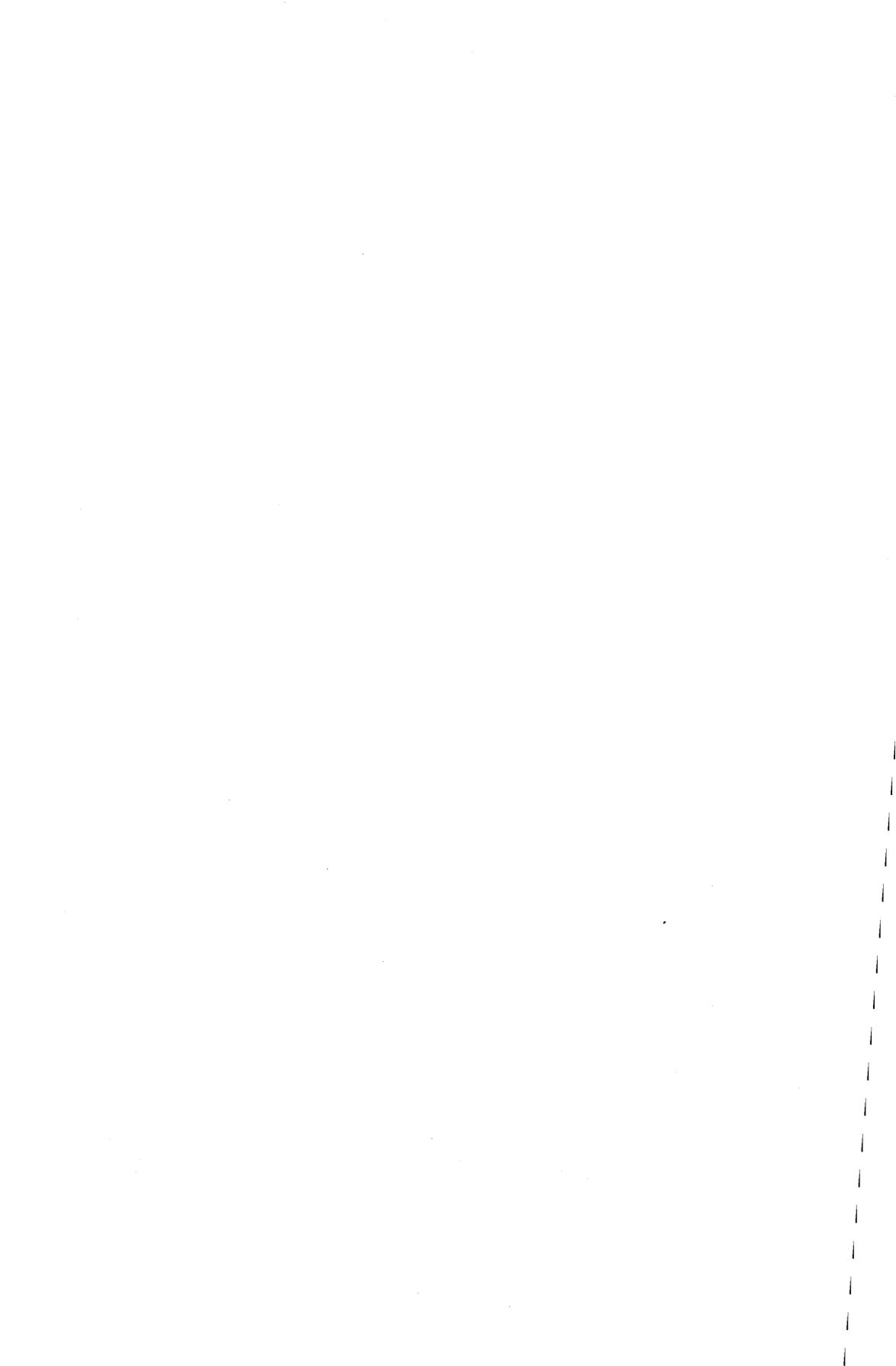


COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

TABLEAU COMPARATIF
DES CONDITIONS DE TRAVAIL
dans les
INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTÉ

(Annexe au : Recueil Statistique de la Communauté Européenne du
Charbon et de l'Acier)

LUXEMBOURG — JUIN 1953



COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

TABLEAU COMPARATIF
DES CONDITIONS DE TRAVAIL
dans les
INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTÉ

LUXEMBOURG — JUIN 1953



SOMMAIRE

I. — TABLEAU COMPARATIF DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DANS LES ENTREPRISES MINIÈRES

	Pages
I. Champ d'application	8
II. Durée du travail	8/9
III. Majorations pour heures supplémentaires, travail de dimanche, de nuit et des jours fériés.	9/10
IV. Absentéisme	11/12
V. Salaires	13/14
VI. Distribution de charbon pour usage domestique.	14
VII. Congés.	15/16
VIII. Résiliation du contrat de travail	16/17
IX. Représentation des travailleurs dans l'entreprise.	17
X. Personnes auxquelles s'appliquent les contrats de tarifs.	17

II. — TABLEAU COMPARATIF DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE

I. Durée de travail	20/21
II. Travail supplémentaire, travail de nuit, dimanches et jours fériés.	21
III. Supplément de rémunération pour travail supplémentaire, travail de nuit, du dimanche, des jours fériés	22/23
IV. Absentéisme et empêchements	23/26
V. Jours fériés importants rémunérés	26
VI. Salaires	26/27
VII. Congés.	28/29
VIII. Résiliation du contrat de travail	29/30
IX. Représentation des travailleurs.	31
X. Champ d'application des contrats tarifaires.	31

I

**TABLEAU COMPARATIF
DES CONDITIONS DE TRAVAIL
POUR LES OUVRIERS
DANS LES ENTREPRISES MINIÈRES
D'APRÈS LES CONVENTIONS COLLECTIVES
LOIS ET ORDONNANCES EN VIGUEUR**

TABLEAU COMPARATIF DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DANS LES ENTREPRISES MINIÈRES DE LA COMMUNAUTÉ

D'après les conventions collectives, lois et ordonnances en vigueur

ALLEMAGNE OCCIDENTALE	BELGIQUE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS	TERRITOIRE DE LA SARRE
--------------------------	----------	--------	--------	------------	----------	---------------------------

I. CHAMP D'APPLICATION

Houillères 473.593 ouvriers (1)	Houillères 161.323 ouvriers (1).	Houillères 247.435 ouvriers (1)	Mines 10.344 ou- vriers (1)	Mines de fer 3.111 ouvriers (1)	Houillères 54.123 ouvriers (1)	Houillères 60.153 ouvriers (1)
------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

II. DURÉE DU TRAVAIL

I. Durée normale

<i>au fond :</i> 7 h. 30 par jour par poste (2) y compris 1/2 h. de pause, au maximum 6 h. de temps de travail par jour et 7 h. par jour par poste aux points de l'exploitation où règne une chaleur de plus de 28° C., 6 pos- tes dans la semaine.	<i>au fond :</i> 8 h. par jour par poste (3), 6 postes par semai- ne.	<i>au fond :</i> 7 h. 45 par poste (3) 7 h. par poste dont 6 h. de travail effec- tif aux points de l'ex- ploitation où la cha- leur dépasse 28° C.; durée hebdomadaire: légale 38 h. 40, effec- tive (réglementaire) 46 h. 30 soit 6 postes complets	<i>au fond et en surface :</i> 8 h. par jour par poste (4) 48 h. par semaine	<i>au fond et en surface :</i> 8 h. par jour par poste 48 h. par semaine	<i>au fond :</i> 8 h. par jour par poste (2) du lundi au vendredi, 6 h. le samedi, 46 h. par semaine	<i>au fond :</i> 7 h. 45 par jour par poste (2) 38 h. 40 par semai- ne, 6 h. de travail effec- tif et 7 h. par poste aux points de l'explo- itation où la chaleur dépasse 28° C.
--	---	--	---	---	---	---

<p>en surface :</p> <p>8 h. 30 par jour par poste y compris 1/2 h. de pause, 8 h. temps de travail par jour, 6 postes par semaine.</p>	<p>en surface :</p> <p>8 h. par jour par poste, 6 postes par semaine.</p>	<p>en surface :</p> <p>8 h. par jour par poste durée hebdomadaire : légale 40 h., effective (réglementaire) 48 h.</p>			<p>en surface :</p> <p>8 h. 30 par jour par poste, du lundi au vendredi, 5 h. 30 le samedi, 48 h. par semaine</p>	<p>en surface :</p> <p>8 h. par jour par poste, 48 h. par semaine</p>
--	---	---	--	--	---	---

2. Exceptions

<p>jusqu'à 2 postes par mois.</p>	<p>jusqu'à 56 h. par semaine ou 10 h. par jour comme moyenne de 3 semaines, dont exceptions : travaux préparatoires, accidents, réparations</p>		<p>plus de 8 h. par jour et 48 h. par semaine</p>		<p>quand on dépasse 2 x 2 h. ou 1 x 8 h. par semaine, autorisation des autorités minières</p>	<p>suivant la loi générale sur les mines</p>
-----------------------------------	---	--	---	--	---	--

3. Pauses

<p>durée de la pause comprise dans la durée du poste au fond;</p>	<p>durée de la pause comprise dans la durée du poste</p>	<p>durée de la pause comprise dans la durée du poste</p>	<p>durée de la pause comprise dans la durée du poste</p>	<p>1/4 h. pour une durée de travail de 8 h.</p>	<p>durée de la pause comprise dans la durée du poste</p>	<p>durée de la pause comprise dans la durée du poste</p>
---	--	--	--	---	--	--

III. MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES, TRAVAIL DE DIMANCHE, DE NUIT ET DES JOURS FÉRIÉS

I. Taux des Suppléments de Rémunération

<p>25 % pour heures supplémentaires ou poste supplémentaire;</p>	<p>25 % pour les 2 premières heures;</p>	<p>25 % heures supplémentaires; <i>fond</i> : entre 38 h. 40 h. et 46 h. 30 par semaine</p>	<p>22 % pour heures supplémentaires au-dessus de 48 h. par semaine;</p>	<p>30 % les 4 premières heures supplémentaires;</p>	<p>25 % les 2 premières heures;</p>	<p>25 % entre 40 et 48 heures la semaine,</p>
--	--	---	---	---	-------------------------------------	---

(1) Fin décembre 1952.

(2) Temps compris entre le début de la descente et le début de la remontée.

(3) Descente et remontée comprise.

(4) Descente jusqu'à la fin de la cordée.

ALLEMAGNE OCCIDENTALE	BELGIQUE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS	TERRITOIRE DE LA SARRE
--------------------------	----------	--------	--------	------------	----------	---------------------------

III. MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES, TRAVAIL DE DIMANCHE, DE NUIT ET DES JOURS FÉRIÉS

I. Taux des Suppléments de Rémunération (Suite)

50 % pour les travaux dimanche et jours fériés; 150 % pour travaux le jour de l'An, le lundi de Pâques, de la Pentecôte et le lendemain de Noël; 200 % pour le 1 ^{er} mai et le jour de Noël.	50 % pour chaque autre heure; 100 % pour travail dimanche et jour férié.	50 % au delà de 46.30 h; 25 % surface : entre 40 et 48 h. par semaine; 50 % au delà de 48 h.; 50 % heures supplémentaires pour travaux exceptionnels entre 22 h. et 6 h.; 50 % travail du dimanche (avec possibilité de récupération) 100 % travail du dimanche (sans possibilité de récupération).	40 % les dimanches et jours fériés; 50 % les jours fériés au-dessus de 8 h.; 50 % pour travail de nuit entre 22 et 6 h. non compris les postes de nuit.	50 % chaque autre heure; 70 % pour les dimanches; 70 % + 30 % pour les 4 premières heures supplémentaires les dimanches; 70 % + 50 % pour les autres heures supplémentaires le dimanche; 25 % pour poste de nuit et plus de 6 resp. 7 postes de nuit au cours des 3 semaines.	50 % chaque heure supplémentaire; 50 % également pour les 2 premières heures pour 6 h. supplémentaires et plus; 100 % pour les dimanches et les jours fériés; 150 % pour Pâques, la Pentecôte et Noël; 50 % pour travaux entre 0 et 6 h. après les dimanches et jours fériés.	50 % au-dessus de 48 heures la semaine; 50 % les dimanches et jours fériés avec possibilité de récupération; 100 % pour les dimanches et jours fériés sans possibilité de récupération.
--	---	--	---	---	---	---

2. Base de Calcul des Suppléments de Rémunération

ouvriers payés au temps et à la tâche reçoivent les suppléments sur le gain net	ouvriers payés au temps et à la tâche reçoivent les suppléments sur le gain net	sur salaire de base augmenté des primes majorables (majorations d'ancienneté, indemnité, horaire des catégories I, II, III).	suppléments sur le salaire horaire + suppléments pour travailleurs au temps; suppléments sur le salaire horaire + salaire minimum garanti aux ouvriers à la tâche.	suppléments sur le salaire horaire brut sans allocations familiales et primes spéciales.	suppléments pour travailleurs au temps sur salaire de base pour travailleurs à la tâche sur le salaire à la tâche sans primes pour travaux pénibles	sur salaire de base augmenté des primes majorables (majorations d'ancienneté, indemnité)
---	---	--	--	--	---	--

IV. ABSENTÉISME

I. Principes

seule la durée de travail effectif est rémunérée	seule la durée de travail effectif est rémunérée	seule la durée de travail effectif est rémunérée	seule la durée de travail effectif est rémunérée	seule la durée de travail effectif est rémunérée	seule la durée de travail effectif est rémunérée	seule la durée de travail effectif est rémunérée
--	--	--	--	--	--	--

2. Droit à Rémunération en cas de Perturbations dans le Fonctionnement de l'Entreprise

ouvriers à la tâche : compensation par d'autres travaux, rémunération spéciale en dehors de la tâche lors de perturbations prolongées; s'applique également aux salariés au temps	rémunération pour le temps perdu s'il est de courte durée et lorsque le poste est commencé, autrement compensation par d'autres travaux	compensation possible par d'autres travaux	interruption de travail pour cas de force majeure est payée lorsque les travailleurs doivent rester à l'entreprise	le salaire de base est payé	suivant la durée jusqu'à 100 % du manque à gagner pour le poste commencé, autrement compensation par d'autres travaux	suivant la durée jusqu'à 100 % du manque à gagner pour le poste commencé autrement compensation par d'autres travaux
---	---	--	--	-----------------------------	---	--

3. Jours fériés payés par An

11 jours	10 jours	2 jours	16 jours	10 jours	9 jours	7 jours
----------	----------	---------	----------	----------	---------	---------

3. Droit à Rémunération en Cas d'Empêchement de Travail.

a) Accidents du travail

jour de l'accident						
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

b) Accouchement de l'épouse

1 poste	2 jours de travail	3 jours (remboursés par la Caisse d'Allocations Familiales)		2 postes	2 jours	2 jours
---------	--------------------	---	--	----------	---------	---------

ALLEMAGNE OCCIDENTALE	BELGIQUE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS	TERRITOIRE DE LA SARRE
--------------------------	----------	--------	--------	------------	----------	---------------------------

c) Décès de Membres de la Famille

2 postes	enfants et parents du travailleur : 3 jours ouvrables; beaux-parents : 2 jours ouvrables	enfants : 3 jours; petits-enfants, père, mère, beau-père, bel- le-mère, frère, sœur : 2 jours		2 postes	le temps nécessaire jusqu'à 4 jours	2 à 3 jours
----------	--	---	--	----------	--	-------------

d) Décès du Conjoint

3 postes	3 jours ouvrables	3 jours		3 postes	jusqu'à 4 jours	3 jours
----------	-------------------	---------	--	----------	-----------------	---------

e) Mariage du Salarié

	2 jours ouvrables	4 jours	8 jours	2 postes	4 jours	4 jours
--	-------------------	---------	---------	----------	---------	---------

f) Autres cas

durée de travail perdue pour remplir des fonctions honori- fiques légalement im- posées pour autant qu'il n'existe pas de droit à la rémunéra- tion	1 jour pour le Conseil de Révision, 1 jour pour le ma- riage d'un enfant	en cas de « période de réserve » obliga- toire, intégralité du salaire et des avan- tages en nature, sous déduction de la solde militaire et de ses accessoires; 2 jours pour le mariage d'un enfant		1 poste pour le Conseil de Révision; 2 postes pour appel sous les drapeaux; 1 poste pour déména- gement pour des rai- sons techniques; 1 poste pour le mariage d'un enfant	2 jours pour 25 ans d'ancienneté, 1 semaine à 40 ans d'ancienneté; jusqu'à 2 jours pour démé- nagement pour des raisons techniques	durée de travail perdue pour remplir des fonctions honori- fiques pour autant qu'il n'existe pas de droit à la rémunéra- tion
--	---	---	--	--	--	---

V. SALAIRES

I. Sortes de Salaires

<p> salaire au temps et au rendement</p>	<p> salaires au temps et au rendement, échelle mobile des salaires suivant la hausse et la baisse de l'indice du coût de la vie.</p>	<p> salaires au temps et au rendement</p>	<p> salaires au temps et au rendement, échelle mobile</p>	<p> salaires au temps et au rendement, échelle mobile des salaires suivant la hausse et la baisse de l'indice du coût de la vie</p>	<p> salaires au temps et au rendement</p>	<p> salaires au temps et au rendement</p>
--	--	---	---	---	---	---

2. Modes de Fixation des Salaires

<p> salaire minimum par poste et à la tâche suivant les caractéristiques d'activité</p>	<p> salaire minimum par poste et à la tâche suivant les caractéristiques d'activité</p>	<p> salaire de base (par heure ou par poste), variable par bassin suivant la catégorie à laquelle appartient l'ouvrier; dans le cas de travail à la tâche, le salaire minimum est égal au salaire de base de la catégorie de l'ouvrier; pour les jeunes ouvriers les salaires varient avec l'âge</p>	<p> salaire minimum par poste et à la tâche suivant les zones de salaires et les caractéristiques d'activité</p>	<p> salaire minimum suivant les caractéristiques d'activité</p>	<p> salaire minimum suivant les caractéristiques d'activité</p>	<p> salaire minimum suivant les caractéristiques d'activité</p>
---	---	--	--	---	---	---

3. Modes de Règlement des Salaires

<p> paiement par décades et règlement en fin de mois</p>	<p> hebdomadaire</p>	<p> tous les 15 jours, ou tous les mois avec avance de quinzaine</p>	<p> en majeure partie tous les 15 jours et tous les mois</p>	<p> par décades et règlement mensuel</p>	<p> avances hebdomadaires et règlement chaque mois</p>	<p> acompte le 10 du mois; règlement le 25 de chaque mois</p>
--	----------------------	--	--	--	--	---

ALLEMAGNE OCCIDENTALE	BELGIQUE	FRANCE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS	TERRITOIRE DE LA SARRE
--------------------------	----------	--------	--------	------------	----------	---------------------------

4. Travail à la tâche

l'abatteur doit gagner le salaire moyen tarifaire de l'abatteur pour un rendement normal	un minimum de salaire à la tâche est garanti au-dessus du salaire minimum en cas de mauvais rendement par suite de mauvaises conditions de travail	les prix de tâche sont fixés de manière qu'un mineur qualifié de robustesse normale gagne : pour un bon travail, 60 % de plus que le salaire minimum, pour un travail moyen, 20 % de plus que le salaire minimum	12 % au-dessus du salaire de base minimum	des salaires minima à la tâche sont fixés et octroyés quand le salaire au temps moyen du mois n'atteint pas ces montants	le travailleur doit pouvoir gagner en cas de rendement normal 20 % au-dessus du salaire minimum	les prix de tâche sont fixés de manière qu'un mineur qualifié — de robustesse normale — gagne : pour un bon travail, 60 % de plus que le salaire minimum, pour un travail moyen, 20 % de plus que le salaire minimum
--	--	---	---	--	---	---

VI. DISTRIBUTION DE CHARBON POUR USAGE DOMESTIQUE

5 à 6 t par an, à DM 0, 40 les 50 kg	4,2 t par an gratuitement, retraités ayant 30 ans d'ancienneté : 3,4 t par an	allocation — variable suivant les bassins; dans le bassin Nord (Pas-de-Calais) pour l'ouvrier en activité, 6,6 t par an; pour l'ouvrier retraité après 30 ans de services, les 3/4, soit 4,95 t par an		3, 1/4 — 3, 2/3 t par an 7 fl la tonne	ouvriers mariés jusqu'à 1 an de serv. 3 t; jusqu'à 2 ans de service 6 t; les célibataires la moitié
--------------------------------------	---	--	--	---	--

VII. CONGÉS

I. Droit

congé payé après 6 mois de service dans les mines et après 3 mois de service dans l'entreprise	congé payé	congé payé après un mois dans l'entreprise	congé payé après 1 an de service	congé payé après 6 mois de service	congé payé après 6 mois de service pour ouvriers de la surface, après 1 mois de service pour ouvriers du fond	congé payé après 1 mois de service
--	------------	--	----------------------------------	------------------------------------	---	------------------------------------

2. Congés pour les Jeunes

21 jours ouvrables par an pour les ouvriers du fond de moins de 18 ans, 18 jours ouvrables pour ceux de la surface	18 jours ouvrables par an pour les ouvriers du fond de moins de 18 ans, 12 jours ouvrables pour ceux de la surface	au-dessous de 18 ans 2 jours par mois de travail, de 18 à 21 ans, 1 jour 1/2 par mois	comme pour les adultes	15 jours ouvrables par an au-dessous de 16 ans; 12 jours ouvrables pour les ouvriers entre 16 et 18 ans	14 jours par an jusqu'à 14 ans, 12 jours jusqu'à 15 ans	jusqu'à 24 jours ouvrables au-dessous de 18 ans, jusqu'à 18 jours ouvrables entre 18 et 21 ans
--	--	---	------------------------	---	---	--

3. Nombre des Jours de Congé

en surface : 12 à 18 jours ouvrables au fond : 14 à 21 jours ouvrables	en surface : 6 jours ouvrables par an au fond : 12 jours ouvrables; supplément annuel à l'ancienneté pour tous les ouvriers en surface : 2,4 et 6 jours ouvrables après 5, 10 et 15 années de service	a) <i>congé normal</i> 1 jour de congé par mois de travail b) <i>congé supplémentaire d'ancienneté</i> 3 jours pour 1 an d'ancienneté, 4 jours pour 2 ans d'ancienneté 10 jours pour 10 ans ou plus d'ancienneté	12 jours de 1 à 7 ans d'ancienneté; 14 jours de 7 à 15 ans d'ancienneté; 16 jours après 15 ans d'ancienneté	de 8 à 18 jours ouvrables par an suivant la durée de l'emploi; 1 jour ouvrable de plus après 20 ans d'ancienneté	10 à 16 jours suivant les années d'ancienneté pour travailleurs de surface, 12 à 18 jours suivant les années d'ancienneté pour travailleurs de fond	15 jours ouvrables par an après 1 an d'ancienneté, 24 jours ouvrables après 10 ans et plus d'ancienneté
--	---	---	---	---	---	---

2. Avec délai de Préavis

14 jours à 3 mois
suivant la durée de
l'emploi

au moins 14 jours
de part et d'autre

6 jours en général

14 jours de part et
d'autre

jusqu'au milieu du
mois pour la fin du
mois

14 jours de part et
d'autre

3. Indemnité de Licenciement

4 jours payés après
un an d'ancienneté
6 jours payés après
2 - 5 ans d'ancienneté
8 jours payés après
6 - 12 ans d'ancien-
neté
10 jours payés
après 13 - 20 ans d'an-
cienneté
12 jours payés
après 20 ans d'ancien-
neté.

IX. REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

conseillers d'entre-
prise

conseillers d'entre-
prise

commissions pari-
taires

commissions des
travailleurs

commissions des
travailleurs

conseillers d'entre-
prise

conseillers d'entre-
prise

X. PERSONNES AUXQUELLES S'APPLIQUENT LES CONTRATS DE TARIFS

tous les ouvriers

II

**TABLEAU COMPARATIF
DES CONDITIONS DE TRAVAIL
POUR LES OUVRIERS
DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE
D'APRÈS LES CONVENTIONS COLLECTIVES
LOIS ET ORDONNANCES EN VIGUEUR**

TABLEAU COMPARATIF DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE DE LA COMMUNAUTÉ

D'après les conventions collectives, lois et ordonnances en vigueur

ALLEMAGNE OCCIDENTALE 143.940 ouvriers (1)	BELGIQUE 48.735 ouvriers (1)	FRANCE 135.073 ouvriers (1)	ITALIE 49.617 ouvriers (1)	LUXEMBOURG 16.284 ouvriers (1)	PAYS-BAS 6.569 ouvriers (1)	TERRITOIRE DE LA SARRE 27.031 ouvriers (2)
---	---	--	---	---	--	---

I. DURÉE DE TRAVAIL

1. Durée normale

8 heures par jour 48 heures par semaine	8 heures par jour 48 heures par semaine	40 heures par semaine 42 heures pour les services à feu continu	8 heures par jour 48 heures par semaine	8 heures par jour 48 heures par semaine	8.30 heures par jour 5.30 heures le samedi 48 heures par semaine	8 heures par jour 48 heures par semaine
--	--	--	--	--	--	--

2. Exceptions

jusqu'à 60 h. par semaine pour permanences et travaux supplémentaires; cette limite peut être dépassée, avec l'accord du Contrôle Industriel	jusqu'à 56 heures par semaine, ou jusqu'à 10 heures par jour en moyenne au cours d'une période de 3 semaines; ces limites peuvent être dépassées à l'occasion de travaux préparatoires, incidents de fonctionnement, réparations	dépassement de la durée normale autorisée par la législation : jusqu'à 60 heures par semaine	jusqu'à 60 heures par semaine, sauf dérogations par accord des parties ou décisions du Ministre du Travail	jusqu'à 56 heures par semaine	jusqu'à 53 heures par semaine, au delà exceptions possibles d'après la loi	illimitées d'accord avec le Conseil d'entreprise et avec le Contrôle Industriel
---	---	--	--	-------------------------------	--	---

3. Pauses

pauses exclues de la durée de travail; dans chantiers à trois postes pauses incluses dans la durée du travail sans déduction de salaires	exclues de la durée de travail	exclues de la durée de travail; dans les usines à feu continu et en Moselle quand la semaine est de 48 heures, les pauses sont incluses dans la durée de travail	pauses incluses dans la durée de travail	pauses d'un 1/4 d'heure incluses dans la durée de travail	pauses exclues de la durée de travail	pauses d'un 1/4 d'heure incluses dans la durée de travail
--	--------------------------------	--	--	---	---------------------------------------	---

II. TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE, TRAVAIL DE NUIT, DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

I. Travail supplémentaire

au delà de 8 heures par jour au delà de 48 heures par semaine	au delà de 8 heures par jour, ou de 48 heures par semaine	au delà de 40 heures par semaine; ou de 42 heures pour les usines à feu continu	au delà de 8 heures par jour au delà de 48 heures par semaine	au delà de 8 heures par jour; au delà de 48 heures par semaine	au delà de 8.30 heures par jour; au delà de 5.30 heures le samedi	au delà de 8 heures par jour; au delà de 48 heures
--	---	---	--	---	--	---

2. Travail de nuit

entre 22 heures et 6 heures	entre 22 heures et 6 heures	entre 22 heures et 6 heures selon les cas	12 heures après le début du poste du matin	entre 22 heures et 6 heures	entre 22 heures et 6 heures	entre 22 heures et 6 heures
-----------------------------	-----------------------------	---	--	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

(1) Fin Janvier 1953.

(2) Fin décembre 1952

ALLEMAGNE OCCIDENTALE 143.940 ouvriers (1)	BELGIQUE 48.735 ouvriers (1)	FRANCE 135.073 ouvriers (1)	ITALIE 49.617 ouvriers (1)	LUXEMBOURG 16.284 ouvriers (1)	PAYS-BAS 6.569 ouvriers (1)	TERRITOIRE DE LA SARRE 27.031 ouvriers (2)
---	---	--	---	---	--	---

III. SUPPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION POUR TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE, TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE, DES JOURS FÉRIÉS

I. Taux des suppléments

<p>25 % jusqu'à 2 heures par jour, 50 % à partir de la 3^e heure, 50 % travail de nuit après postes ouverts, 50 % travail du dimanche, 100 % trav. des jours fériés principaux et jours fériés payés, 150 % 1^{er} mai, Noël, 1^{er} de l'an et postes de nuit fin d'année</p>	<p>2 premières heures. 25 % et les heures suivantes 50 % dimanches et jours fériés. 100 %</p>	<p>pour les 8 premières heures au delà de 40 h. (42 h. pour les usines à feu continu). 25 % pour toute autre heure supplémentaire au delà de la 8^e. 50 % pour les dimanches et jours fériés, taux variant selon les cas et les régions entre. 30 et 50 % pour Pâques, Noël et la Pentecôte, en Moselle. 75 % pour le 1^{er} et le 8 mai. 100 %</p>	<p><i>Service continu</i> 20% 2 prem. h. 30% les h. suiv. 20% trav. de nuit avant 22 h. 15% 30% après 22 h. 15% 40% jours fériés. 40% 10% jours fériés avec récupération. 10% 55% jours fériés except. (au delà de 8 h.) 55% 35% jours fériés except. (avec récupération au delà de 8 h.) 35% 50% travail de nuit except. 2 prem. h. 40% 50% heures suivantes. 45% 60% travail de nuit les jours fériés. 55% 35% travail de nuit les jours fériés avec récupération 30% 75% travail de nuit except. les jours fériés (au delà de 8 h.) 65%</p>	<p>30 % pour les 4 premières heures suppl.; 50 % au delà, 70 % dimanches, 100 % de la 9^e à la 16^e h. suppl. lors du changement de poste en service continu; 70 + 30 % les dimanches pour les 4 premières h. 70 + 50 % pour les suivantes; 25 % travail de nuit extraordinaire plus de 6 ou 7 fois en l'espace de 3 semaines</p>	<p>25 % pour 2 h. avant et après la durée normale du travail; 50 % pour les autres heures supplémentaires; 100 % travail du dimanche; 200 % pour 1^{er} de l'an, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, le lendemain de Noël, s'il ne tombe pas un dimanche</p>	<p>25 % pour les 8 prem. h. au delà de 40 ou 42 h.; 50 % pour toute autre heure au delà; 50 % pour travail de nuit; 100 % jours fériés importants</p>
--	---	---	--	---	--	---

55% travail de nuit exceptionnel les jours fériés avec récupération (au delà de 8 h.). 50%
--

2. Bases de calcul du supplément de rémunération

a) Travail à la tâche ou à la prime

en % du gain moyen de 4 semaines nettes sans supplément ni prestations sociales	en % du salaire horaire moyen (en général)	Suppléments calculés sur la base du gain moyen horaire	en % du salaire de base, plus supplément minimum du salaire à la tâche + indemnités	en % du gain horaire sans supplément familial ou autres indemnités	en % du salaire horaire	en % du salaire horaire sans suppl. de nuit, rembours. de frais de transport, ni alloc. famil.
---	--	--	---	--	-------------------------	--

b) Travail au temps

en % du gain horaire sans prestations sociales	en % du salaire horaire moyen (en général)	voir a)	en % du salaire horaire	en % du salaire horaire sans suppléments	en % du salaire horaire	comme 2. a)
--	--	---------	-------------------------	--	-------------------------	-------------

IV. ABSENTÉISME ET EMPÊCHEMENTS

I. Principe général

seul le travail effectué est rémunéré						
---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

(1) Fin Janvier 1953.

(2) Fin Décembre 1952.

ALLEMAGNE OCCIDENTALE 143.940 ouvriers (1)	BELGIQUE 48.735 ouvriers (1)	FRANCE 135.073 ouvriers (1)	ITALIE 49.617 ouvriers (1)	LUXEMBOURG 16.284 ouvriers (1)	PAYS-BAS 6.569 ouvriers (1)	TERRITOIRE DE LA SARRE 27.031 ouvriers (2)
---	---	--	---	---	--	---

2. Obligation de payer les salaires en cas de perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise

le travail non effectué pour raisons imputables à l'entreprise est rémunéré à 50 %	le travail non effectué pour raisons imputables à l'entreprise est rémunéré sur la base du salaire moyen	le travail non effectué pour raisons imputables à l'entreprise est rémunéré au salaire minimum contractuel de la catégorie à laquelle appartient le salarié	en cas de force majeure 1 heure et plus si les ouvriers sont retenus dans l'entreprise	salaire de base + 7 % pour un poste au moins pour les catégories qui bénéficient d'une prime de rendement	payé au maximum pendant six jours	jusqu'à 1 jour par l'entreprise; pour le reste 60 % de la perte de gain, par une caisse spéciale
--	--	---	--	---	-----------------------------------	--

3. Droit au salaire en cas d'empêchements de travail

a) Accidents de travail

1 jour	le jour de l'accident est rémunéré	variable	le jour de l'accident est rémunéré			
--------	------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	----------	------------------------------------

b) Accouchement de l'épouse

1 jour	2 jours	3 jours (remboursés à l'employeur par la Caisse d'Allocations Familiales)		2 postes	1-2 jours	
--------	---------	---	--	----------	-----------	--

c) Décès de parents vivant au foyer

1 jour	3 jours pour ascendants et enfants			2 postes	2 jours	1 poste
--------	------------------------------------	--	--	----------	---------	---------

d) Décès de parents non vivant au foyer

				1 poste		
--	--	--	--	---------	--	--

e) *Décès du conjoint*

3 jours	3 jours		3 postes	4 jours	3 postes
---------	---------	--	----------	---------	----------

f) *Mariage du salarié*

2 jours	2 jours	10 jours (minimum de 72 heures rétribuées) à la charge d'une caisse de prévoyance	2 postes	2 jours	1 poste
---------	---------	---	----------	---------	---------

g) *Autres cas*

Rémunération du temps de travail nécessaire pour remplir des fonctions honorifiques non lucratives	pour conseil de famille, 1 jour pour conseil de révision, 1 jour		pour déménagement demandé par l'entreprise — 1 poste mariage d'un enfant — 1 poste appel sous les drapeaux — deux derniers postes conseil de révision — 1 poste	jusqu'à 1 jour pour remplir des obligations imposées par la loi; mariage d'un frère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, ordination d'un enfant ou d'un frère; 1 jour pour noces d'argent et d'or; 1 jour pour conseil de révision	1 poste pour naissance d'un enfant légitime; déménagement : 1 poste; fonctions honorifiques : jusqu'à 1 poste
--	---	--	--	---	---

4. Base de calcul de la rémunération pour le travail non effectué

a) *Travail à la tâche et à la prime*

gain moyen de 4 semaines de salaire net y compris prestations sociales	manque à gagner	variable selon les conventions et la nature de l'empêchement — ou « salaire minimum » de la catégorie correspondante des salariés au temps	salaire minimum du salaire du travail à la tâche	manque à gagner	manque à gagner	moyenne du gain total
--	-----------------	--	--	-----------------	-----------------	-----------------------

(1) Fin Janvier 1953.

(2) Fin Décembre 1953.

ALLEMAGNE OCCIDENTALE 143.940 ouvriers (1)	BELGIQUE 48.735 ouvriers (1)	FRANCE 135.073 ouvriers (1)	ITALIE 49.617 ouvriers (1)	LUXEMBOURG 16.284 ouvriers (1)	PAYS-BAS 6.569 ouvriers (1)	TERRITOIRE DE LA SARRE 27.031 ouvriers (2)
---	---	--	---	---	--	---

b) *Travail au temps*

gain horaire aug- menté des prestations sociales	manque à gagner voir a)	cf. a) ci-dessus	salaire horaire	manque à gagner voir a)	manque à gagner voir a)	cf. a)
--	----------------------------	------------------	-----------------	----------------------------	----------------------------	--------

V. JOURS FÉRIÉS IMPORTANTS RÉMUNÉRÉS

11 jours	10 jours	1 jour	16 jours	10 jours	6 jours	6 jours
----------	----------	--------	----------	----------	---------	---------

VI. SALAIRES**1. Nature du Salaire**

salaires au temps et au rendement	salaires au temps et au rendement; échelle mobile suivant les fluctuations du coût de la vie	salaires au temps et au rendement; tous les accords de salaires régionaux ont une clause d'échelle mo- bile	salaires au temps et au rendement; échelle mobile suivant les fluctuations du coût de la vie	salaires au temps et au rendement, sui- vant les fluctuations du coût de la vie	salaires au temps et au rendement	salaires au temps et au rendement
--------------------------------------	--	--	--	--	--------------------------------------	--------------------------------------

2. Mode de fixation

contrats tarifaires spéciaux pour l'in- dustrie sidérurgique, métallurgique et élec- tronique	contrats tarifaires spéciaux pour l'in- dustrie métallurgique	salaires minima légaux; contrats tari- faires pour l'industrie métallurgique	contrats tarifaires pour l'industrie mé- tallurgique	salaires minima lé- gaux; contrats tari- faires pour l'industrie métallurgique	contrats tarifaires pour l'industrie mé- tallurgique	salaires minima lé- gaux; contrats tari- faires pour l'industrie métallurgique
---	---	---	--	---	--	---

3. Périodicité du décompte de salaire et de la paie

accord spécial avec le conseil d'entreprise et la direction d'entreprise	chaque semaine ou chaque décade ou chaque quinzaine	paiement d'un acompte une fois par mois et décompte le mois suivant	en général tous les 15 jours ou tous les mois	paie tous les 10 jours, décompte mensuel	hebdomadaire	acompte fin de mois, décompte le 15
--	---	---	---	--	--------------	-------------------------------------

4. Salaire à la tâche

a) Montant

au moins 15 % en sus du salaire conventionnel pour les différents degrés de qualification	pas de minimum garanti pour les adultes	au moins égal au salaire minimum garanti de la catégorie « salaires au temps » correspondante	au moins 20 % en sus du salaire minimum de base de la catégorie	pour ouvriers d'entretien et d'usinage 20 % et plus, pour compagnons 9 % et plus	au moins 10 % en plus du salaire minimum horaire de base de la catégorie si ce taux n'est pas atteint pour des raisons non personnelles	taux en fonction du salaire minimum, variable selon les entreprises
---	---	---	---	--	---	---

b) Limitation

montant illimité						
------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

c) Travail à la tâche des femmes et des jeunes

taux égal pour hommes et femmes en cas de travail à la tâche individuel; sinon salaire égal pour travail égal	pour les femmes taux inférieur	à travail égal, salaire égal	à travail égal, salaire égal	pas de personnel féminin dans l'industrie métallurgique	pas de personnel féminin dans l'industrie métallurgique	à partir de 18 ans à travail égal, salaire égal
---	--------------------------------	------------------------------	------------------------------	---	---	---

d) Travail à la tâche pour les jeunes

pas de travail à la tâche individuel p. adolescents au-dessous de 16 ans	même taux que les adultes	à partir de 18 ans à travail égal, salaire égal				
--	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---

(1) Fin Janvier 1953.

(2) Fin Décembre 1952.

ALLEMAGNE OCCIDENTALE 143.940 ouvriers (1)	BELGIQUE 48.735 ouvriers (1)	FRANCE 135.073 ouvriers (1)	ITALIE 49.617 ouvriers (1)	LUXEMBOURG 16.284 ouvriers (1)	PAYS-BAS 6.569 ouvriers (1)	TERRITOIRE DE LA SARRE 27.031 ouvriers (2)
---	---	--	---	---	--	---

VII. CONGÉS

I. Droit au Congé

congé payé

2. Congé des Adolescents

après 3 mois de travail ininterrompu : 15 jours ouvrables;
après 6 mois : 18 jours de congé, même après l'âge de 18 ans

en dessous de 18 ans : 18 jours ouvrables par an;
de 18 à 21 ans : 12 jours ouvrables par an

au-dessous de 18 ans : maximum 30 jours dont 24 jours ouvrables pour une année de présence;
de 18 à 21 ans : maximum 22 jours dont 18 jours ouvrables pour une année de présence

comme pour les adultes

en dessous de 16 ans : 15 jours ouvrables;
en dessous de 18 ans : 12 jours ouvrables la première année et 18 jours les années suivantes

14 jours si les 18 ans ne sont pas révolus au 1^{er} mai et en cas de présence depuis le premier jour ouvrable de l'année civile

18 jours ouvrables pour adolescents de 18 à 21 ans après période de stage de 4 semaines

3. Nombre de Jours de Congé

selon l'âge et l'ancienneté : 12 à 18 jours de congé ouvrables

après un an : 6 jours ouvrables chaque année de présence;
2, 4 et 6 jours ouvrables supplémentaires resp. après 5, 10 et 15 années de travail au cours des 6, 13 et 20 dernières années d'activité.

1 jour par mois de travail après une période d'attente d'un mois;
12 à 18 jours selon l'ancienneté

de 1 à 7 ans d'ancienneté : 12 jours
de 7 à 15 ans : 14 jours;
de 15 à 20 ans : 16 jours;
au-dessus de 20 ans : 18 jours

8 à 18 jours ouvrables après 3 ou 5 années d'ancienneté

selon l'âge et l'ancienneté : 12 à 18 jours ouvrables

12 jours ouvrables par année;
un jour de congé supplémentaire après 5 années d'ancienneté jusqu'à 21 jours de congé

4. Congés spéciaux

3 jours ouvrables supplémentaires pour grands invalides	congé supplémentaire pour les mères de famille : 2 jours par enfant à charge de moins de 15 ans, vivant au foyer; réduit à 1 jour par enfant si la durée du congé légal n'excède pas 6 jours	cf. IV 3	les travailleurs invalides à 40 % au moins bénéficient de 18 jours après un an de présence cf. VII 3	2 jours par an pour 25 ans de service, 6 jours par an pour 40 ans de service	3, 4 et 6 jours pour invalidité à 49, 50, 59 et 60 % et plus
---	--	----------	---	--	--

5. Rémunération pendant les Congés

gain horaire moyen des 13 dernières semaines avant le congé	pour les adolescents : double du « manque à gagner » pour les 6 premiers jours ouvrables; pour les autres jours, rémunération simple	« manque à gagner » — ou 1/24 du gain annuel pour 12 jours ouvrables (soit le maximum normal annuel)	gain moyen horaire du trimestre précédant le congé	salaire moyen des 3 derniers mois précédant le congé	manque à gagner	calcul d'après le gain annuel
---	--	--	--	--	-----------------	-------------------------------

VIII. RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I. Préavis de congédiement

pour motifs de renvoi sans préavis : à la fin du poste durant les 4 premières semaines de contrat	pour faute grave	en cas de faute lourde	pour motif de renvoi sans préavis	pour motifs de renvoi sans préavis avant la fin de la période d'essai	pour motif de renvoi sans préavis	pour motif de renvoi sans préavis
---	------------------	------------------------	-----------------------------------	---	-----------------------------------	-----------------------------------

(1) Fin Janvier 1953.

(2) Fin Décembre 1952.

**ALLEMAGNE
OCCIDENTALE**
143.940 ouvriers
(1)

BELGIQUE
48.735 ouvriers
(1)

FRANCE
135.073 ouvriers
(1)

ITALIE
49.617 ouvriers
(1)

LUXEMBOURG
16.284 ouvriers
(1)

PAYS-BAS
6.569 ouvriers
(1)

**TERRITOIRE
DE LA SARRE**
27.031 ouvriers
(2)

2. Périodes de préavis

14 jours de préavis à partir de 4 semaines de présence jusqu'à 5 ans d'ancienneté; 3 semaines de préavis après 5 ans d'ancienneté

préavis variable selon les entreprises, mais jamais inférieur à 8 jours

préavis variable selon les conventions collectives régionales
— en Moselle, 2 semaines;
— dans la plupart des régions, 1 semaine;
— dans la Loire : 3 jours

6 jours en général

14 jours dans les deux sens

salariés : 1 semaine jusqu'à 5 ans d'ancienneté; pour chaque tranche de 4 ans en sus, 1 semaine en plus jusqu'au maximum de 4 semaines;
patrons : 1 semaine jusqu'à 5 ans d'ancienneté; pour chaque tranche de deux ans en sus, jusqu'au maximum de 8 semaines

14 jours dans les deux sens

3. Indemnité de Licenciement

9 jours de rémunération de 5 à 10 ans d'ancienneté;
12 jours après 10 ans d'ancienneté

IX. REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

conseils d'entre- prise	conseils d'entre- prise, délégations syndicales	conseils d'entre- prises, délégations syndicales	délégation ouvrière	délégation ouvrière	conseils d'entre- prise	conseils d'entre- prise
----------------------------	---	--	---------------------	---------------------	----------------------------	----------------------------

X. CHAMP D'APPLICATION DES CONTRATS TARIFAIRES

tous les ouvriers						

(1) Fin Janvier 1953.
 (2) Fin Décembre 1952.

SERVICE DES PUBLICATIONS DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
1102-53 H. A.