

456.721

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
HAUTE AUTORITÉ

Library Copy

**Tableaux synoptiques**  
concernant  
différents aspects de la  
**DURÉE DU TRAVAIL**  
dans l'industrie sidérurgique de la Communauté  
Régime général et régime en services continus  
Situation au 31 décembre 1957

\*

\* \*

Library Copy

Document authentifié par la Commission Mixte  
Employeurs - Travailleurs pour l'Harmonisation des  
Conditions de Travail dans l'Industrie Sidérurgique.

Juillet 1958



## T A B L E des M A T I E R E S

INTRODUCTION par M. Enzo GIACCHERO, Membre de la Haute Autorité

### REGIME GENERAL

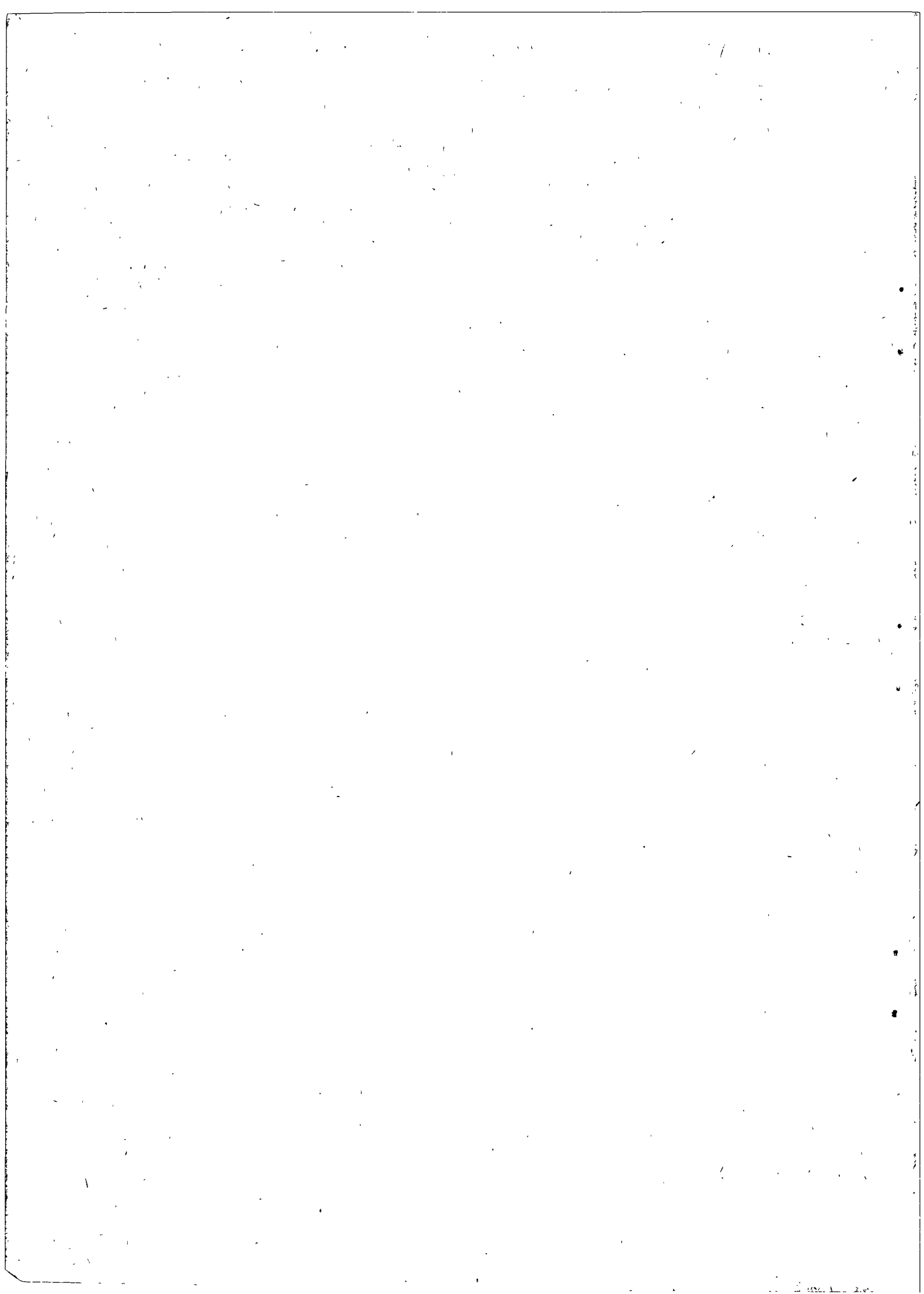
- Durée hebdomadaire et journalière du travail	Tableau I
- Heures supplémentaires	Tableau II
- Droit à la majoration de la rémunération des heures supplémentaires	Tableau III
- Majorations pour heures supplémentaires	Tableau IV
- Jours fériés	Tableau V
- Rémunération pour jours fériés	Tableau VI
- Rémunération pour jours fériés et dimanches	Tableau VII
- Congés ordinaires	Tableau VIII
- Congés en fonction de l'âge ou de l'ancienneté	Tableau IX
- Rémunération des congés	Tableau X

### REGIME EN SERVICE CONTINU

- Énumération des travaux qui sont en fait effectués en service continu et importance de l'effectif occupé	Tableau XI
- Incidence du travail en service continu sur la durée du travail	Tableau XII
- Repos du dimanche dans les services continus	Tableau XIII
- Incidence du travail en service continu sur les rémunérations	Tableau XIV

### ANNEXE

- Note explicative sur l'organisation des horaires de travail en service continu dans l'industrie sidérurgique des pays de la C.E.C.A.



## I N T R O D U C T I O N

- 1) L'article 3 du Traité instituant la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier stipule que "Les Institutions de la Communauté doivent, dans le cadre de leurs attributions respectives et dans l'intérêt commun : .... e) promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'oeuvre, permettant leur égalisation dans le progrès, dans chacune des industries dont elle a la charge ....".

Dans cette perspective, la Haute Autorité avait posé, au début de l'année 1954, la question suivante au Comité Consultatif :

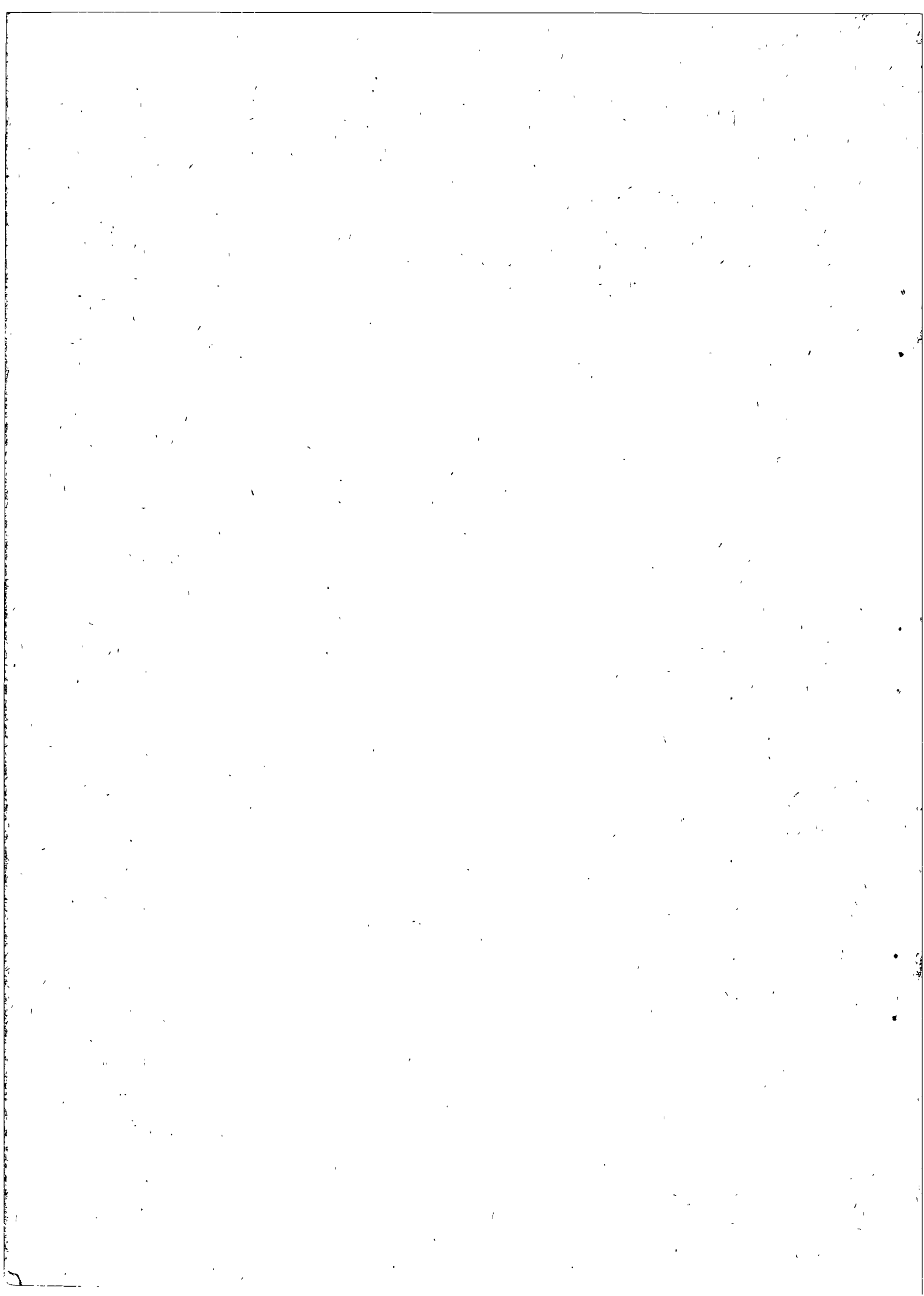
"Par quels moyens la Haute Autorité pourrait-elle, dans le cadre du Traité, contribuer à l'harmonisation des conditions de vie et de travail à l'intérieur de la Communauté ?  
"Dans quel domaine son action pourrait-elle être le plus rapidement efficace ?"

Le 20 décembre 1954, le Comité Consultatif a voté à l'unanimité une résolution dans laquelle il recommandait à la Haute Autorité de :

"préparer et convoquer dans des délais aussi rapides que possible des réunions de représentants des organisations ouvrières et patronales intéressées ainsi que des gouvernements, chargées de rechercher pour un nombre limité de problèmes les moyens de provoquer une harmonisation progressive en tenant compte de la situation générale des industries en cause.

"Ces problèmes devraient être choisis parmi ceux dont la solution rapide présente le moins de difficultés, tels par exemple :

- "a) la réglementation de la durée du travail, la rémunération des prestations supplémentaires, du travail de nuit, du travail du dimanche ou des jours fériés ;



"b) la durée des congés et leur rémunération.

"La préparation de ces réunions devrait comporter de la part de la Haute Autorité :

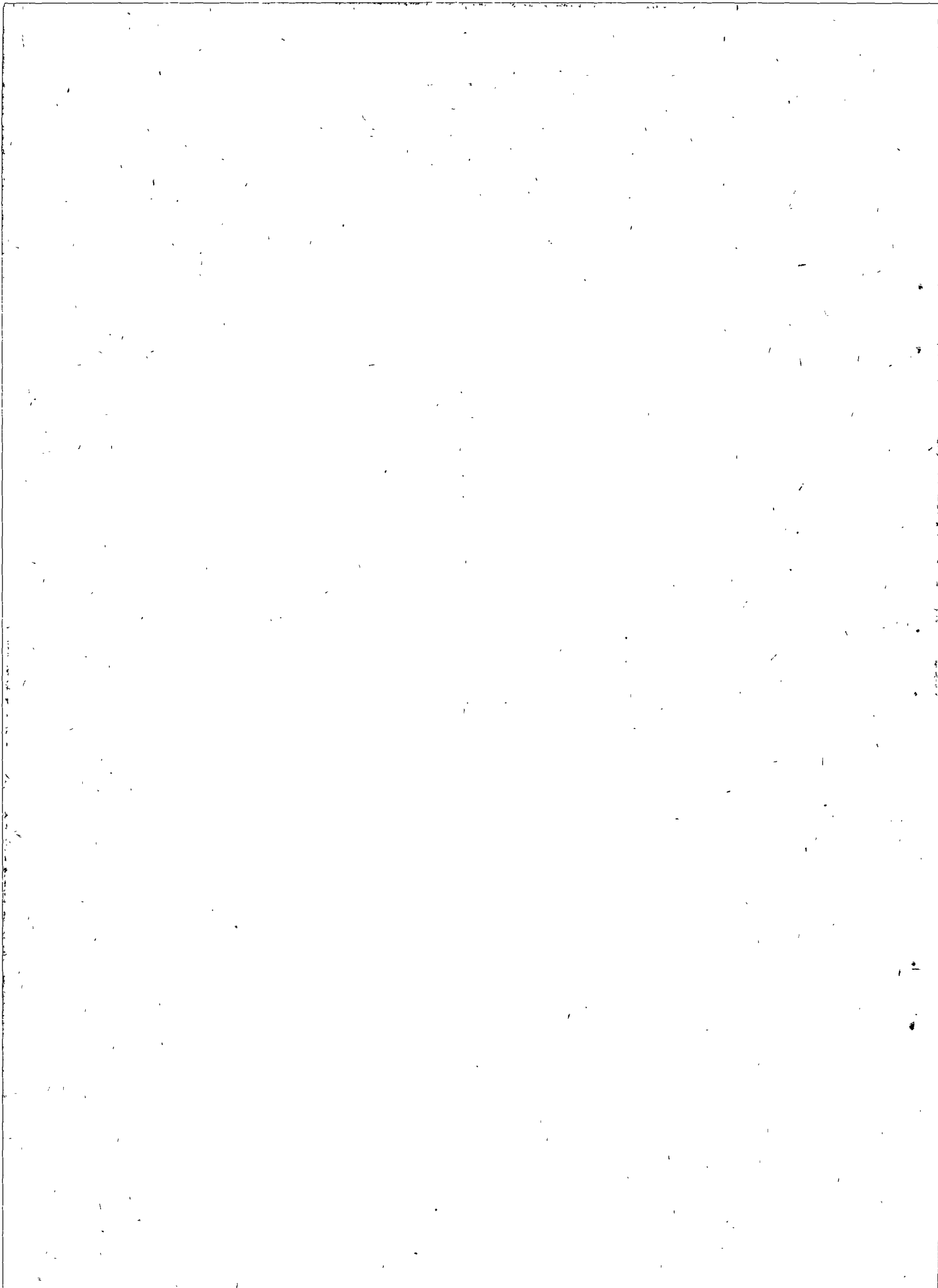
- a) une étude de régimes en vigueur en ces domaines dans chaque pays membre et pour chacun des problèmes envisagés ;
- b) une étude des méthodes (conventions collectives ou réglementation officielle) par lesquelles pourraient être réalisées dans chaque pays les modifications nécessaires à l'harmonisation de ces régimes.

2) Au mois d'avril 1955, la Haute Autorité décidait de donner une suite favorable à la résolution du Comité Consultatif et elle établissait tout d'abord des monographies concernant les dispositions existantes dans chaque pays et relatives :

- a) aux conventions collectives ainsi qu'aux autres modes de réglementation des conditions du travail ;
- b) aux règles en matière de durée du travail et à l'énumération des dérogations y relatives ainsi qu'au régime des heures supplémentaires ;
- c) aux réglementations du travail du dimanche et des jours fériés ainsi qu'aux répercussions de ces réglementations sur la rémunération ;
- d) aux règles en matière de congés payés, à leur condition d'octroi, leur durée et leur rémunération.

Elle a convoqué ensuite les représentants des organisations d'employeurs et des travailleurs des industries de la Communauté en vue de rechercher sur la base de cette documentation les moyens susceptibles de faciliter une harmonisation progressive des conditions de travail indiquées ci-dessus.

3) En ce qui concerne l'industrie sidérurgique, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été tout d'abord convoqués séparément par la Haute Autorité afin de mettre au point la documentation comparative préparée par elle. Ces réunions séparées ont permis d'établir, en partant des monographies, des tableaux synoptiques concernant différents aspects de la durée du travail dans l'industrie sidérurgique de la Communauté.





Il s'agit notamment de :

- la durée du travail et les dérogations admises en cette matière ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- le régime du travail du dimanche ;
- le nombre de jours fériés ainsi que la rémunération de ces journées ;
- la durée et la rémunération des congés ;
- les dispositions spéciales en cette matière concernant les travaux continus.

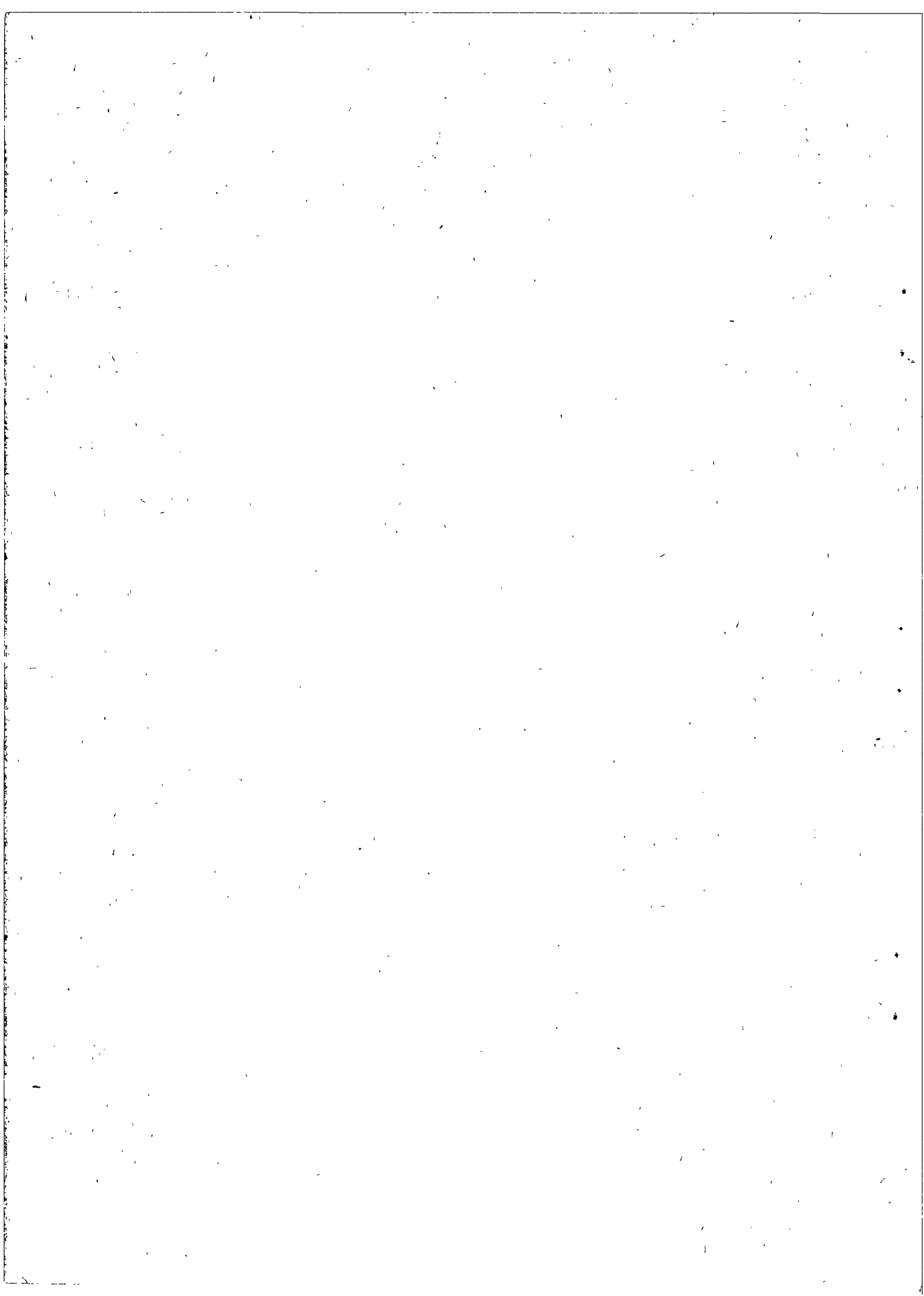
- 4) Une fois ces travaux préparatoires terminés, la Haute Autorité a procédé à la création de la "Commission Mixte Employeurs-Travailleurs pour l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique", qui se réunit sous la présidence de la Haute Autorité.

Au cours des réunions conjointes qui ont eu lieu au mois d'octobre et de décembre 1956, les membres de la Commission Mixte ont procédé à l'examen des documents comparatifs et ils les ont authentifiés. Ils ont pu ainsi établir contra-dictoirement un inventaire des disparités entre les régimes généraux des différents pays en ces matières.

Ces réunions ayant fait apparaître que les dispositions spéciales relatives aux travaux en "service continu" se différencient d'une façon parfois très marquée des régimes généraux, la Commission mixte demandait à la Haute Autorité de charger un groupe de travail d'établir une documentation particulière en ce domaine.

Les tableaux synoptiques relatifs à cette matière ont été authentifiés par la Commission Mixte le 21 avril 1958.

- 5) Par ailleurs, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, réunis en Commission mixte, affirmaient, au cours de ces réunions, qu'elles tiendraient compte, sur le plan national et selon les procédures habituelles, des constatations effectuées au sein de la Commission Mixte afin d'essayer de réduire progressivement les disparités existantes.



Elles s'engageaient, en outre, à confronter tous les six mois, au sein de cette commission, les progrès réalisés en ce sens dans les différents pays.

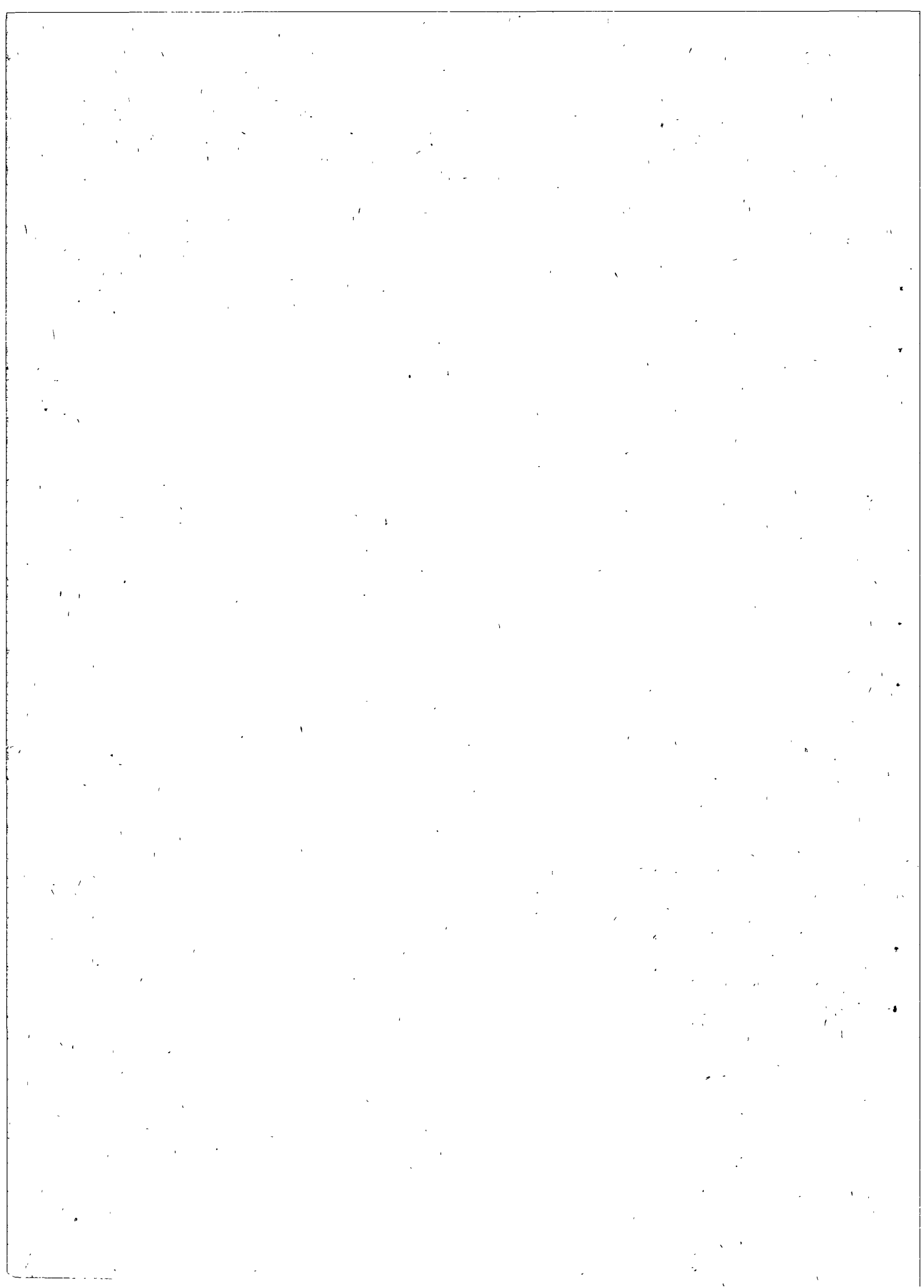
C'est ainsi que des réunions de la Commission mixte ont eu lieu au cours des années 1957-1958 et les problèmes relatifs aux différentes mesures prises dans les industries sidérurgiques de la Communauté en matière de réduction de la durée du travail ont fait l'objet d'examens approfondis entre les partenaires sociaux des six pays.

En effet, l'initiative prise par la Haute Autorité, sur la base de la résolution du Comité Consultatif, a coïncidé avec un mouvement tendant à réduire la durée du travail -à parité de rémunération- qui s'est manifesté dans tous les pays de la Communauté. Des progrès importants ont été réalisés dans cette voie, sous des formes et modalités différentes : ici, c'est la durée hebdomadaire de travail qui a été réduite ; là, ce sont des jours de repos compensatoires qui ont été attribués aux travailleurs ; ici encore le nombre des jours de congés annuels a été augmenté ; là encore, l'augmentation a porté sur le nombre de jours fériés.

Il y a lieu de noter que ces améliorations en matière de durée du travail dans les industries sidérurgiques ont été réalisées dans certains pays, avec, parfois référence expresse, aux réalisations constatées dans les autres pays de la Communauté.

- 6) Au cours de sa dernière réunion, le 21 avril 1958, la Commission mixte a manifesté unanimement sa satisfaction pour le travail accompli et les progrès réalisés et elle a décidé de procéder, dans le même esprit, à l'examen de nouveaux problèmes en choisissant ceux relatifs à l'emploi (embauchage, licenciement). Elle a tenu à rendre publique cette décision par le Communiqué de Presse suivant :

"Le Comité Consultatif avait demandé le 20 décembre 1954  
"à la Haute Autorité de réunir une Commission Mixte d'employeurs  
"et de Travailleurs de la Sidérurgie chargée d'examiner les  
"disparités existantes entre les différents pays de la Com-  
"munauté en matière de durée du travail et les moyens propres



"à réduire ces disparités.

"Les réunions tenues en 1956, 1957 et 1958 ont permis  
"de faire le point de la situation exacte de la durée du tra-  
"vail, du travail des dimanches et jours fériés, des congés  
"payés et des jours fériés payés ainsi que de l'organisation  
"des services continus.

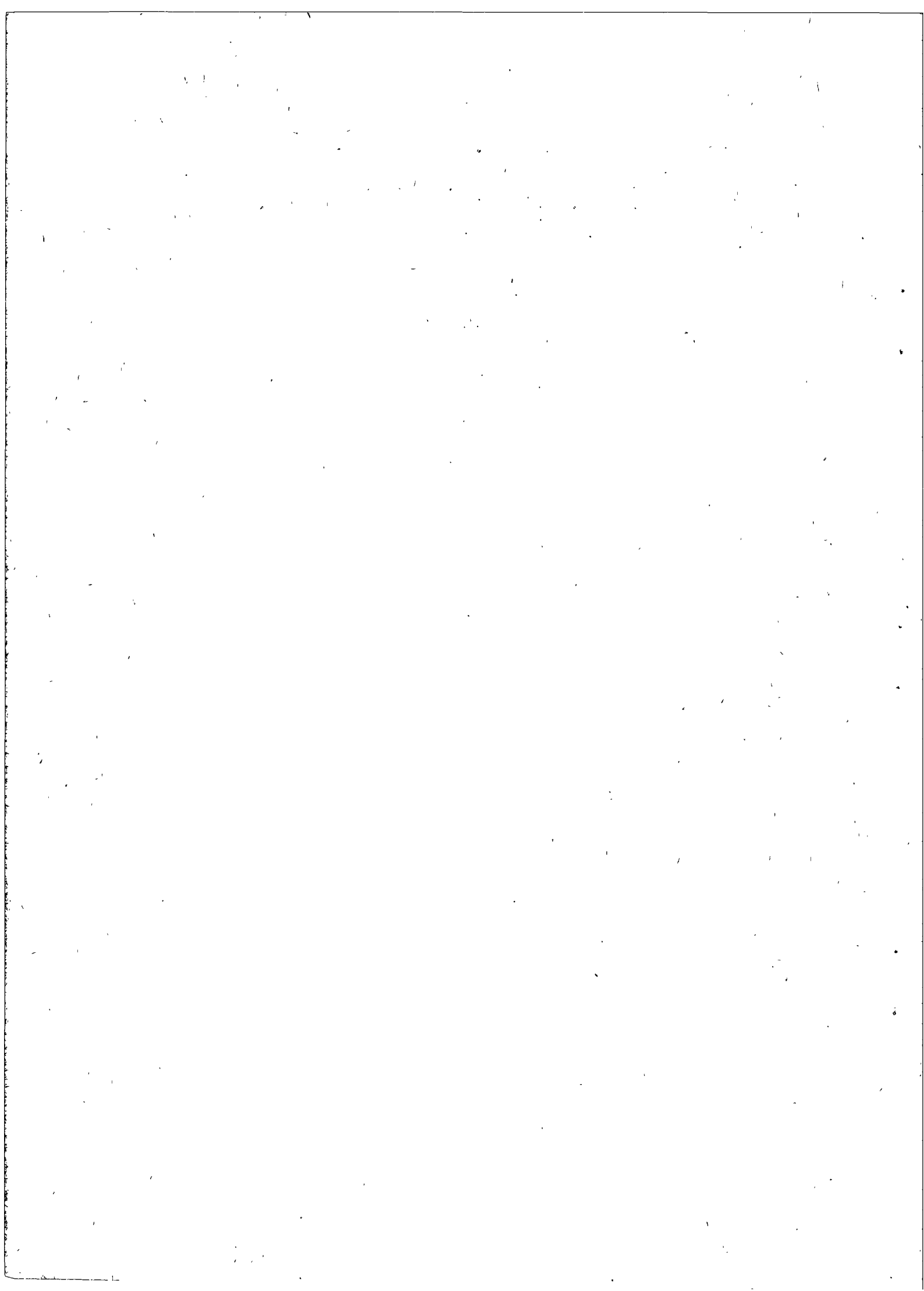
"Dans sa réunion du 21 avril 1958, la Commission mixte  
"a constaté avec satisfaction les progrès réalisés depuis le  
"20 décembre 1954 dans la réduction des disparités existantes  
"et dans la voie de l'harmonisation des conditions du travail.

"La Commission continuera de suivre l'évolution dans ce  
"domaine et elle abordera en outre la comparaison de la situa-  
"tion juridique tant légale que conventionnelle et de fait  
"existant dans les six pays et relative à l'emploi (embauchage,  
"licenciement,...).

7) Par ailleurs, la Commission mixte a estimé qu'il pou-  
vait être d'intérêt général de faire connaître à tous les in-  
téressés les dispositions existantes en matière de durée du  
travail dans l'industrie sidérurgique, en les comparant de  
pays à pays. A cette fin, elle a demandé à la Haute Autorité  
de recueillir en un seul document les différents tableaux  
synoptiques qui avaient été authentifiés par la Commission  
elle-même et de les transmettre après leur mise à jour aux  
autres Institutions de la Communauté, aux Gouvernements des  
six pays et à toutes les organisations professionnelles in-  
téressées.

8) La Haute Autorité est heureuse d'accomplir cette tâche  
en rendant publics les tableaux synoptiques ci-joints.

En effet, et compte tenu également des possibilités  
qui lui sont offertes par le Traité, la Haute Autorité con-  
sidère qu'une action approfondie d'information réciproque  
entre les pays et entre tous les intéressés représente un mo-  
yen fondamental pour promouvoir une harmonisation dans le  
progrès des conditions de vie et de travail des travailleurs  
des industries de la Communauté. Le fait de susciter des ré-  
flexions en commun sur les disparités existantes, sur les  
urgences à repérer, sur les priorités à donner dans la série



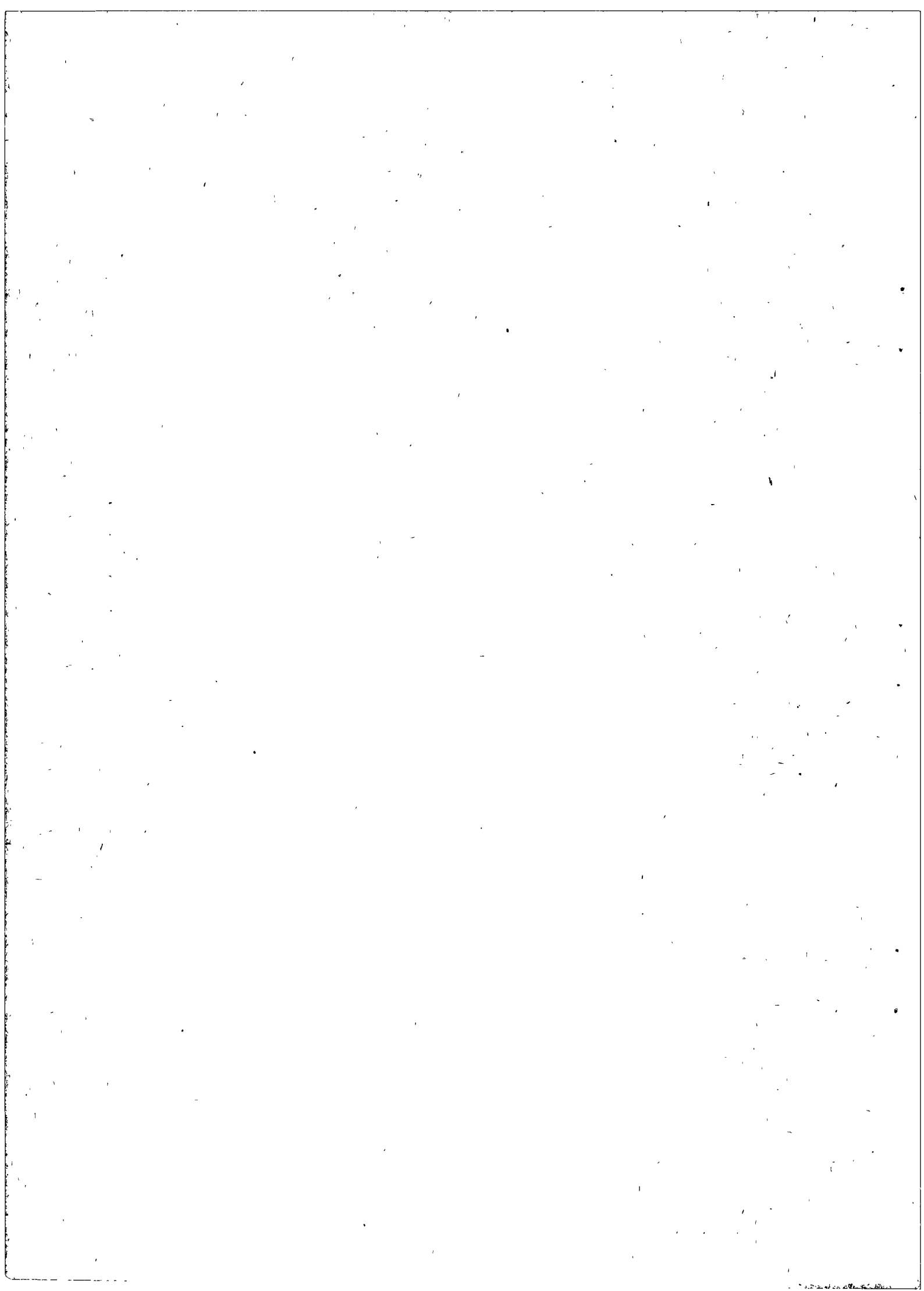
d'initiatives possibles pour réduire ces disparités, représente un instrument dynamique, pouvant donner lieu dans chacun de nos pays à des orientations nouvelles.

- 9) Enfin, la Haute Autorité est heureuse de saisir cette occasion pour exprimer, elle aussi, sa satisfaction pour les progrès réalisés et pour remercier les organisations professionnelles de l'aide précieuse apportée à la Haute Autorité et de l'esprit de coopération manifesté au cours de ces travaux. C'est d'ailleurs cet esprit de coopération qui a permis de rapprocher les points de vue des organisations patronales et ouvrières de procéder à un travail efficace et fructueux, d'établir les bases d'un développement harmonieux des conditions de travail dans les industries du charbon et de l'acier.

La Haute Autorité estime en effet qu'une collaboration toujours plus étroite et approfondie avec tous les intéressés constitue un élément essentiel pour accomplir sa mission dans le cadre de l'intégration européenne.

Enzo GIACCHERO

Membre de la Haute Autorité





REGIME GENERAL

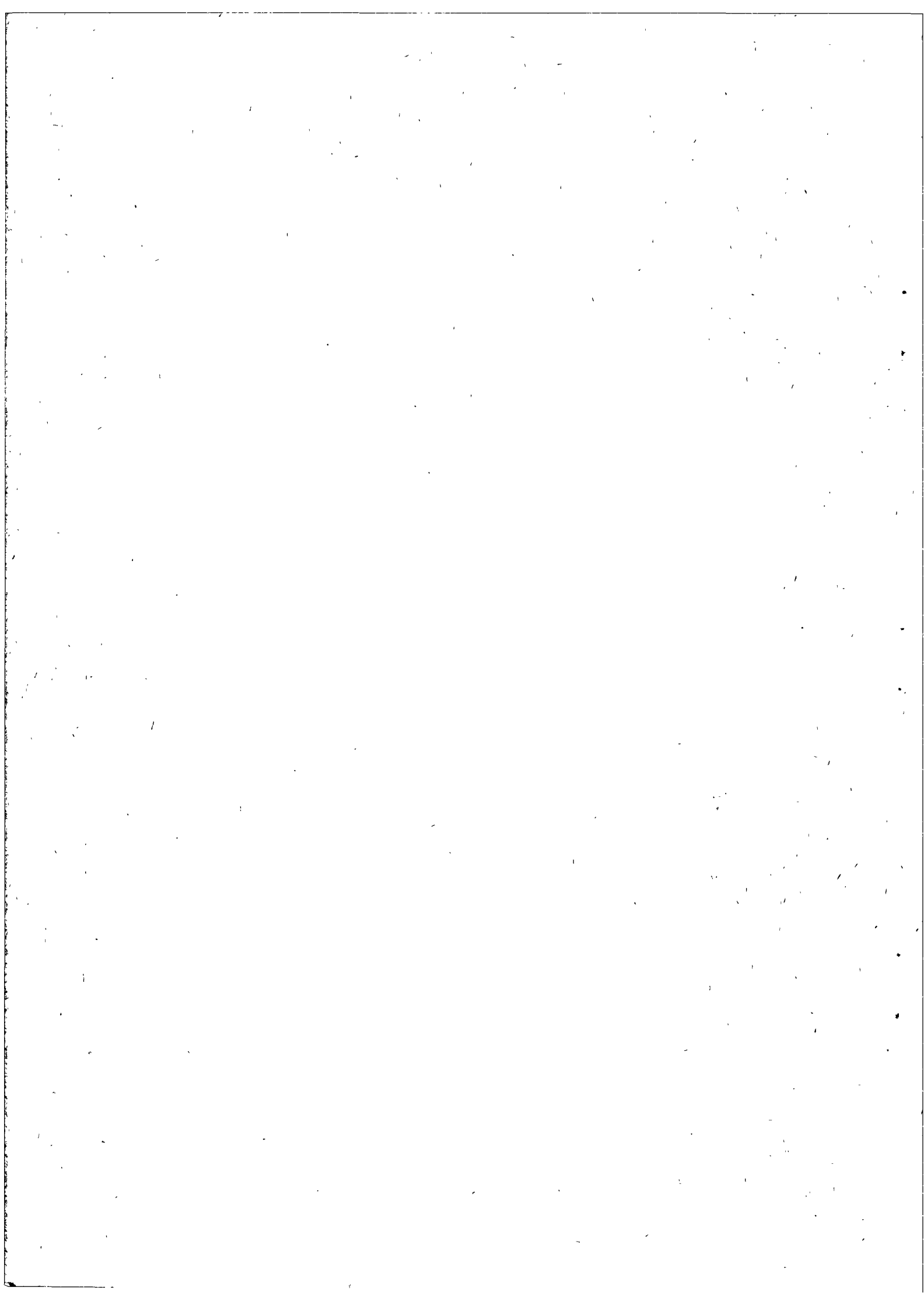
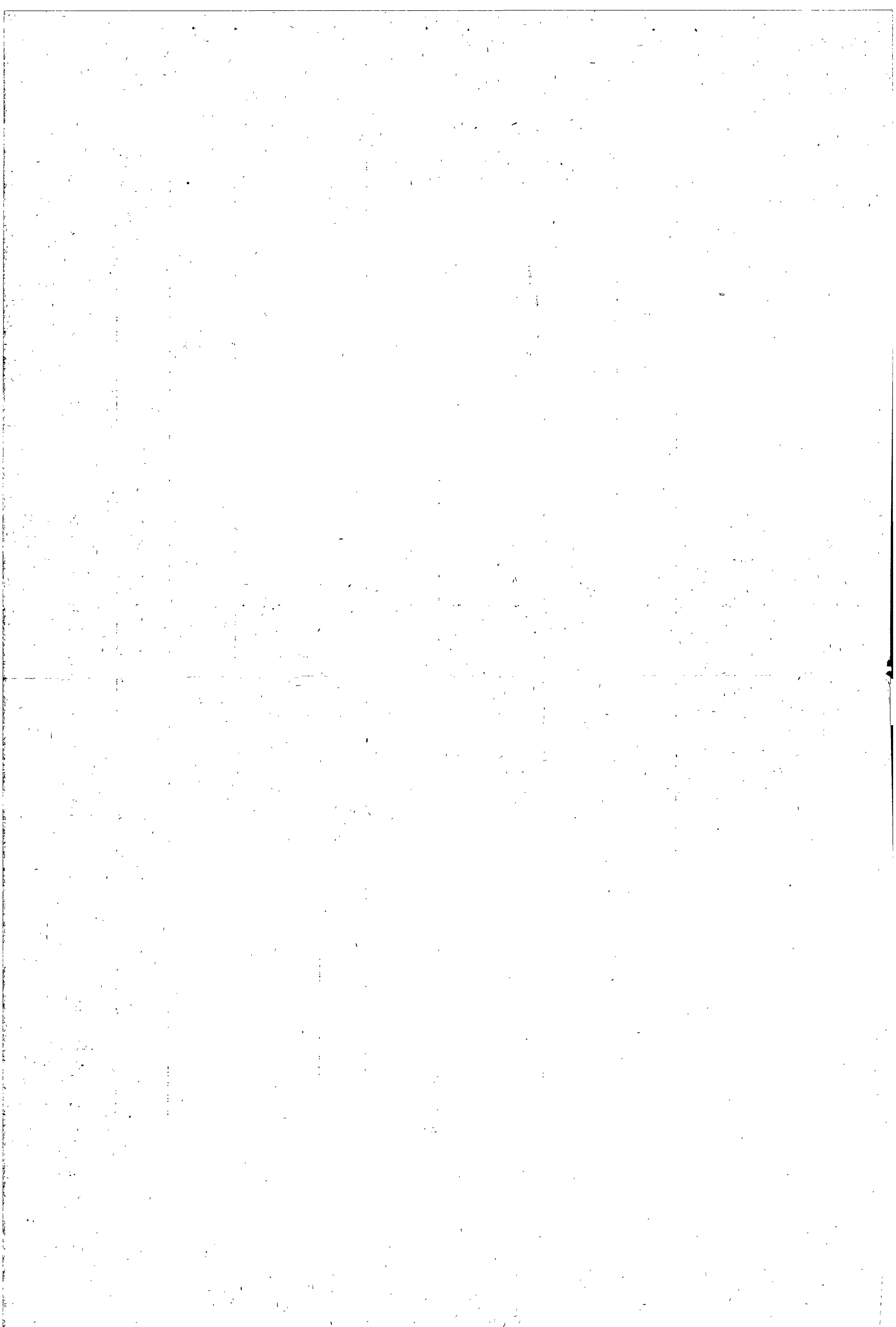


TABLEAU I - Durée hebdomadaire et journalière du travail

Situation au 31 déc. 1957

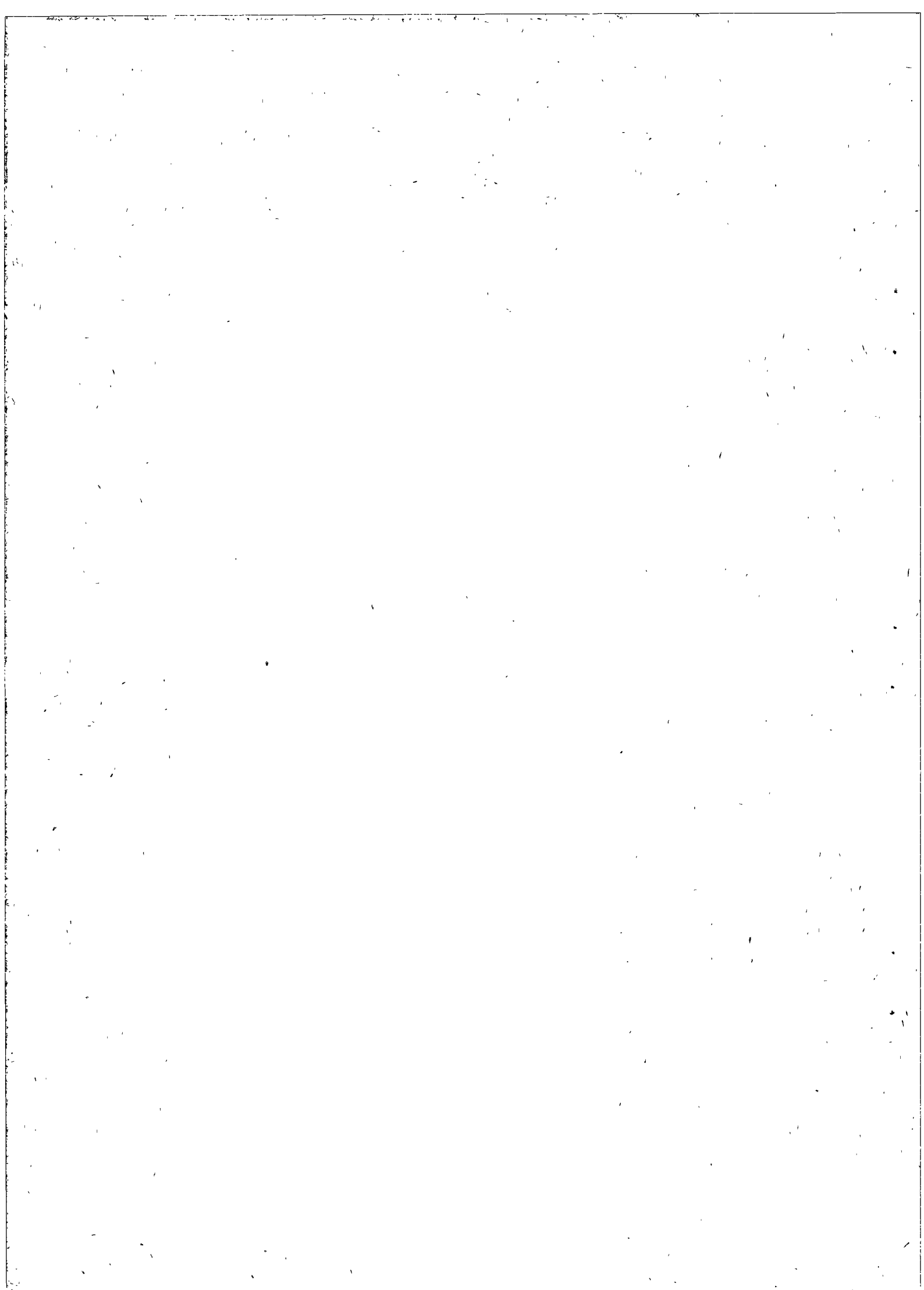
	Durée normale du travail		Mesures pour réduire la durée du travail
	Durée légale	Durée conventionnelle	
ALLEMAGNE	8 h par jour	45 h par semaine	Les conventions collectives en vigueur limitent la moyenne hebdomadaire de la durée du travail à 45 heures.
BELGIQUE	8 h par jour 48 h par semaine	45 h par semaine	Les conventions collectives en vigueur limitent en principe la moyenne hebdomadaire de la durée du travail à 45 heures. A cet effet, sont accordés 18 jours de repos compensatoire payés par an.
FRANCE	40 h par semaine (1)		
ITALIE	8 h par jour 48 h par semaine (2)		
LUXEMBOURG	8 h par jour 48 h par semaine	44 h par semaine	Les conventions collectives en vigueur limitent en principe la moyenne hebdomadaire de la durée du travail à 44 heures. A cet effet sont accordés 16 jours de repos compensatoire payés par an auxquels s'ajoutent encore 10 jours fériés.
PAYS-BAS	8 h 1/2 par jour 48 h par semaine (3)		
SARRE	8 h par jour 48 h par semaine (4)		

- 1) La durée normale du travail est fixée par la loi à 40 h. Toutefois, sur base d'une dérogation permettant d'effectuer des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de 20 h par semaine en vue d'augmenter la production, la durée normale est en fait portée à 48 h, les majorations pour heures supplémentaires étant payées à partir de la 41ème heure.
- 2) Pour chaque heure de travail entre 44 et 48 heures par semaine, un supplément de rémunération égal à 2 % du salaire minimum de base de la catégorie à laquelle le travailleur appartient est accordé.
- 3) La loi interdit en principe de travailler le samedi après 13 h.
- 4) Des majorations pour heures supplémentaires sont accordées à partir de la 41ème heure par semaine.



## RENVOI DU TABLEAU II

- 1) Les dérogations à la réglementation de la durée du travail sont très diverses. Les unes sont en rapport étroit avec la nature du travail à exécuter (travaux continus, travaux préparatoires ou complémentaires, travaux accidentels par ex.). D'autres visent à assurer de la souplesse dans l'application de la réglementation et laissent une plus grande liberté d'appréciation à ceux qui doivent les appliquer. Seules ces dernières sont mentionnées sous cette rubrique.



Droit pour les entreprises de faire exécuter des heures supplémentaires sans supplément de salaire pour récupérer des heures de travail perdues		Dérogation à titre de mesures de souplesse 1)
ALLEMAGNE	OUI pour les heures perdues par suite de fêtes professionnelles, fêtes populaires et occasions similaires. La récupération est possible au cours des jours ouvrables de cinq semaines consécutives, comprenant le jour au cours duquel les heures ont été perdues.	Trois sortes de dérogations sont prévues par la loi à titre de mesure de souplesse : 1) Dérogation pendant 30 jours par an, à raison de 2 heures supplémentaires au maximum par jour. La durée du travail ne peut dépasser 10 heures par jour. 2) Une dérogation permanente est possible par convention collective. 10 heures par jour ne peuvent être dépassées. 3) L'Inspection du Travail peut accorder une dérogation en cas de besoin urgent et pour une durée limitée. En principe, 10 heures par jour ne peuvent être dépassées. 4) Si des raisons d'intérêt public l'exigent de façon urgente, le Ministre fédéral du Travail peut accorder des dérogations au-delà de ce qui est prévu par la loi.
BELGIQUE	Semblable récupération n'est pas permise.	2 heures supplémentaires pendant 3 mois au maximum au cours de l'année, si les 4 conditions suivantes sont réunies : a) surcroît extraordinaire de commandes, b) surcroît occasionné par des événements imprévus, c) accord des parties, d) autorisation du Ministre du Travail.
FRANCE	OUI si les 3 conditions ci-dessous sont réunies : a) si la durée effective du travail au cours d'une semaine ne dépasse pas 40 heures, b) si l'interruption du travail a été collective, c) si l'interruption ne résultait pas d'un congé, d'une grève ou d'un lock-out.	20 heures supplémentaires par semaine : a) en vue d'accroître la production, b) en cas de surcroît extraordinaire de travail. Conditions : l'autorisation de l'Inspecteur du Travail qui doit prendre l'avis des organisations syndicales ouvrières.
ITALIE	OUI dans chacun des cas suivants : 1) les heures de travail ont été perdues par cas de force majeure ; 2) si l'interruption de travail a été convenue entre l'employeur et la commission interne ou les organisations de travailleurs ; 3) il y a eu interruption dans des cas individuels convenus entre l'employeur et le travailleur.	Au maximum 2 heures par jour et 10 heures par semaine, dans les cas exceptionnels provoqués par des exigences techniques ou de production et où il est impossible d'engager d'autres travailleurs. L'Inspection du Travail doit être avertie dans les 24 heures.
LUXEMBOURG	Semblable récupération n'est pas permise	Une dérogation est possible dans deux cas : 1) si exceptionnellement les limites légales apparaissent inapplicables. Conditions : 1- il faut l'accord des parties intéressées, 2- il faut la transformation de l'accord en règlement d'administration publique, 3- la durée du travail doit être fixée par un tableau établi de commun accord pour une durée plus longue que la semaine ; la durée moyenne résultant de ce tableau ne peut dépasser 48 heures par semaine. 2) s'il y a un surcroît extraordinaire de commandes. La dérogation doit être accordée par arrêté ministériel.
PAYS-BAS	Semblable récupération n'est pas permise.	Le Ministre du Travail peut accorder une dérogation si le Conseil Professionnel ou les organisations de travailleurs et d'employeurs estiment que cette dérogation s'impose. Les heures travaillées ne peuvent en aucun cas dépasser 2 500 par an. Il faut l'autorisation du Ministre du Travail.
SARRE	OUI pour les heures perdues par suite de fêtes professionnelles, fêtes populaires et occasions similaires. La récupération est possible au cours des jours ouvrables de cinq semaines consécutives, comprenant le jour au cours duquel les heures ont été perdues.	Trois sortes de dérogations sont prévues par la législation à titre de mesure de souplesse : 1) Dérogation pendant 30 jours par an, à raison de 2 heures supplémentaires au maximum par jour. La durée du travail ne peut dépasser 10 heures par jour. 2) Une dérogation est possible par convention collective. 10 heures par jour ne peuvent être dépassées. 3) L'Inspection du Travail peut accorder une dérogation en cas de besoin urgent et pour une durée limitée. En principe, 10 heures par jour ne peuvent être dépassées.

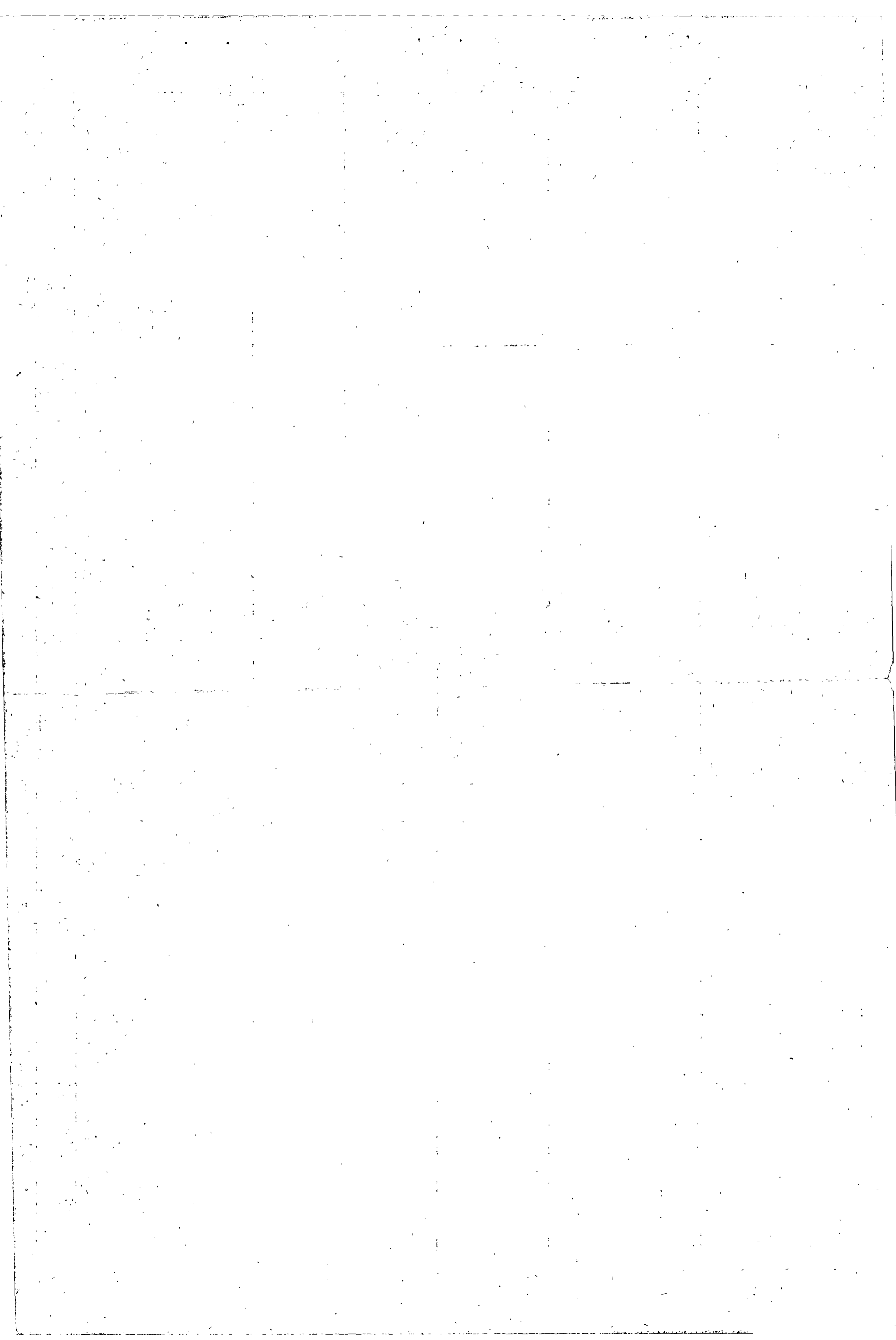




TABLEAU III - Droits à la Majoration de la rémunération des heures supplémentaires

Situation au 31 déc. 1957

	Heures supplémentaires donnant droit à ces suppléments	Heures n'y donnant pas droit	Mode de calcul de ces heures supplémentaires
ALLEMAGNE	Toutes les heures de travail dépassant : - la durée journalière du travail fixé (1) ou - la 46ème heure par semaine	Dépassements qui sont la conséquence d'une répartition inégale de la durée hebdomadaire entre les divers jours (semaine anglaise) ; heures accomplies à titre de récupération, pour des heures perdues à l'occasion d'un jour de fête.	- par jour - par semaine (bassins de Hesse et de Bavière)
BELGIQUE	Heures accomplies au-delà de : - 8 heures par jour ou de - 48 heures par semaine	En principe, le sursalaire n'est pas dû pour le travail accompli sur base d'une dérogation légale, permettant de dépasser les limites légales à certains moments, en compensation d'une durée du travail réduite à d'autres moments. Ainsi ne donnent pas droit à sursalaire les dépassements qui sont la conséquence d'une répartition inégale de la durée hebdomadaire entre les divers jours (semaine anglaise).	Supplément est dû en cas de dépassement d'une des deux limites légales.
FRANCE	Seules les heures supplémentaires (au-delà de 40) qui ont été travaillées soit pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail. soit pour accroître la production	Heures de travail accomplies : - à titre de récupération - à titre d'équivalence - en cas d'accident imminent ou déjà survenu ; - sur base d'une dérogation répondant aux particularités de certains travaux.	par semaine
ITALIE	Heures accomplies au-delà de : - 8 heures par jour ou de - 48 heures par semaine	Les heures accomplies à titre de récupération	Supplément est dû en cas de dépassement d'une des deux limites.
LUXEMBOURG	Heures accomplies au-delà de 8 heures par jour		- par jour
PAYS-BAS	Heures de travail accomplies par un travailleur en dehors de sa journée normale de travail. Heures de travail accomplies par un travailleur au cours de sa journée normale de travail, mais qui entraînent un dépassement de la durée normale du travail (travail pendant les intervalles de repos). Régime spécial pour les heures supplémentaires accomplies en compensation d'heures perdues par suite d'empêchement du travailleur.	Heures supplémentaires accomplies en compensation d'heures perdues par suite d'accident aux installations.	- par jour
SARRE	Heures effectuées au-delà d'un maximum mensuel correspondant à 40 heures par semaine.	-	- par mois Mais les absences ci-après n'affectent pas le droit à majoration de rémunération : -incapacité de travail, -en cas de force majeure, -jour de fête, -convocation devant le tribunal, -toute autre absence pour laquelle le travailleur sera indemnisé de la perte de salaire (2)

- (1) La durée du travail par jour est souvent fixée sur le plan de l'entreprise. Par conséquent, elle diffère dans le cadre de la semaine de 45 heures d'une entreprise à l'autre. Dans les cas où la durée du travail par jour sert de base au calcul des heures supplémentaires, tout dépassement de cette durée journalière donne droit à un supplément de rémunération pour heures supplémentaires, même si le total des heures effectuées au cours d'une semaine est inférieur à 45 h.
- (2) Pour ces absences, le droit à la majoration due pour la période considérée est maintenu.

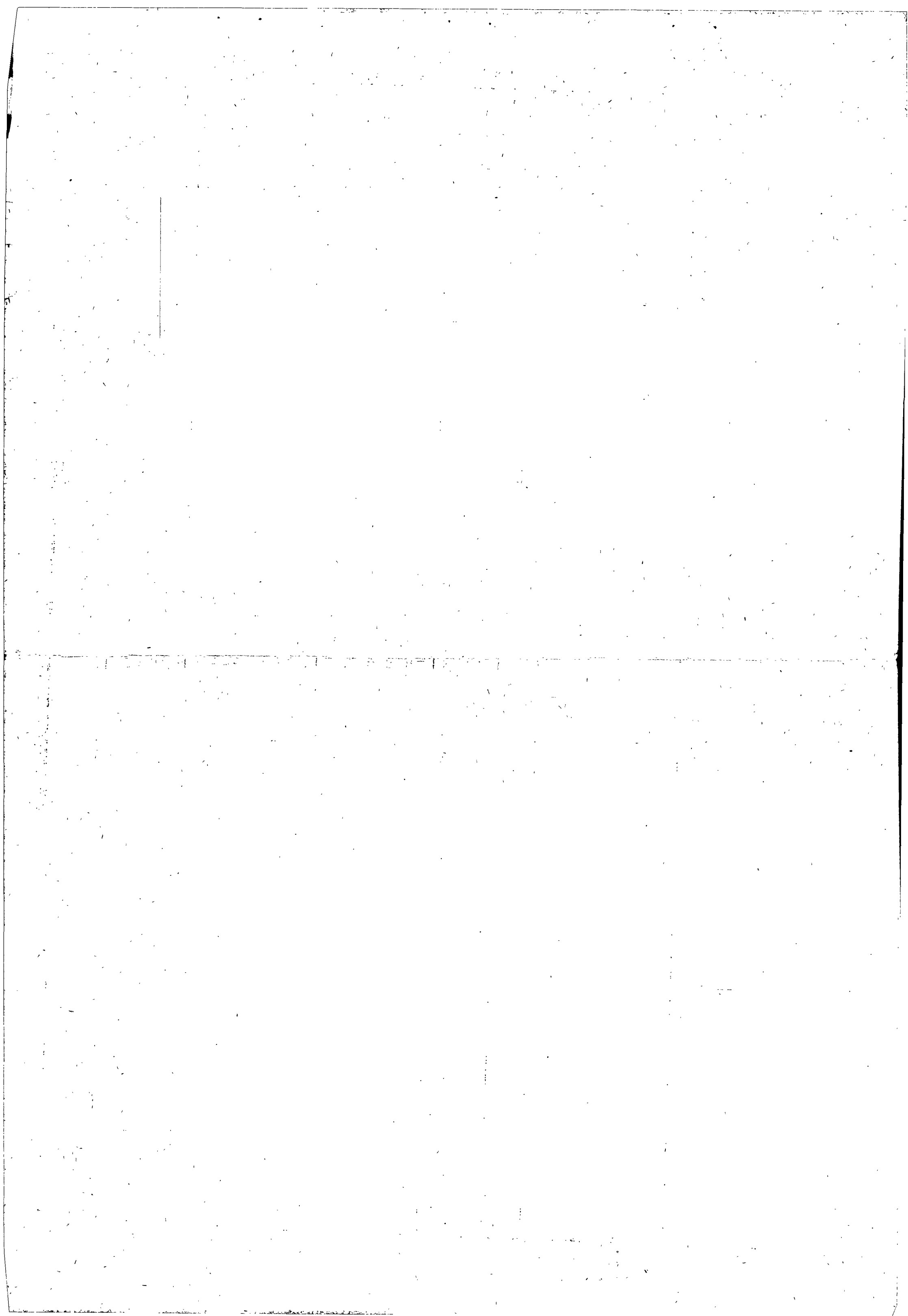


TABLEAU IV - Majorations pour heures supplémentaires

Situation au 31 déc. 1957

Montant en %	Base de calcul de ce supplément de rémunération
<p>ALLEMAGNE</p> <p>25 % pour les 2 premières heures par jour, 50 % pour les suivantes.</p> <p>Hesse : 25 % pour les 10 premières heures par semaine, 40 % pour les suivantes.</p> <p>Bavière : 25 % pour les 6 premières heures de la semaine, 50 % pour les suivantes.</p>	<p>Salaire effectif comprenant les primes, mais à l'exception des allocations sociales.</p>
<p>BELGIQUE</p> <p>25 % pour les 2 premières heures par jour, 50 % pour les heures suivantes</p>	<p>L'ensemble de la rémunération, y compris les primes.</p>
<p>FRANCE</p> <p>25 % pour les 8 premières heures, 50 % pour les suivantes.</p>	<p>Salaire de base + primes qui sont inhérentes à la nature même du travail (prime de rendement par exemple).</p>
<p>ITALIE</p> <p>Travail supplémentaire de jour :</p> <p>20 % pour les 2 premières heures par jour 30 % pour les heures suivantes</p> <p>Travail supplémentaire de nuit :</p> <p>50 % pour les 2 premières heures 50 % pour les heures suivantes.</p>	<p>Salaire de base effectif, y compris l'indemnité temporaire et certaines primes.</p>
<p>LUXEMBOURG</p> <p>30 % pour les 4 premières heures par jour, 50 % pour les 5e, 6e, 7e et 8e heures, 100 % pour les heures suivantes.</p>	<p>Salaire de base plus les primes de rendement ou de production, à l'exclusion de l'indemnité de ménage.</p>
<p>PAYS-BAS</p> <p>25 % pour le travail au cours des 2 heures précédant immédiatement le début de la journée normale de travail ou suivant immédiatement la fin de celle-ci.</p> <p>Ce pourcentage ne peut cependant valoir pour plus de 2 heures par jour.</p> <p>50 % pour les autres heures au cours d'un même jour.</p>	<p>Pour les travailleurs adultes payés à la tâche : le salaire minimum fixé pour la catégorie à laquelle le travailleur appartient, compte tenu de la localité où il travaille.</p> <p>Dans les autres cas : le salaire de base, à l'exclusion de tout supplément de rémunération.</p> <p>(Dans l'industrie sidérurgique, le salaire effectif est normalement de 130 quand le salaire de base est 100).</p>
<p>SARRE</p> <p>25 % pendant les 32 (ou 35 ou 36 heures, selon le nombre des jours ouvrables) premières heures par mois, 50 % pour les heures suivantes.</p>	<p>Salaire effectif, à l'exception des allocations qui sont à considérer comme indemnités de frais.</p>

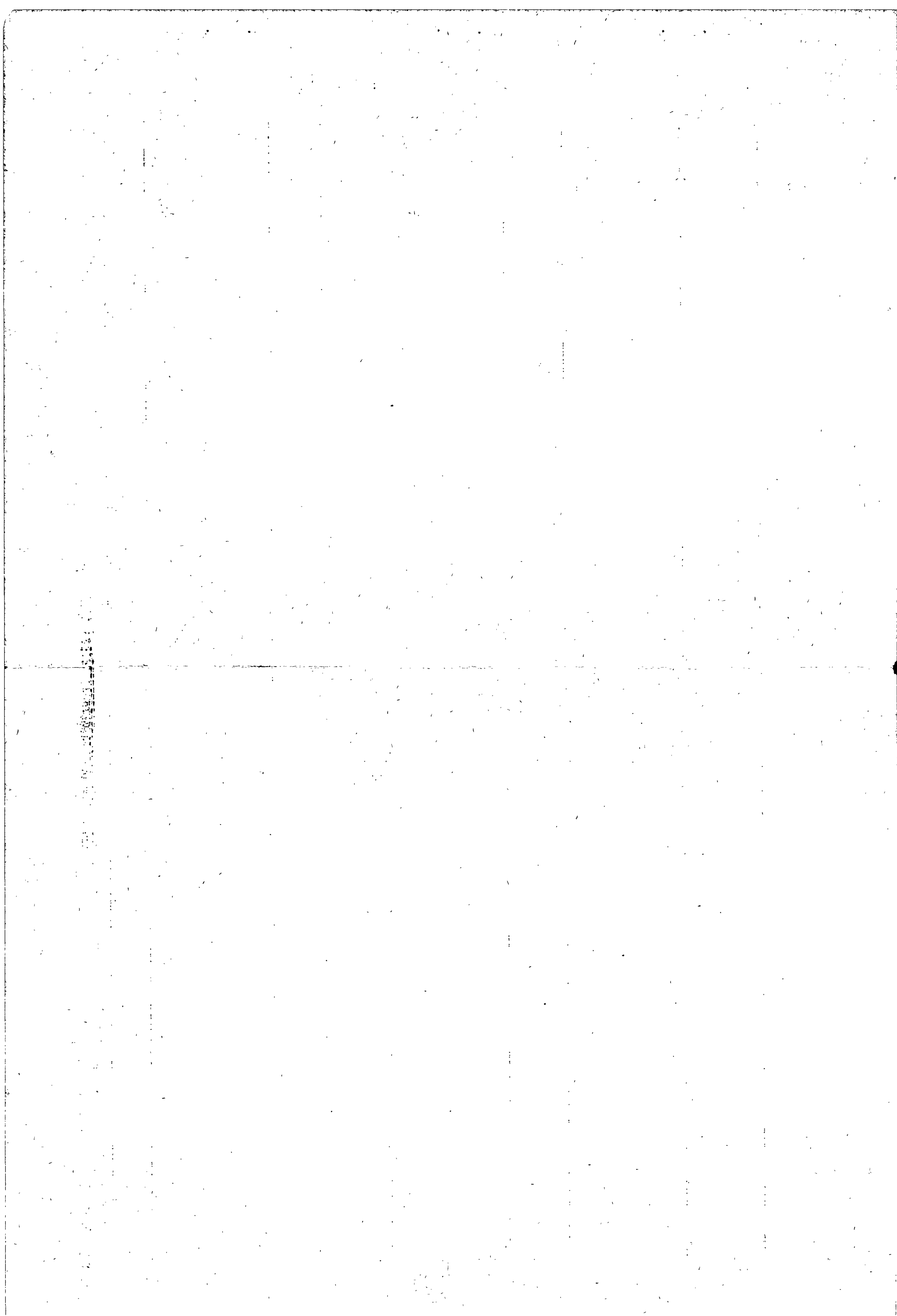


TABLEAU V - Jours fériés

Situation au 31 déc. 1957

	Nombre de jours <u>fériés, chômés et payés</u>	Situation quand un jour férié tombe un dimanche
ALLEMAGNE	10 à 13 jours fériés selon les dispositions en vigueur dans les différents pays	- pas d'autre jour en compensation - pas d'allocation pour travailleurs non occupés - travailleurs occupés ce jour ont droit au supplément pour travail du dimanche (éventuellement majoré - voir tableau VII)
BELGIQUE	10 jours fériés	Il est remplacé par un autre jour ouvrable
FRANCE	- Jour férié légal : 1er mai - Jours fériés conventionnels : Est : 10 jours (à partir du 1/1/58) Normandie : 5 jours Nord : 6 jours Loire : 5 jours Ateliers et Forges de la Loire et Ugine : 10 jours	Certaines conventions collectives prévoient le remplacement par un autre jour en semaine des jours fériés tombant un dimanche ; d'autres prévoient, pour certains jours fériés, le maintien du droit à l'allocation prévue pour un jour férié, même si celui-ci tombe un dimanche.
ITALIE	17 jours fériés : 4 jours de fêtes nationales 13 jours de fêtes civiles	Pour les fêtes nationales, comme pour les fêtes civiles, l'allocation payée aux ouvriers qui ne sont pas occupés, de même que la rémunération des ouvriers qui ont travaillé, se calculent comme si le jour de fête était tombé en semaine.
LUXEMBOURG	10 jours fériés	Le Ministre peut substituer d'autres jours de fête après consultation des chambres professionnelles. Cette substitution n'est possible que pour deux jours fériés au maximum au cours d'une même année.
PAYS-BAS	7 jours fériés	Aucun autre jour en compensation, Pas d'allocation pour les travailleurs non occupés, Seulement supplément travail du dimanche pour travailleurs occupés.
SARRE	13 jours fériés	Les dispositions légales concernant le paiement d'une allocation aux travailleurs non occupés au cours d'un jour férié ou le paiement d'un supplément de rémunération aux travailleurs occupés ne sont pas applicables pour un jour férié tombant un dimanche. Dans ce cas, sont appliquées les dispositions relatives au paiement d'un ouvrier travaillant un dimanche.



TABLEAU VI - Rémunération pour jours fériés

Situation au 31 déc. 1957

	Rémunération payée à un travailleur <u>non occupé</u> au cours d'un jour férié	Conditions requises pour qu'un travailleur ait droit à la rémunération d'un jour férié
ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allocation égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait normalement travaillé, y compris toutes les primes et avantages particuliers ;</li> <li>- On tient compte également des heures supplémentaires que, selon l'horaire normal de l'entreprise, le travailleur aurait eu à effectuer ce jour si celui-ci n'avait pas été férié.</li> </ul>	Ne pas avoir été absent sans justification le dernier jour ouvrable avant le jour férié ou le premier jour ouvrable qui l'a suivi.
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allocation égale au salaire normal ;</li> <li>- Le travailleur payé à l'heure a droit à son salaire horaire multiplié par le nombre d'heures pendant lesquelles il aurait travaillé au cours du jour férié.</li> </ul>	<p>1) Conditions d'assiduité :</p> <p>Depuis le jour férié précédent ne pas avoir été absent sans justification pendant un nombre de jours supérieur au 1/20 des jours ouvrables.</p> <p>2) Prestation minimum :</p> <p>Avoir été occupé au moins 1 jour pendant les 12 jours ouvrables précédant ce jour férié.</p> <p>3)</p> <p>Ne pas avoir été absent sans justification le premier jour ouvrable qui suit le jour férié.</p>
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allocation égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait normalement travaillé, y compris toutes les primes et avantages particuliers ;</li> <li>- On tient compte également des heures supplémentaires que, selon l'horaire normal de l'entreprise, le travailleur aurait eu à effectuer ce jour si celui-ci n'avait pas été férié.</li> </ul>	<p>(Jours fériés contractuels)</p> <p>Ne pas avoir été absent sans justification au cours du jour ouvrable qui a précédé ou de celui qui a suivi le jour férié.</p>
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allocation correspondant à la rémunération totale, y compris tous les suppléments, calculée sur la base de l'horaire normal tel qu'il résulte de la loi et de la convention collective.</li> </ul>	Avoir travaillé le jour précédant le jour férié.
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allocation correspondant à la rémunération moyenne d'une journée de travail de 8 heures (calculée sur le mois précédent) ;</li> <li>- on tient compte de toutes les sommes soumises à l'impôt et à retenue pour cotisation à la Sécurité Sociale.</li> </ul>	<p>Ne pas avoir été absent sans justification la veille ou le lendemain d'un jour férié ;</p> <p>Ne pas s'être absenté sans justification, même pour des motifs valables d'absence, pendant plus de 3 jours pendant la période de 25 jours ouvrables précédant le jour férié.</p>
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allocation égale à la rémunération totale (y compris primes et suppléments) d'une journée de travail, sans qu'il soit tenu compte ni des heures supplémentaires prévues pour ce jour par l'horaire de l'entreprise, ni d'une réduction temporaire de la durée du travail.</li> </ul>	
SARRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rémunération normale, à l'exclusion des suppléments qui sont à considérer comme un remboursement des frais et des dépenses</li> </ul>	Ne pas avoir été absent sans justification au cours du dernier jour ouvrable avant le jour férié, ni au cours du premier jour ouvrable qui l'a suivi.

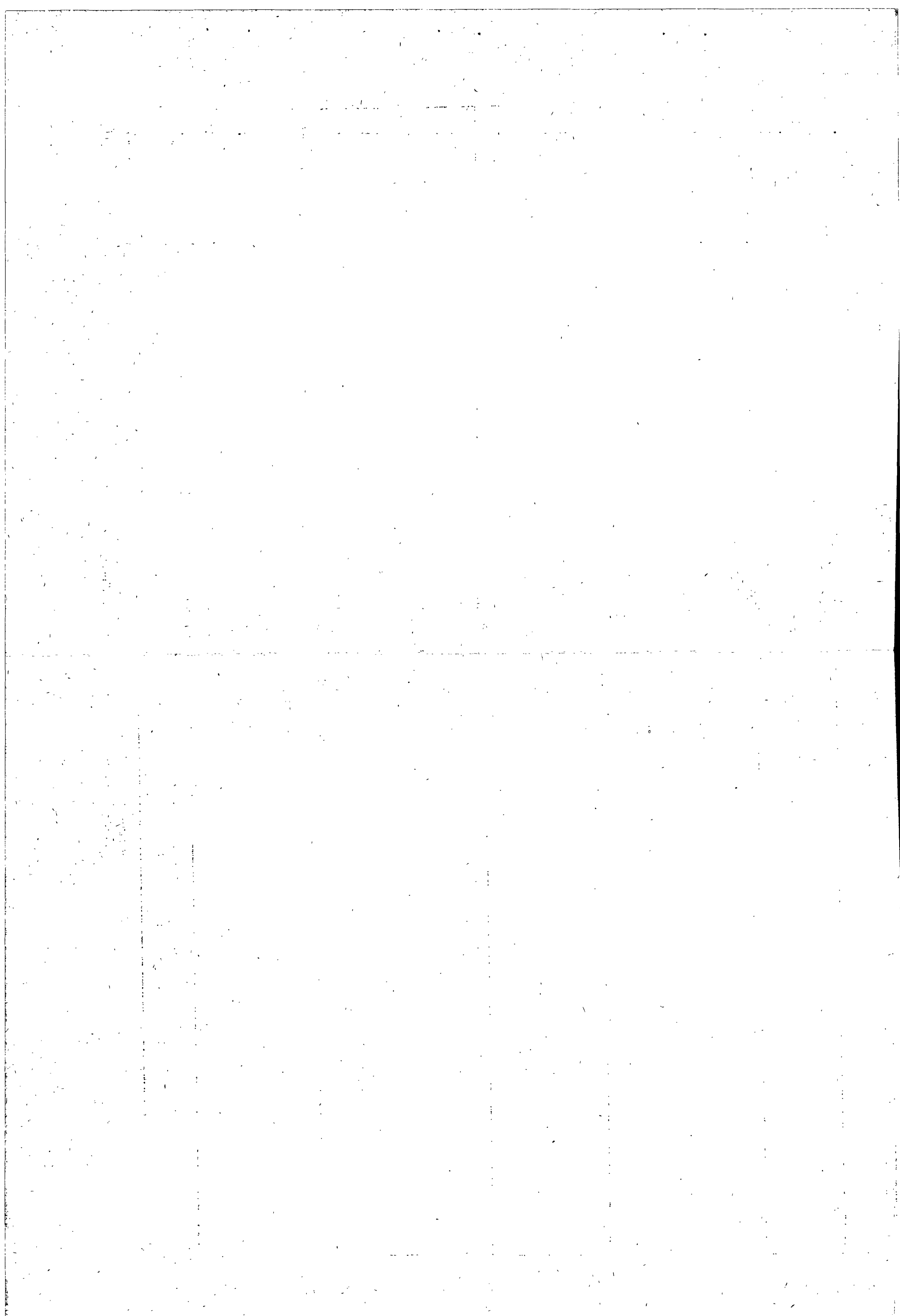




TABLEAU VII - Rémunération pour jours fériés et dimanches

Situation au 31 déc. 1957

	Rémunération payée à un travailleur occupé au cours d'un jour férié	Rémunération payée à un travailleur occupé au cours d'un dimanche
ALLEMAGNE	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Majoration de : 100 % les 1er janvier Vendredi-Saint Dimanche et lundi de Pâques Fête-Dieu 17 juin 1er novembre 2ème jour de Noël jour de pénitence et de prière 150 % le 1er mai le jour de Noël ainsi que les postes de nuit précédant ces fêtes	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de : 50 %
BELGIQUE	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de 100 % Un jour de repos compensatoire avec paiement du salaire normal	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de 100 %
FRANCE	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Le salaire effectif d'un jour incluses toutes primes ayant trait au genre du travail Une majoration de 40 - 100 % (selon la région) Les travailleurs occupés un jour férié non payé sont rémunérés selon le régime du dimanche.	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de 40 - 100 % (selon la région)
ITALIE	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Le salaire effectif d'un jour incluses toutes primes ayant trait au genre de travail Une majoration de 40 % sans repos compensatoire 10 % avec repos compensatoire	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de 40 % sans repos compensatoire 10 % avec repos compensatoire
LUXEMBOURG	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de 100 % (1)	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de 70 % (plus majoration pour heures supplémentaires)
PAYS - BAS	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Le salaire effectif d'un jour Une majoration de 100 % (2)	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de 100 %
SARRE	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de 100 %	La rémunération du travail effectivement accompli ce jour Une majoration de 50 % Cette majoration est de 100 % : - le dimanche de Pâques, - le dimanche de la Pentecôte, - le jour de Noël, s'il tombe un dimanche.

(1) Si un jour férié précède ou suit immédiatement un dimanche, le travailleur occupé au cours du jour férié et non le dimanche a droit à une majoration supplémentaire de 70 % de sa rémunération normale.

(2) Pour le calcul de cette allocation, on ne tient pas compte des heures supplémentaires éventuellement prévues pour ce jour.

1870

1870

2

1

1870

1870

1

1

1

1

1

1

TABLEAU VIII - Congé ordinaireSituation au 31 déc. 1957

	Diverses espèces de congés	Nombre de jours de congé ordinaire pour une année entière de travail
ALLEMAGNE	1) Congé ordinaire de repos, 2) Congé pour jeunes travailleurs, 3) Congé d'âge et d'ancienneté.	12 jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours à l'exception des dimanches et des jours fériés légalement reconnus.
BELGIQUE	1) Congé de repos comprenant les vacances ordinaires et les vacances supplémentaires (1), 2) Congé pour jeunes travailleurs.  N.B. : Le paiement d'un pécule familial est prévu en faveur des travailleurs bénéficiant d'un congé ordinaire et d'allocations familiales.	6 jours ouvrables de vacances ordinaires, 6 jours ouvrables de vacances supplémentaires.
FRANCE	1) Congé ordinaire 2) Congé pour ancienneté, 3) Congé des jeunes travailleurs, 4) Congé pour mères de famille âgées de moins de 21 ans, 5) Congé pour travailleurs des services continus.	18 jours ouvrables, Sont considérés comme jours ouvrables les jours qui ne sont pas ou bien consacrés au repos hebdomadaire légal ou bien reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'établissement (2)
ITALIE	1) Congé ordinaire, 2) Congé d'ancienneté, 3) Congé pour jeunes apprentis.	12 jours ouvrables. (Les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté ont droit à 1 jour de congé par mois de travail). Les dimanches et jours fériés légaux ne sont pas considérés comme jours de congé.
LUXEMBOURG	1) Congé ordinaire, 2) Congé d'ancienneté, 3) Congé pour apprentis et jeunes travailleurs, 4) Congé pour invalides.	12 jours ouvrables.
PAYS-BAS	1) Congé ordinaire, 2) Congé pour ancienneté, 3) Congé pour jeunes travailleurs.	15 jours ouvrables.
SARRE	1) Congé ordinaire, 2) Congé pour jeunes travailleurs, 3) Congé d'ancienneté pour travailleurs adultes, 4) Congé pour invalides.	12 jours ouvrables.

(1) Les vacances supplémentaires furent d'abord accordées en fonction de l'ancienneté, celle-ci étant appréciée pour chaque travailleur sur la base de son activité :

- dans une même entreprise,
- puis dans une même industrie,
- enfin dans l'ensemble des industries nationales,

et ensuite de l'âge.

Elles sont maintenant accordées à tout travailleur bénéficiant des vacances ordinaires et à condition qu'il ait atteint 21 ans à l'expiration de la période de référence.

(2) Sont considérés comme jours ouvrables les jours auxquels l'horaire de travail est réduit, ainsi que les jours autres que ceux mentionnés au tableau des jours fériés légaux et qui sont cependant normalement chômés.

4735/58/f

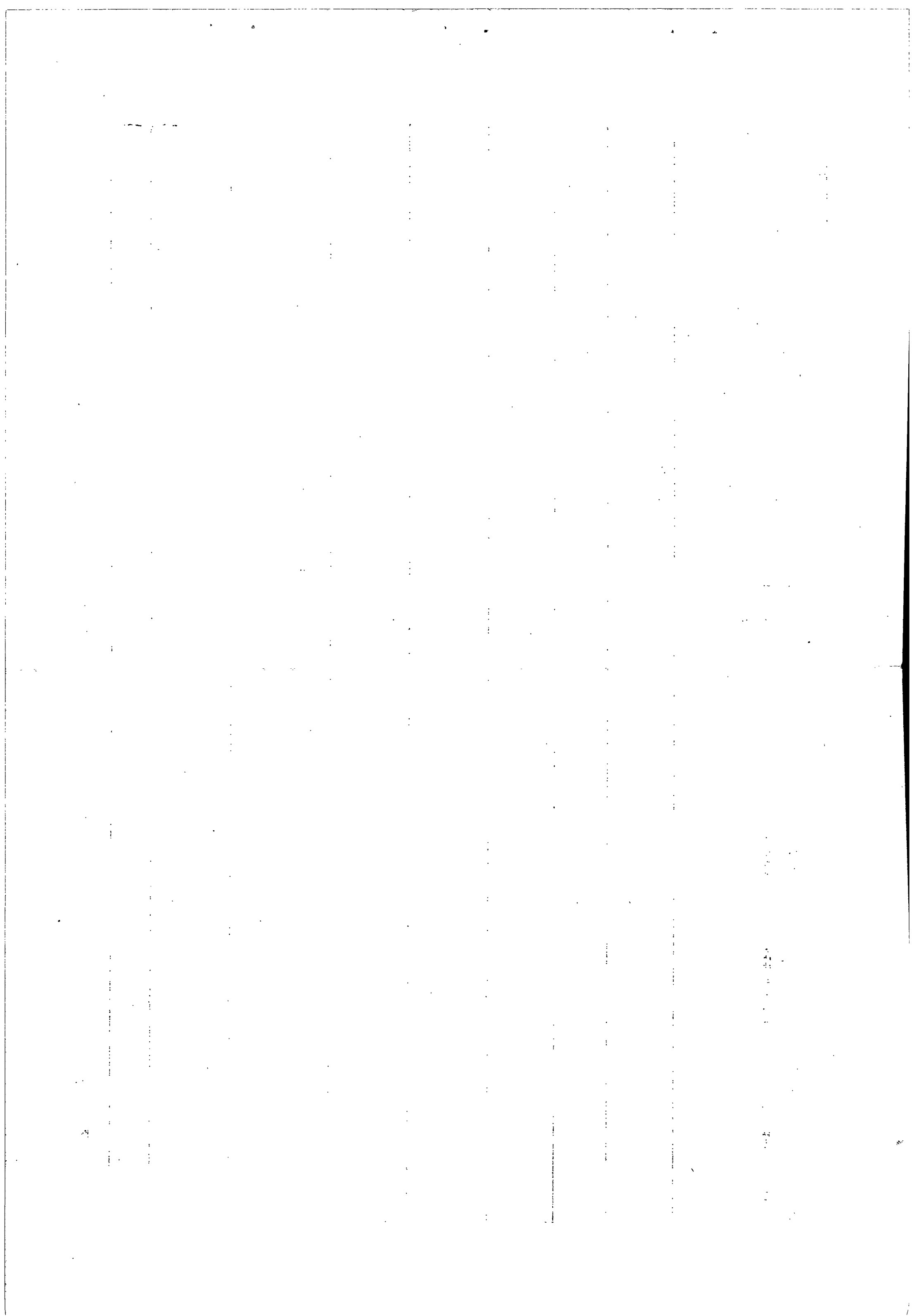


TABLEAU IX - Congés en fonction de l'âge ou de l'ancienneté

Situation au 31 déc. 1957

	Durée des congés supplémentaires accordés en fonction de l'âge ou de l'ancienneté I - Principe de base (ancienneté ou âge) II - Durée	Congé pour jeunes travailleurs pour une année entière de travail
ALLEMAGNE	I - a) Aux Hüttenwerke ILSEDE-PEINE et dans 20 grandes entreprises de Nordrhein-Westfalen, accordés en fonction de l'âge ; b) dans les autres entreprises de Nordrhein-Westfalen et dans les autres bassins, il est tenu compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge II - Durée varie selon les bassins ; en Nordrhein-Westfalen, généralement : 3 jours supplémentaires aux travailleurs de plus de 25 ans, 6 jours supplémentaires aux travailleurs de plus de 30 ans, et exceptionnellement : 1 jour supplémentaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 jours supplémentaires après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.	Pour travailleurs âgés de moins de 18 ans. Durée : 1) Bassin Nordrhein-Westfalen : 15 jours après 3 mois de service ; 18 jours après 6 mois de service. 2) Bassin de Hesse, Aciéries ILSEDE-PEINE : 24 jours ouvrables 3) Bassin de Bavière et Oberpfalz : 21 jours ouvrables ; 24 jours ouvrables pour des jeunes occupés à des travaux lourds, dangereux ou insalubres.
BELGIQUE	Il n'ya plus de supplément de congé en fonction de l'âge ou de l'ancienneté	Pour travailleurs âgés de moins de 18 ans Durée : 18 jours ouvrables (la durée du congé des travailleurs âgés de 18 à 21 ans est la même que celle du congé des travailleurs adultes depuis que celle-ci a été portée à 12 jours).
FRANCE	I - En fonction de l'ancienneté dans l'entreprise II - Après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise : supplément de 2 jours de congé, après 25 ans " " 4 jours de congé, après 30 ans " " 6 jours de congé, mais la durée totale du congé ne peut pas dépasser 24 jours ouvrables	2 jours pour chaque mois de travail accompli par un jeune travailleur ou un apprenti avant son 18ème anniversaire.
ITALIE	I - Accordé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. II - La durée du congé ordinaire reste de 12 jours pour une ancienneté de 1 à 7 ans ; supplément de 2 jours pour une ancienneté de 7 à 15 ans supplément de 4 jours pour une ancienneté de 15 à 20 ans, supplément de 6 jours pour une ancienneté de plus de 20 ans.	Il n'est pas prévu de régime spécial de congé pour jeunes travailleurs. Mais les apprentis ont droit à un congé : - de 30 jours jusqu'à 16 ans ; - de 20 jours au-delà de 16 ans.
LUXEMBOURG	I - Il est tenu compte de l'ancienneté dans l'entreprise et aussi, après 5 ans d'ancienneté dans une même entreprise, de l'ancienneté dans des entreprises similaires. En principe, il n'est tenu compte que de la durée ininterrompue de l'occupation d'un travailleur au sein de ces entreprises. II - Durée du congé reste de 12 jours pendant les 4 premières années ; 6 jours supplémentaires à partir de la 5ème année ; 8 jours supplémentaires à partir de la 30ème année de service.	Pour les salariés et les apprentis de moins de 18 ans Durée : 18 jours ouvrables
PAYS-BAS	I - Ancienneté dans l'entreprise Il n'est en principe tenu compte que de la durée ininterrompue de l'occupation d'un travailleur au service d'une même entreprise. II - 3 jours après 25 ans de service.	Pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans. Durée : 18 jours ouvrables.
SARRE	I - Ancienneté au sein de l'entreprise, compte tenu de toutes les périodes d'occupation dans l'entreprise, II - 1 jour après 3 ans de service 6 ans après 15 ans de service 2 jours après 6 ans de service 7 ans après 18 ans de service 3 jours après 9 ans de service 9 ans après 21 ans de service. 5 jours après 12 ans de service	Pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans et pour les travailleurs âgés de 18 à 21 ans. Durée : 24 jours ouvrables pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans ; 18 jours ouvrables pour les travailleurs de 18 à 21 ans.

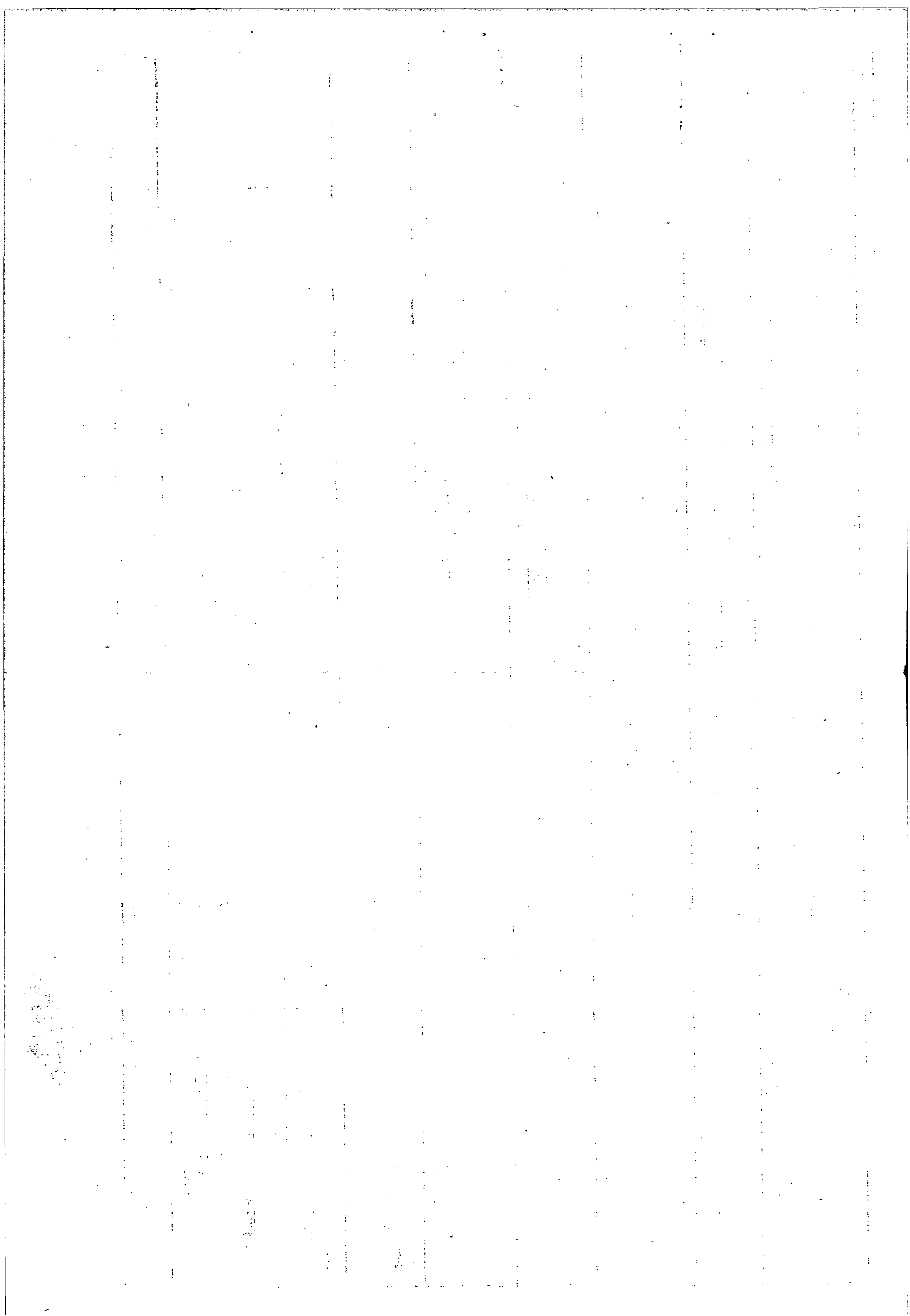


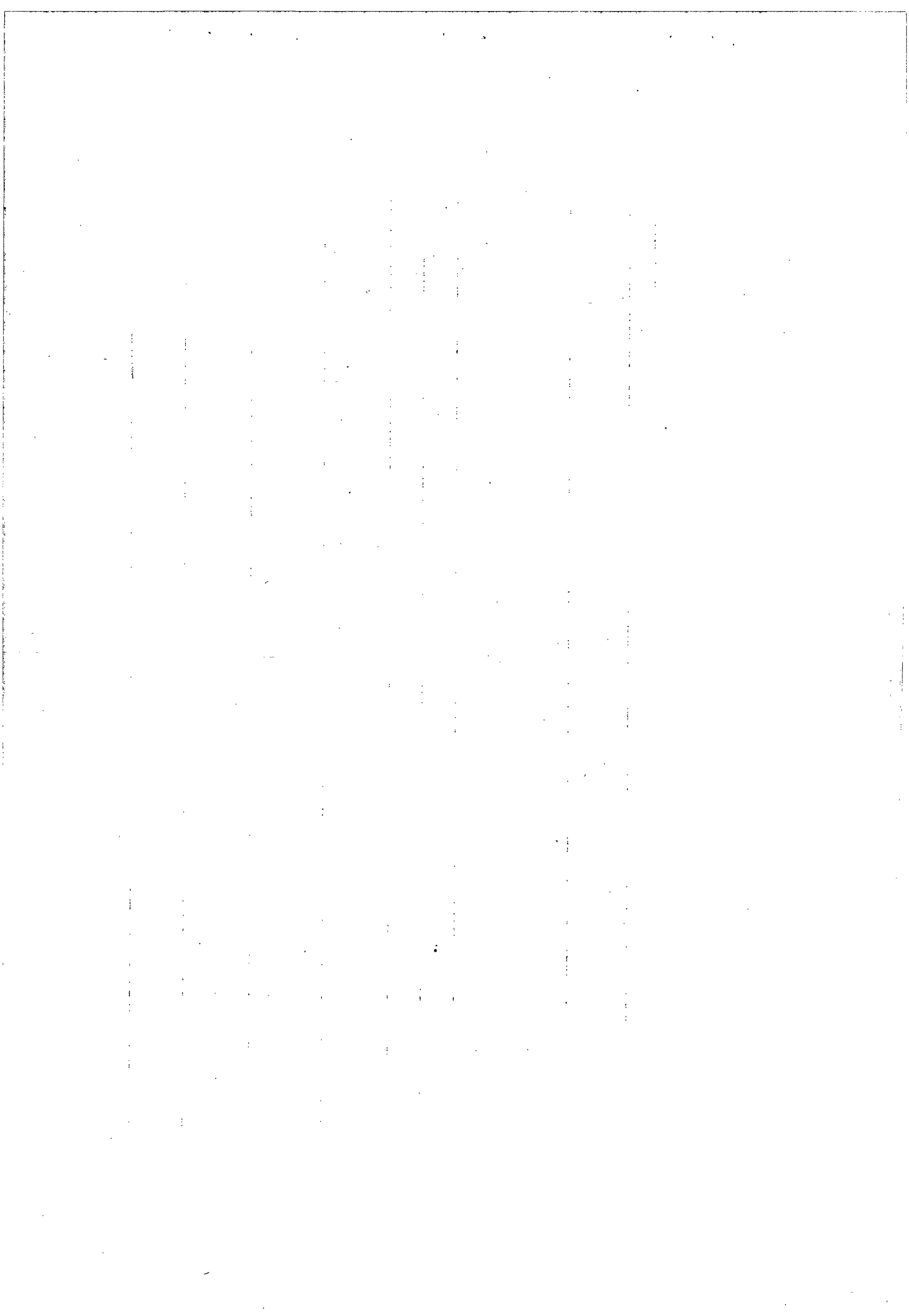
TABLEAU X - Rémunération des congés

Situation au 31 déc. 1957

	Rémunération de congé
ALLEMAGNE	Le salaire dont le travailleur aurait bénéficié s'il avait travaillé, y compris primes allocations et majorations de salaire pour heures supplémentaires ou travail du dimanche ou des jours fériés (1)
BELGIQUE	Une rémunération calculée sur la base de la rémunération annuelle du travailleur et correspondant ; - au double de la rémunération habituelle pour les vacances ordinaires (6 jours) ; - au montant de cette rémunération pour les vacances supplémentaires (6 jours).
FRANCE	Rémunération = $1/16$ de la rémunération totale de la période de référence ; $1/12$ de cette rémunération pour les jeunes travailleurs. Cette rémunération correspond à la rémunération habituelle du travailleur.
ITALIE	La rémunération dont le travailleur aurait bénéficié s'il avait travaillé.
LUXEMBOURG	La rémunération moyenne du travailleur au cours des 3 mois précédant le congé.
PAYS-BAS	a) la rémunération que le travailleur aurait gagnée s'il avait travaillé (y compris : primes, supplément pour travail aux pièces ou à la tâche, prime de résultat) ; (à l'exclusion des participations aux bénéfices, des gratifications, des majorations pour heures supplémentaires) ; b) une allocation de congé égale à $1/12$ de la rémunération de 2 semaines de travail (c'est-à-dire en principe de 8 h) pour chaque mois de service entre le 1.7 de l'année précédente et le 1.7 de l'année en cours. (Ceci double la rémunération de congé pour 12 jours).
SARRE	$1/24$ de la rémunération de l'année de référence ou bien la rémunération que le travailleur aurait gagnée s'il avait travaillé.

4735/58/f

(1) Les 13 semaines précédant le début du congé sont prises en considération pour le calcul de la rémunération de ce congé.





REGIME EN SERVICES CONTINUS

4735/58 p

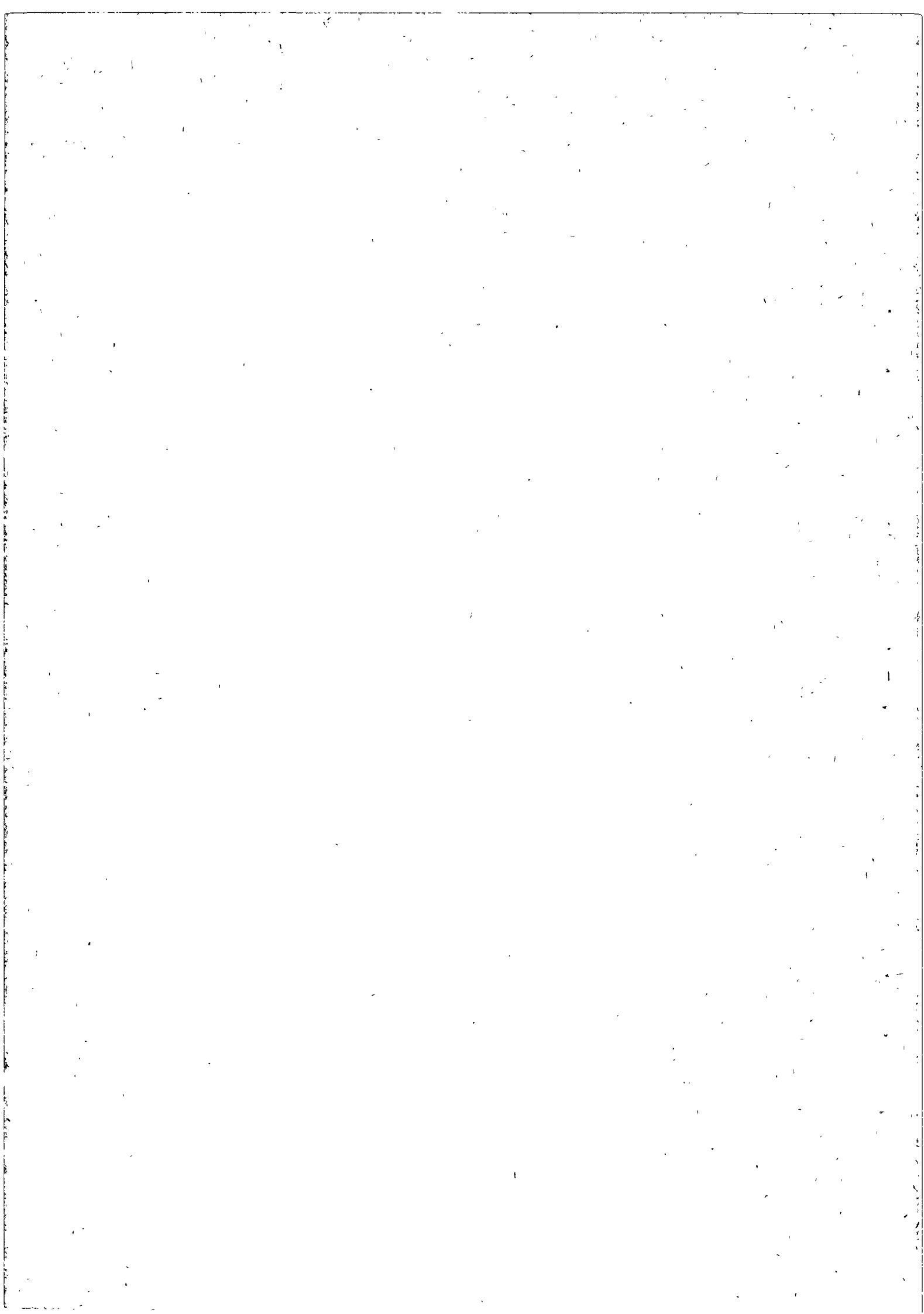
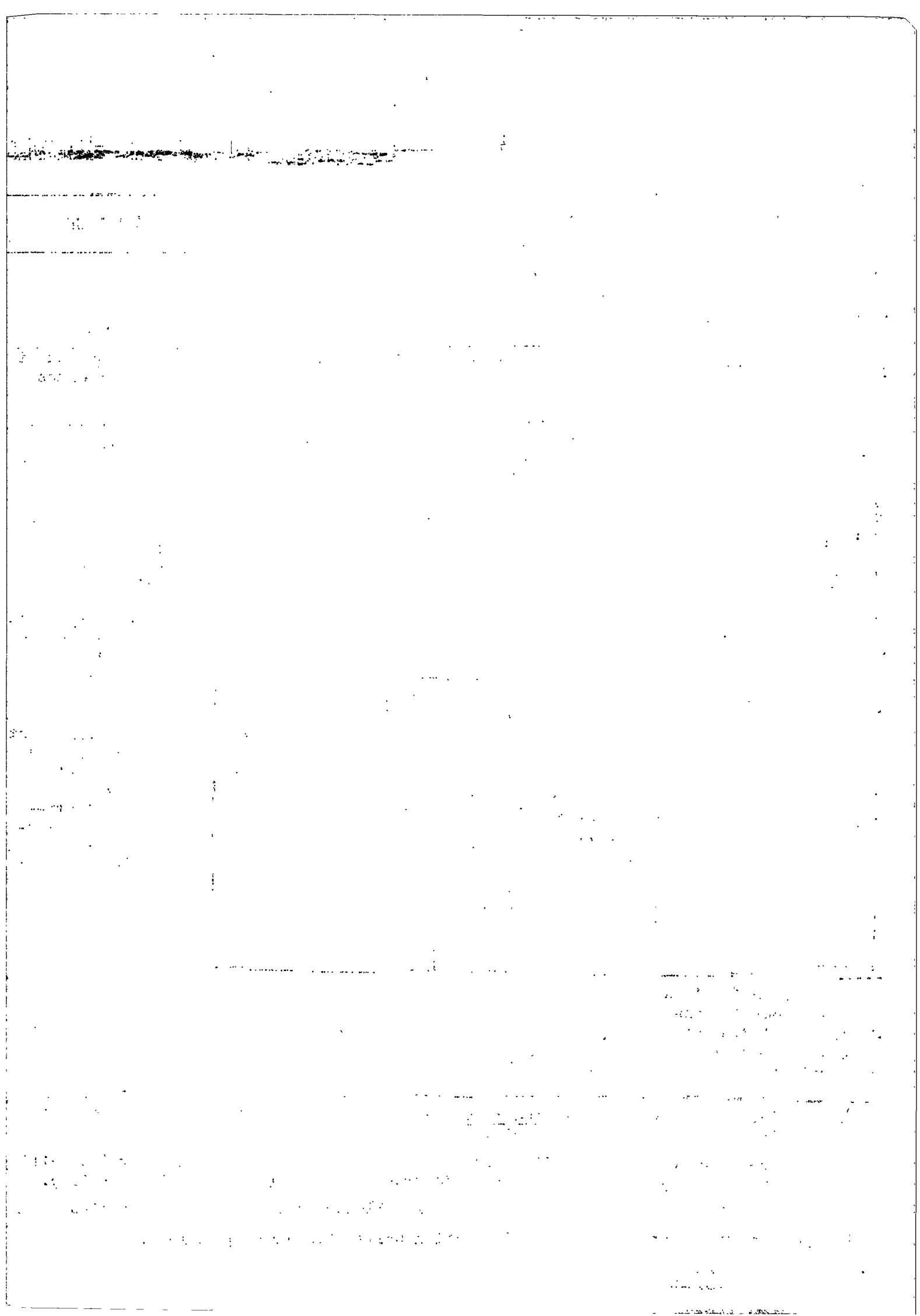


TABLEAU II: Effectif y occupé - Situation au 31 dec 1957

	ALLEMAGNE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
<u>A. Services de production</u>			
1. <u>Cokeries</u>	fours à coke		fours à coke
2. <u>Hauts fourneaux</u> (y compris préparation de minerai)	hauts fourneaux et services annexes	hauts fourneaux et services "machines" hauts fourneaux	hauts fourneaux et services annexes
3. <u>Aciéries</u>	gazogènes fours Martin fours électriques	blangeurs	aciéries Martin certaines fonderies de lingotières
4. <u>Laminoirs à chaud et à froid</u> (y compris les ateliers d'étamage de galvanisation et de plombage)	fours Pitz blooming intégrés à des aciéries S.M. ou électriques		blooming
<u>B. Services Auxiliaires et annexes</u>	services annexes dans la mesure où ceux-ci permettent l'exécution des travaux continus (compresseurs, turbines, centrale du gaz...) service d'entretien a) des installations à marche continue b) des installations à marche semi-continue	service électro-mécanique (2/5 des ouvriers de ce service) service de traction	service de transport services de débrayement et d'entretien électro-techniques services auxiliaires en rapport avec le travail continu
Importance de l'effectif occupé dans les services continus (en % de l'effectif total) (3):	de l'ordre de 14 %	18 à 22 % (2)	37 %

- (1) Cokeries et hauts-fourneaux seulement encore d'une période à l'autre dans le cadre d'une même entreprise.
- (2) Ce pourcentage varie selon l'importance à enfourner) et de la force motrice par rapport aux installations.
- (3) Ces chiffres sont donnés à titre indicatif.
- (4) Enumérés au paragraphe c) de la Convention.



## RENOIS DU TABLEAU XII

- 1) Les accords de mai 1957 posent le principe du passage de 56 à 48 heures par semaine, mais pour tenir compte de la situation du marché du travail, les usines effectuent la réduction prévue au fur et à mesure de leurs possibilités.  
Lorsque la durée de travail est de 42 h, on a recours aux heures supplémentaires par manque de main-d'oeuvre.
- 2) La durée normale du travail est fixée par la loi à 40 h (42 h pour les services continus). Toutefois, sur base d'une dérogation permettant d'effectuer des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de 20 h par semaine en vue d'augmenter la production, la durée normale est en fait portée à 48 h.
- 3) En principe, le double poste est appelé à disparaître, mais à une date non encore déterminée.
- 4) Dans la pratique, le temps de repos prévu n'est jamais inférieur à 16 heures
- 5) Dans les hauts fourneaux 42 heures à partir du 1/2/1958.

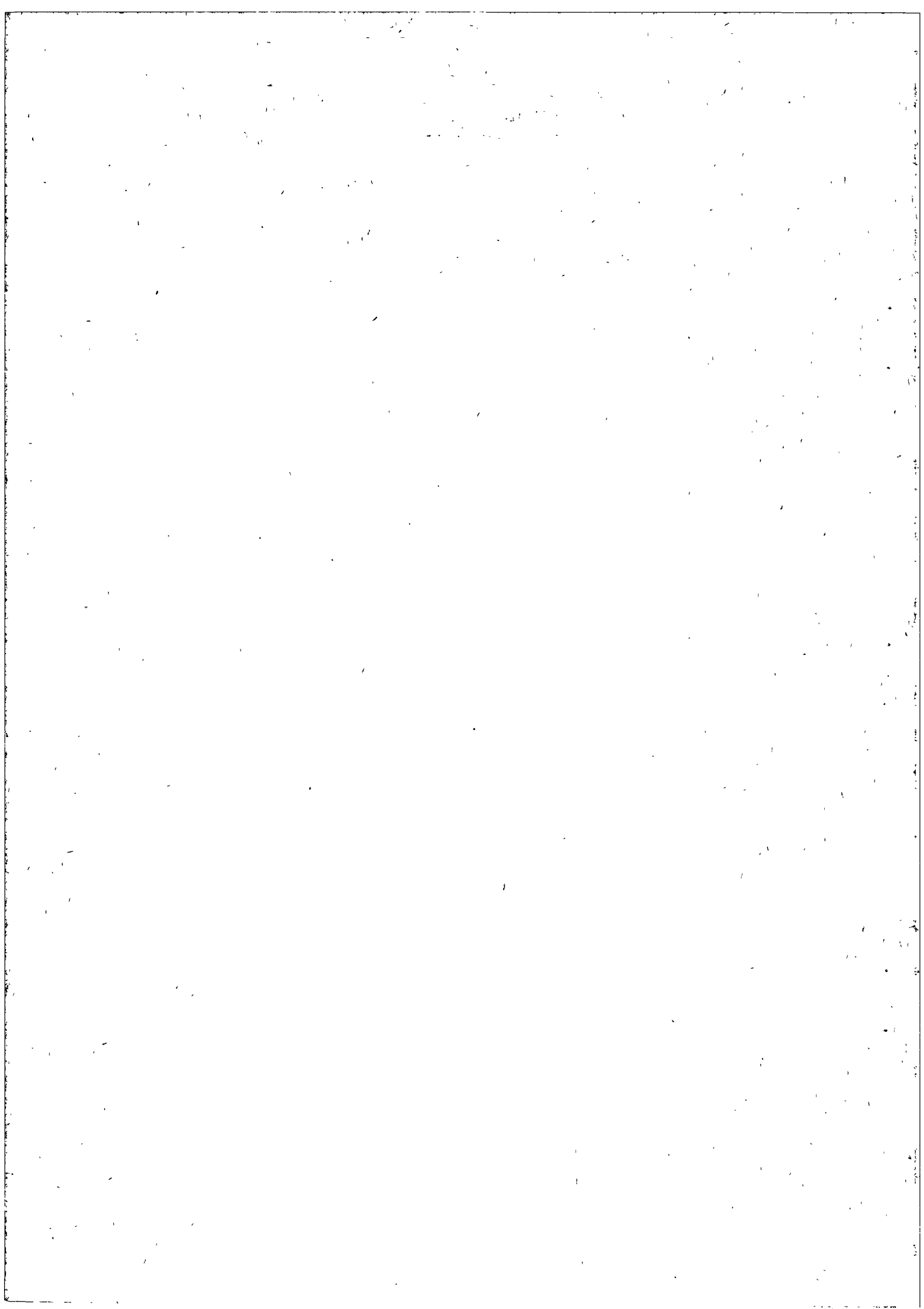


TABLEAU XI: Énumération des travaux qui sont en fait, effectués en services continus et importance de l'effectif y occupé - Situation au 31 déc 1957

	ALLEMAGNE	SARRE	BELGIQUE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
<b>A. Services de production</b>							
1. Cokeries	fours à coke	fours à coke	fours à coke	fours à coke	fours à coke		fours à coke
2. Hauts fourneaux (y compris préparation de minerai)	hauts fourneaux et services annexes	hauts fourneaux et services annexes	hauts fourneaux et services annexes	hauts fourneaux et services annexes	hauts fourneaux et services annexes	hauts fourneaux et services "machines" hauts fourneaux	hauts fourneaux et services annexes
3. Aciéries	gazogènes fours Martin fours électriques	mélangeurs	mélangeurs une aciérie Martin gazogènes	mélangeurs fours Martin certains fours électriques	(la situation diffère non seulement d'une entreprise à l'autre, mais encore d'une période à l'autre dans le cadre d'une même entreprise, pour des raisons d'ordre technique, économique et commercial)	mélangeurs	aciéries Martin certaines fonderies de lingotières
4. Laminoirs à chaud et à froid (y compris les ateliers d'étamage de galvanisation et de plombage)	fours Pitz bloomings intégrés à des aciéries S.M. ou électriques		fours Pitz fours Wilson (recuit des tôles) décapage fours Heurtey (galvanisation continue Sendzimir)	fours Pitz et fours continus assimilés			blooming
<b>B. Services Auxiliaires et annexes</b>	services annexes dans la mesure où ceux-ci permettent l'exécution des travaux continus (compresseurs, turbines, centrale du gaz...) service d'entretien a) des installations à marche continue b) des installations à marche semi-continue	services auxiliaires dans la mesure où ils permettent l'exécution des travaux continus services d'entretien nécessaires	centrales dont la marche continue est une conséquence de celle des hauts fourneaux services d'entretien des installations à marche continue (pour certaines catégories d'ouvriers)	services annexes tributaires des services continus centrales à gaz	<b>Services dont l'activité est liée aux productions et processus suivants : (4)</b> Fonte de lère fusion aciers, y compris moulages;ferro-alliages;semi-produits (blooms,billetes, largets, pièces forgées grandes et moyennes), laminés et tréfilés à chaud;tubes laminés et tréfilés à chaud;tôles.	service électromécanique (2/5 des ouvriers de ce service) Service de traction	service de transport services de dérangement et d'entretien électro-techniques services auxiliaires en rapport avec le travail continu
Importance de l'effectif occupé dans les services continus (en % de l'effectif total) (3):	de l'ordre de 14 %	21 %	18 %	17 %	5 % (1)	18 à 22 % (2)	37 %

(1) Cokeries et hauts-fourneaux seulement ; pour les autres services la situation diffère non seulement d'une entreprise à l'autre, mais encore d'une période à l'autre dans le cadre d'une même entreprise.

(2) Ce pourcentage varie selon l'importance des services des hauts fourneaux (capacité par unité de four, préparation ou non des matières à enfourner) et de la force motrice par rapport aux installations de transformation (aciéries et laminoirs).

(3) Ces chiffres sont donnés à titre indicatif. L'importance des services continus dépend de la structure propre de chaque entreprise.

(4) Enumérés au paragraphe c) de la Convention Collective du 21 juin 1956.

Chicago is  
LARRY JACO

Chicago is  
LARRY JACO

Chicago is  
LARRY JACO

Chicago is  
LARRY JACO

Chicago is  
LARRY JACO

Chicago is  
LARRY JACO

Chicago is  
LARRY JACO

Chicago is  
LARRY JACO

Chicago is  
LARRY JACO

Chicago is  
LARRY JACO



## RENOIS DU TABLEAU XII

- 1) Les accords de mai 1957 posent le principe du passage de 56 à 48 heures par semaine, mais pour tenir compte de la situation du marché du travail, les usines effectuent la réduction prévue au fur et à mesure de leurs possibilités.  
Lorsque la durée de travail est de 42 h, on a recours aux heures supplémentaires par manque de main-d'oeuvre.
- 2) La durée normale du travail est fixée par la loi à 40 h (42 h pour les services continus). Toutefois, sur base d'une dérogation permettant d'effectuer des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de 20 h par semaine en vue d'augmenter la production, la durée normale est en fait portée à 48 h.
- 3) En principe, le double poste est appelé à disparaître, mais à une date non encore déterminée.
- 4) Dans la pratique, le temps de repos prévu n'est jamais inférieur à 16 heures
- 5) Dans les hauts fourneaux 42 heures à partir du 1/2/1958.

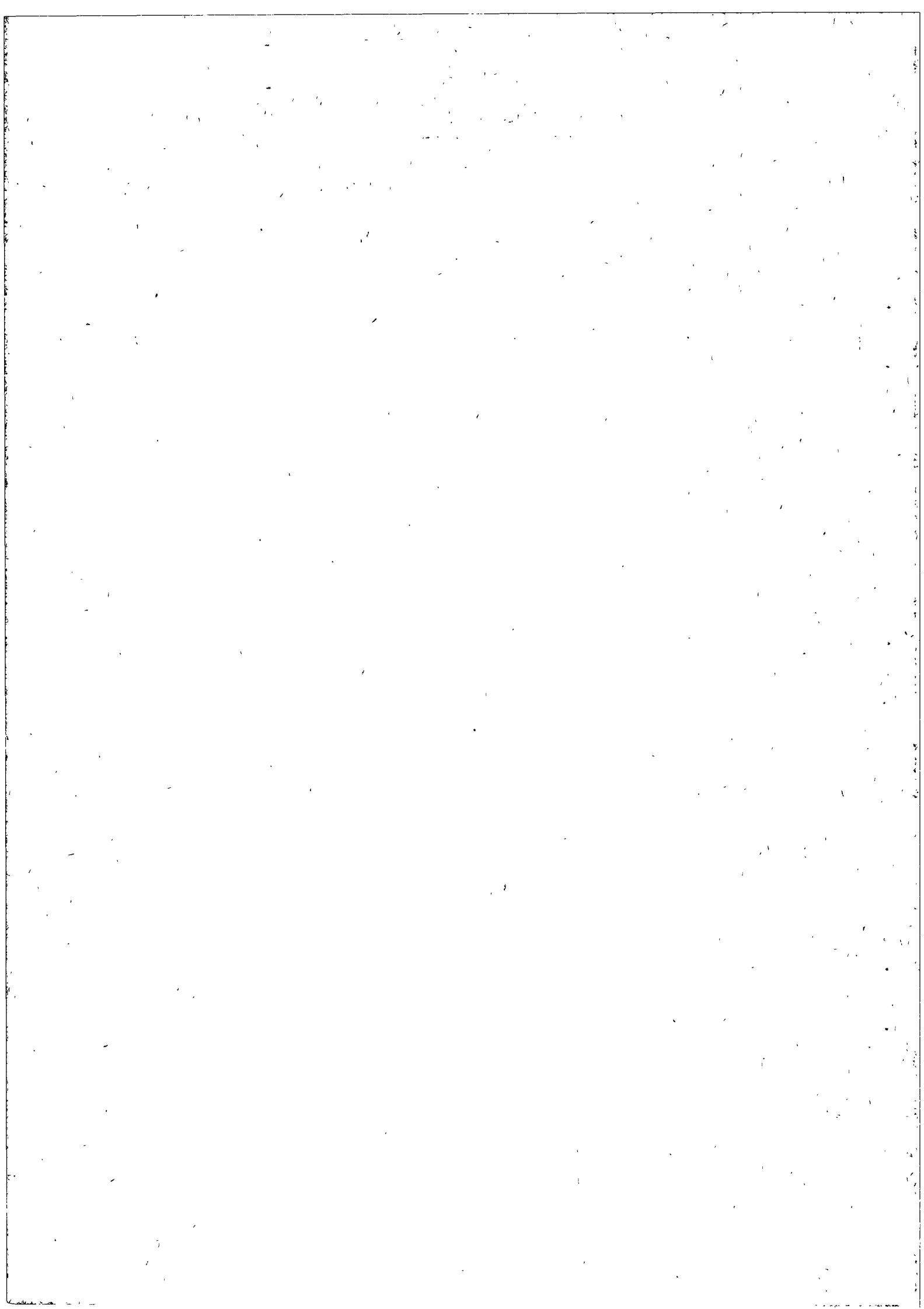


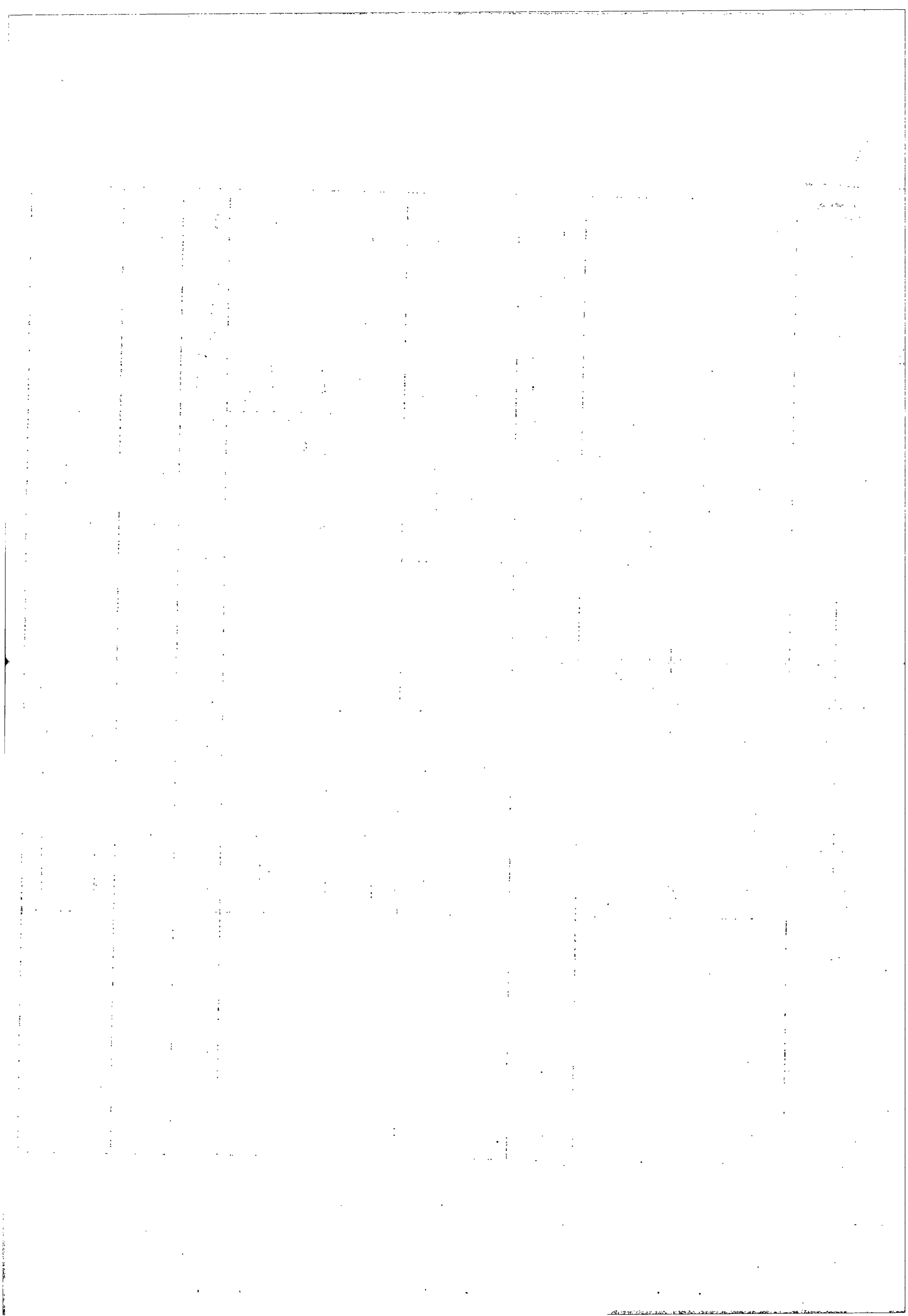
TABLEAU XII : Incidence du travail en service continu sur la durée du travail

Situation au 31 dec. 1957

	ALLEMAGNE	SARRE	BELGIQUE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
1) <u>Durée moyenne hebdomadaire du travail</u>	a) <u>services continus cokeries et hauts fourneaux</u> 48 h (5) <u>aciéries SM, électriques et bloomings y intégrés</u> 42 h b) <u>régime général sidérurgie</u> 45 h	a) <u>services continus</u> 56 h b) <u>régime général sidérurgie</u> 48 h	a) <u>services continus</u> 48 h, mais octroi de 18 jours de repos compensateurs par an pour ramener la moyenne à 45 h. b) <u>régime général sidérurgie</u> 48 h, mais octroi de 18 jours de repos compensateurs par an pour ramener la moyenne à 45 h.	a) <u>services continus</u> <u>Nord</u> : 48 h <u>Est</u> (1) : 56, 48 ou 42 h. b) <u>régime légal sidérurgie</u> 40 -42 h (2)	a) <u>services continus</u> 48 h b) <u>régime général sidérurgie</u> 48 h	a) <u>services continus</u> 48 h, mais l'octroi de 16 jours de repos compensateurs par an pour ramener la moyenne à 45h <sup>1</sup> / <sub>2</sub> b) <u>régime général sidérurgie</u> 48 h, mais octroi de 16 jours de repos compensateurs par an pour ramener la moyenne à 44 h.	a) <u>services continus</u> 42 h b) <u>régime général sidérurgie</u> 48 h
2) <u>Durée du cycle de rotation des équipes la plus généralisée</u>	48 h : 7 semaines 42 h : 4 semaines (système représentatif)	3 semaines	21 ou 24 semaines (dans le cas de quatre équipes)	3,4 ou 7 semaines (système représentatif)	3,7 ou 24 semaines	3 semaines	4 ou 12 semaines
3) <u>Nombre de jours où le travail peut dépasser 8 h par jour maximum autorisé</u>	1 jour toutes les 3 semaines (double poste) 16 h le jour du changement de poste (à l'exception des aciéries SM, électriques et des bloomings rattachés)	1 jour toutes les 3 semaines (double poste) 16 h le jour du changement de poste	Dans le cas de 3 équipes : 1 jour toutes les 3 semaines (double poste) 16 h le jour du changement de poste	1 jour toutes les 3 semaines (double poste) 16 h le jour du changement de poste (3)	12 h le jour du changement de poste	16 h lors du changement de poste	pas de possibilité de dépasser 8 h par jour
4) <u>Repos au cours du poste</u>	courte pause pour le repas (20 minutes dans aciéries SM, électriques et bloomings y intégrés)	courte pause pour le repas	courte pause pour le repas	courte pause pour le repas	courte pause pour le repas	15 minutes	20 à 30 minutes
5) <u>Repos minimum entre 2 postes consécutifs</u>	11 h (16 h pour aciéries SM, électriques et bloomings y intégrés)	11 h (4)	16 h	16 h	16 h	16 h	16 h
6) <u>Repos au moment du changement de poste</u>	Voir point 5	Voir point 5	à titre d'exemple <u>3 équipes</u> : 4 jours de repos après 3 semaines <u>4 équipes</u> : 2 fois 1 jour et 1 fois 4 jours ou 1 semaine toutes les 3 semaines	<u>42 h</u> : 2 jours ou 1 fois 3 jours et 2 fois 2 jours <u>48 h</u> : 5 fois 1 jour et 1 fois 2 jours <u>56 h</u> : 24 heures	24, 48 ou 72 h selon les équipes	Voir point 5	24, 32 ou 72 h selon les équipes



ALLEMAGNE	<u>Hauts-Fourneaux et cokeries</u> De 0 heure à 0 heure du dimanche 6 h au lundi 6 h  <u>Aciéries SM - électriques et bloomings</u> de 0 heure à 0 heure dans une période <u>de 72 h de repos</u> (p. ex du vendredi 22 h au lundi 22 h) du dimanche 6 h au lundi 6 h	1 dimanche sur 3 (1 dimanche sur 2 en cas d'exploitation ralentie)  1 dimanche sur 3 (1 dimanche sur 2 en cas d'exploitation ralentie)  1 dimanche sur 4  1 dimanche sur 3
SARRE	du dimanche 6 h au lundi 6 h ou bien de 0 heure à 0 heure	2 dimanches sur 3 (système le plus fréquem- ment adopté) 1 dimanche sur 3 (cas individuel)
BELGIQUE	<u>Système à 3 équipes</u> de 0 heure à 0 heure  <u>Système à 4 équipes</u> de 0 heure à 0 heure	8 à 13 dimanches par an selon les usines  1 dimanche sur 4 (système le plus fréquem- ment adopté)
FRANCE	<u>Régime de 56 heures</u> (en voie de disparition) du dimanche 6 h au lundi 6 h  <u>Régime de 48 heures</u> du vendredi 22 h au dimanche 22 h du dimanche 6 h au mardi 6 h du dimanche 6 h au dimanche 22 h  <u>Régime de 42 heures</u> du samedi 6 h au mardi 6 h du dimanche 6 h au lundi 6 h	1 dimanche sur 3 (système le plus fréquem- ment adopté)  1 dimanche sur 7 } système 1 dimanche sur 7 } le plus 1 dimanche sur 7 } fréquem- } ment } adopté  1 dimanche sur 4 } 1 dimanche sur 4 } -idem
ITALIE	Du dimanche 6 heures au lundi 6 h	1 dimanche sur 3 (système le plus fréquemment adopté)
LUXEMBOURG	Du dimanche 6 h au lundi 6 h du samedi 14 h au lundi 14 h du vendredi 22 h au dimanche 22 h	1 dimanche sur 3 1 dimanche sur 21 1 dimanche sur 21
PAYS-BAS	<u>Cycle de 12 semaines</u> du samedi 22 h au lundi 22 h du samedi 14 h au lundi 14 h du vendredi 22 h au dimanche 22 h <u>Cycle de 4 semaines</u> du vendredi 22 h au lundi 22 h	1 dimanche sur 12 1 dimanche sur 12 1 dimanche sur 12  1 dimanche sur 4



## RENOIS DU TABLEAU XIV

- (1) Le décompte des heures supplémentaires dans les services continus s'effectue sur l'ensemble du cycle de rotation des équipes et les majorations ne sont dues qu'en cas de dépassement de la durée légale du travail pour l'ensemble de la période.
- (2) Dans la région du Centre, l'indemnité de "service continu" a été incorporée au salaire. Dans la région de Liège, elle a été incorporée en partie au salaire, le reliquat de l'ordre de 11 % représente l'indemnité de régime horaire de travail.
- (3) En cours de modification.
- (4) Certaines entreprises versent un supplément et des négociations sont en cours pour la généralisation de ce système.
- (5) Montant actuel : 225 ffrs. en Sarre; 212,60 ffrs. en France.
- (6) Le travail de nuit commence après les 12 heures suivant le début du poste du matin.
- (7) N.B.: En outre, en Belgique, France, Italie et aux Pays-Bas est accordée aux travailleurs occupés pendant un jour férié payé, une indemnité d'un montant égal à la rémunération normale.

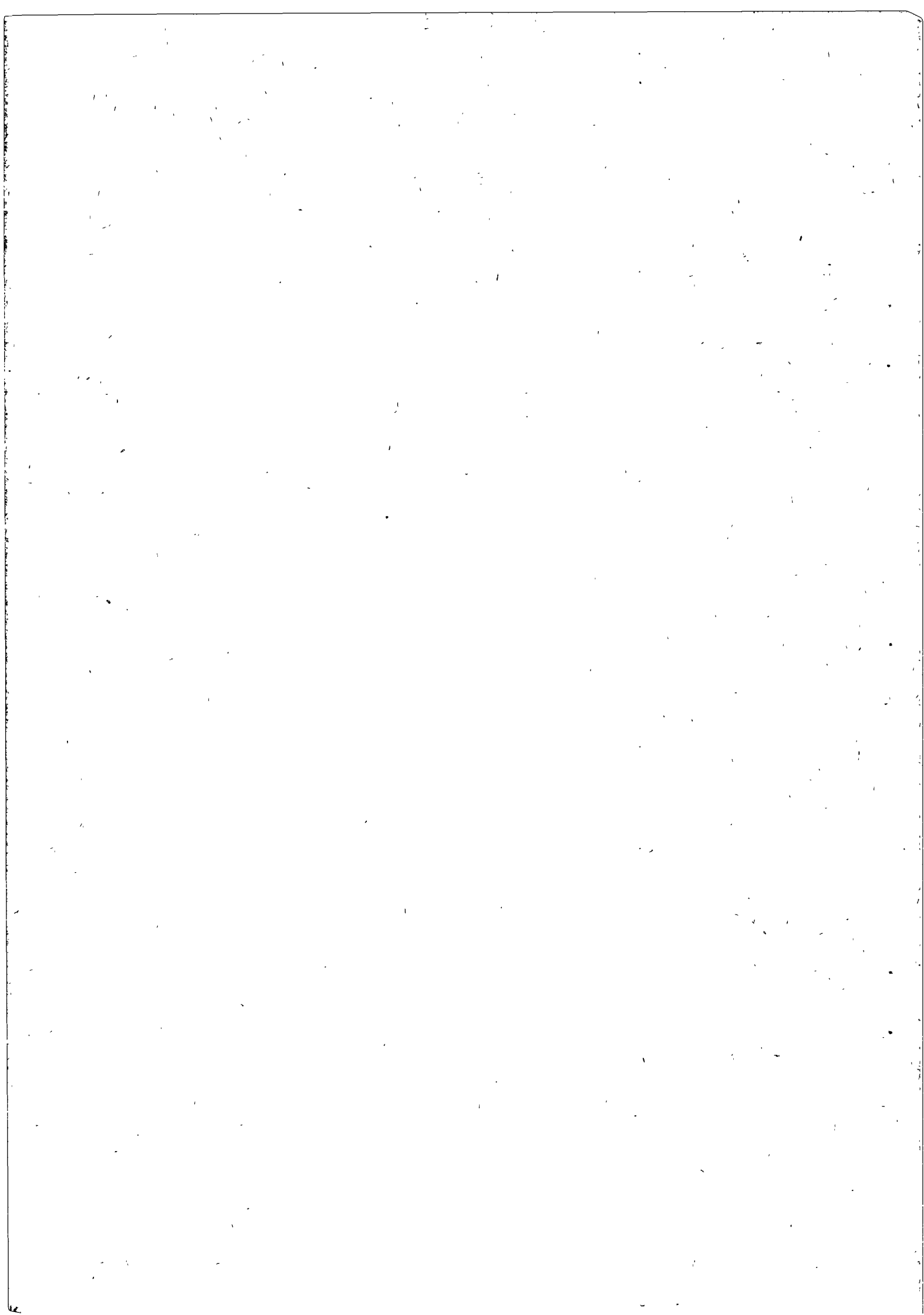




TABLEAU XIV - Incidences du travail en service continu sur les rémunérations

Situation au 31 déc. 1957

	ALLEMAGNE	SARRE	BELGIQUE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS
1) <u>Heures supplémentaires</u> a) <u>Base de calcul</u>  b) <u>suppléments de salaires accordés</u>	Régime général :  majoration de : 25 % pour les 2 premières heures 50 % pour les heures suivantes	Base mensuelle à partir de la 41e et de la 48e heure hebdomadaire  majoration mensuelle de : 25% à compter : a) de la 161e h pour 24 jours ouvrables b) de la 166,68e h pour 25 jours ouvrables, c) de la 173,74e h pour 26 jours ouvrables, d) de la 181e h pour 27 jours ouvrables,  50% à compter : a) de la 193e h pour 24 jours ouvrables, b) de la 201e h pour 25 jours ouvrables, c) de la 209e h pour 26 jours ouvrables, d) de la 217e h pour 27 jours ouvrables	Régime général légal :  majoration de : 25 % pour les 2 premières heures 50 % pour les heures suivantes	(1) Le cycle de rotation à partir de la 43e et de la 50e heure hebdomadaire  majoration de 25 % du salaire horaire de la 43e à la 50e heure.  majoration de 50 % du salaire horaire au-delà de la 50e heure.	Salaire horaire + prime (minimum assuré) à partir de la 49e heure  pour les 2 premières heures 20 %  les heures suivantes 30 %.	Régime général, mais non applicable en cas de poste double au moment du changement de poste  Majoration de : 25 % pour les deux premières heures 50 % pour les heures suivantes	Régime général légal : les heures ne commencent à compter qu'au-delà de 48 h. par semaine.  Majoration de : 25 % pour les deux premières heures 50 % pour les heures suivantes.  En plus, jusqu'ici 2 heures de salaire par semaine si la durée hebdomadaire du travail est inférieure à 48 h.
2) <u>Majoration pour travail en service continu</u>		3,5 % de la rémunération globale sous déduction des majorations des dimanches et jours fériés et de travail de nuit	16,66 % calculés sur le salaire de base + les primes journalières (production ou autres) (2)	Est: 5% plus majoration pour travail de dimanche (3) Nord: 11% sans majoration p. travail de dimanche		10% du salaire de base augmenté de la prime de production ou de rendement ou salaire à la tâche.	10 % du salaire pour chaque heure
3) <u>Majoration pour travail de nuit (entre 22 h et 6 h)</u>	(4)	Prime de panier pour travail de nuit égale à $1\frac{1}{2}$ fois le salaire horaire minimum du manoeuvre (5)		Prime de panier pour travail de nuit égale à $1\frac{1}{2}$ fois le salaire horaire minimum du manoeuvre (5)	15% (6)	Indemnité de frs 1,50 par heure effectuée entre 22 h et 6 h	
4) <u>Majoration pour travail du dimanche</u>	50 % du salaire horaire effectif	50 % du salaire horaire	sursalaire de 100 %	40 - 100 % selon la région	10 % avec repos compensatoire	70 % du salaire 100 % (70 + 30) de la 9e à la 16e heure lors du double poste	100 % du salaire
5) <u>Majoration pour travail pendant les jours fériés</u> (7)	100-150 %	100 % du salaire pour certains jours, lorsque ces jours fériés tombent en semaine	100 %	40 - 100 % selon la région	40 % sans repos compensatoire	100 % sur la rémunération normale (y compris l'indemnité pour service continu) d'un jour ouvrable	100 % du salaire

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

NOTE EXPLICATIVE

L'ORGANISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL EN  
"SERVICE CONTINU" DANS L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE DES PAYS DE LA  
C. E. C. A.

---

I - Introduction

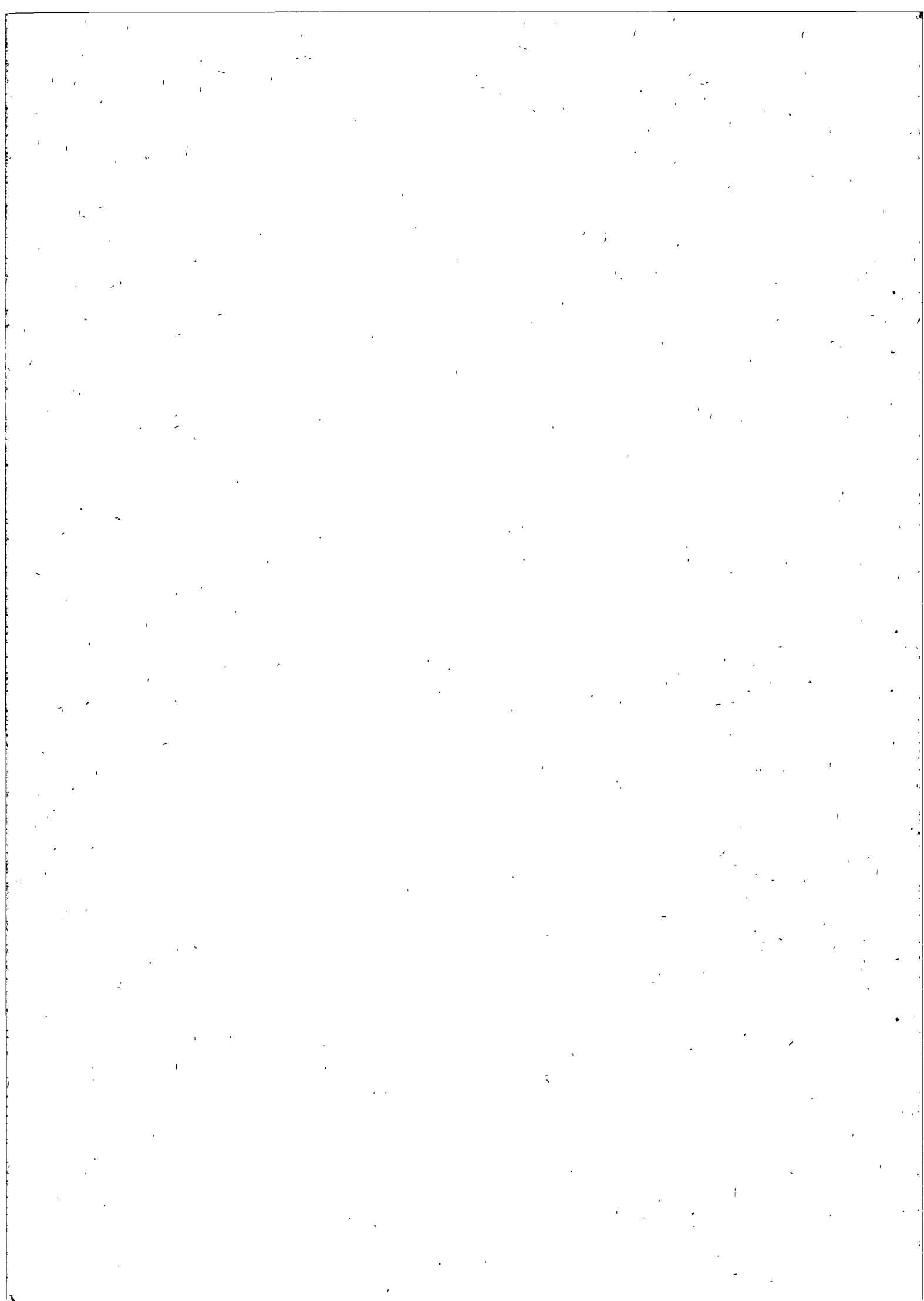
Les limitations contenues dans les législations ou réglementations relatives à la durée du travail portent essentiellement sur le maximum d'effort et le minimum de repos qui s'imposent dans tout horaire de travail, c'est-à-dire la durée journalière et hebdomadaire du travail et les dispositions complémentaires concernant les repos hebdomadaires et quotidiens.

L'organisation des horaires de travail doit donc se faire dans le cadre de ces limitations, mais doit également s'adapter aux conditions dans lesquelles s'effectue l'exploitation d'une industrie ou d'une entreprise ou le déroulement d'une opération.

Pour ces raisons, les législations ou réglementations en vigueur dans les pays de la C.E.C.A. ont prévu des modalités particulières en ce qui concerne les travaux que l'on reconnaît comme devant s'effectuer d'une manière continue.

II - Services considérés comme continus ; importance des effectifs qui y sont occupés.

Si l'on cherche à dégager une définition des travaux continus commune aux six pays de la Communauté, il faut à la fois s'inspirer des dispositions réglementaires et contractuelles et de la situation de fait.



Il convient d'entendre par travaux continus ceux qui s'effectuent sans interruption de jour et de nuit (y compris le dimanche) par postes successifs et par équipes alternées, la nature de ces travaux ne permettant aucune interruption ni aucun délai dans leur accomplissement.

Il importe toutefois de signaler que cette définition ne peut avoir une valeur absolue. En effet, dans une même industrie, les raisons susceptibles de justifier une exploitation en service continu peuvent varier selon les entreprises et selon l'évolution de cette industrie.

L'énumération des travaux qui sont en fait effectués en services continus et l'importance de l'effectif occupé dans ces services dans l'industrie sidérurgique de la C.E.C.A. font l'objet du tableau XI.

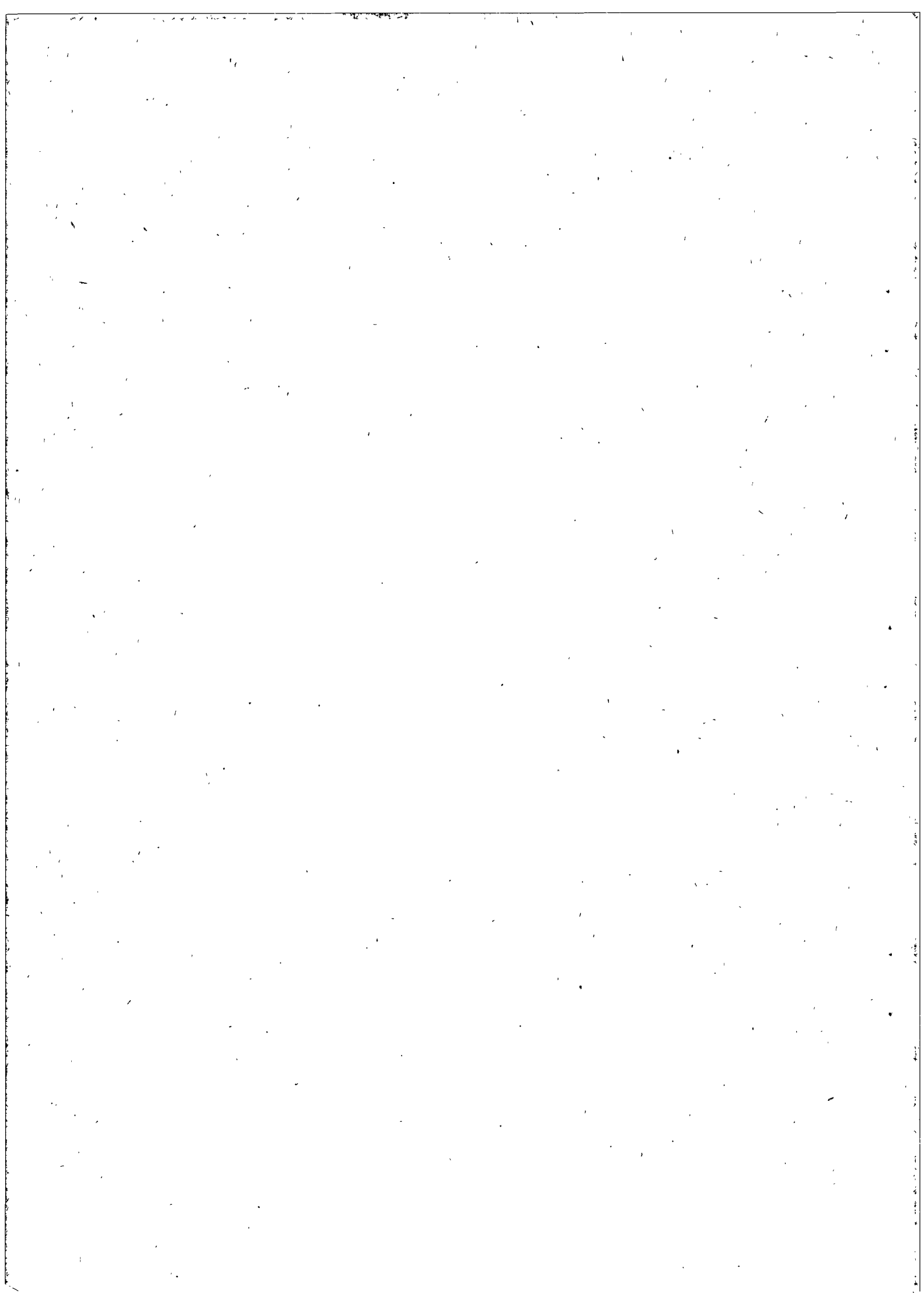
### III - Régime du travail dans les services continus

#### A) Bases juridiques

Après avoir essayé de définir la notion de "travail continu", il convient de voir dans quelles conditions elle peut être appliquée dans la pratique et de quelles possibilités légales ou réglementaires on dispose pour l'articuler sur la réglementation normale de la durée du travail.

Les possibilités légales ou réglementaires permettant d'organiser une répartition des horaires de travail en service continu découlent dans les pays de la Communauté de deux types de notion juridique :

- a) Les réglementations organisent une répartition spéciale des horaires de travail, applicable de plein droit sur base :
  - soit d'une définition générale des travaux continus,
  - soit d'une énumération des travaux qui peuvent être effectués de façon continue,



- soit des deux méthodes  
et contenue dans la législation.

b) Les réglementations prévoient la possibilité de dérogations générales pour certains travaux ou d'autorisations spéciales à titre révoicable pour certaines entreprises.

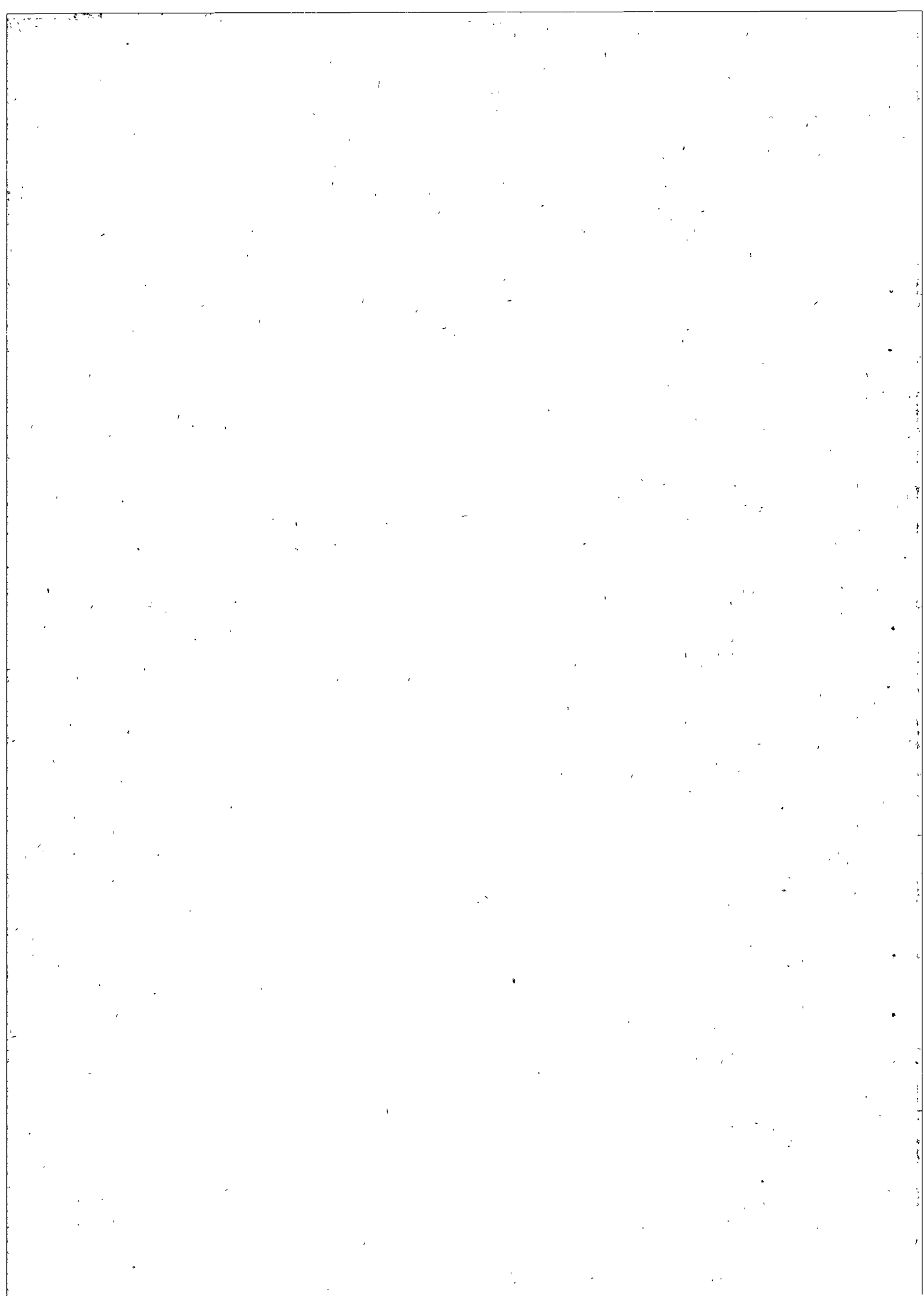
Il faut signaler encore que certaines conventions collectives ont cru devoir préciser, dans le cadre des réglementations existantes, la notion de "service continu".

Les dispositions actuellement en vigueur dans les six pays de la Communauté peuvent être schématisées de la manière suivante :

Types de possibilités légales ou réglementaires		Pays	Observation
I <u>Dispositions applicables de plein droit</u>	a) sur base d'une définition générale	<u>Belgique</u>	Définition générale complétée par une énumération contenue dans convention collective.
		<u>France</u>	- néant -
	b) sur base d'une énumération contenue dans une disposition réglementaire	<u>Italie</u> <u>Luxembourg</u> <u>Pays-Bas</u>	- néant - - néant - - néant -
II <u>Dispositions applicables en vertu de dérogations</u>	a) Dérogations générales	<u>Allemagne</u> <u>Sarre</u>	} pour les hauts-fourneaux et cokeries
	b) Autorisations spéciales	<u>Allemagne</u>  <u>Sarre</u>	ex. aciéries S.M. électriques et bloomings y intégrés - néant -

4735/58 f

ANNEXE





B) Dispositions caractéristiques du régime de travail en service continu.

L'organisation des horaires de travail en service continu doit surmonter de nombreuses difficultés et concilier de très nombreux aspects humains et sociaux du travail.

C'est pourquoi l'appareil réglementaire (législation, réglementation, accords paritaires) a cru devoir imposer certaines normes minima à respecter lors de l'organisation des horaires de travail en "service continu".

Les tableaux XII et XIII ci-après ont pour but de résumer celles d'entre-elles qui paraissent les plus importantes.

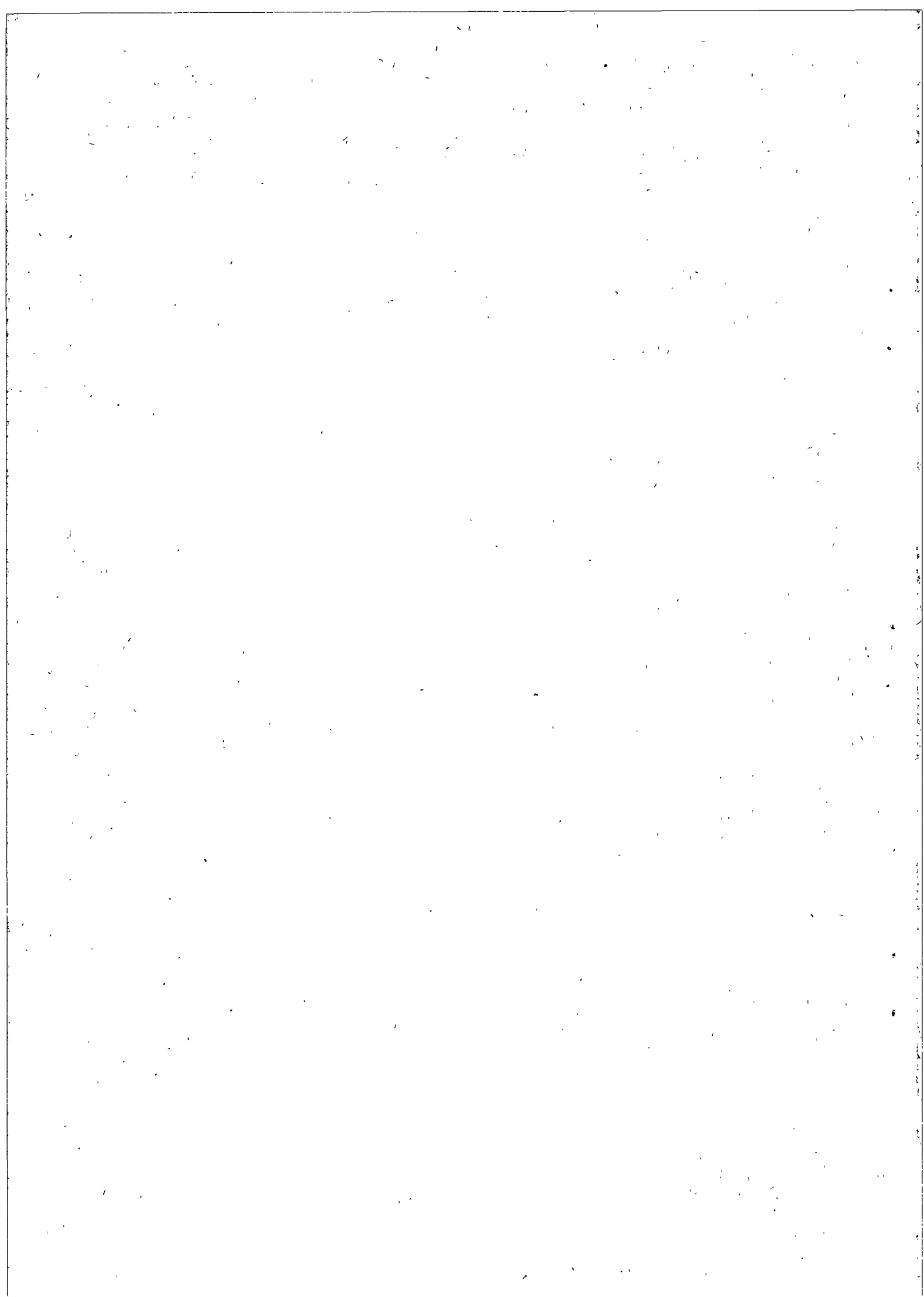
La mise en oeuvre de l'ensemble des dispositions caractéristiques du régime de travail en service continu a, en outre, fait surgir les deux problèmes suivants :

a) Dans l'organisation des horaires de travail en service continu, les plans de roulement des postes sont établis à longue échéance de telle manière que chaque ouvrier sache longtemps à l'avance quel jour et dans quelle équipe il travaille et quand il est en repos.

Cette façon de procéder est utilisée en Allemagne (y compris la Sarre), en Belgique, en France et aux Pays-Bas.

Par contre en Italie et au Luxembourg la rotation des postes s'effectue sans cadence préétablie.

b) Certains pays ont également estimé que l'établissement des plans de roulement des postes devaient s'effectuer en accord avec les organes représentatifs des travailleurs dans l'entreprise.



En Allemagne (y compris la Sarre) la loi sur l'organisation des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz), applicable à l'ensemble de l'économie, confère aux Comités d'entreprise un droit de codécision pour la fixation du début et de la fin de la journée de travail et des pauses au cours de celle-ci. En application de cette loi, en Allemagne (non compris la Sarre), la convention collective pour les ouvriers de la sidérurgie et les accords sur la durée du travail dans les hauts fourneaux et les cokeries prévoit que le plan de roulement des postes est établi avec l'accord du Comité d'entreprise.

En Belgique et aux Pays-Bas, les rapports présentés signalent que l'organisation des postes est établie par accord entre la Direction et la représentation du personnel. De plus, aux Pays-Bas, les représentants des Pouvoirs publics y sont associés.

En Italie et en France, cette organisation est mise au point par la direction après consultation des organes représentatifs des travailleurs dans l'entreprise.

Au Luxembourg, les 16 jours de repos compensateur accordés par suite de la réduction de la durée du travail à 44 heures, sont fixés par la direction après avis des représentants syndicaux.

\*

\*

\*

Les récentes mesures prises dans certains pays de la Communauté en vue de réduire la durée du travail ont conduit à réétudier le problème de l'organisation des horaires de travail en service continu.

Différents systèmes ont été élaborés qui apportent des modifications importantes aux systèmes utilisés jusqu'ici. En principe, ils organisent dans l'ensemble une durée hebdomadaire moyenne du travail réduite à l'aide de quatre équipes.

L'intérêt de ces nouveaux systèmes est certain, mais leur mise en oeuvre est encore trop récente pour permettre de tirer des conclusions valables à leur sujet.

