

COMMISSION  
DES  
COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

V/632/71-F  
Orig. :N

Direction Générale des Affaires Sociales

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE DANS  
L'INDUSTRIE DU BATIMENT DANS LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE DANS L'INDUSTRIE DU BATIMENT  
DANS LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE

<u>Sommaire</u>	Pages
I. <u>Qu'est-ce qu'un régime complémentaire ?</u>	1
Au sens le plus large	1
II. <u>Chômage - gel dans l'industrie du bâtiment dans la Communauté</u>	1
a) Qu'est-ce que le chômage - gel ?	1
b) L'ampleur du chômage - gel	1
c) Les régimes de prestations	1
1. Belgique	3
2. République fédérale allemande	6
3. France	7
4. Italie	9
5. Luxembourg	9
6. Pays-Bas	10
III. <u>Régimes complémentaires de pension dans l'industrie du bâtiment dans la Communauté</u>	11
De quels régimes s'agit-il ?	11
1. République fédérale allemande	11
2. France	14
3. Pays-Bas	15
IV. <u>Congés payés dans l'industrie du Bâtiment dans la Communauté</u>	16
a) Qu'entend-on par congés payés et que dit le Traité de Rome à ce sujet ?	16
b) Quels sont les régimes de congés payés ?	17
1. Belgique	17
2. République fédérale allemande	19
3. France	21
4. Italie	23
5. Luxembourg	25
6. Pays-Bas	26
V. <u>Difficultés concernant l'applicabilité des conventions collectives</u>	27
Les difficultés	27

## I. Qu'est-ce qu'un régime complémentaire ?

Au sens le plus large, on peut entendre par "régime complémentaire de sécurité sociale" toute prestation réglementée qui excède la prestation d'assurance sociale prévue par la loi. Par conséquent, il peut s'agir de prestations supplémentaires versées au-delà d'une prestation légale ou de prestations qui ne sont pas prévues par le régime légal, mais qui s'appliquent en particulier à la totalité ou à une partie d'une branche d'activité.

## II. Chômage - gel dans l'industrie du bâtiment dans la Communauté

### a. Qu'est-ce que le chômage - gel ?

Le chômage - gel est une forme particulière de chômage. A l'inverse du chômage conjoncturel, structurel, frictionnel et saisonnier qui a pour effet de rompre la relation de travail, le chômage dû au gel n'affecte pas cette relation. Une autre caractéristique du chômage-gel réside dans le fait qu'il y a le plus souvent interruption partielle du travail : le travail est limité à quelques heures par jour ou une partie seulement du personnel est occupé. Le chômage-gel n'est pas identique au chômage hivernal. Ce dernier devrait plutôt être considéré comme un chômage saisonnier. Le chômage hivernal est dû à un plus grand nombre de causes, surtout économiques contrairement au chômage-gel qui trouve sa seule origine dans les conditions atmosphériques. En général, on comprend dans le chômage-gel les conséquences du gel et la présence d'une couche de neige; dans ce cas, il est même possible que la gelée soit déjà terminée.

### b. L'ampleur du chômage-gel

Il est évident que l'ampleur du chômage-gel varie d'année en année. Les statistiques des fonds débiteurs des prestations le montrent clairement. Par ailleurs, de grandes différences apparaissent entre les pays de la Communauté et même à l'intérieur de ces pays; ces dernières différences sont plus marquées si le pays est étendu. Bien qu'aucune enquête n'ait été faite au sujet de l'ampleur réelle du chômage-gel, on peut dire avec certitude que ce chômage constitue dans chacun des six pays un problème d'une acuité plus ou moins forte et qu'il est donc raisonnable d'examiner de plus près les régimes d'indemnisation des six pays.

### c. Les régimes de prestations

Les régimes existant dans les six pays et visant à accorder une prestation aux travailleurs du bâtiment lorsque le travail ne peut être poursuivi à cause du gel, ont le plus souvent un caractère différent et un fondement juridique différent. Dans certains pays, il y a un régime complémentaire prévoyant une indemnité gel; dans d'autres, il n'y en a pas. C'est pourquoi, une division en trois groupes paraît la plus opportune.

- A. Le travailleur du bâtiment touche une allocation au titre du régime général applicable dans son pays en cas de chômage, régime qui vise donc en principe tous les travailleurs;

- B. Le travailleur du bâtiment touche une allocation au titre d'une réglementation légale arrêtée spécialement dans son pays pour l'industrie du bâtiment;
- C. Le travailleur du bâtiment touche une allocation au titre d'une réglementation prévue par convention collective, soit que cette allocation constitue une indemnité unique, soit que cette allocation constitue une indemnité complémentaire à la réglementation visée sous A. ou B. Dans le cas C, il y a donc régime complémentaire.

Les régimes en vigueur dans les six pays seront succinctement indiqués sur la base de cette subdivision, de sorte que non seulement le régime complémentaire mais aussi les régimes généraux retiendront l'attention, de façon à pouvoir se faire une idée précise de la matière. Les régimes seront examinés de façon extrêmement sommaire d'après les critères suivants :

1. L'application aux travailleurs du bâtiment qui ne peuvent travailler à cause du gel;
2. Le stage que le chômeur doit avoir effectué pour pouvoir bénéficier de l'indemnité;
3. Le délai de carence qui doit être pris en considération;
4. Le calcul de la prestation;
5. Le maximum de la prestation (montant et durée).

Aperçu des régimes en vigueur au 1er janvier 1970 (chômage-gel)

	A.	B.	C.
Régime	Régime légal général	Régime légal spécial	Régime complémentaire contractuel
Pays			
<b>BELGIQUE</b>	Loi sur le chômage applicable	néant	prestation complémentaire applicable
<b>ALLEMAGNE</b>	loi sur le chômage non applicable	"Schlechtwetter regelung" applicable	"Lohnausgleich reg." applicable
<b>FRANCE</b>	loi sur le chômage non applicable	régime gel applicable	néant
<b>ITALIE</b>	loi sur le chômage non applicable	régime gel applicable	néant
<b>LUXEMBOURG</b>	loi sur le chômage applicable	néant	néant
<b>PAYS-BAS</b>	loi sur le chômage applicable en partie	néant	réglementation sur les risques applicable

1. BELGIQUE

Application :

A. Régime légal général

Ce régime d'assurance est applicable aux travailleurs du bâtiment qui ne peuvent travailler à cause du gel et qui satisfont aux conditions légales générales?

Stage :

Il dépend de l'âge du travailleur et comprend cinq groupes :

1. 75 jours de travail au cours des 10 derniers mois, s'ils sont âgés de moins de 18 ans;
2. 150 jours de travail au cours des 10 derniers mois, s'ils sont âgés de 18 à 25 ans compris;
3. 300 jours de travail au cours des 18 derniers mois, s'ils sont âgés de 26 à 35 ans compris;
4. 450 jours de travail au cours des 27 derniers mois, s'ils sont âgés de 36 à 49 ans compris;
5. 600 jours de travail au cours des 36 derniers mois, s'ils sont âgés de 50 ans ou plus.

Délai de carence :

Aucune allocation de chômage n'est versée :

1. pour un seul jour de chômage par mois lorsque le travailleur est occupé dans une entreprise dans laquelle la semaine des 5 jours est généralement appliquée, le salaire payé correspond à une semaine de travail complète. Cette disposition reste applicable, même lorsqu'il est travaillé temporairement pendant 6 jours par semaine dans cette entreprise. Ce seul jour est cependant payé lorsqu'il s'agit du premier ou du dernier jour d'une période de chômage qui s'étend sur deux mois ou s'il s'agit pendant la période de congé, du seul jour du mois pour lequel il n'est pas versé de pécule de vacances;
2. pour un seul jour de chômage par semaine sauf s'il s'agit du premier ou du dernier jour d'une période de chômage qui s'étend sur deux semaines ou s'il s'agit pendant la période de congé, du seul jour de la semaine pour lequel il n'est pas versé de pécule de vacances;

Prestation :

Elle dépend de la catégorie de commune, de l'âge et l'état civil du travailleur. Les prestations sont adaptées lorsque l'indice des prix à la consommation augmente de 2,75 points ou plus. En outre, allocations familiales. Pour le travailleur qualifié, domicilié dans une commune de la catégorie I, marié sans enfant et dont l'épouse n'exerce pas une activité salariée, cette prestation est égale à 30% environ de son salaire conventionnel minimum.

Plafond :

Durée indéterminée.

B. Régime légal spécial

Application :

Bien qu'une base légale ait été donnée à des prestations complémentaires par des décisions de l'autorité prises à la demande des parties au contrat, la réglementation en vigueur en Belgique relève du chapitre suivant.

C. Régimes complémentaires contractuels

1. Indemnité en cas de chômage-gel et de neige persistante

Application :

Uniquement pour les entreprises de l'industrie du bâtiment qui relèvent de la compétence de la commission paritaire nationale. Ayants droit : les travailleurs qui au cours de l'année civile précédant l'hiver pendant laquelle l'indemnité est versée a été occupé dans l'industrie du bâtiment pendant au moins 200 jours de travail (sur la base de la semaine de 6 jours) ou pendant des jours assimilés. Pour les travailleurs âgés de 55 à 59 ans compris, ce nombre est ramené à 175 jours; pour les travailleurs plus âgés, à 150 jours. Ils reçoivent avant l'hiver une carte qui leur donne droit à l'indemnité. Ils doivent remplir les conditions suivantes : avoir droit à l'indemnité visée sous A. et le Fonds de sécurité d'existence doit être déclaré "ouvert", ce qui est le cas lorsqu'une certaine température minima a été relevée le matin à 7 heures. Le droit à l'indemnité est aussi reconnu aux travailleurs mis en chômage dans l'industrie du bâtiment après le 15 octobre pour des causes autres que le gel, évidemment pendant les jours pour lesquels l'indemnité-gel est accordée. Cette indemnité est versée conjointement avec l'allocation de chômage, visée sous A.

Délai de carence:

néant

Prestation :

L'allocation normale de chômage est complétée jusqu'à concurrence de 67% du salaire conventionnel du groupe dans lequel le travailleur est classé, compte tenu de sa qualification professionnelle, de la catégorie de la commune et de l'état civil du travailleur.

Plafond :

La durée de la prestation est illimitée.

2. Indemnité complémentaire en cas de chômage normal (indemnité-construction)

Application :

Pour les travailleurs du bâtiment en cas de chômage normal, mais aussi en cas de chômage-gel, si le Fonds de sécurité d'existence n'accorde pas d'indemnité, par exemple parce-que les températures minima prescrites n'ont pas été atteintes ou parce-que les conditions de "neige persistante" n'ont pas été remplies. Par ailleurs, uniquement applicable aux entreprises de l'industrie du bâtiment qui relèvent de la Commission paritaire nationale.

Stage :

Ayants droit : les travailleurs qui ont été occupés dans l'industrie du bâtiment au cours de l'année civile qui précède la période pendant laquelle l'indemnité est versée, pendant au moins 200 jours de travail (sur la base de la semaine de six jours) ou jours assimilés. Pour les travailleurs âgés de 55 à 59 ans compris, 175 jours; pour les travailleurs plus âgés, 155 jours. Ils reçoivent pour chaque année une carte qui leur donne droit à l'indemnité. Condition requise : avoir droit à l'allocation de chômage normale visée sous A. L'indemnité-construction est versée conjointement avec l'allocation de chômage visée sous A. Cette indemnité complémentaire n'est pas payée pendant les périodes pour lesquelles sont octroyées des indemnités-gel.

Délai de carence :

néant

Prestation :

Par groupe, un montant forfaitaire par jour, compte tenu de la qualification professionnelle, de la catégorie de commune et de l'état civil du travailleur, montant qui est toujours fixé pour un semestre.

Plafond :

Le nombre de jours indemnisables dépend du nombre de jours de travail ou de jours assimilés au cours de l'année civile précédente; il est de 50 au minimum et de 63 au maximum (semaine de 5 jours). Une prime d'occupation au travail est versée à la fin de l'année pour chaque jour indemnisable auquel le travailleur avait droit et qui n'a pas été pris.

3. Indemnisation des heures de travail perdues pour cause d'intempérie dans le cas de journées de travail non commencées ou interrompues

La convention collective belge prévoit que les entreprises de gros oeuvre relevant de la Commission paritaire nationale du bâtiment doivent verser directement la moitié du salaire auquel le travailleur aurait droit si par suite du mauvais temps le travail ne peut être commencé ou doit être interrompu. En outre, ces entreprises sont tenues de remettre chaque mois lors du dernier paiement de salaire, des "timbres intempérie" représentant la contre-valzur de 2% du salaire brut. Ces timbres sont collés sur une carte dont la valeur est remboursée deux fois par an en espèces par les organisations syndicales des travailleurs ou par une caisse des organisations d'employeurs. Ces timbres sont délivrés et sont payables quelle que soit l'ampleur des intempéries. Dans les entreprises de finition le paiement du salaire est maintenu et le travailleur n'a pas droit à des timbres-intempéries.

2. REPUBLIQUE FEDERALE ALLEMANDE

A. Régime légal général

Application :

Non applicable aux travailleurs du bâtiment si au cours de la période du 1er novembre au 31 mars ils n'ont pas pu travailler pour cause de gel, de neige ou autres intempéries.

B. Régime légal spécial (Schlechtwetterregelung)

Application :

Applicable aux travailleurs du bâtiment au cours de la période du 1er novembre au 31 mars comme partie de l'assurance-chômage. Le travail doit être effectué sur un chantier sur lequel le travail est influencé dans une large mesure par le temps.

Stage :

Il n'y a pas de stage. Ayants droit : le travailleur assuré obligatoire au titre de l'assurance-pension et de l'assurance-chômage (c'est-à-dire presque tous les travailleurs) et qui doit arrêter le travail à cause du gel, de la neige, de la pluie ou d'autres intempéries.

Délai de carence :

L'indemnité n'est versée que pour des jours complets d'arrêt du travail.

Y sont assimilés les jours pendant lesquels l'arrêt de travail se produit au plus tard trois heures après le début normal de la journée de travail. Toutefois, une journée de travail au moins doit avoir été perdue par semaine.

Prestation :

L'indemnité est calculée sur la base du salaire que le travailleur aurait touché s'il avait travaillé. Pour la classe I l'indemnité est égale à 55% (salaires les moins élevés) à 45% (salaires les plus élevés) du salaire mentionné ci-dessus. Pour les classes II, III, LV le montant de l'indemnité est majoré des allocations familiales. La classe est fonction de la catégorie imposable (état civil, situation de famille, etc...). Les indemnités sont exonérées de l'impôt sur les salaires et des cotisations sociales.

Plafond :

Le salaire le plus élevé pris en considération pour le calcul s'élève à 392 DM par mois.

C. Régime complémentaire contractuel (Lohnausgleichkasse)

Application :

Applicable aux travailleurs du bâtiment dans le but de maintenir la relation de travail au cours de la période comprise entre la Noël et le nouvel an. Les ayants droit ne touchent pas pendant cette période l'allocation de chômage visée sous A. et B.

Stage :

Le travailleur doit avoir été occupé dans le bâtiment pendant plus de 13 semaines (au moins 91 jours de calendrier) au cours de l'année civile comprenant le 24 décembre. En outre, la relation de travail doit subsister directement avant et directement après la période de compensation.

Délai de carence :

néant

Prestation : L'indemnité égale environ 100% du salaire. L'impôt sur le salaire et les cotisations sociales doivent être payés, sur le montant de cette indemnité. Une allocation (Beihilfe) de 35 DM est accordée au travailleur qui a effectivement été occupé pendant 13 semaines dans le bâtiment, mais qui à la suite d'un licenciement intervenu entre le 15 octobre et le 24 décembre est en chômage pendant la période de compensation. Une nouvelle allocation peut être accordée si le travailleur reste en chômage pendant 42 jours au moins entre le 15 octobre et le 31 mars. Le montant de cette allocation dépend des possibilités financières de la Caisse.

Plafond : néant

### 3. FRANCE

#### A. Régime légal général

Application : S'applique à tous les travailleurs chômeurs complets qui remplissent les autres dispositions légales, mais non aux travailleurs du bâtiment qui touchent l'indemnité-gel visée sous B. Ce régime doit être considéré comme une réglementation de soutien de l'Etat et des communes.

Stage : Avoir travaillé pendant 150 jours au cours des 12 derniers mois. En outre, avoir été domicilié au moins pendant trois mois dans une commune (à Paris, pendant 1 an).

Délai de carence : Pas d'indemnité pendant trois jours.

Prestation : Un montant fixé par jour (jours ouvrables, dimanches et jours fériés compris) d'après le lieu du domicile. Le 1er janvier 1964, ce montant s'élevait à Paris pour un travailleur marié dont le conjoint n'exerçait pas d'activité salariée à 4,80 NF par jour plus 2,05 NF pour le conjoint et chacune des personnes à la charge du travailleur. Dans les communes classées dans une catégorie inférieure 0,10 - 0,40 NF de moins. Il faut y ajouter des allocations de famille. Si le revenu familial dépasse un certain montant, l'indemnité est réduite.

Plafond : Toutes les prestations ensemble (A+C) ne doivent pas dépasser 80% du salaire moyen des célibataires et 85% du salaire des travailleurs mariés ayant une personne à charge. Ces pourcentages sont portés respectivement à 90 et 95% pour les travailleurs qui touchent les prestations les moins élevées. Durée de la prestation indéterminée; toutefois, le montant est diminué par an de 10% jusqu'à 30% au maximum. En cas de chômage partiel 1/40 de la prestation par heure avec maximum de 320 heures = 40 jours par an.

### B. Régime légal spécial

- Application : Ce régime d'assurance est applicable aux travailleurs notamment du bâtiment, qui par suite des conditions atmosphériques ou d'inondations ne peuvent pas travailler. Il ne s'agit pas d'un complément, mais d'une prestation distincte.
- Stage : 200 heures de travail dans le bâtiment ou à des travaux publics au cours des deux derniers mois précédant le chômage dû aux intempéries.
- Délai de carence : L'indemnité est versée à partir de la 5ème heure qui suit l'arrêt du travail. En cas d'interruptions répétées au cours de la même semaine, les 4 premières heures ne sont pas indemnisées.
- Prestation : 75% du dernier salaire moyen touché, pour les heures non travaillées, calculés sur la base de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine. Les indemnités pour heures supplémentaires ne sont pas prises en considération pour le calcul du salaire.
- Plafond : Le montant de l'indemnité est limité à 75% du salaire maximum retenu par la sécurité sociale + 20% à la date du 1er janvier 1964, ce maximum était de 6,60 NF par heure, par jour, 52,80 NF et 264 NF par semaine. Par conséquent, indemnité maxima : 75% de ces montants. En outre,, l'indemnisation est limitée à 8 heures par jour, donc à 40 heures par semaine. La prestation est versée pendant 48 jours au maximum par an. (au cours de l'hiver rigoureux de 1962/1963, ce nombre de jours a été porté dans ce cas exceptionnel à 72 pour 1963).

### C. Régime complémentaire contractuel (interprofessionnel)

- Application : Ce régime d'assurance est applicable aux travailleurs du bâtiment qui bénéficient de l'indemnité visée sous A. Par conséquent, cette indemnité est conçue comme un complément. Cette réglementation est en vigueur dans la plupart des branches d'activité, elle ne constitue donc pas un régime spécial au bâtiment.
- Stage : Avoir été occupé pendant trois mois au cours des 12 derniers mois dans des entreprises visées par le régime. 180 heures de travail au cours des trois derniers mois.
- Délai de carence : Pendant trois jours, pas de prestation.
- Prestation : Par jour, 35% du salaire journalier moyen effectivement gagné au cours des trois derniers mois, un minimum étant toutefois prévu, à savoir : 5,40 NF pour la zone de Paris, 5,30 NF pour les communes comptant plus de 5.000 habitants, 5 NF pour les communes comptant moins de 5.000 habitants.
- Plafond : Toutes les prestations réunies (A+C) ne doivent pas dépasser 80% du salaire moyen pour les célibataires, 85% pour les mariés ayant une personne à charge. Ces maxima s'élevant respectivement à 90 et 95% pour les chômeurs qui touchent les prestations les moins élevées.

Durée maxima de la prestation, 365 jours (les jours ouvrables, les dimanches et jours fériés sont tous indemnisés). Les travailleurs âgés de plus de 49 ans ont droit à 620 jours au maximum. Le chômeur qui est âgé de 60 ans ou plus le jour de son licenciement peut bénéficier de l'indemnité jusqu'à sa 65ème année.

Remarque :

Pour le travailleur du bâtiment, qualifié, marié, sans enfant, à Paris, dont le conjoint n'exerce pas une activité salariée, les indemnités A et C correspondent, au 1er janvier 1964, à 60% environ de son salaire moyen; A séparément 25%, C séparément 35%.

4. ITALIE

A. Régime légal général

Application :

Ce régime d'assurance ne s'applique pas aux travailleurs du bâtiment en cas de chômage-gel, le chômage complet étant en effet requis.

B. Régime légal spécial

Application :

Applicable aux travailleurs du bâtiment en cas de chômage-gel et à tous les autres travailleurs qui par suite d'intempéries, de tremblements de terre, d'inondations, etc., ne peuvent pas travailler ou ne peuvent le faire que partiellement.

Stage :

néant

Délai de carence :

Versement immédiat de l'indemnité en cas de chômage-gel pour les travailleurs du bâtiment.

Prestation :

80% du salaire touché en moyenne pour les 2 ou 4 dernières semaines, d'après le mode de paiement, augmentés des allocations de famille et autres.

Plafond :

Le montant de la prestation est limité à 40 heures par semaine, c'est-à-dire à 80% de 40 salaires horaires moyens. La durée maxima est limitée à 180 Jours.

C. Régime complémentaire contractuel

Application :

néant.

5. LUXEMBOURG

A. Régime légal général

Application :

Applicable aux travailleurs du bâtiment, la réglementation prévoit une aide versée par les pouvoirs publics en faveur de tous les travailleurs. Condition requise : résider sur le territoire du Grand-Duché.

./.

Stage : 200 jours de travail au cours des 12 derniers mois; les jours de congé et les jours fériés ainsi que les jours pendant lesquels le travailleur était inapte au travail sont considérés comme jours de travail.

Délai de carence : L'indemnité n'est pas accordée pendant deux jours; toutefois, si le chômage est supérieur à une semaine, l'indemnité est aussi versée pour ces deux jours. En cas de chômage partiel, les heures perdues sont indemnisées au-delà de 16 heures par semaine (par conséquent, 16 heures ne sont pas indemnisées).

Prestation : 60% du salaire touché en dernier lieu (au cours du dernier mois ou des trois derniers mois, compte tenu du montant le plus favorable). En outre, allocations familiales.

Plafond : Le prestation maximale est de 60% du salaire jusqu'à concurrence d'un montant journalier de 60% de 520 fr. La durée maxima de la prestation est de 26 semaines par an. Le revenu personnel du chômeur est déduit en partie de l'indemnité.

B. Régime légal spécial

Application : néant

C. Régime contractuel complémentaire

Application : néant

6. PAYS-BAS

A. Régime légal général

Application : Ce régime d'assurance ne s'applique qu'aux travailleurs du bâtiment qui ne sont pas couverts par la réglementation visée sous C et qui remplissent les conditions légales générales.

Stage : 65 jours de travail au cours des 12 derniers mois ou 30 jours consécutifs précédant immédiatement le chômage.

Délai de carence : Aucun, la prestation est servie immédiatement.

Prestation : Pour tous les travailleurs, 80% du salaire conventionnel augmenté d'une majoration de 15%.

Plafond : Le salaire journalier servant de calcul à l'indemnité est de 89,30 florins au maximum (sur la base d'une semaine de 5 jours). L'indemnité est versée au maximum pendant 156 jours par année d'indemnisation (sur la base d'une semaine de 5 jours).

B. Régime légal spécial

Application : néant

C. Régime complémentaire contractuel

- Application : Ce régime d'assurance s'applique uniquement aux entreprises dans l'industrie du bâtiment. Le Fonds des risques (Risicofonds) ne paie pas un complément, mais toute la prestation.
- Stage : Ayants droit : le travailleur qui au cours de l'année écoulée (juin à mai compris) a collé dans son livret au moins 120 timbres (sur la base de la semaine de 5 jours) délivrés par les employeurs du bâtiment pour chaque journée travaillée. Après remise du livret, le "Risicofonds" (fonds paritaire) envoie aux travailleurs une carte dite "carte d'ayant droit" qui constitue une preuve pour l'employeur qui verse l'indemnité.
- Délai de carence : Aucun, l'indemnité est versée directement, même pour quelques heures d'absence.
- Prestation : 100% du salaire conventionnel de l'intéressé.
- Plafond : Aucun, ni pour le montant ni pour la durée de la prestation.

III. Régimes complémentaires de pension dans la Communauté

De quels régimes s'agit-il ?

Dans tous les pays de la Communauté, un régime légal général est en vigueur et applicable aux travailleurs du bâtiment. Les systèmes appliqués ainsi que les montants des prestations varient de pays à pays et sont difficilement comparables. Il y a régime complémentaire lorsque les prestations versées au titre du régime général sont complétées par un montant versé en vertu d'une convention collective de travail ou de toute autre convention conclue entre les employeurs et les travailleurs, convention qui reconnaît par conséquent un droit à une prestation au travailleur du bâtiment qui est pensionné, à sa veuve ou à ses orphelins. Une réglementation de l'espèce est en vigueur pour les travailleurs du bâtiment dans trois pays, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Par conséquent, seule la réglementation générale est applicable dans les trois autres pays. La Belgique accorde une allocation de vacances aux ouvriers pensionnés.

1. REPUBLIQUE FEDERALE ALLEMANDE

a. Régime complémentaire (Altersbeihilfe)

- Application : Ce régime s'applique à tous les travailleurs du bâtiment puisqu'ils sont tous assujettis obligatoires conformément au régime légal général.
- Inscription : Pas de disposition; affiliation automatique.
- Fonds : Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (caisse d'assistance complémentaire) constituée sur une base paritaire.

- Stage : Pour les pensions ayant pris cours en 1958 le stage était de 110 mois, augmenté de dix mois par an; c'est-à-dire pour 1959, 120 mois; pour 1964, 170 mois; jusqu'à 220 mois au maximum le 1er janvier 1969. Sont considérés comme stages : les mois travaillés dans le bâtiment avant le 1er janvier 1958 et les mois travaillés dans le bâtiment après le 1er janvier 1958 et pour lesquels une cotisation a été payée. Du nombre de mois de stage, 60 mois au moins doivent être situés dans la période de 7 ans précédant le début de la prestation. Sur ces 60 mois, 30 au maximum de chômage peuvent être retenus.  
Si un travailleur allemand est au service d'un employeur allemand à l'étranger, cette période n'est considérée comme stage que si des cotisations ont été payées au Fonds.  
Il n'y a pas de stage en matière d'invalidité.
- Date d'effet : En même temps que la pension du régime légal (65 ans) à la condition que : 1) l'assuré cesse de travailler; 2) l'assuré possède un revenu de son travail qui ne dépasse pas 2 000 DM par an; 1 500 DM en cas d'invalidité.
- Cotisation : La cotisation s'élève à 2,1% de la masse salariale brute et est à la charge de l'employeur.
- Ayants droit à la pension : L'assuré et sa veuve.
- Montant de la pension : L'allocation complémentaire de vieillesse est de 45 DM par mois; de 30 DM pour l'invalidité, ce dernier montant étant majoré de 3 DM par mois chaque année comprise entre 60 et 65 ans; jusqu'à 45 DM au maximum, lorsque le début de la prestation se situe après la 60ème année. L'allocation de veuve est de 30 DM par mois. Elle n'est versée que pendant 24 mois au maximum. Si l'intéressé a déjà accompli le stage à sa 65ème année et s'il désire que sa prestation prenne cours à une date ultérieure, le montant en est majoré de 8% pour chaque année au-delà de la date à laquelle elle aurait pris effet.
- Limitations : Si l'assuré quitte l'industrie du bâtiment avant d'avoir droit à l'allocation, il perd ses droits. Il recouvre ces droits lorsqu'il reprend le travail dans le bâtiment. Ces droits sont aussi reconnus si, étant occupé dans une autre branche d'activité, il fait valoir ses droits à l'allocation dans les 12 mois suivant son départ du bâtiment.  
Si le montant prévu par la réglementation légale, augmenté du montant de ce régime, dépasse les 75% du salaire conventionnel fixé pour la profession de l'assuré, l'allocation supplémentaire est réduite pour le surplus.

- Incidences : En raison de l'existence de nombreuses règles concernant les stages et de limitations relatives au revenu maximum du travail et autres revenus, il n'est pas possible de faire une estimation de la relation existant entre le montant du salaire et de l'allocation. De toute façon, l'allocation ne dépasse pas 7,5% du salaire conventionnel lorsque la prestation maximum est servie.
- b. Régime complémentaire spécial
- Application : Applicable aux travailleurs du bâtiment occupés pendant longtemps auprès du même employeur et (ou) membre pendant longtemps de la "Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden".
- Inscription : Pas de disposition, affiliation automatique.
- Fonds : Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (constitué sur une base paritaire).
- Conditions : Les prestations sont uniquement servies à ceux qui bénéficient de l'allocation prévue par le régime mentionné sous a) ci-dessus, qui remplissent donc toutes les conditions qui y sont fixées et qui en outre, sont occupés pendant longtemps auprès du même employeur ou peuvent justifier d'une affiliation de longue durée auprès de l'organisation syndicale Bau-Steine-Erden.
- Cotisation : A la charge de l'employeur.
- Prestation : L'allocation complémentaire spéciale versée en plus de l'allocation complémentaire visée sous a) s'élève pour 10 années d'emploi ininterrompu à 10 DM par mois; pour 20 ans, à 25 DM; pour 30 ans, à 35 DM et pour 40 ans, à 45 DM. Une interruption d'un an indépendante de la volonté du travailleur n'est pas considérée comme interruption. Les mêmes prestations sont versées pour un nombre correspondant d'années d'affiliation auprès de la Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden; dans ce cas, aucune interruption n'est admise.  
Les deux prestations peuvent être cumulées.  
Les veuves dont le conjoint remplissait ces conditions touchent une majoration de 30 DM.
- Limitations : Des limitations identiques à celles visées au point a) pour le régime complémentaire s'appliquent dans ce cas. Toutefois, le maximum atteint ici 85% du salaire au lieu de 75%. Dès qu'il est mis fin à l'allocation complémentaire la prestation versée au titre de ce régime complémentaire spécial prend fin également. Par conséquent, l'affiliation des deux régimes est parallèle. Le régime est entré en vigueur le 1er octobre 1962. Ceux qui étaient déjà ayants droit à cette date ont touché une allocation de transition unique sous la forme d'un montant trimestriel.
- Incidence : Il n'est pas possible de procéder à une estimation de l'incidence financière de ce régime pour les travailleurs du bâtiment en raison de nombreuses limitations aux droits à la prestation.

2. FRANCE

- Application : Ce régime d'assurance s'applique aux travailleurs du bâtiment et à quelques autres groupes.
- Inscription : Automatique; inscription par l'intermédiaire de l'employeur.
- Fonds : Des employeurs et des travailleurs : Caisse Nationale de Retraite des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux publics.
- Stage : Pas de stage officiel; toutefois, pratiquement, il est de cinq ans en raison de la nature du régime. Un régime de rachat est prévu pour des emplois d'une durée plus courte.
- Date d'effet : A l'âge de 65 ans; peut aussi être fixée plus tard ou plus tôt à partir de 60 ans.
- Cotisation : Versée par l'employeur et le travailleur : 2% du salaire par l'employeur et 1,5% par le travailleur. La Caisse inscrit les cotisations à un compte individuel pour chaque travailleur. L'employeur effectue les versements à la Caisse.
- Ayants droit : L'assuré, éventuellement sa veuve et (ou) ses orphelins mineurs.
- Montant de la pension : Le montant est déterminé p'après un système de points. Les cotisations versées sont inscrites à un compte individuel pour chaque assuré. Le montant total des cotisations encaissées pour l'année est divisé par "un salaire de référence" dont le montant est fixé annuellement. Le quotient ainsi obtenu donne à chaque bénéficiaire un certain nombre de points. Ce nombre de points augmente régulièrement pendant la durée de l'affiliation. Le montant de la retraite est obtenu en multipliant le total de points acquis par la valeur du point pour l'année en cours. La valeur du point est révisée chaque année. Il faut avoir acquis un minimum de 650 points pour avoir droit à la prestation. Cela représente un minimum d'affiliation de cinq ans environ de travail au salaire moyen. Au 1er juillet 1961, 650 points représentaient une retraite annuelle de 126,77 NF. Lors de la mise en vigueur du régime en 1960, un certain nombre de points ont été attribués à chaque participant en fonction de leur activité dans le bâtiment, de sorte que les montants réellement payés sont plus élevés. Un travailleur du bâtiment atteignant l'âge de 65 ans en 1962 et qui touchait en 1959 un salaire de 6.000 NF et était occupé dans l'industrie du bâtiment depuis sa 21ème année pouvait théoriquement toucher une pension d'un montant annuel de 1.178 - 1.200 NF. Il était tenu compte à cet égard du "Back-service" (périodes pour lesquelles il n'a pas été payé de cotisation ou pour lesquelles une cotisation a été payée).
- Incidence : A mesure que le temps s'écoule, la prestation augmente avec

l'accroissement du nombre de points. D'après une estimation grossière, on peut dire qu'un travailleur qualifié du bâtiment, à Paris, mis à la retraite le 1er janvier 1964 et ayant toujours été occupé dans le bâtiment, touche au titre de ce régime un montant annuel correspondant à 15% environ du salaire moyen gagné par un travailleur comparable encore occupé dans le bâtiment.

### 3. PAYS-BAS

- Application : La réglementation s'applique pratiquement à tous les travailleurs du bâtiment ainsi qu'au personnel administratif au service d'entreprises de construction.
- Inscription : Chaque travailleur est tenu de s'affilier.
- Fonds : Des employeurs et des travailleurs : Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid (Fonds de pension pour l'industrie du bâtiment).
- Stage : Pas de stage.
- Date d'effet : A l'âge de 65 ans.
- Cotisation : Par journée de travail, 1,92 florins (semaine de 5 jours), à payer à raison de 50% par l'employeur et par le travailleur. Une journée de travail est une journée pendant laquelle on a travaillé pendant 4 heures au moins. Le paiement de la cotisation est poursuivi en cas d'incapacité de travail due à la maladie, en cas de chômage (48 premiers jours) et en cas de chômage-gel. L'employeur délivre pour chaque journée de travail un timbre qu'il a acheté auprès du Fonds, timbre que le travailleur colle dans un livret qui est remis chaque année au Fonds qui veille à l'inscription du montant sur la carte ad hoc de l'intéressé (rechtstamkaart).
- Ayants droit : L'assuré et la veuve de l'assuré.
- Montant de la pension : La pension de vieillesse s'élève par an à 17,8 ct. par cotisation journalière versée après le 26 mai 1968. Pour la période 1962-1968, 14,2 ct.; pour la période 1951-1962, 11,2 ct. Ces montants s'expliquent par différentes augmentations de cotisation intervenues à ces dates. La prestation servie sur la base des cotisations journalières versées est majorée de 24 florins par année pour chaque année pour laquelle le travailleur peut justifier un emploi dans l'industrie du bâtiment entre sa 25ème année et la date d'institution du Fonds (2 juillet 1951). Cette dernière augmentation est multipliée par une fraction dont le numérateur indique le nombre de timbres journaliers collés jusqu'à l'âge de 65 ans et le dénominateur, le nombre de timbres qui auraient pu être collés si on l'avait fait régulièrement pendant cette période. La pension de veuve est de 650 florins par an, montant qui est également multiplié par la fraction indiquée ci-dessus, sauf si l'assuré est décédé avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, auquel cas le jour du décès est

pris comme jour de référence. Ces rectifications sont dues au fait que sont seuls touchés les montants - non basés sur le paiement de la cotisation - dans la mesure où une cotisation a été payée. Si l'assuré décède avant sa mise à la retraite, la veuve touche en outre une allocation unique égale à 16 et multipliée par le nombre de cotisations journalières versées (une cotisation ne peut être payée qu'à partir de juillet 1951).

Incidence : Le montant moyen de la pension touchée au titre de ce régime par un travailleur du bâtiment à la date du 1er janvier 1970, s'il a été mis à la retraite à cette date et s'il a été occupé sans interruption dans le bâtiment, s'élève à peu près à 1.002 florins par an, soit 61% environ du salaire moyen du travailleur qualifié du bâtiment. Si l'on tient compte à cet égard de la pension légale de 5.358 florins par an.

#### LV. Congés payés dans l'industrie du bâtiment dans la Communauté

##### a. Qu'entend-on par congés payés et qu'en dit le Traité de Rome ?

En général, on est tenté de considérer les réglementations des congés comme ne relevant pas de la sécurité sociale. Or, un échange de vues fructueux est possible sur cette question ainsi qu'il ressort du fait qu'en Belgique les congés sont considérés comme un secteur de la sécurité sociale depuis 1944. En tout cas, nous examinerons aussi dans le présent rapport - qui traite des régimes complémentaires dans l'industrie du bâtiment dans la Communauté - les réglementations relatives aux congés. Dans le chapitre "Dispositions sociales" du Traité de Rome, un article distinct est consacré aux congés payés. Cet article (120) est libellé comme suit : "Les Etats membres s'attachent à maintenir l'équivalence existante des régimes de congés payés". Les Etats signataires sont manifestement partis de l'idée que les régimes de congés payés dans les Etats membres sont équivalents et qu'il est opportun de maintenir cette équivalence, ce qui s'inscrit d'ailleurs parfaitement dans l'idée de l'harmonisation.

Compte tenu de l'équivalence que nous poursuivons, il importe encore de signaler qu'il est question de "régimes" et qu'aucune distinction n'est donc faite entre les congés payés réglés par la loi et ceux qui font l'objet de conventions collectives.

Par congés payés, il faut entendre les congés annuels avec le maintien du salaire, les jours fériés avec maintien du salaire et, en outre, tous les jours régulièrement chômés en vertu de différentes dispositions avec maintien du salaire (à l'exclusion toutefois des congés accordés dans le cadre de l'enseignement à temps partiel, au titre des lois sur la maternité, la maladie, etc...).

./.

b. Quels sont les régimes de congés payés ?

Dans les six pays de la Communauté, le droit aux congés payés est réglé par la loi.

En Belgique, dans la République fédérale allemande (pour chacun des Länder séparément), en France et au Luxembourg, il existe des réglementations légales étendues. En Italie, des dispositions légales particulières concernant les congés ne sont prévues que pour quelques catégories de travailleurs; pour le reste, seul un droit de principe aux congés est fixé par la loi. Par conséquent, il est tout indiqué d'examiner de façon plus approfondie les régimes complémentaires de congé, d'autant plus que même dans les pays où existent des dispositions légales étendues, des dérogations dans un sens favorable sont inscrites dans des conventions collectives de travail.

Bien que le présent rapport s'attache spécialement aux régimes complémentaires, l'aperçu serait très incomplet si l'on négligeait les réglementations légales. Par conséquent, nous étudierons d'abord les réglementations légales, pour examiner : ensuite les dérogations adoptées en faveur des travailleurs du bâtiment dans le cadre des conventions collectives de travail. A cet égard, nous ferons une distinction entre les congés annuels (y compris les congés occasionnels) et les jours fériés rémunérés. Nous examinerons spécialement la catégorie des jeunes travailleurs étant donné qu'une réglementation particulière leur est en général applicable.

1. BELGIQUE

A. Réglementation légale

Application :

Ont droit aux vacances annuelles, tous les travailleurs liés par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage. Les travailleurs doivent être occupés en Belgique au service d'un employeur établi dans le pays ou relever d'une entreprise ayant un siège en Belgique; ils peuvent aussi être occupés à l'étranger, mais ils doivent dans ce cas, être domiciliés en Belgique et être au service d'un employeur qui remplit les conditions énumérées ci-dessus.

Stage :

Il existe un stage, en ce sens que le droit aux vacances dépend de la durée des prestations de travail fournies au service d'un ou de plusieurs employeurs au cours de l'année précédente ou des journées assimilées. Toutefois, les ouvriers doivent au cours de l'année précédente avoir travaillé pendant 15 jours au moins (les employés 1 mois) pour pouvoir prétendre à un jour de congé.

Durée des congés :

La durée des vacances auxquelles les travailleurs peuvent prétendre dépend de la durée des prestations de travail fournies pendant l'année civile qui précède celle où l'intéressé prend ses vacances. En principe, tout travailleur de plus de 18 ans qui a travaillé pendant 12 mois au cours de l'année qui précède a droit à 3 semaines de congé. Certains jours d'absence (pour maladie, accident de travail, événements familiaux, accomplissement de devoirs civiques, chômage involontaire, vacances et jours fériés) sont assimilés aux jours de travail pour le calcul de la durée du congé.

Indemnité de congé :

Le pécule de vacances est payé par les caisses de vacances et est calculé sur le salaire brut touché au cours de l'exercice de vacances. Un salaire fictif est calculé pour les journées d'absence assimilées à des journées de travail et il est de 320 f. pour les ouvriers majeurs et de 160 f. pour les ouvriers au-dessous de 18 ans. Le pécule de vacances est fixé pour chaque ouvrier à 12% de son salaire brut. Il correspond à 3 semaines de salaire plus 3 semaines d'allocation complémentaire.

Jours fériés :

Il est prévu par an 10 jours fériés avec maintien du salaire payé directement par l'employeur, à savoir : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet (fête nationale), Assomption, Toussaint (1er novembre), 11 novembre (Armistice), Noël, moyennant certaines conditions d'occupation au travail.

L'employeur est également tenu de payer le salaire les jours fériés tombant dans la période de 12 jours qui suit la fin du contrat de travail si le travailleur n'a pas rompu lui-même le contrat de travail et n'est pas encore occupé par un autre employeur. Si le jour férié correspond avec un dimanche, il doit être remplacé par un autre jour ouvrable chômé et rémunéré. Les dispositions légales prévoient pas le remplacement d'un jour férié qui dans le cadre de la semaine de 5 jours coïncide avec un samedi chômé. Toutefois, la convention collective pour le bâtiment prévoit que si un jour férié coïncide avec un samedi le salaire sera versé sans remplacement par un autre jour. Le jour férié qui coïncide avec un dimanche est avancé au samedi qui précède mais est rémunéré par le salaire normal.

Période des congés :

La période des congés doit être comprise entre le 1er mai et le 31 octobre. En principe, les vacances doivent être prises en une fois. A la demande du travailleur, elles peuvent être fractionnées à condition de comprendre une période de 5 jours ouvrables au moins. Dans le bâtiment, une semaine de vacances obligatoires est prévue chaque année.

B. Réglementation des congés par convention collective

Les réglementations légales exposées au point A. sont applicables en totalité aux travailleurs du bâtiment. En outre, une majoration - pécule de vacances-gel - est prévue pour les travailleurs du bâtiment; elle est destinée à compenser le pécule de vacances perdu à la suite de jours chômés pour cause de gel ou de neige persistante. D'autre part,

une allocation de vacances pour les travailleurs pensionnés égale à 12 fois le salaire journalier fictif mentionné ci-dessus. La veuve du pensionné décédé conserve le droit au pécule de vacances (fixé à 60%).

## 2. REPUBLIQUE FEDERALE ALLEMANDE

### A. Réglementation légale

Application :

Toutes les personnes occupées dans les liens d'un contrat de louage de services ou de travail.

Stage :

Le droit au congé n'est acquis qu'après un certain délai d'attente. Celui-ci est en général 6 mois, à Brême, et pour les congés prévus par la loi sur la protection des jeunes travailleurs, trois mois. Le délai d'attente ne doit être accompli qu'une seule fois au moment de l'entrée en service du travailleur dans un établissement ou une entreprise. Pour chaque année suivante, le travailleur a droit en général au congé complet à partir du 1er janvier. Si l'emploi commence à courir ou expire au cours de l'année de référence, un douzième des congés annuels doit être accordé par mois de travail conformément aux lois de la plupart des Länder. Cette disposition est aussi en principe appliquée lorsque le délai d'attente n'est pas entièrement terminé.

Durée du congé :

Les travailleurs âgés de plus de 18 ans ont droit à un congé minimum de 15 jours ouvrables. Les travailleurs âgés de plus de 35 ans ont droit à 18 jours de congé au moins. Les jeunes travailleurs jusqu'à 18 ans ont droit à 24 jours ouvrables au moins.

Indemnité de congé :

L'indemnité de congé n'est pas calculée de la même manière dans tous les Länder.

Il y a deux méthodes :

a) l'indemnité de congé est calculée sur la base du salaire que le travailleur aurait touché s'il avait travaillé pendant ses vacances (c'est le cas en Bavière, à Berlin, en Hesse, en Rhénanie-Palatinat);

b) l'indemnité de congé est calculée sur la base du salaire moyen au cours des trois derniers ou des six derniers mois (c'est le cas en Bade, à Hambourg, en Basse-Saxe, en Rhénanie du Nord-Westphalie, dans le Schleswig-Holstein).

Dans les deux cas, s'il s'agit de salaire à la tâche, l'indemnité de congé comprend aussi proportionnellement le salaire pour travail supplémentaire. En principe, toutes les autres indemnités qui peuvent être considérées comme salaire doivent être prises en considération pour fixer l'indemnité de congé. Celle-ci est payée au début des vacances.

Supplément d'indemnité de congé :

Il n'est pas accordé de majoration en plus de l'indemnité de congé.

./.

Jours fériés : Il n'existe pas de réglementation uniforme dans la République fédérale. Les réglementations sont assez variables de Land à Land eu égard à la composition de la population selon les confessions religieuses. En principe, on peut dire que le nombre de jours fériés généralement reconnus et rémunérés varie entre 10 et 13 par an. L'obligation de payer le salaire n'existe pas si le jour férié coïncide avec un jour qui est en général chômé (par exemple un dimanche).

Période des congés : L'année de référence pour les congés est l'année civile. En principe, le congé doit être pris en une seule fois. Des exceptions ne sont en général tolérées que si des raisons importantes sont fournies par l'entreprise ou par le travailleur.

B. Réglementation des congés par convention collective

Eu égard aux fréquents changements d'emploi, les congés payés dans le bâtiment s'écartent quelque peu des dispositions légales dans le cadre de conventions collectives, bien que pour l'essentiel elles correspondent à la réglementation légale, en prévoyant certaines dérogations plus favorables. La convention collective prévoit la création et le maintien d'un Fonds commun des congés, la "Gemeinnützige Urlaubskasse für die Bauwirtschaft". Les indemnités de vacances sont payées par cette Caisse. Les employeurs payent à cette Caisse 7,2% du salaire brut imposable.

Durée des congés : La durée des congés est celle prévue par la loi. En outre, un congé supplémentaire de 6 jours est accordé aux handicapés graves. Dans l'ensemble on peut dire que le travailleur âgé de moins de 18 ans bénéficie de 24 jours ouvrables; jusqu'à 35 ans, de 18 jours ouvrables; au-delà de 35 ans, 21 jours ouvrables.

Indemnité de congé : L'indemnité de congé est payée par l'employeur. Les indemnités de congé sont versées aux employeurs par la Caisse de vacances, indemnités qui sont majorées de 25% pour compenser les charges sociales. Le salaire brut imposable sert de base à l'indemnité de congé. Exprimée en salaire brut, l'indemnité de congé est égale à

5,0%	"	15	"	"
5,4%	"	16	"	"
5,7%	"	17	"	"
6,0%	"	18	"	"
6,4%	"	19	"	"
6,7%	"	20	"	"
7,0%	"	21	"	"
7,4%	"	22	"	"
7,7%	"	23	"	"
8,0%	"	24	"	"

Etant donné que par suite d'incapacité de travail due à la maladie ou à un accident, le salaire brut qui sert de base au calcul de l'indemnité de congé peut être réduit, il a été prévu ce qui suit :

En cas d'emploi ininterrompu pendant 3 ans, il est versé pendant 2 semaines 5 DM pour chaque semaine pleine de maladie; Il est également versé 11DM pendant 9 semaines pour chaque semaine pleine d'incapacité due à un accident de travail (la durée de m'emploi ne joue aucun rôle dans ce cas).

Période des congés :

La date du congé est fixée par l'employeur après consultation de la "Betriebsvertretung" et compte tenu des desiderata des travailleurs. Le droit au congé est acquis après 6 mois de travail dans le bâtiment.

3. FRANCE

A. Réglementation légale

Application :

Ont droit à un congé tous les travailleurs qui sont liés à un employeur par un contrat de travail ou d'apprentissage.

Stage :

Le travailleur a droit au congé après un mois de travail dans une entreprise. La durée du congé est fonction du nombre de mois de travail effectués au cours de l'année de référence du 1er juin au 31 mai compris (dans le bâtiment du 1er avril au 31 mars compris) dans cette entreprise. Par conséquent, le droit au congé intégral n'est acquis qu'après une année de travail qui couvre toute l'année de référence.

Durée des congés :

Pour les travailleurs âgés de plus de 18 ans, le droit au congé est de un jour et demi ouvrable par mois de travail. Par conséquent, le travailleur a droit, après une année de travail, à 18 jours ouvrables de congé payé.

La durée totale du congé auquel on a droit est fonction des mois de travail effectués au cours de l'année de référence du 1er juin au 31 mai compris. (Dans le bâtiment, entre le 1er avril et le 31 mars).

Les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans ont droit à 2 jours ouvrables de congé par mois de travail. Quelle que soit la durée du travail qu'ils ont effectué pendant l'année de référence, les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans peuvent bénéficier de 24 jours ouvrables et les jeunes travailleurs de 18 à 21 ans, de 18 jours ouvrables, mais dans ce cas le salaire correspondant aux jours de congé qui ne sont pas accordés sur la base d'un travail préalablement accompli, n'est pas payé. Après 20 ans d'activité continue ou discontinuée dans la même entreprise, le congé est augmenté de 2 jours; après 25 ans, de 4 jours

et après 30 ans, de 6 jours. pour le calcul du droit au congé, 4 semaines ou 24 jours ouvrables sont considérés comme un mois de travail. Aux fins du calcul, certaines périodes sont assimilées à cette durée de travail effectif (congés payés, interruption de travail due à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou au temps de rappel sous les drapeaux, etc...).

Indemnité de congé :

L'indemnité de congé pour la durée normale de congé de 18 jours s'élève à 1/16<sup>me</sup> du gain perçu pendant l'année de référence. En aucun cas cette indemnité de congé ne doit être inférieure au gain qu'aurait perçu le travailleur s'il avait travaillé pendant la période de congé. Par gain perçu au cours de l'année de référence, on entend le gain brut avant déduction de toutes les charges sociales et réglementaires, y compris les différents suppléments ainsi que la rémunération des heures supplémentaires.

Dans la mesure où la durée du congé dépasse 18 jours ouvrables, les règles suivantes sont appliquées :

Les jeunes travailleurs touchent un douzième du gain perçu durant l'année de référence.

En cas de congé supplémentaire (par ex. accordé au titre de l'ancienneté) on calcule d'abord l'indemnité de congé journalière pour un congé de durée normale et, ensuite, on multiplie ce montant par le nombre total de jours de congé accordés. L'indemnité de congé est toujours à la charge de l'employeur et est versée par celui-ci.

Dans la mesure où les caisses de congé ont été créées (comme dans l'industrie du bâtiment) ces caisses se chargent du paiement de l'indemnité de congé.

Supplément d'indemnité de congé :

Rien n'est prévu en ce qui concerne une majoration de l'indemnité de congé.

Jours fériés :

Les jours suivants sont considérés comme jours fériés légaux : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le 25 décembre. Seuls les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les femmes bénéficient du congé avec maintien du salaire.

Toutefois, le 1er mai, tous les travailleurs ont droit à un jour de congé. Pour le reste, les travailleurs n'ont droit au congé pendant les jours mentionnés, avec maintien du salaire, que si le jour de congé est accordé en vertu d'une convention collective ou d'une autre convention.

Si l'un de ces jours fériés tombe un dimanche, il n'y a en général pas de "jour férié de remplacement".

Les travailleurs rémunérés à l'heure n'ont pas de droit légal au maintien du salaire (sauf le 1er mai).

Période des congés :

Aux termes de la loi, la période de congé est déterminée par la convention collective applicable à l'entreprise.

Cette période de congé doit, dans tous les cas, comprendre la période du 1er mai au 31 octobre; elle peut s'étendre cependant sur toute l'année. Si le travailleur a droit à 12 jours de congé, celui-ci doit être pris en une fois. Si le congé dépasse 12 jours, il peut être fractionné (en accord entre l'employeur et le travailleur ou sur avis des délégués du personnel).

B. Réglementation des congés par convention collective

Durée des congés :

Si le travailleur a été occupé pendant 1.800 heures au moins dans le bâtiment au cours de l'année de référence, il a droit à 4 semaines de congé. Si un travailleur n'atteint pas ce nombre d'heures en raison du service militaire ou de maladie, mais s'il a travaillé pendant 150 heures au moins dans le bâtiment au cours de l'année de référence, ses congés sont augmentés d'un tiers des jours légaux, étant entendu cependant qu'il ne soit jamais bénéficiaire d'un nombre de jours de congé supérieur à celui auquel il aurait eu droit s'il avait travaillé pendant 1.800 heures au moins dans le bâtiment.

Indemnité de congé :

L'indemnité de congé s'élève à 9% du salaire touché pendant l'année de référence.

Si, à l'initiative de l'employeur, deux semaines de congé tombent dans la période comprise entre le 1er décembre et le 1er mars, l'indemnité de congé pour ces deux semaines est majorée de 10%.

Supplément d'indemnité de congé :

Si le travailleur remplit la condition de 1.800 h. au moins de travail dans le bâtiment au cours de l'année de référence, (ou dans certains cas de 150 h. au moins) il touche une majoration égale à 20% de l'indemnité de congé.

jours fériés :

Dans l'industrie du bâtiment, les jours suivants sont rémunérés : le 1er janvier, le 1er mai, l'Ascension, le 14 juillet, le 11 novembre et le 25 décembre.

4. ITALIE

A. Réglementation légale

Application :

Le principe du droit au congé est inscrit dans la constitution. Le soin de réglementer en particulier le droit au congé est laissé aux conventions collectives.

Stage :

En vertu de la loi, le droit au congé est proportionnel au nombre de mois de service dans l'entreprise. Il s'agit ici de mois de travail réel. Les dimanches peuvent y être inclus, mais les jours fériés rémunérés ne sont pas considérés comme jours de travail effectifs.

Par conséquent, un mois de calendrier ne correspond pas nécessairement avec un mois de travail étant donné que les jours fériés payés ne sont pas assimilés à des journées de travail effectives.

Durée des congés :

Le congé doit dans la mesure du possible être une période continue. Pour calculer le nombre de jours de congé auquel un travailleur a droit, on prend le nombre de jours de congé annuels fixé pour une branche d'activité déterminée, on la divise par 12 et on multiplie le résultat par le nombre de mois de travail effectif du travailleur dans l'entreprise. Les apprentis âgés de 15 à 16 ans ont droit à un mois de congé après une année de service. Les jeunes travailleurs âgés de plus de 16 ans ont droit à 20 jours par an jusqu'à la fin de leur apprentissage. Les travailleurs ont droit à un minimum de 8 jours par an.

Indemnité de congé :

Le salaire complet augmenté des primes, allocations familiales différentes indemnités à l'exception de l'indemnité pour période de repos doit être payée par l'employeur. Cela est expressément prévu par la loi.

Jours fériés :

La loi reconnaît seize jours fériés : le 1er janvier, le 6 janvier (Epiphanie), le 19 mars (St Joseph), le 25 avril anniversaire de la libération), le lundi de Pâques, l'Ascension, la Fête-Dieu, le 1er mai, le 2 juin (Fête nationale), St Pierre et St Paul, l'Assomption, la Toissaint, le 4 novembre, (jour de l'Unité nationale), l'Immaculée Conception, le jour de Noël, le 26 décembre. Le salaire complet augmenté des primes, indemnités et allocations familiales doivent être payés par l'employeur. Dans le bâtiment, un certain pourcentage du salaire du travailleur est en pratique payé en plus par l'employeur à l'occasion de chaque jour de paye. Ce pourcentage diffère de province à province et varie entre 20-25% et 22 à 30% du salaire.

B. Réglementation des congés par convention collective

Application :

Une convention collective pour l'industrie du bâtiment règle les congés payés dans ce secteur.

Durée des congés :

Les travailleurs du bâtiment ont droit à 15 jours de congé après une année de service dans l'entreprise. Le travailleur qui n'a pas une année de service dans l'entreprise a droit à 1/12ème des jours de congé annuel pour chaque mois complet de service dans l'entreprise. Les mois de calendrier sont pris en considération dans ce cas.

Période des congés :

La période des congés est déterminée en accord entre l'employeur et le travailleur.

Indemnité de congé :

En ce qui concerne l'indemnité de congé il faut mentionner que dans la pratique l'employeur paie, dans l'industrie du bâtiment un certain pourcentage en plus du salaire à

l'occasion de chaque jour de paye. Ce pourcentage varie de province à province.

Remarque générale :

Il faut mentionner que les employeurs paient aux travailleurs dans l'industrie du bâtiment, à l'occasion de chaque jour de paye, un certain pourcentage en plus du salaire variant entre 20-25%, 22-30% pour a) la gratification de Noël, b) les jours de congé, c) les jours fériés. (Jours fériés nationaux et locaux).

5. LUXEMBOURG

A. Réglementation légale

Application : Pour tous les travailleurs liés par un contrat de travail.

Stage : Le travailleur n'a droit au congé que s'il a travaillé pendant 90% au moins des jours de travail au cours de la période qui sert de base au calcul du congé. Sont assimilés à des journées de travail : les absences pour cause de maladie ou d'accident (au maximum 6 mois), les absences résultant d'un chômage involontaire (25 jours au maximum), les jours fériés légaux, les congés payés, les absences motivées par des cas de force majeure. Le travailleur n'a droit au congé que s'il peut justifier d'une activité ininterrompue auprès d'un même employeur pendant trois mois au moins. Le congé ne peut être pris qu'après 6 mois d'activité ininterrompue.

Durée des congés :

En principe tout travailleur âgé de plus de 18 ans a droit à un congé annuel de 8 jours. Les travailleurs manuels de l'artisanat ont droit à 12 jours de congé. Les travailleurs manuels des entreprises industrielles et des entreprises publiques ainsi que du commerce obtiennent 12 jours au cours de la 4ème et de la 5ème année de service et 18 jours de congé au cours de la 6ème et de chacune des années de service subséquentes. Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ont droit à 12 jours de congé au cours de la première année de service et de 18 jours après la première année de service. Le travailleur atteint d'une incapacité de 40% a droit à 18 jours de congé après la première année de service.

Indemnité de congé :

Pendant le congé le paiement du salaire est maintenu.

Supplément d'indemnité :

Il n'est pas prévu de majoration pour le congé.

Jours fériés :

Les jours suivants sont chômés et rémunérés : le 1er janvier, le 23 janvier (anniversaire de la Grande Duchesse), le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, l'Assomption, la Toussaint, la Noël, le lendemain de Noël.

Si l'un de ces jours fériés tombe un dimanche, il est remplacé par un autre jour ouvrable chômé et rémunéré (pour 2 jours fériés au maximum par an). Pour obtenir la rémunération du jour férié, le travailleur ne doit pas avoir été absent sans motif valable du lieu du travail pendant plus de trois jours au cours de la période de 25 jours ouvrables qui a précédé le jour férié. De plus, il doit avoir travaillé la veille et le lendemain du jour férié, sauf s'il s'est excusé auparavant.

B. Réglementation des congés par convention collective

Durée des congés :

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont droit à 18 jours de congé par an. Les autres travailleurs ont droit à 12 jours de congé par an. Après 5 années de service ininterrompu, le congé annuel est de 18 jours.

Indemnité de congé :

L'indemnité de congé est égale à 4,35% jusqu'à cinq ans de service et de 6% pour plus de cinq ans de service, pourcentage calculé sur le salaire horaire ou à la tâche effectivement gagné, à l'exclusion de toutes autres indemnités ou majorations spéciales.

L'indemnité de congé est portée en compte lors de chaque imposition de salaire et retenue par l'employeur jusqu'au congé ou au départ du travailleur.

6. PAYS-BAS

A. Réglementation légale

Les Pays-Bas possèdent une réglementation légale du droit au congé depuis le 1er octobre 1966. Le travailleur âgé de 18 ans au moins a droit à un congé annuel rémunéré pour chaque année pleine de service égal à deux fois le nombre de jours de travail prévus par semaine. Les jeunes travailleurs qui au 1er mai de chaque année civile, n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, obtiennent 3 semaines de congé. L'indemnité minima de congé est égale à 6% du salaire annuel perçu.

B. Réglementation des congés par convention collective

Application :

Le droit au congé est acquis aux travailleurs auxquels s'appliquent la convention collective pour l'industrie du bâtiment.

Stage :

Le travailleur obtient un timbre de congé pour chaque jour pendant lequel il a effectué un travail rémunéré pendant 5 heures au moins. Ce timbre de congé comprend : l'indemnité de congé, le supplément pour congé et le salaire des jours fériés (voir ci-après sous : indemnités de congé, supplément pour congé et jours fériés).

Etant donné/le droit à l'indemnité de congé complète n'est acquis qu'après un an de travail (l'exercice de vacances va de juin à mai compris) le stage est donc en fait d'un an.

Etant donné que l'ensemble du secteur du bâtiment est fermé obligatoirement chaque année pendant 10 jours (2 semaines tombant dans la période juillet/août), chaque travailleur du bâtiment obtient un congé même s'il n'est occupé que depuis peu dans le bâtiment. Si pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'indemnité de congé est insuffisante, il peut prétendre à une allocation complémentaire ou à une allocation de chômage.

Durée des congés :

Tout travailleur âgé de 18 ans et plus a droit à 18 jours ouvrables de congé par année - timbre (exercice de vacances); tout travailleur âgé de moins de 18 ans a droit à 22 jours de congé par an.

Indemnité de congé :

L'indemnité de congé est calculée sur la base du salaire horaire majoré de 20%.

Supplément d'indemnité de congé :

Le supplément est égal à 135 fois le salaire horaire majoré de 20%.

Jours fériés :

Tout travailleur est en congé les jours fériés suivants : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 30 avril (anniversaire de la Reine) ou si ce jour tombe un dimanche, le lundi qui suit), l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Noël, le lendemain de Noël. Le salaire (salaire horaire + 20%) est payé.

Période des congés :

Dix jours de congé doivent être consécutifs et pris au cours de deux semaines consécutives au cours du mois de juillet et (ou) août. Cette période est fixée par le Conseil professionnel (comité paritaire d'employeurs et de travailleurs). Les autres jours de congé sont fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur si les jours de congé tombent de façon favorable, le comité paritaire peut fixer un certain nombre de jours.

V. Difficultés concernant l'applicabilité des conventions collectives de travail

1. Les difficultés

Avant d'analyser les difficultés qui se présentent en ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale fondés sur les conventions collectives de travail dans les divers pays, il est nécessaire d'examiner tout d'abord un problème général, à savoir celui de l'application des dispositions d'une convention collective aux travailleurs migrants. Ce problème s'étend en principe à toutes les branches d'activité, mais il se pose d'une façon très spéciale pour l'industrie du bâtiment en raison de la nature de cette branche d'activité et du mouvement migratoire important qui touche ce secteur.

En ce qui concerne le travail à l'étranger, trois cas peuvent se présenter :

A. Travailleurs, domiciliés dans un Etat membre, au service d'un employeur ayant son siège dans le même Etat membre et occupés pendant une période

de 12 mois maximum ( ou éventuellement 24 mois au maximum) sur le territoire d'un autre Etat membre. Ce sont les travailleurs dits détachés.

- B. Travailleurs domiciliés dans un Etat membre, au service d'un employeur ayant son siège dans le même Etat membre et occupés pour une période indéterminée sur le territoire d'un autre Etat membre et qui ne sont pas à considérer comme détachés.
- C. Travailleurs domiciliés dans Etat membre, au service d'un employeur ayant son siège dans un autre Etat membre et occupés dans ce dernier Etat.

A. Travailleurs détachés

Le cas A se présente fréquemment dans les relations entre la Belgique et la République fédérale allemande, la Belgique et les Pays-Bas et la République fédérale. De nombreux employeurs belges et néerlandais emploient leur propre personnel dans la République fédérale; en outre, dans une mesure moindre, des employeurs belges emploient aussi leur propre personnel aux Pays-Bas et des employeurs néerlandais emploient leur personnel néerlandais en Belgique. En vertu des règlements nos 3 et 4, la législation nationale de sécurité sociale reste applicable à ces travailleurs détachés. Il n'est pas possible de répondre concrètement à la question de savoir si dans ce cas une convention collective est applicable, dans l'affirmative, laquelle. On pourrait dire que la convention collective applicable est celle qui est en vigueur dans le pays où l'employeur a son siège et où le travailleur est domicilié, étant donné que le contrat de travail individuel est en général conclu dans ce pays. Les autorités néerlandaises paraissent s'en tenir à ce point de vue. Cela peut cependant paraître étonnant étant donné qu'une convention collective ne produit ses effets que sur le territoire national et que les activités sont exécutées sur le territoire d'un autre Etat membre. En outre, dans un certain nombre de cas, les conditions de concurrence risquent d'être faussées parce que le salaire payé peut être notablement moins élevé que celui versé pour un travail analogue dans le pays d'emploi. Sur la base de ces considérations, on pourrait dire aussi que des contrats de travail de l'espèce sont régis par la convention collective en vigueur dans le pays d'emploi, du moins si cette convention a été déclarée d'obligation générale. Toutefois, les autorités allemandes semblent estimer que dans ces cas, la convention collective allemande n'est pas applicable. De tout ceci, on peut conclure provisoirement qu'aucune convention collective n'est directement applicable aux contrats de travail individuels conclus entre les employeurs et les travailleurs détachés et que les droits et obligations nés de cette convention sont déterminés par l'employeur individuel et le travailleur individuel dans une convention librement conclue - une situation que l'on peut qualifier de très délicate - car elle permet de se soustraire aux réglementations sociales. Voir à ce sujet les documents du groupe de travail Domaine d'application territoriale des conventions collectives dans la C.E.E. Commission.

B. Travailleurs non détachés

./.

Le cas B se présente sous plusieurs formes. Le cas le plus simple est celui où la période d'emploi d'un travailleur détaché dépasse 12 mois (dans des cas particuliers 24 mois). Si le travailleur reste au service du même employeur dans le même Etat membre, le statut de détaché prend fin. Il arrive aussi que des employeurs ayant leur siège dans un Etat membre recrutent du personnel dans cet Etat membre pour effectuer un travail sur le territoire d'un autre Etat membre, comme entrepreneur principal ou - cas très fréquent - comme sous-traitant sans que les dispositions relatives au détachement prévues par les règlements 3 et 4 soient appliquées.

Si dans les cas mentionnés sous A il s'agit en général d'entreprises sérieuses il n'en est pas toujours de même en ce qui concerne les cas visés sous B.

Parmi un certain nombre d'entreprises sérieuses se glissent des sous-traitants suspects, des tâcherons et autres chevaliers d'industrie qui causent un préjudice non seulement aux travailleurs occupés mais aussi aux entrepreneurs principaux et aux commettants. Ainsi qu'il a été dit au point A, on peut se demander aussi dans les cas visés sous B si une convention collective est applicable et, dans l'affirmative, laquelle?

Ici aussi on peut constater qu'aucune convention collective de travail est directement applicable, mais la situation est plus grave que pour les détachés parce-que dans cette catégorie opèrent un grand nombre de personnes "insaisissables".

C. Travailleurs au service d'un employeur étranger et occupés sur le territoire d'un autre Etat membre

Le cas C est de loin le plus fréquent. En général, la question de savoir quelle convention collective de travail est applicable ne soulève aucune difficulté. Les conventions collectives concernant l'industrie du bâtiment dans les six Etats membres ne contiennent pas de dispositions discriminatoires à l'égard des travailleurs étrangers. Il suffit de signaler que les conventions collectives du bâtiment dans les six Etats membres s'appliquent de la même façon aux étrangers qu'aux travailleurs nationaux du bâtiment. Par conséquent, on ne se pose pas la question de savoir si une telle convention collective est déclarée d'obligation générale ou non puisqu'elle n'entraîne aucune distinction entre travailleurs étrangers et travailleurs nationaux.

---