

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

en

ITALIE

Février 1956

101.4111

COMMUNAUTE EUROPEENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITE

QUELQUES ASPECTS DES CONDITIONS DE
TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTE

MONOGRAPHIE

DES CONDITIONS APPLICABLES EN ITALIE
=====

Doc. n°911/56 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 autorisées

= = =

Doc. n°911/56 f

=====

I. REGIME - CONVENTIONS COLLECTIVES100 REGIME JURIDIQUE DE CES CONVENTIONS101 Dispositions légales applicables

Le décret-loi du 23.11.44 n° 369, a dissous les organisations syndicales basées sur la législation antérieure. Elle a cependant maintenu en vigueur les conventions collectives conclues par elles ainsi que les sentences de la magistrature du Travail en matière de conflit du travail intervenues sous le régime antérieur, tout au moins jusqu'à modification par des conventions nouvelles.

La nouvelle constitution énonce les principes qui, à l'avenir, devront régler le statut juridique des organisations syndicales et des conventions collectives.

L'organisation syndicale est libre. La loi ne peut lui imposer que l'obligation de l'enregistrement auprès des offices compétents et cet enregistrement ne peut être soumis qu'à une seule condition, à savoir que les statuts de ces organisations les dotent d'une organisation interne démocratique.

Les organisations syndicales satisfaisant à ces conditions reçoivent la personnalité juridique. Elles peuvent conclure des conventions collectives obligatoires pour tous les travailleurs rentrant dans leur compétence; ces conventions doivent être conclus par une délégation unique au sein de laquelle les différentes organisations syndicales sont représentées en fonction du nombre de leurs affiliés.

Ces principes devaient être mis en oeuvre par une loi ordinaire. Bien que divers projets aient été étudiés ou soient encore à l'étude, cette loi n'est pas encore intervenue, de telle sorte qu'il n'existe pas encore d'organisation syndicale qui, après enregistrement, bénéficie de la personnalité juridique. Il ne peut donc être conclu de conventions collectives ayant la force obligatoire à l'égard de tous les intéressés, ainsi que prévu ci-dessus.

Les organisations syndicales ne sont donc que des associations de fait et les conventions collectives conclues par elles, soumises aux normes générales du droit civil sur les conventions, n'obligent que les employeurs et les travailleurs adhérents à une organisation signataire.

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

Le régime juridique rappelé ci-dessus vaut pour toutes les industries relevant de la Communauté.

103 Définition de la convention collective

A défaut de statut légal officiel, les conventions collectives du travail sont des conventions de droit commun conclues entre, d'une part, une ou plusieurs organisations de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs associations d'employeurs ou même un employeur pris isolément et tendant à définir les conditions générales de travail auxquelles se conformeront les contrats de travail intervenus ou à intervenir entre les travailleurs et les employeurs adhérents à une organisation signataire.

104 Diverses catégories légales de conventions collectives

Aucune disposition légale ne permettant, jusqu'à présent, de conférer force obligatoire générale à certaines conventions collectives, il n'existe qu'une seule catégorie de celles-ci : les conventions collectives de fait, telles que définies ci-dessus.

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

Aucune condition particulière n'est mise à la conclusion de conventions collectives, vu l'absence de statut légal.

Il suffit que les organisations se mettent d'accord pour régler entre elles certaines conditions de travail et que les accords intervenus ne soient pas contraires à une règle légale impérative.

106 Effets des conventions collectives

Dans les limites de leurs pouvoirs de représentation, les parties à la convention collective définissent librement le champ d'application territorial, industriel ou personnel des conventions collectives.

Au point de vue territorial, on peut donc conclure des conventions s'appliquant, soit à tout le territoire national, soit à une région ou une localité déterminées.

D'autre part, ces conventions peuvent être conclues par des organisations inter-professionnelles et s'appliquer à l'ensemble de l'économie, soit à une partie plus ou moins importante de celle-ci. Elles peuvent aussi être conclues par des organisations ne groupant que certaines catégories de travailleurs ou d'employeurs et s'appliquer à une industrie déterminée, celle-ci pouvant être définie de façon plus ou moins restrictive.

Ces conventions peuvent aussi, soit s'appliquer à l'ensemble des personnes occupées dans leur champ d'application territorial et industriel, soit simplement à certaines catégories d'entre elles, tels les ouvriers, les employés ou une catégorie particulière de travailleurs généralement appelés "intermédiaires". On entend par là des travailleurs exerçant des fonctions qui ne les classent pas dans la catégorie des employés mais requièrent cependant des aptitudes plus grandes que celles qui sont exigées des ouvriers. Pour ce qui concerne l'application de la législation sur la protection du travail et la Sécurité Sociale, ces travailleurs sont cependant considérés comme des ouvriers.

Selon l'article 2077, al.2 du Code Civil, les dispositions d'un contrat individuel du travail qui dérogent à une règle résultant d'une convention collective, sont remplacées par la disposition correspondante de la convention collective, à moins qu'elles ne soient plus favorables au travailleur que cette dernière.

Il en est ainsi pour les contrats individuels antérieurs à la convention collective comme pour ceux qui interviennent après sa conclusion.

Cette règle ne vaut cependant qu'à l'égard des contrats individuels intervenus entre un employeur et un travailleur membres d'une organisation partie à la convention.

Elle reste étrangère aux employeurs et travailleurs qui, bien que restant dans le champ d'application de la convention, n'appartiennent pas à ces organisations.

Dans ce cas cependant, la convention exerce une action indirecte.

Si, en effet, un employeur paie des rémunérations inférieures aux minima résultant des conventions collectives, les tribunaux considèrent qu'il y a violation de l'article 36 de la Constitution selon laquelle l'employeur doit une rémunération en tous cas suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille une existence libre et digne.

Après avoir annulé cette clause du contrat individuel, le tribunal peut, en conséquence, fixer un nouveau salaire sur base des minima résultant des conventions collectives.

Mais c'est une thèse unanimement rejetée en Italie que la convention collective puisse acquérir force obligatoire générale en acquérant la valeur d'un usage.

150 APPLICATIONS QUI ONT ETE FAITES DE CES POSSIBILITES LEGALES151 Conventions actuellement d'application en ce qui concerne les matières traitées dans les chapitres suivants

Pour ce qui concerne le règlement des conditions de travail, il convient de s'en rapporter en ordre principal aux conventions suivantes :

Dans l'industrie minière, pour ce qui concerne les ouvriers, sont applicables une convention collective nationale du 28.3.53 et un accord du 13.4.55, celui-ci ayant essentiellement pour but d'intégrer dans le salaire diverses allocations accordées antérieurement en fonction de l'augmentation du coût de la vie.

Dans l'industrie sidérurgique, est en vigueur une convention collective du 25.6.1948, complétée par divers accords parmi lesquels il convient de signaler ceux du :

- 4.4.1950 applicable aux travailleurs appartenant à la catégorie spéciale telle qu'elle est définie au n°106;
- 14.7.1950 applicable aux ouvriers affectés à des travaux intermittents;
- 26.7.1954 mettant en oeuvre l'accord inter-confédéral du 12.6.1954 intégrant dans le salaire de base divers éléments de la rémunération et revisant le système des zones de salaires.
- Un accord du 7.12.55 a, en outre, établi, concernant le régime de rémunération des ouvriers sidérurgistes, des normes qui entreront en vigueur après accord définitif sur d'autres règles destinées à compléter le contrat du 25.6.1948.
- Un accord du 15.4.1955 a renouvelé les conventions nationales du travail venues à échéance le 31.12.1954 et a augmenté de 2,5 % les minima de rémunération résultant de l'accord interconfédéral du 12.6.1954.

152 Champ d'application de ces conventions

La convention collective applicable à l'industrie charbonnière s'applique non seulement aux mines de charbon mais à l'ensemble des mines italiennes ainsi qu'aux établissements de préparation de minerais et installations annexes. Sont seules exclues, la production du méthane et du pétrole ainsi que les carrières de matériaux de construction.

La convention applicable à l'industrie de l'acier vaut pour l'ensemble de la métallurgie, y compris la production d'acier et la construction de matériel en acier ou en fer; elle énumère, sur base des produits qu'ils fabriquent, les établissements qui pour son application, sont considérés comme relevant de la métallurgie ou ceux relevant de la sidérurgie.

153 Organisations signataires

Les conventions applicables à l'industrie minière ont été signées, en ce qui concerne les employeurs, par l'Associazione Mineraria Italiana, adhérent à la Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

En ce qui concerne les travailleurs, elles ont été signées par :

- 1° la Libera Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive;
- 2° la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive;
- 3° la Unione Italiana Lavoratori Mineraria e Cave
adhérents respectivement à :
 - 1° la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;
 - 2° la Confederazione Generale Italiana del Lavoro;
 - 3° l'Unione Italiana del Lavoro.

La convention collective de base applicable à l'industrie de l'acier, c'est-à-dire celle du 15.6.1948, est antérieure à la scission syndicale. Elle est, en conséquence, signée en ce qui concerne les travailleurs par la Federazione Impiegati e Operai Metallurgici, affiliée à la Confederazione Generale Italiana del Lavoro et, en ce qui concerne les employeurs, par la Delegazione degli Industriali Metalmeccanici, affiliée à la Confederazione Generale dell'Industria.

Les accords ultérieurs ont été signés par les trois organisations ouvrières.

Cependant, l'accord interconfédéral du 12.6.1954 n'a pas été signé par les représentants de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro mais le Président de la Confindustria a déclaré que les travailleurs non affiliés aux organisations contractantes en bénéficieraient également.

II. DUREE DU TRAVAIL

200 SOURCES DE LA REGLEMENTATION

La réglementation de la durée du travail résulte :

- du décret du 15.5.1923 fixant la durée normale du travail à 8 h. par jour et à 48 h. par semaine;
- de la loi du 30.10.1955 concernant les travaux extraordinaires;
- des conventions collectives.

Un décret du 29.5.1957 avait réduit la durée hebdomadaire du travail à 40 h. mais son application a été suspendue.

210 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

La législation s'applique à l'ensemble de l'économie italienne notamment à l'ensemble des industries relevant de la Communauté.

Echappent à son application : le personnel dirigeant des entreprises et les commis-voyageurs ainsi que le personnel occupé à des travaux domestiques.

On considère comme personnel dirigeant les travailleurs préposés à la direction technique ou administrative de l'entreprise ou d'une division de celle-ci et supportant la responsabilité de la marche de ces services. Rentrent notamment dans cette catégorie : les gérants, les directeurs techniques ou administratifs, les chefs de bureau et les chefs d'équipes qui ne prennent qu'exceptionnellement part au travail manuel.

Par contre, les dispositions des conventions collectives valent pour l'ensemble des travailleurs rentrant dans leur champ d'application ainsi que précisé ci-dessus (n° 106)

220 DEFINITION DU TRAVAIL DONT LA DUREE EST REGLEMENTEE

Dans les mines, la durée du travail se calcule pour les ouvriers du fond, depuis l'heure d'entrée jusqu'à l'heure de sortie du puits. Le repos de 20 à 30 minutes accordé aux travailleurs pour leur permettre de prendre un repas est donc compris dans la journée de travail dont la durée est réglementée.

En dehors de ce cas, la législation réglemente uniquement la durée du travail effectif.

De ce principe il est tiré deux conclusions :

- a) Ne sont pas compris dans la journée de travail dont la législation réglemente la durée :
- les repos accordés au cours de cette journée, qu'ils soient pris à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
 - le temps consacré au trajet du domicile au lieu de travail et vice-versa;
 - les arrêts de travail dont la durée atteint au moins dix minutes et qui ne dépassent pas 2 heures par jour et pendant lesquels il n'est demandé aucun travail au personnel.

Dans certaines entreprises où le travail est particulièrement fatigant, il est prévu des arrêts de travail pouvant atteindre 15 minutes et destinés à permettre au travailleur de se reposer; ces arrêts sont considérés comme du travail effectif.

Ces dispositions légales sont cependant corrigées par les conventions collectives.

Dans l'industrie de l'acier il n'est pas tenu compte dans le calcul du salaire des interruptions de travail de courte durée quand elles sont dues à un cas de force majeure et qu'elles ne dépassent pas 60 minutes au cours d'une même journée.

Quand cette limite est dépassée mais que l'entreprise retient l'ouvrier dans l'établissement, le salaire est dû également pour toutes les heures de présence.

Le même régime est applicable pour les travaux dans les mines de charbon. Les travailleurs de surface ont droit pour ces interruptions à leur salaire de base augmenté de l'indemnité de vie chère. Ceux du fond ont droit, en outre, à leur indemnité de fond.

- b) La législation sur la durée du travail ne s'applique pas non plus aux travaux discontinus, de simple surveillance ou d'attention. Ces travaux sont énumérés dans un arrêté d'exécution.

Ces dispositions légales doivent cependant être complétées par celles résultant des conventions collectives.

Dans l'industrie de l'acier, les conventions collectives avaient d'abord renoncé à réglementer la durée des travaux discontinus mais il est intervenu un additif qui comble cette lacune.

Les travailleurs affectés à semblables travaux peuvent être engagés sous trois régimes différents :

- 1°) sur base d'un horaire normal, comportant 8 heures de travail. Dans ce cas, leur rémunération est calculée comme pour les autres travailleurs de la catégorie à laquelle ils appartiennent et ils ont droit au supplément de salaire, notamment en cas de travaux supplémentaires;
- 2°) sur base d'un horaire normal comportant 9 heures de travail. Dans ce cas, ils ont droit pour cette journée normale à 8 1/2 fois leur rémunération horaire;
- 3°) sur base d'un horaire normal comportant 10 heures de travail. Dans ce cas, ils ont droit pour cette journée normale à 8 fois leur rémunération horaire + 2 fois la moitié de celle-ci.

Dans ces deux derniers cas, ces travailleurs n'ont droit à des suppléments de rémunération pour travaux supplémentaires que quand leur journée de travail dépasse 9 ou 10 heures.

En aucun cas, l'horaire normal de ces travailleurs ne peut comporter plus de 10 heures par jour et 60 heures par semaine.

Dans l'industrie du charbon, les travailleurs affectés à des travaux discontinus avaient droit, pour les neuvième et dixième heures de travail journalier à 75 % de leur rémunération horaire normale.

L'accord du 15.4.1955 ayant intégré diverses indemnités de vie chère dans le salaire de base, il n'est plus payé pour les neuvième et dixième heures, que 27 % du salaire de base ainsi majoré.

Pour les heures éventuellement accomplies au-delà de 10 heures, ils ont droit à leur rémunération normale, majorée du supplément ordinaire pour heure supplémentaire.

230 FIXATION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL

- a) Légalement, la durée du travail ne peut dépasser, sauf dérogation, 8 heures par jour ni 48 heures par semaine.
- b) Dans l'industrie de l'acier, les travailleurs ayant réclamé la semaine de 44 heures lors de la négociation de la convention collective, celle-ci a prévu que pour chaque heure de travail de 44 à 48 heures par semaine, l'employeur devrait verser au travailleur un supplément de rémunération égal à 2 % du salaire minimum de base contractuel de la catégorie à laquelle il appartient, telle qu'elle résulte de l'accord interconfédéral du 12.6.1954 intégrant les primes dans la rémunération de base.

L'employeur doit en outre verser un montant d'égale importance à un fond de qualification. Celui-ci devait être administré selon des modalités à convenir dans des accords spéciaux, mais le conseil d'administration de ce fonds n'a toujours pas été constitué et les employeurs consignent ces suppléments de rémunération à un compte spécial.

- c) La convention collective applicable à l'industrie de l'acier prévoit en outre que le samedi, le travail cesse en principe à 13 heures.

Il est fait exception à cette règle :

- pour le personnel employé à l'entretien, au nettoyage et à la réparation des installations ou à certaines opérations qui ne peuvent être accomplies pendant la marche de l'entreprise sans préjudice pour l'exploitation ou danger pour le personnel;
- pour le personnel employé à la surveillance de l'entreprise et des installations;
- pour le personnel travaillant par équipe.

Mais des dispositions doivent être prises pour que ces ouvriers puissent bénéficier périodiquement du repos du samedi après-midi.

Les heures de travail ainsi perdues les samedis après-midi peuvent être récupérées au cours des autres jours de la semaine (voir n° 260).

Aucune disposition n'interdit le travail de nuit pour les travailleurs adultes masculins mais les conventions collectives prévoient, pour ce cas, des suppléments de rémunération.

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

Le décret du 29.3.1937 avait réduit la durée hebdomadaire du travail à 40 heures mais son application a été suspendue par la loi du 6 juillet 1940.

250 DEROGATIONS AUX REGLES CONCERNANT LA FIXATION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL

251 Dérogations prévues à titre de mesure de souplesse

251,1 Travaux extraordinaires

Le décret du 15.3.1923 autorise, moyennant l'accord des parties, la prolongation de la durée normale du travail pendant 2 heures maximum par jour et 12 heures par semaine, ou pendant une durée équivalente, calculée sur une période plus longue que la semaine.

La convention collective pour l'acier ramène la durée maximum de 12 à 10 heures pour une semaine déterminée et prévoit qu'aucun ouvrier ne peut refuser, sauf motif valable, d'exécuter des travaux supplémentaires dans ces limites.

L'article 9 de la convention collective applicable à l'industrie des mines, prévoit la même obligation pour les cas où : "de l'avis de l'entreprise, des circonstances particulières exigent un travail supplémentaire exceptionnel ou temporaire".

La loi du 30.10.1955 interdit le recours au travail supplémentaire, sauf dans les cas exceptionnels ou caractérisés par des exigences techniques ou de production et où il n'est pas possible de satisfaire aux besoins de l'entreprise par l'engagement d'autres travailleurs.

L'exécution de travaux extraordinaires dans les cas ainsi autorisés, doit être portée à la connaissance de l'Inspection du Travail dans les 24 heures.

251,2 Dérogations sur base d'un accord entre l'employeur et les travailleurs

Le Ministre du Travail peut autoriser, pour certaines industries, des dérogations temporaires à la législation en matière de durée du travail, du moment qu'elles résultent d'un accord entre l'employeur et les travailleurs intéressés.

252 Dérogations prévues en fonction de la nature du travail

252,1 Travaux continus

- a) La loi prévoit que, dans les cas de nécessité résultant d'exigences techniques, la durée du travail peut dépasser 8 heures par jour ou 48 heures par semaine pourvu que, sur une période à déterminer par décret ou par convention collective, la durée moyenne du travail ne dépasse pas 6 heures par jour ou 48 heures par semaine.

Selon le décret du 10.9.1923, la durée maximum du travail ne peut pas dépasser, sur base de cette dérogation, 10 heures par jour ni 60 heures par semaine, sauf si une limite plus élevée est fixée par voie de convention collective ou par une disposition d'application particulière.

Ces dispositions s'appliquent aux travaux continus, c'est-à-dire qui, en raison de nécessités techniques, ne peuvent pas être arrêtés.

- b) Pour les travailleurs affectés à ces travaux, la convention collective applicable à l'industrie de l'acier prévoit que la durée moyenne du travail doit se calculer sur une période maximum de trois semaines et que la durée journalière du travail ne peut dépasser 8 heures, sauf le jour du changement de poste, jour au cours duquel elle peut atteindre 12 heures moyennant paiement du supplément de rémunération habituel.
- c) Outre ces dérogations aux règles concernant le calcul de la durée du travail, il est prévu que pour les travaux nécessitant une présence continue, l'ouvrier ne peut quitter son poste de travail que lorsqu'il est remplacé. En cas d'absence du remplaçant, des dispositions doivent être prises pour que le remplacement puisse néanmoins s'effectuer dans un délai ne dépassant pas la moitié de la durée du poste. S'il ne peut en être ainsi cependant et si les fonctions de l'ouvrier sont telles que son absence pourrait compromettre la production ou le travail d'autres ouvriers, le travailleur pourra exceptionnellement être tenu d'achever le poste commencé.

252,2 Travaux par équipes successives

Les conventions collectives prévoient que le travailleur ne peut refuser le travail par équipes successives. La convention collective pour l'industrie de l'acier prévoit cependant que quand un régime de travail par équipe comportant du travail de nuit est introduit dans une entreprise, les travailleurs ont le droit de faire vérifier par le médecin de l'établissement s'ils sont aptes à supporter ce régime.

Les dispositions prévues ci-dessus pour le cas d'absence du remplaçant sont applicables également aux travaux par équipes successives qui ne peuvent pas être considérés comme des travaux continus.

252,4 Travaux préparatoires ou complémentaires

Il peut être dérogé aux dispositions légales en matière de durée du travail pour les travaux complémentaires ou préparatoires, du moment qu'il s'impose de les exécuter en dehors de l'horaire normal de l'entreprise.

Un règlement d'application précise quels sont les travaux qui peuvent être considérés comme préparatoires ou complémentaires.

252,5 Travaux accidentels

La durée du travail peut être prolongée dans les cas de force majeure et dans les cas où la cessation du travail à l'heure normale constituerait un danger ou bien porterait préjudice aux personnes ou à la production.

Selon le règlement d'application, il faut en outre que ces travaux ne soient pas normalement prévisibles.

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

Dans l'industrie de l'acier, il est permis de récupérer en régime normal, c'est-à-dire sans supplément de rémunération, les heures de travail perdues :

- 1°) pour cas de force majeure;
- 2°) par suite d'interruption du travail, convenue entre l'employeur et les organisations syndicales locales ou la commission intérieure;
- 3°) par suite d'interruption du travail dans des cas individuels, convenue entre l'employeur et le travailleur intéressé.
La commission intérieure est, comme le Conseil d'entreprise dans d'autres pays, l'organe représentant les travailleurs d'une entreprise déterminée.

Ces dispositions cependant ne valent que pour des interruptions qui ne sont pas considérées comme du travail effectif selon les dispositions rappelées au n° 220 ci-dessus.

A titre de récupération, la durée journalière de travail ne peut pas être prolongée de plus d'une heure par jour et la récupération doit s'effectuer dans les 30 jours suivant immédiatement celui de l'interruption du travail.

Peuvent aussi être récupérées les heures perdues du fait que le travail cesse, en principe, le samedi à 13 heures. La durée journalière ne peut cependant, de ce fait, dépasser 9 heures par jour ni 48 heures par semaine.

Si l'horaire normal de l'entreprise comporte moins de 44 heures par semaine, la récupération des heures perdues le samedi après-midi ne pourra avoir pour conséquence que la durée journalière du travail dépasse 8 heures par jour.

Dans l'industrie charbonnière, on admet également la récupération en régime normal des heures de travail perdues pour cas de force majeure ou par suite d'interruption du travail convenue entre la direction et les organisations syndicales régionales, dans la limite d'une heure par jour; cette récupération doit s'effectuer dans les deux semaines qui suivent l'interruption du travail.

270 MAJORATION DE SALAIRE POUR LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES EN DEHORS DE L'HORAIRE NORMAL (selon n° 230 et 240)

271 Heures supplémentaires qui donnent lieu à ces majorations

Dans l'industrie de l'acier toutes les heures de travail accomplies au-delà de 8 par jour ou de 48 par semaine, donnent droit à un supplément de rémunération, sous réserve des heures accomplies à titre de récupération (voir n° 260).

Donnent notamment droit à ces suppléments de rémunération:

- les heures supplémentaires accomplies par des travailleurs affectés à des travaux continus pour assurer le changement de poste;
- les heures accomplies au-delà de 8 par jour ou de 48 par semaine, en cas de travail par équipes successives, pour parer à l'absence du remplaçant;
- les heures consacrées à des travaux préparatoires ou complémentaires.

Pour ce qui concerne les travailleurs affectés à des travaux discontinus, ils ont droit à un supplément de rémunération soit après 8, 9 ou 10 heures de travail (voir n° 220).

Dans l'industrie du charbon, tout travail accompli au-delà de 8 heures par jour donne droit à supplément de rémunération.

En ce qui concerne les travailleurs affectés à des travaux discontinus, voir n° 220.

272 Mode de calcul de ces heures supplémentaires

Ces suppléments de rémunération sont dûs, dès qu'un des deux maximum (8 heures par jour ou 48 heures par semaine) a été dépassé.

273 Montant de ces suppléments

Selon la loi, le supplément de rémunération pour travaux extraordinaires ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération normale.

Dans l'industrie de l'acier les taux suivants ont été fixés par convention collective :

ITALIE

273 à 274

	<u>service non continu</u>	<u>service continu</u>
<u>Travail supplémentaire</u>		
2 premières heures.....	20 %	20 %
heures suivantes	30 %	30 %
<u>Travail de nuit :</u>		
jusqu'à 22 heures	20 %	15 %
au-delà de 22 heures..	30 %	15 %
<u>Travail supplémentaire de nuit</u>		
2 premières heures	50 %	40 %
heures suivantes	50 %	45 %

Dans l'industrie du charbon:

Travail supplémentaire du jour.....	27 %
Travail supplémentaire de nuit (au-delà d'une jour- née de 8 heures	50 %
Travail de nuit non compris dans les postes alternés.	45 %

Est considéré comme travail de nuit, dans l'industrie du charbon, le travail effectué entre 22 h. et 6 h.

Dans l'industrie de l'acier, est considéré comme tel, le travail effectué plus de 12 heures après le début du poste du matin, exception étant faite cependant pour le travail accompli à partir de 6 h. dans la limite d'une heure par jour, pour préparer le fonctionnement des installations.

274 Base de calcul des majorations

Dans l'industrie de l'acier les suppléments de rémunération pour travail supplémentaire ou travail de nuit sont calculés sur le salaire de base effectif, y compris l'indemnité temporaire.

Pour les ouvriers rémunérés au temps, est également compris dans la base de calcul, le supplément de 4 % du salaire de base tel qu'il résulte de l'accord du 12.6.1934, qui est accordé à tout travailleur ne bénéficiant pas d'une rémunération au rendement.

Pour les travailleurs payés à la tâche, le pourcentage minimum contractuel de tâche est compris dans la base de calcul des suppléments de rémunération pour heures supplémentaires.

Certains travailleurs, sans être payés à la tâche, participent cependant aux travaux de tâche, c'est-à-dire que le rythme de leur travail est directement lié à celui des ouvriers à la tâche; ils sont donc obligés de fournir un travail

supérieur à celui des ouvriers au temps. Aussi participent-ils au bénéfice des suppléments de tâche en fonction de leur contribution. La mesure de celle-ci dépend des caractéristiques propres à chaque entreprise,

Pour définir, en ce qui concerne ces travailleurs, la base de calcul des suppléments de rémunération pour heures supplémentaires ou travail de nuit, le total salaire de base plus indemnité temporaire est majoré d'un certain pourcentage fixé forfaitairement en fonction de leur participation à des travaux de tâche.

Ce pourcentage est de :

- 6 % pour une participation aux travaux de tâche allant jusqu'à 50 %;
- 7 % pour une participation aux travaux de tâche allant jusqu'à 80 %;
- 8 % pour une participation aux travaux de tâche supérieure à 80 %.

N.B. VERSEMENT OBLIGATOIRE AU FONDS NATIONAL CONTRE LE CHOMAGE

La loi du 30.10.1955. n° 1079 prévoit que l'employeur, outre le paiement des majorations prévues par les contrats de travail, doit verser en faveur d'un fonds national pour le chômage un montant égal à 15 % de la rémunération afférente aux heures supplémentaires.

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

Selon la loi du 22.2.1934, les travailleurs occupés au service d'autrui ont droit, chaque semaine, à un repos de 24 heures consécutives.

Ce repos doit être situé, en principe, le dimanche. Il va de minuit à minuit. Pour les travailleurs occupés en équipes successives, il peut commencer cependant au moment du changement d'équipe. Une heure différente peut, au surplus, être fixée pour le commencement du repos hebdomadaire par voie de convention collective.

A ces principes des dérogations sont admises :

- 1°) Le repos de 24 heures peut être donné un autre jour que le dimanche et n'être pas accordé en même temps à tout le personnel.

Il en est ainsi :

- pour les travailleurs occupés à des travaux industriels nécessitant l'usage de fours à combustion ou de fours électriques, pour l'exploitation de procédés caractérisés par la continuité de la combustion;
- pour les travailleurs affectés à d'autres activités dans lesquelles le travail dominical s'impose pour des exigences techniques ou des raisons d'intérêt public.

Si, en raison de la difficulté de remplacer certains spécialistes, il s'avère difficile d'accorder un repos de 24 heures chaque semaine à chaque membre du personnel, ce repos hebdomadaire peut être réduit à 12 heures consécutives.

- 2°) Le personnel chargé d'assurer le fonctionnement des installations de force motrice ou occupé à d'autres services préparatoires, peut être autorisé à reprendre son service avant la fin du repos hebdomadaire. Cette reprise anticipée du travail n'est cependant autorisée que dans les limites strictement nécessaires.

- 3°) Peuvent également être occupés le dimanche les travailleurs occupés à certains travaux en raison des particularités mêmes de ceux-ci. Il en est ainsi par exemple :
- pour les travailleurs affectés à des travaux d'entretien, de nettoyage ou de réparation lorsque ceux-ci ne peuvent être accomplis au cours des jours ouvrables sans préjudice pour l'exploitation ou sans danger pour le personnel;

- pour les travailleurs affectés à la surveillance des entreprises et des installations.

Quand ils sont occupés pendant tout ou partie du dimanche, ces travailleurs ont droit, outre le repos pendant le reste du dimanche, à un repos de récupération d'une durée au moins égale au nombre d'heures travaillées le dimanche et qui, en tous cas, ne peut être inférieur à 12 heures consécutives.

- 4°) Peuvent être exécutés le dimanche, dans les limites strictement nécessaires, les travaux indispensables à la sécurité des personnes ou des installations ou à la conservation des produits ou matières destinées à la fabrication.

Les travailleurs affectés à ces occupations ont droit à un repos de récupération, comme dans les cas prévus ci-dessus sous 3°.

- 5°) Il peut encore être dérogé au principe du repos dominical pour des travaux décidés pour des raisons d'ordre public.

302 Travail des jours fériés

Le travail au cours des jours fériés est réglé conjointement par la loi et les conventions collectives.

Depuis la loi du 31.3.1954, le nombre des jours fériés légaux est de 16, à savoir :

- a) les fêtes nationales légales (2 juin, 25 avril, 1er mai et 4 novembre)
- b) les fêtes ci-après, tombant un jour de la semaine :

Jour de l'An	
Epiphanie	(6 janvier)
Saint-Joseph	19 mars
Ascension	
Fête-Dieu	
Saints Pierre et Paul	29 juin
Assomption de la Vierge	15 août
Toussaint	1 novembre
Immaculée Conception	8 décembre
Noël	
le 26 décembre	
lundi de Pâques	

La convention collective applicable à l'industrie de l'acier prévoit 17 jours fériés.

La combinaison de cette disposition contractuelle avec les dispositions légales a fait naître des divergences de vue.

Les employeurs estiment qu'il suffit d'ajouter un jour aux 16 jours fériés légaux pour satisfaire aux exigences de la convention, ce jour étant normalement celui du Saint Patron du lieu de l'entreprise.

Pour comprendre le point de vue des organisations de travailleurs il faut se référer à la situation antérieure à la loi du 31.3.1954. A ce moment, la convention collective prévoyait déjà 17 jours fériés alors que la législation n'en prévoyait que 14; la loi du 31.3.1954 ayant prévu deux nouveaux jours fériés, les organisations de travailleurs estiment qu'ils devraient s'ajouter à ceux prévus par la convention collective.

Dans l'industrie du charbon, à la liste des jours fériés ci-dessus s'ajoutent le jour de la Sainte-Barbe ainsi que le jour de la fête du Saint Patron du lieu où l'ouvrier est occupé.

310 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

Les dispositions ci-dessus sont applicables à tout travailleur occupé pour compte d'autrui.

320 REMUNERATION ET ALLOCATIONS

321 Travail du dimanche

Les travailleurs qui ne sont pas occupés le dimanche n'ont, en principe, droit à aucune rémunération (voir cependant 322,3).

Les travailleurs occupés le dimanche ont droit à leur rémunération habituelle, majorée du supplément prévu pour le travail au cours des jours fériés.

Pour ce qui concerne le montant et le calcul de ces suppléments, voir ci-dessous n° 322.

322 Travail des jours fériés322,1 Fêtes nationales

- a) Le travailleur qui ne bénéficie pas d'une rémunération fixe par semaine ou par mois et qui chôme au cours d'un jour de fête nationale, a droit pour ce jour à sa rémunération normale totale, y compris tous suppléments.
- Cette rémunération est égale au sixième de celle à laquelle il aurait droit sur base de l'horaire hebdomadaire normal selon la loi ou la convention collective.
- b) Pour les travailleurs payés à la tâche ou à la commission, elle est calculée sur la base de la moyenne des 4 dernières semaines.
- c) Cette allocation est due même si la fête nationale tombe un dimanche.
- d) Les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une rémunération fixe et qui sont occupés au cours d'un jour de fête nationale, ont droit à cette allocation en plus de la rémunération normale de leur travail, majorée du supplément pour travail au cours d'un jour férié (voir n° 322,3).
- e) Les travailleurs bénéficiant d'une rémunération fixe qui sont occupés un jour de fête nationale, ont droit à la même allocation en plus de la rémunération de leur travail majorée du supplément pour travail au cours d'un jour férié.
- Si la fête nationale tombe un dimanche, ils ont en outre droit à une allocation égale à leur rémunération mensuelle divisée par 26 ou à leur rémunération hebdomadaire divisée par 6.
- f) Ce régime est aussi applicable aux travailleurs affectés à des travaux continus en cas de travail pendant un jour de fête nationale coïncidant avec un dimanche (la majoration pour travail au cours d'un jour férié est de 10 %).
- Les ces travailleurs n'ont droit à aucune rémunération ni allocation si la fête nationale coïncide avec leur jour de repos.
- g) Les rémunérations pour un jour de fête nationale sont dues intégralement aux travailleurs absents pour un motif valable :
- accident, maladie, grossesse, accouchement, congé de mariage, congé ordinaire, absence autorisée;

ITALIE

322,1 à 322,4

- réduction de l'horaire de travail;
- suspension du contrat de travail pour une cause indépendante de la volonté du travailleur;
- repos compensateur pour travail du dimanche.

322,2 Jours de fêtes religieuses (voir 302 b)

Le régime applicable aux jours de fêtes nationales vaut également pour ces jours en ce qui concerne les travailleurs ne bénéficiant pas d'une rémunération fixe, à l'exclusion :

- a) des dispositions prévoyant le cas où le jour de fête coïncide avec un dimanche;
- b) du paiement de la rémunération en cas de suspension du contrat quand cette suspension est en cours depuis plus de 2 semaines.

322,3 Jours fériés fixés par accord entre organisations -
Sainte Barbe et fête du patron local

Le travailleur qui n'est pas occupé au cours de l'un de ces jours a droit à sa rémunération normale; il n'en est ainsi cependant que pour les travailleurs qui auraient travaillé si ce jour n'avait pas été un jour férié.

Le travailleur qui est exceptionnellement occupé au cours de l'un de ces jours, a droit outre cette allocation, à sa rémunération majorée du supplément pour travail au cours d'un jour férié.

322,4 Montant des suppléments de rémunération pour travail du
dimanche ou au cours des jours fériés

Les suppléments dont question ci-dessus s'établissent selon les indications des tableaux qui suivent :

a) INDUSTRIE DE L'ACIER	service	service
Travail jours fériés (1)	40 %	40 %
Jours fériés avec repos compensatoire.....	10 %	10 %
Jours fériés travail supplémentaire (+ de 8 h.)	55 %	55 %
Travail supplémentaire jours fériés avec repos compensatoire(+ de 8 h.)	35 %	35 %
Travail de nuit jours fériés	60 %	55 %
Travail de nuit jours fériés avec repos compen- satoire.....	35 %	30 %
Travail supplémentaire de nuit les jours fériés (+ de 8 h.)	75 %	65 %
Travail supplémentaire de nuit les jours fériés avec repos compensatoire (+ de 8 h.)	55 %	50 %

b) INDUSTRIE DU CHARBON

Pour le travail effectué les jours fériés	50 %
Pour le travail supplémentaire de nuit (en plus de 8 h. par jour)	55 %
Pour le travail effectué les jours fériés avec récupération...	15 %

322,5 Base de calcul de ces suppléments

Les majorations de rémunération pour travail pendant les jours fériés ou les dimanches se calculent sur la même base que les majorations pour heures supplémentaires.

(1) le dénomination "jours fériés" comprend les dimanches.

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

Voir à cet égard n° 322,1.

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

La Constitution et les dispositions du Code Civil applicables au contrat de travail affirment le principe du droit au congé, la durée et la rémunération de celui-ci devant être fixées soit par des lois particulières soit par des conventions collectives.

Les conventions collectives applicables, d'une part à l'industrie de l'acier, d'autre part à l'industrie des mines, règlent ces problèmes.

Après une année de service, les travailleurs ont droit chaque année à un congé.

La durée de ce congé varie en fonction de l'ancienneté et il est prévu une durée plus longue pour les jeunes apprentis. Mais il n'existe pas d'autres congés et, notamment, il n'est pas prévu de suppléments de congé pour les jeunes travailleurs proprement dit ni pour les travailleurs du fond.

410 CONGE ORDINAIRE411 Travailleurs bénéficiaires

Tous les travailleurs des industries relevant de la Communauté bénéficient du droit au congé aux conditions ci-dessous.

412 Conditions auxquelles est subordonné le droit à ce congé

En principe, le travailleur n'a droit à un congé complet qu'après avoir été au service d'une même entreprise pendant au moins 12 mois mais il est prévu que pour la première année il aura droit à un congé partiel en fonction de la durée de ses services (voir n° 423).

413 Durée du congé

Dans les mines comme dans l'industrie de l'acier, le travailleur a droit à un congé de 12 jours du moment qu'il a au moins 12 mois de service.

Pour l'année de son entrée en service, le travailleur a droit à un congé d'un jour par mois de service, toute fraction

de mois supérieure à 15 jours étant comptée comme un mois complet.

En cas de licenciement, le travailleur a droit également à un congé proportionnel à la durée de son service comme au cours de l'année de son engagement. S'il a anticipativement bénéficié d'un congé plus long, il doit rembourser l'indemnité indûment touchée.

Les dimanches et jours fériés ne sont pas considérés comme jours de congé.

La durée de celui-ci doit être éventuellement prolongée à due concurrence.

Il est, en principe, interdit de renoncer à son droit au congé. Au cas où, pour des raisons d'ordre technique, le travailleur se trouve empêché de jouir de tout ou partie de son congé, celui-ci peut cependant être remplacé par le versement de la rémunération correspondant au congé ou à la partie du congé dont il n'a pas bénéficié.

Il est de même possible de renoncer à la prolongation de congé correspondant aux dimanches et aux jours fériés inclus dans celui-ci mais, dans ce cas, le travailleur conserve son droit au paiement de la rémunération correspondant à cette prolongation.

414 Rémunération du congé

Pendant leur congé, les travailleurs ont droit à la rémunération qu'ils auraient effectivement gagnée s'ils avaient travaillé.

Pour les ouvriers payés à la tâche, celle-ci est calculée sur la base du gain moyen au cours du dernier trimestre.

Dans l'industrie de l'acier est comprise dans la rémunération de congé la majoration de 4 % normalement allouée aux ouvriers payés au temps.

Pour les ouvriers qui, sans être payés à la tâche, participent cependant aux travaux de tâche, est comprise dans la rémunération de congé la majoration moyenne de rémunération qui leur a été octroyée au cours du trimestre précédant le congé.

La rémunération de congé doit être, en principe, payée au début de celui-ci.

430 REGIME DES CONGES ACCORDES EN FONCTION DE L'AGE OU DE L'ANCIENNETE431 Conditions auxquelles sont subordonnés ces congés

Ce congé est calculé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

432 Durée

Dans l'industrie de l'acier comme dans les mines, la durée totale du congé est de :

ancienneté de	1 à 7 ans	:	12	jours	ouvrables
-	7 à 15	-	:	1	jour ouvrable en plus
-	15 à 20	-	:	4	- - -
-	plus de 20 ans	:	6	-	- - -

433 Rémunération

La rémunération de ce supplément de congé se calcule comme celle du congé ordinaire.

N.B. Il n'est prévu aucun régime spécial de congé pour les jeunes travailleurs.

Mais les apprentis ont droit à un congé de 30 jours jusqu'à 16 ans et de 20 jours jusqu'à 18 ans.

V - ABSENCES AUTORISEES

Outre les congés dont question ci-dessus, les conventions collectives applicables aux mines et à l'industrie de l'acier prévoient un congé pour mariage.

Les conventions collectives applicables aux mines prévoient en outre la possibilité d'accorder des vacances et brefs congés non payés et de mettre un travailleur en disponibilité pour exercice de fonctions publiques ou syndicales.

1°) Congé de mariage

La durée de ce congé est de :

- 10 jours pour les travailleurs de l'industrie de l'acier
- 8 jours pour les travailleurs de l'industrie des mines.

Il est à noter qu'il s'agit dans les deux cas de 8 ou 10 jours consécutifs, sans qu'aucune distinction soit faite entre jours ouvrables et jours fériés.

Dans l'industrie de l'acier, la rétribution à laquelle a droit un travailleur pour son congé de mariage ne peut être inférieure à 72 heures de rétribution globale.

Dans les mines, le travailleur reçoit sa rémunération normale comme s'il avait effectivement travaillé. Une partie de cette rétribution est à charge de l'Institut National de Prévoyance Sociale.

Si les deux époux sont occupés en tant que travailleurs, ils ont droit chacun à un congé de mariage et à la rétribution de celui-ci.

Une femme conserve son droit au congé de mariage, même si elle résilie son contrat pour se marier.

2°) Vacances et brefs congés dans l'industrie des mines

Ces vacances et congés peuvent être accordés par la direction de l'entreprise aux ouvriers qui en font la demande, à condition qu'ils justifient celle-ci par des motifs valables.

Il n'existe, à charge de l'entreprise, aucune obligation de verser une rétribution pour ces interruptions de travail. Celles-ci ne peuvent néanmoins être imputées sur la durée du congé annuel, sauf accord entre la direction et les travailleurs intéressés.

3°) Congé et mise en disponibilité pour exercice de fonctions publiques ou sociales

La convention collective applicable aux mines prévoit le droit pour les travailleurs qui sont membres des organes directeurs des organisations syndicales, d'obtenir des congés de courte durée pour leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions.

De même, le travailleur qui justifie de son élection à une fonction syndicale requérant une activité effective et continue, a droit à être mis en disponibilité pour la durée de cette fonction.

Pour ces interruptions de travail, il n'est accordé aucune rétribution.

4°) Absences pour événements de famille

Aucune disposition de convention collective ne fixe les absences pour décès ou mariage d'un membre de la famille de l'intéressé ou autre raison valable.

Ces absences doivent être réglées, dans chaque cas, par accord entre l'intéressé et la direction.

L'entreprise n'est pas tenue de payer une rémunération.