasse pas 56 heures par semaine.

Mais un avenant du 9 novembre 1953 aux conventions applicables à l'industrie de l'acier et aux mines des grandes sociétés a ramené la durée hebdomadaire du travail pour ces travaux de 56 à 52 heures au 1/9/1954 et à 48 heures à partir du 1/1/1955.

L'horaire normal de travail de chaque équipe reste fixé à 56 heures par semaine mais la durée du travail de chaque ouvrier ne dépasse pas 48 heures, grâce à l'octroi de jours de repos compensateurs (en principe 4 par mois).

Pour chacun de ces jours de repos, le travailleur a droit à 67 % de la rémunération dont il a bénéficié en moyenne par jour ouvrable au cours du mois précédent.

252,2 Travaux par équipes successives

Il s'agit de travaux qui, bien qu'effectués par équipes successives, ne peuvent être considérés comme des travaux continus au sens donné ci-dessus à ce terme.

La loi permet de dépasser aussi bien la durée journalière que la durée hebdomadaire du travail à condition que la durée moyenne de celui-ci, calculée sur une période qui ne peut excéder trois semaines, ne dépasse ni 8 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

Cette disposition légale ne présente pas d'intérêt pratique pour les industries régies par les conventions dont il est question sous 252,1.

252,3 Travaux intermittents

La loi prévoit pour ce qui concerne certaines personnes dont les prestations de travail sont essentiellement intermittentes, la possibilité de dérogations permanentes définies par arrêté ministériel aux maxima qu'elle fixe.

Les arrêtés ministériels accordant semblables dérogations doivent, dans chaque cas, fixer le maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées.

Il n'est pas fait application de cette possibilité légale dans les industries relevant de la Communauté.

252,4 Travaux préparatoires ou complémentaires

Le même régime que celui décrit sous 252,3 vaut pour ce qui concerne les travaux préparatoires ou complémentaires qui, en raison de leur nature, doivent nécessairement être

effectués en dehors de l'horaire normal de travail.

Il n'a été fait application de cette disposition légale dans les industries relevant de la Communauté qu'à titre temporaire et dans des cas exceptionnels.

252,5 Travaux accidentels

Les maxima fixés pour ce qui concerne la durée du travail peuvent être dépassés pour les travaux nécessaires en vue d'éviter un accident imminent ou pour faire face aux conséquences d'un accident déjà survenu ainsi que pour les travaux urgents aux machines et à l'outillage et pour les travaux nécessaires à la suite d'un cas de force majeure.

Cette dérogation ne permet de dépasser la durée maximum du travail que dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement.

253 Fixation d'une durée moyenne du travail qui ne peut être dépassée même sur base d'une dérogation légale

Après avoir prévu que la durée du travail dans les services continus serait ramenée en deux étapes de 56 à 52 heures puis à 48 heures, l'avenant du 9 novembre 1953 aux conventions collectives applicables aux mines des grandes sociétés et à l'industrie sidérurgique ajoutait, pour les services non continus, que si, dans des cas exceptionnels, la durée du travail de 48 heures était dépassée, les dispositions de l'accord relatives aux travaux continus seraient applicables en ce qui concerne l'octroi de jours de repos compensateurs.

Mais cet avenant ne devait entrer en vigueur qu'à une date à fixer de commun accord par les organisations contractantes.

Jusqu'à présent, cet avenant n'a été complètement appliqué qu'en ce qui concerne les travaux continus. En ce qui concerne les services non continus, ont seules été mises en oeuvre les dispositions prévues à titre de mesures provisoires.

La durée du travail ne peut, en principe, dépasser 52 heures par semaine, même si ce dépassement était licite sur base des dispositions légales.

Si, sur base d'une dérogation légale, un ouvrier travaille plus de 312 heures (6 x 52 h) en six semaines consécutives, il a droit

à autant de jours de repos compensateurs qu'il a effectué de fois huit heures au-delà de 312.

Pour chacun de ces jours de repos, il a droit à 67 % de la rémunération normale dont il a bénéficié en moyenne par jour ouvrable au cours du mois précédent.

Le problème fut repris au cours de négociations entre organisations ouvrières et patronales le 29/12/1955 et le 26/1/1956, les représentants des travailleurs demandant qu'il soit aussi accordé des jours de repos compensateurs pour les heures travaillées au-delà de 48 par semaine et qu'il soit garanti aux travailleurs le même revenu pour 48 heures de travail que celui dont ils bénéficiaient actuellement pour 52 heures.

Vu l'impossibilité d'arriver à un accord, il fut convenu que l'administration établirait des propositions et les soumettrait aux organisations intéressées.

260 DROIT DES ENTREPRISES DE FAIRE RECUPERER LES HEURES
DE TRAVAIL PERDUES

La loi du 27/7/1950 sur les congés payés prévoit la faculté pour l'employeur de faire exécuter les heures supplémentaires nécessaires pour compenser les heures perdues par suite de l'octroi de congé.

Pour ce qui concerne les modalités de cette récupération, voir ci-dessous n° 470.

Il n'est pas fait usage de cette faculté dans les industries relevant de la Communauté.

270 MAJORATIONS DE SALAIRES POUR LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES
EN DEHORS DE L'HORAIRE NORMAL (selon les N° 230 et 240)

271 Heures supplémentaires donnant droit à ces majorations

La loi ne prévoit l'obligation pour l'employeur de payer un supplément de rémunération pour heures supplémentaires que dans le cas de dérogations destinées à permettre de faire face à un surcroît imprévu de travail.

Quand elles définissent le montant des suppléments de rémunération pour heures supplémentaires, les conventions collectives cependant ne font aucune distinction selon la raison qui a justifié celles-ci.

Toute heure de travail accomplie au-delà de 8 heures par jour donne droit aux suppléments conventionnels.

272 Mode de calcul de ces heures supplémentaires

Les suppléments ci-dessus sont dus dès qu'il est travaillé plus de 8 heures au cours d'un jour déterminé. Ils ne sont pas dus s'il est travaillé plus de 48 heures en une semaine sans que le maximum de 8 heures par jour ait été dépassé.

Pour ce qui concerne les suppléments pour le travail du dimanche, voir ci-dessous N° 321.

273 Montant des majorations

Selon la loi, le supplément pour heures supplémentaires ne peut être inférieur à 25 %.

Les deux conventions collectives applicables à l'industrie des mines fixent ces suppléments à 30 % pour les quatre premières heures supplémentaires, à 50 % pour les 5e, 6e, 7e et 8e, et à 100 % pour les suivantes.

Mais si, sans avoir été préalablement prévenu, le travailleur est rappelé à l'usine pour un travail urgent après l'accomplissement de son poste normal, il a droit, pour les heures supplémentaires ainsi effectuées, à un supplément de 50 % s'il a été rappelé dans un délai de 8 heures après la fin de son poste normal.

et à un supplément de 100 % s'il a été rappelé plus de 8 heures après la fin de ce poste.

Si, à la fin de son poste et avant qu'il ait quitté l'usine, mais sans qu'il ait été préalablement prévenu, le travailleur est appelé à effectuer des heures supplémentaires pour des réparations urgentes, il lui est payé une heure de salaire normal pour le temps pendant lequel il rentre chez lui pour prendre un repas; s'il ne peut se rendre chez lui pour ce repas et si la mine ne lui fournit pas le repas, il a droit, en plus de la rémunération des heures supplémentaires qu'il effectue, à une indemnité égale à la rémunération d'une heure supplémentaire, pour autant qu'il effectue au moins 4 heures supplémentaires.

Le régime applicable à l'industrie de l'acier est identique à celui applicable dans les mines.

Mais, dans les travaux continus, les heures de travail nécessaires au doublement du poste pour changement d'équipe (de la 9e à la 16e heure) ne sont pas considérées comme heures supplémentaires; le dimanche néanmoins, elles sont payées avec un supplément de 30 % qui s'ajoute au supplément de 70 % prévu pour travail du dimanche (voir ci-dessous au N° 321).

274 Base de calcul des majorations

Dans l'industrie de l'acier, ces majorations de rémunération sont calculées pour le travailleur payé au temps, sur base du salaire global comprenant le salaire de base plus les primes de production ou de rendement afférentes au travail du jour au cours duquel les heures supplémentaires sont effectuées.

Pour les travailleurs payés à la tâche, le supplément se calcule sur le salaire de tâche du jour.

Sont exclues de la base de calcul :

- l'indemnité de ménage;
- l'indemnité de vie chère;
- les indemnités considérées comme des dédommagements (indemnité de salissure et indemnité pour usure de vêtements).

Dans l'industrie des mines, les suppléments de rémunération sont calculés sur l'ensemble du salaire horaire à l'exclusion de :

- l'indemnité de ménage;

- l'indemnité de vie chère;
- le dédommagement payé pour certaines dépenses particulières.

N.B. Outre ces suppléments de rémunération pour heures supplémentaires, les conventions collectives prévoient un supplément pour travail de nuit.

Celui-ci est indépendant de la durée du travail; il est acquis au travailleur du seul fait qu'il est tenu d'effectuer son travail la nuit, c'est-à-dire de 22 à 6 heures, dans les conditions suivantes :

- Si, en raison de circonstances exceptionnelles, un travailleur doit travailler la nuit plus d'une semaine sur trois (plus de 6 ou 7 postes selon les cas), il a droit à un supplément de 25 % pour les postes de nuit effectués au-delà de cette limite.

- Si ce travail de nuit se poursuit sans interruption pendant plusieurs semaines, ce supplément de rémunération est dû pour tous les postes de nuit au-delà du sixième ou du septième.

Ces dispositions valent non seulement pour les travailleurs des services fonctionnant par équipes successives mais aussi pour ceux qui seraient appelés exceptionnellement à travailler la nuit.

Mais ce supplément n'est pas dû quand il s'agit d'un travail qui, en raison de sa nature même, ne peut être effectué que la nuit.

III - DIMANCHES ET JOURS FERIES300 REGLEMENTATION DU TRAVAIL AU COURS DE CES JOURS301 Travail du dimanche

La loi du 21/8/1913 et l'arrêté ministériel du 21/8/1914 interdisent de faire travailler le dimanche, celui-ci étant compté de minuit à minuit.

A cette règle diverses exceptions sont cependant apportées. Les unes sont permanentes. Ainsi, il est permis de faire exécuter le dimanche :

- a) des travaux de surveillance;
- b) des travaux de nettoyage, de réparation ou de conservation nécessaires pour la continuation régulière de l'exploitation;
- c) des travaux autres que ceux de production dont dépend la reprise normale du travail le lendemain;
- d) des travaux ayant pour but d'empêcher la détérioration des matières premières ou de produits mais à condition qu'il ne soit pas possible d'exécuter ces travaux un autre jour en raison des difficultés qui pourraient en résulter pour la marche normale de l'entreprise.

L'interdiction du travail du dimanche ne vaut pas non plus pour les entreprises où, en raison de sa nature même, le travail ne souffre ni retard, ni interruption.

Les travailleurs qui, en vertu d'une de ces dérogations, ont été occupés de manière non passagère pendant au moins 3 heures le dimanche ont droit à un repos compensatoire par roulement. Celui-ci n'est donc pas nécessairement donné le dimanche ni à tous les travailleurs en même temps. Il doit être d'au moins 24 heures sans interruption ou de deux demi-jours par quinzaine.

Dans les entreprises où, sans pouvoir être considéré comme nécessairement continu, le travail s'effectue par équipes successives, il est permis de prolonger le travail de l'équipe de nuit du samedi jusqu'au dimanche à 6 heures à condition que ces travailleurs bénéficient ensuite d'un repos ininterrompu jusqu'au lundi à 6 heures.

D'autres dérogations à l'interdiction du travail du dimanche sont purement temporaires. Ainsi, il est permis de faire exécuter le dimanche des travaux urgents de sauvetage ou destinés à prévenir un accident imminent ou à réparer les conséquences d'un accident survenu au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

302 Travail des jours fériés

Un arrêté grand-ducal du 8/8/1947 énumère les jours fériés.

Cette loi ne reprend pas, comme celle sur le repos du dimanche, le principe de l'interdiction du travail au cours de ces jours en y apportant des exceptions dans des cas limitativement énumérés. Il résulte simplement du texte qu'il ne peut être travaillé au cours d'un jour férié que si des circonstances spéciales à l'entreprise le requièrent.

310 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

La législation sur le repos du dimanche et des jours fériés s'applique à tous les travailleurs occupés sous la direction, l'autorité et la surveillance d'un chef d'entreprise dans une des industries relevant de la Communauté.

320 REMUNERATIONS ET ALLOCATIONS

321 Travail du dimanche

Le travailleur qui n'est pas occupé un dimanche n'a droit à aucune rémunération.

Le travailleur exceptionnellement occupé un dimanche a droit à sa rémunération majorée de 70 %.

322 Travail des jours fériés

Le travailleur qui n'est pas occupé au cours d'un jour férié a droit néanmoins pour ce jour à la rémunération moyenne d'une journée de travail de 8 heures telle qu'il l'a gagnée au cours du mois précédent.

Pour ce calcul, il est tenu compte de toutes les sommes payées à l'ouvrier et qui sont soumises à l'impôt et à retenue pour cotisation à la Sécurité Sociale

Le paiement de cette rémunération est cependant soumis à plusieurs conditions :

- a) il n'est dû en principe que si le jour férié tombe en semaine;
- b) ne peut y prétendre le travailleur qui, par sa faute, n'a pas travaillé la veille ou le lendemain d'un jour férié;
- c) ni le travailleur qui "même pour des motifs d'absence valables s'est absenté sans justification" pendant plus de trois jours pendant la période de 25 jours ouvrables précédant les jours fériés.

Le travailleur qui a été exceptionnellement occupé au cours d'un jour férié a droit à la rémunération du travail fourni, en plus de l'allocation qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé.

Si un jour férié suit ou précède immédiatement un dimanche, les ouvriers non occupés à un service continu de production ou de surveillance qui seraient occupés au cours de ce jour férié et non au cours du dimanche ont droit, en plus des rémunérations et allocations prévues à l'alinéa ci-dessus, à un supplément de 70 % de leur rémunération normale prévue au N° 321.

Ces suppléments se calculent sur la même base que les suppléments pour heures supplémentaires.

323 Combinaison de ces dispositions avec celles régissant l'octroi de majorations de salaire pour heures supplémentaires

Ces suppléments se cumulent en ce sens qu'il convient d'additionner les pourcentages.

Ainsi, un travail supplémentaire effectué un dimanche donne droit à une majoration de 70 % plus une majoration de 30 %.

Mais il convient de noter que seul le dépassement de la limite journalière donne droit au supplément pour heures supplémentaires.

Ainsi le travailleur qui est occupé pendant 8 heures le dimanche, après avoir normalement travaillé six fois 8 heures en semaine, n'a droit qu'au supplément de 70 %, au même titre que celui qui a eu un jour de repos en semaine.

Pour cumuler les deux suppléments (70 % + 30 %) il faut travailler plus de 8 heures au cours d'un même dimanche.

330 SITUATION QUAND UN JOUR FERIE TOMBE UN DIMANCHE OU UN JOUR OUVRABLE
PENDANT LEQUEL LE TRAVAILLEUR N'AURAIT PAS ETE OCCUPE

Selon la loi du 24/12/1955, si un ou plusieurs des jours énumérés par la loi tombent un dimanche, le ministre peut leur substituer d'autres jours de fête auxquels s'appliquera le régime ordinaire des jours fériés. Le ministre ne peut prendre cette décision qu'après consultation des chambres professionnelles intéressées.

Cette faculté de substitution ne peut au surplus jouer que pour deux jours fériés au cours d'une même année.

340 ENUMERATION DES JOURS FERIES

Sont considérés comme jours fériés :

Nouvel An
Anniversaire de la Grande-Duchesse
Lundi de Pâques
1er mai
Ascension
Lundi de Pentecôte
Assomption
Toussaint
Deux jours de Noël.

Il est permis de remplacer un ou plusieurs autres jours fériés par voie de convention collective mais sans que cette faculté puisse entraîner pour les entreprises l'obligation de payer un nombre de jours plus élevé que ceux qu'elles auraient dû payer sur base des dispositions légales (voir ci-dessus N° 322).

Pour ce qui concerne le remplacement des jours fériés tombant un dimanche, voir N° 330.

IV. CONGES PAYES400 GENERALITES - BASES JURIDIQUES - DIVERSES CATEGORIES DE CONGES
PREVUES PAR LA LEGISLATION ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

- 1) Le régime des congés payés résulte de la loi du 27/7/1950 et des conventions collectives.
- 2) Légalement, chaque travailleur a droit, aux conditions définies par la loi, à un congé pour chaque année de service décomptée depuis la date de son engagement.

Il devrait donc être établi, sur cette base, un décompte particulier pour chaque travailleur.

Pour éviter cette complication, les conventions collectives ont organisé un mode forfaitaire de calcul.

Au cours de l'année de son entrée en service, le travailleur a droit à un congé complet ou n'a droit à aucun congé selon qu'il est entré en service au cours du 1er ou du 2e semestre.

Pour les années suivantes, le calcul s'effectue pour tous les travailleurs par année civile.

Un décompte des congés auxquels un travailleur a eu légalement droit et des congés dont il a, en fait, bénéficié au cours de l'ensemble de sa carrière au service d'un employeur déterminé, n'est effectué que si le travailleur quitte l'entreprise pour une autre cause que la mise à la retraite ou son décès.

- 3) Chaque année, le travailleur a droit à un congé pour le travail fourni au cours de la même année; il peut en jouir, en principe, à sa convenance mais son droit au congé ne devient définitif que dans la mesure où, compte tenu de certaines absences assimilées à du travail effectif, il a fourni effectivement, au cours de l'année, un nombre de jours de travail correspondant au moins à un certain pourcentage des journées ouvrables, fixé par la loi.

Des dispositions spéciales sont, au surplus, prévues pour les cas de résiliation du contrat de travail.

- 4) La législation et les conventions collectives permettent de distinguer :
 - les congés ordinaires;
 - les congés d'ancienneté;
 - les congés pour apprentis et jeunes travailleurs;
 - les congés pour invalides.

410 CONGE ORDINAIRE411 Travailleurs bénéficiaires

La réglementation en matière de congé vaut pour tous les salariés occupés au service d'un établissement industriel employant normalement plus de 20 travailleurs ou au service d'une mine ou d'une entreprise similaire sans qu'aucune distinction soit faite suivant le nombre de travailleurs occupés.

Dans les établissements industriels ou commerciaux autres qu'une mine et occupant moins de 20 travailleurs, le droit au congé est limité (voir N° 432).

412 Conditions auxquelles est subordonné le droit à ce congé

- 1) Au cours de l'année de son entrée en service, le travailleur n'a droit à bénéficier d'un congé qu'après six mois d'occupation ininterrompue au service d'un même employeur. Au cours des années subséquentes, il peut bénéficier de son congé complet dès le début de l'année.
- 2) Mais le droit à ce congé ne lui est définitivement acquis qu'à raison de $\frac{1}{12}$ e pour chaque mois au cours duquel il a effectivement travaillé pendant 90 % des jours ouvrables. Le travailleur qui aurait, en fait, bénéficié d'un congé plus long que celui auquel il aurait droit par application de cette règle devrait en conséquence rembourser à due concurrence la rémunération de congé qui lui aurait été versée.

Pour ces calculs, sont considérées comme des journées de travail:

- a) les absences pour cause de maladie ou d'accident;
 - b) les absences en vertu d'une autorisation régulière et préalable de l'employeur;
 - c) les absences pour lesquelles le travailleur n'a pas pu demander une autorisation préalable mais qui résultent d'un cas de force majeure ou, en tous cas, d'une cause indépendante de sa volonté.
- 3) Pour ce qui concerne les effets de la résiliation du contrat de travail sur le droit au congé, voir N° 460.

413 Durée du congé

La durée du congé normal est de 8 jours ouvrables. Ne peuvent être imputées sur le congé ni les absences mentionnées ci-dessus (N° 412), ni les absences pour chômage ne dépassant pas 25 jours ouvrables, ni les périodes d'appel ou de rappel sous les armes.

414 Rémunération

Pendant la durée de son congé, le travailleur a droit à la rémunération moyenne qu'il a gagnée au cours des trois mois précédant l'entrée en jouissance du congé.

420 REGIME DE CONGE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

421 Travailleurs bénéficiaires

Ont droit à ce congé les salariés et les apprentis de moins de 18 ans.

422 Durée du congé

Ces travailleurs ont droit à 12 jours ouvrables de congé pour la première année de service et à 18 jours pour les années subséquentes.

Les conventions collectives applicables à l'industrie sidérurgique et aux mines de l'Arbed, Hadir et Minière et Métallurgique de Rodange, prévoient que les jeunes travailleurs de moins de 16 ans ont droit à un congé de 15 jours sans faire de distinction quant à la durée de leur occupation au service d'un même employeur.

423 Rémunération

Cette rémunération se calcule comme celle du congé ordinaire.

430 REGIME DES CONGES ACCORDES EN FONCTION DE L'AGE OU DE L'ANCIENNETE431 Conditions auxquelles sont subordonnés ces congés d'ancienneté -
Conditions d'âge - Définition de l'ancienneté

- a) La durée du congé est fonction du nombre d'années au cours desquelles le travailleur a été inscrit sur les registres d'une même entreprise; l'année de l'entrée en service est prise en considération quel que soit le nombre de mois au cours desquels le travailleur a été occupé.

La loi prévoit cependant que le travailleur conserve le bénéfice de l'ancienneté qu'il a acquise au service d'un employeur précédent si cette ancienneté est d'au moins 5 ans et s'il s'agit d'un emploi dans une entreprise similaire à celle de son nouvel employeur; en cas de désaccord sur ce point, il est tranché par l'Inspection du Travail et des Mines.

D'autre part, selon la convention collective applicable aux mines des grandes sociétés, doivent entrer en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté toutes les années de service dans une mine luxembourgeoise ou dans une entreprise sidérurgique relevant d'une des sociétés parties à la convention collective.

La convention subordonne cependant cet avantage à la condition que le passage d'un emploi à l'autre se soit effectué dans un délai de 2 semaines et sans que le travailleur ait été entre temps occupé pour compte d'un autre employeur.

- b) Pour la définition de la durée du congé, il n'est tenu compte de la durée des services du travailleur telle que définie ci-dessus que dans la mesure où cette occupation est ininterrompue.

Au cas où, après résiliation de son contrat, un travailleur est engagé à nouveau dans la même entreprise dans un délai maximum de 3 mois, cette interruption n'est pas considérée comme cessation du contrat de travail pour la détermination du droit au congé.

De même, il n'est pas tenu compte des interruptions de travail résultant de l'accomplissement d'obligations militaires ou de chômage involontaire pour autant que celui-ci reste en dessous d'une limite à fixer par voie de décision administrative.

432 Durée

Au cours des trois premières années de service telles que définies ci-dessus, la durée du congé est de 8 jours ouvrables. Au cours des quatrième et cinquième années, elle est de 12 jours ouvrables. Elle est ensuite de 18 jours ouvrables.

Dans les entreprises autres que mines, minières ou carrières et qui occupent normalement moins de vingt travailleurs, la durée du congé ne peut pas dépasser 12 jours ouvrables.

Les conventions collectives applicables aussi bien aux mines indépendantes qu'aux sociétés Arbed, Hadir, Minière et Métallurgique de Rodange prévoient en faveur des travailleurs affectés aux travaux souterrains, qui ont plus de vingt années de service, un supplément de congé de un jour ouvrable.

En outre, à partir de la trentième année de service, la durée du congé est majorée de deux jours, tant pour les travailleurs de l'industrie de l'acier que pour tous les travailleurs des mines.

433 Rémunération

La rémunération de ces jours de congé se calcule comme celle du congé ordinaire

450 REGIMES PARTICULIERS DE CONGES

452 En faveur des invalides

Bénéficient de ce congé les invalides de guerre et les victimes d'un accident de travail atteints d'une incapacité de travail de 40 , au moins.

En ce qui concerne la durée de leur congé, ces travailleurs sont, à cet égard, assimilés aux jeunes travailleurs.

La rémunération de ce congé se calcule comme le congé ordinaire.

460 REGIME DE CONGE POUR LES ANNEES DE TRAVAIL INCOMPLETEES

Ce problème se pose spécialement pour l'année au cours de laquelle le travailleur est entré au service d'une entreprise et pour l'année au cours de laquelle il est mis fin à son contrat.

- 1) En ce qui concerne l'année d'entrée en service, voir N° 400.
- 2) En ce qui concerne l'année au cours de laquelle il est mis fin à ses services, il convient de distinguer d'après les modalités selon lesquelles la résiliation est survenue :
 - a) Si la résiliation du contrat de travail intervient aux torts exclusifs du travailleur, celui-ci perd tout droit au congé, sauf s'il est conclu un nouveau contrat de travail dans un délai de trois mois.
 - b) Sinon il conserve un droit au congé proportionnel à la durée de ses services pour autant que la durée du travail continu auprès de son employeur ait été d'au moins 3 mois.
 - c) S'il est mis fin aux services du travailleur parce qu'il a atteint la limite d'âge ou pour cause d'invalidité, il lui est accordé un congé complet pour l'année en cours.

Si le travailleur est licencié ou s'il met fin régulièrement à son contrat, il est établi rétroactivement le décompte de ses années de service depuis la date de son engagement, du nombre de jours de congé auxquels il a eu droit et de ceux dont il a effectivement bénéficié.

Le trop perçu en rémunération de congé est retenu lors du décompte final; s'il est dû un solde au travailleur, il lui est payé à la même occasion.

470 RECUPERATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES PAR SUITE DU CONGE

L'employeur a droit de faire compenser les heures de travail perdues en raison du congé par des heures supplémentaires. Celles-ci ne peuvent dépasser deux heures par jour ni trente heures pour six mois, par salarié.

Elles sont rétribuées de la façon suivante :

- les deux premières heures donnent droit à un supplément d'au moins 20 % du salaire ordinaire;
- les autres, à une majoration d'au moins 50%.

Dans les entreprises ne travaillant généralement ni la nuit ni le dimanche, les salaires du travail de nuit ainsi que les salaires du dimanche subissent une augmentation d'au moins 100 % du salaire ordinaire.

Il n'est pas fait usage de cette faculté dans les industries relevant de la Communauté.

V. ABSENCES AUTORISEES

Outre les dispositions ci-dessus en matière de congé, les conventions collectives applicables tant à l'industrie de l'acier qu'aux mines prévoient que sera compensée la perte de salaire résultant de certaines absences.

La situation à cet égard peut se résumer selon le tableau suivant :

 Mines et industrie de l'acier

Décès parents, beaux-parents, enfants, frères, soeurs, ne faisant pas partie du ménage du travailleur	1 poste
Décès parents, beaux-parents, enfants, frères, soeurs, habitant avec le travailleur	2 jours
Décès de l'épouse	3 jours
Mariage d'un enfant	1 poste
Mariage du travailleur	2 postes
Naissance d'enfant légitime	2 postes
Déménagement d'un ouvrier marié ou chef de ménage	1 poste
Sauvetage et transport d'accidenté du travail et assistance aux enquêtes officielles suite à semblable accident	temps nécessaire
Convocation pour le Conseil de Révision	1 jour
Lors de l'entrée à l'Armée	les 2 derniers postes
Convocation au Tribunal (si ce n'est pas en tant que prévenu) ..	en principe,
Accomplissement de devoirs civils ou publics, notamment participation en tant que membre effectif ou membre suppléant aux séances :	déplacement du poste de travail; si
- de la Conférence Nationale du Travail ou des Offices de Conciliation;	une absence du travail
- de la Chambre de Travail;	est inévitable, indemnisation
- des organes de gestion des Assurances Sociales;	pour le
- de la Chambre des Députés;	temps nécessaire.
- des Conseils communaux;	
- du Conseil des Mines;	
- de la Commission d'examen pour apprentis	
