



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

ETUDES

*La réglementation
des congés payés
dans les Etats membres
de la CEE*

Etat : début 1966

**La réglementation
des congés payés
dans les Etats membres
de la CEE**

Etat : début 1966

SOMMAIRE

	Page
PREFACE	7
CONTENU ET DELIMITATION DE L'ARTICLE 120 DU TRAITE DE LA CEE	9
COMPARAISON SUCCINCTE DES REGIMES DE CONGES PAYES EN VIGUEUR DANS LES ETATS MEMBRES DE LA CEE	11
PRINCIPES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN MATIERE DE CONGES	19
LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN BELGIQUE	21
A. Les congés	21
Historique de la réglementation des congés payés	21
Champ d'application	22
Durée du congé	22
Rémunération du congé	24
Période des congés	25
Délai d'attente	26
Règles générales	26
B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives	26
C. Jours fériés	27
<i>Annexe 1 : Courtes absences rémunérées</i>	29
<i>Annexe 2 : Congé pour formation intellectuelle, morale et sociale et formation professionnelle complémentaire</i>	31
LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN ALLEMAGNE	35
A. Les congés	35
Historique de la réglementation des congés payés	35
Champ d'application	37
Durée du congé	37
Rémunération du congé	38
Période des congés	38
Délai d'attente	39
Règles générales	39
B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives	40
C. Jours fériés	44

	Page
<i>Annexe 1</i> : Autres dispenses de service	46
<i>Annexe 2</i> : La réglementation du pécule de vacances supplémentaire dans les conventions collectives	48
LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN FRANCE	58
A. Les congés	58
Historique de la réglementation des congés payés	58
Champ d'application	59
Durée du congé	59
Rémunération du congé	60
Période des congés	60
Délai d'attente	61
Règles générales	61
B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives	61
C. Jours fériés	62
<i>Annexe</i> : Le congé pour formation professionnelle complémentaire	65
LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN ITALIE	67
A. Les congés	67
Historique de la réglementation des congés payés	67
Champ d'application	67
Durée du congé	67
Rémunération du congé	68
Période des congés	68
Délai d'attente	68
Règles générales	68
B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives	69
C. Jours fériés	69
<i>Annexe</i> : La durée des congés dans les conventions collectives	71
LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES AU LUXEMBOURG	96
A. La réglementation des congés	96
Sources juridiques	96
Champ d'application	96
Durée du congé	96

	Page
Rémunération du congé	97
Délai d'attente	97
Règles générales	97
B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives	98
C. Jours fériés	98
LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES AUX PAYS-BAS	99
A + B. Régime légal des congés, la réglementation des congés dans les conventions collectives	99
Historique de la réglementation des congés payés	99
Champ d'application	100
Durée du congé	100
Rémunération du congé	100
Période des congés	101
Délai d'attente	101
Règles générales	101
C. Jours fériés	101
<i>Annexe</i> : Aperçu des dispositions relatives aux congés dans les conventions collectives de travail ou les régimes de salaires obligatoires au 31 décembre 1964	102

PREFACE

Pour la seconde fois, la Commission de la CEE publie avec le présent fascicule un exposé des régimes des congés payés dans les Etats membres de la Communauté. Tandis que le premier tableau⁽¹⁾ rendait compte de la situation dans ce domaine à partir de la date d'entrée en vigueur du traité de la CEE jusqu'au milieu de 1960, la présente étude porte sur l'évolution qui a eu lieu depuis, jusqu'au début 1966, c'est-à-dire à la fin de la deuxième étape de la période de transition.

L'exposé montre que les conventions passées entre les employeurs et les organisations de salariés ont une importance essentielle à côté des mesures légales.

Par la présente étude, la Commission poursuit également l'objectif suivant : fournir des possibilités de comparaison concernant l'équivalence des régimes de congés payés, à laquelle les Etats membres s'attachent en vertu de l'article 120 du traité de la CEE, et favoriser par là même un rapprochement des systèmes nationaux.

⁽¹⁾ Etudes, série « politique sociale », fascicule no. 2, Communauté économique européenne.

CONTENU ET DELIMITATION DE L'ARTICLE 120 DU TRAITE DE LA CEE

L'article 120 du traité instituant la CEE — qui concerne l'équivalence des régimes de congés payés dans les Etats membres — est l'une des rares dispositions du Traité traitant de l'harmonisation d'une prestation sociale particulière. Si on compare les diverses dispositions existantes dans ce domaine, il apparaît que l'article 120 engage le moins les Etats signataires. L'article 120 disant « Les Etats membres s'attachent à maintenir l'équivalence existante des régimes des congés payés » contient essentiellement une constatation, à savoir que les régimes des congés payés dans les Etats membres étaient équivalents à la date de la signature du Traité.

En outre, les parties contractantes y ont consigné leur intention de maintenir cette équivalence des régimes des congés payés.

Par congés payés, il faut entendre, d'une part, les journées de congé annuel payé et, d'autre part, les jours fériés chômés et rémunérés. Il faut y ajouter également toutes les dispenses de services fixées à l'avance et régulières, à condition que le travailleur continue à toucher sa rémunération. En revanche, les dispenses de services accordées en vertu de la loi sur la protection de la maternité, pour cause de maladie ou pour d'autres motifs personnels au travailleur, ne seront pas traitées de manière approfondie.

La présente étude est également délimitée par les termes « congés payés » de l'article 120. On en conclut que les congés non payés n'ont qu'une importance secondaire et qu'ils n'ont guère d'intérêt — dans la mesure où ils sont abordés dans la présente étude — qu'en tant que délimitation et du point de vue d'une éventuelle tendance évolutive par rapport aux congés payés. En outre, cette délimitation du congé confère une importance particulière à la rémunération, ce qui dégage immédiatement deux aspects indissociables, comme pour tout ce qui touche à la politique sociale : en premier lieu, la prestation sociale en tant que telle et, en second lieu, l'augmentation des charges salariales qui en résulte. La rémunération acquiert une importance particulière — tant du point de vue social qu'économique — lorsqu'elle est augmentée pour certains congés. Il en résulte, d'une part, des charges particulières pour l'entreprise et,

d'autre part, de nouvelles possibilités pour le salarié, qui peut organiser ses congés à son gré et sans dépense financière supplémentaire.

Le point de savoir si les « congés payés » ainsi définis sont institués par des lois ou par des conventions collectives est accessoire. Il n'est question, dans l'article 120, que des « régimes ». Il faut comprendre par-là des réglementations de caractère général qui dépassent le cadre de l'accord individuel entre les deux parties signataires du contrat de travail, telles que, par exemple, les réglementations instituées par des conventions d'établissement, des conventions collectives ou des prescriptions légales.

La formule choisie « s'attachent à » indique que les parties contractantes ont sans doute l'intention d'agir en conséquence, mais ne voulaient pas prendre d'engagement et n'en ont pas pris⁽¹⁾. Cela signifie qu'en ce qui concerne les régimes de congés payés, il ne faut voir dans l'article 120 rien d'autre, ou rien qui aille au-delà des principes généraux énoncés dans les articles 117 et 118, à savoir le rapprochement dans le progrès des dispositions sociales et des systèmes sociaux. Cette constatation a également de l'importance pour l'interprétation du mot « maintenir ». A première vue, on est enclin à y voir l'expression d'une volonté de conserver les réglementations existantes en matière de congé. Une telle interprétation serait toutefois erronée.

Il convient en effet de considérer que l'article 120 représente une concrétisation expresse et particulière de la notion générale d'harmonisation. Or, puisque d'après l'esprit et les objectifs du Traité l'harmonisation n'est concevable que dans le progrès, la seule limitation qui ressort de l'article 120, considéré en corrélation avec l'article 117, se rapporte à l'exclusion d'une réduction éventuelle de la durée des congés payés à la date de la signature du Traité. En revanche, on ne peut voir dans l'article 120 aucune tendance limitative en ce qui concerne l'amélioration des congés payés. Les gouvernements intéres-

⁽¹⁾ Voir également « Handbuch für Europäische Wirtschaft », IA 56, art. 120, note 1a, « Wohlfahrt-Everling-Glaesner-Sprung, Die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft » concernant l'art. 120.

sés, de même que les partenaires sociaux, sont libres d'instituer des régimes plus favorables.

Cette interprétation correspond d'ailleurs à la genèse de cet article. A l'époque des négociations préliminaires sur le Traité, on craignait que l'existence de régimes de congés payés différents n'aboutisse à créer, entre les charges financières des différentes branches nationales d'économie, des disparités suffisantes pour entraîner des distorsions de la concurrence. Ce souci disparut une fois que l'on eut reconnu que les régimes existant en matière de congés payés étaient équivalents. Il apparut cependant opportun aux parties contractantes de s'opposer, par le choix de cette formule, à une réduction de la durée des congés payés qui permettrait d'alléger les charges financières des entreprises⁽¹⁾. Cela montre également qu'il ne faut pas voir dans l'article 120 une volonté de conservation des régimes de congés payés qui existaient au moment de la conclusion du Traité. Les améliorations des régimes de congé ou les travaux préparatoires et les pourparlers préliminaires qui ont eu lieu à cette fin confirment que les Etats membres et les parties intéressées partagent cette opinion.

Si les instances compétentes de chaque Etat membre sont libres d'améliorer les régimes de congés payés, cette amélioration peut cependant entraîner certaines conséquences en ce qui concerne les droits institués par le traité de Rome. C'est le cas toutes les fois que l'amélioration des congés payés entraîne pour les entreprises une charge financière telle qu'il se produit des distorsions dans la concurrence. Normalement, lorsque le jeu de la concurrence se trouve faussé et qu'il en résulte des distorsions, les Etats peuvent, en vertu des articles 101 et 102 et des limites qui y sont fixées, compter sur des recommandations appropriées de la Commission et, le cas échéant, sur la promulgation par celle-ci de directives impératives. Mais puisque, dans le cas d'une nouvelle amélioration des congés payés, c'est l'Etat touché lui-même qui a provoqué la distorsion, il ne pourra se prévaloir des dispositions et procédures qui visent à assurer le jeu normal de la concurrence⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Voir également « Handbuch für Europäische Wirtschaft », IA 56, art. 120, note 1d, « Wohlfahrt-Everling-Glaesner-Sprung », op. cit.

COMPARAISON SUCCINCTE DES REGIMES DE CONGES PAYES EN VIGUEUR DANS LES ETATS MEMBRES

Introduction

PRINCIPES DIRECTEURS

La présente étude vise à donner, dans le cadre de l'article 120 du Traité, un aperçu comparable des régimes de congés payés en vigueur dans les différents Etats membres. Il a fallu à cet effet étudier à la fois la réglementation légale et la réglementation conventionnelle, en respectant la distinction fondamentale en droit des congés et droit des jours fériés. Pour faciliter la comparaison, les considérations relatives aux différents Etats ont été, dans chaque cas, groupées sous une même rubrique. Dans la mesure où il existait des statistiques sur la situation établie par les conventions collectives, ces statistiques ont été reprises dans la présente étude.

On peut noter à cet égard que l'enquête sur les salaires effectuée dans les Etats membres dans trente-cinq secteurs industriels⁽¹⁾, notamment au sujet du montant de la rémunération des congés, a apporté des résultats importants qui ne figurent pas dans les statistiques dont on dispose jusqu'ici.

Le trait caractéristique de la matière considérée et, par suite, de la présente étude est le fait que la situation, notamment la situation effective, se transforme continuellement et dans le sens d'un progrès. C'est notamment le cas lorsque les nouvelles conventions collectives qui sont sans cesse conclues exercent une influence sur le régime des congés payés.

Résultats

DISPOSITIONS LEGALES CONCERNANT LES CONGES

L'enquête a révélé que les premières réglementations légales du droit au congé des travailleurs ont été promulguées en Italie en 1919 et en France, en Belgique, au Luxembourg et en Allemagne de 1935 à 1938, alors que les conventions collectives avaient déjà, dans un grand nombre de cas, établi le droit au congé.

Néanmoins, la réglementation légale actuelle du droit au congé n'a pris une certaine ampleur qu'en Belgique, en Allemagne, en France et au Luxembourg. L'importance pratique de la réglementation légale dans ces pays dépend cependant de l'existence (et du champ d'application), dans les conventions collectives, d'une réglementation plus favorable, qu'elle concerne la durée du congé ou la rémunération du congé.

En Italie — exception faite des employés du secteur privé, du personnel des chemins de fer et de la voirie, des gens de maison, des travailleurs à domicile et des apprentis pour lesquels il existe des lois particulières réglementant le droit au congé — la loi n'établit que le principe du droit au congé, la durée précise du congé et la réglementation applicable à la plus grande partie des travailleurs étant établies par les conventions collectives, les contrats individuels de travail ou les usages.

Aux Pays-Bas, il n'existe pas de réglementation légale du droit au congé⁽²⁾. Pour 83 % des travailleurs, ce droit est établi par les différentes conventions collectives et par les réglementations sur les salaires déclarées obligatoires. Pour les 17 % restants, il existe une réglementation minimale obligatoire instituée par la Commission nationale d'arbitrage.

En Allemagne et en France, la réglementation légale s'étend à tous les travailleurs. En Belgique, les personnes qui travaillent sous la direction de leur père, de leur mère ou de leur tuteur dans une entreprise n'employant pas d'autre personnel, ainsi que les gens de maison, sont exclus de la réglementation légale. Au Luxembourg, on applique au personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture, au personnel des services domestiques ainsi que des travailleurs à domicile — en attendant la publication d'un règlement d'administration public — une réglementation transitoire.

(1) Voir nos. 3-1961, 1-1963, 2-1964 et 5-1964 de la série « Statistique sociale » de l'Office statistique des Communautés européennes.

(2) Une loi concernant le congé annuel payé a été adoptée le 14-7-1966; la date de son entrée en vigueur a été fixée au 1-10-1966.

Il y a des divergences quant au moment à partir duquel le droit au congé annuel est pleinement acquis. En Allemagne, après un seul délai d'attente, le droit au congé est acquis dès le 1er janvier de l'année et le congé peut être pris intégralement à partir de cette date, alors qu'en Belgique, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Italie, la durée du congé dépend du nombre de jours ou de mois ouvrés au cours de l'année de référence. Suivant la réglementation dans ces pays, certaines absences du travail (absence pour maladie, accident du travail etc.) doivent, pour le calcul de la durée du congé et de l'indemnité de congé, être assimilées aux jours de travail; cela apparaît de façon particulièrement nette dans le droit belge et le droit français des congés.

DUREE DU CONGE

La durée légale du droit au congé est très variable selon les Etats membres. Alors qu'en Belgique et en France les travailleurs adultes ont droit respectivement à 12 et 18 jours ouvrables, ils ont droit en Allemagne à 15 jours ouvrables (18 jours ouvrables à partir de 35 ans). Au Luxembourg, les travailleurs adultes ont droit à un congé de 18 jours, qui augmente, d'après l'âge du travailleur jusqu'à 21 et 24 jours.

En Italie, pour autant qu'il existe une réglementation légale applicable aux différentes catégories professionnelles, la durée minimale du congé est de 8 jours pour le personnel de la voirie et des chemins de fer, de 10 jours pour les employés du secteur privé et de 15 jours pour les gens de maison; de plus, des journées supplémentaires de congé sont accordées d'après la qualification et l'ancienneté du travailleur.

Dans tous les Etats membres (exception faite pour les Pays-Bas)⁽¹⁾, les adolescents de moins de 18 ans ont droit à un congé plus long que les travailleurs adultes. La durée du congé annuel pour ces jeunes gens est de 18 jours ouvrables en Belgique⁽²⁾ et de 24 jours ouvrables en France. En Allemagne, les travailleurs de moins de 18 ans ont droit à 24 jours ouvrables, et à 28 jours ouvrables dans le cas des mineurs travaillant au fond. En Italie, les apprentis ont 30 jours de congé s'ils sont âgés de moins de 16 ans, et 20 jours s'ils sont âgés de 16 à 21 ans. Au Luxembourg, les jeunes ouvriers ont droit à 24 jours de congé jusqu'à l'année qui suit celle pendant laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

Pour finir, notons encore une fois — afin d'éviter des conclusions erronées — l'importance du régime des congés dans les conventions collectives.

INDEMNITE DE CONGE

Dans tous les Etats membres, la rémunération continue à être versée pendant le congé annuel, mais le mode de calcul de cette rémunération varie. Alors qu'en Belgique (pour les ouvriers et apprentis), en France⁽³⁾ et aux Pays-Bas, elle est fondée sur la rémunération de l'année précédente, elle est calculée, en Allemagne, sur la base du salaire perçu pendant les 13 dernières semaines, ou pendant les 3 ou 6 derniers mois, selon les Länder. Au Luxembourg on se fonde sur la rémunération des 3 derniers mois, alors qu'en Italie le travailleur reçoit la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il avait travaillé.

En plus de cette non-interruption de la rémunération, les travailleurs belges ont droit, en vertu de la loi, à une rémunération « double » pour 2 semaines de leur congé. Pour les chefs de famille, les allocations familiales sont en outre doublées ou augmentées pour le mois de congé, en vertu des prescriptions légales.

Dans presque tous les pays, cette indemnité de congé est versée directement par l'employeur. C'est seulement pour les ouvriers qu'en Belgique les versements sont effectués par l'intermédiaire des « caisses de congés payés ». Il existe des institutions analogues en France pour les travailleurs des ports, du bâtiment et des transports, pour les personnes employées par des entreprises de spectacle et pour le personnel de l'hôtellerie, et en Allemagne et aux Pays-Bas pour les travailleurs du bâtiment.

REGLEMENTATION DES CONGES INSTITUES PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

A côté de cette réglementation légale, les accords conclus entre les organisations d'em-

(1) La loi adoptée entre-temps, en matière de congé payé aux Pays-Bas, prévoit également un congé prolongé pour les jeunes travailleurs.

(2) En Belgique, les mineurs du fond — quel que soit leur âge — peuvent bénéficier de congés complémentaires de 12 jours au maximum.

(3) Le point de départ de cette période (période de référence) est fixé au 1er juin de l'année précédente et elle se termine le 31 mai de l'année en cours.

ployeurs et les organisations de travailleurs jouent un rôle particulier dans tous les Etats membres. En Belgique, l'accord conclu le 12 décembre 1963 entre les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs prévoit, pour 1965, le droit à 1 semaine de vacance supplémentaire — la troisième semaine. Pour les employés certaines conventions collectives prévoient des augmentations de la durée du congé à partir d'une certaine ancienneté.

En Allemagne⁽¹⁾, la durée du congé fixée par les conventions collectives pour les ouvriers et les employés correspond, dans une proportion respectivement égale à 58 et 47 % des conventions collectives étudiées, à la durée minimale du congé fixée légalement. La durée maximale du congé établie par les conventions collectives — atteinte à 30 ou 35 ans ou après une ancienneté dans l'entreprise de dix ou vingt ans ou encore après combinaison de ces deux critères — s'élève à 24 jours ouvrables au moins pour les ouvriers dans 44 % des conventions collectives et, pour les employés, dans 62 % des conventions collectives. En pondérant la durée des congés par le nombre des conventions collectives qui la fixent, on obtient une durée maximale moyenne de 22,6 jours ouvrables pour les ouvriers et de 23,6 jours ouvrables pour les employés.

En France, presque tous les salariés ont droit à 4 semaines de congés ou 24 jours ouvrables suivant le cas, en vertu des conventions collectives.

En Italie, les dispositions des conventions collectives en matière de congé ont une importance toute particulière étant donné que la réglementation légale ne s'étend pas encore à tous les travailleurs. La durée du congé fixée par les conventions collectives est très variable selon les différentes catégories professionnelles — ouvriers, employés, catégorie intermédiaire — cette durée augmentant en fonction de l'ancienneté du salarié. La durée du congé prévue pour les ouvriers varie entre 12 et 18 jours selon l'ancienneté; elle peut s'élever à 26 jours ouvrables dans quelques cas; pour les employés, elle varie de 15 à 30 jours ouvrables, et entre 14 et 30 jours ouvrables pour la catégorie intermédiaire.

Les dispositions des conventions collectives en matière de congé ont une importance analogue aux Pays-Bas⁽²⁾ où il n'existe pas, jusqu'alors, de lois en matière de congés. La durée du congé fixée pour les salariés âgés de plus de 18 ans s'élève en règle générale à 15 jours ouvrables

pour 5 jours de travail hebdomadaire; elle s'élève dans certains cas à 17 ou 18 jours ouvrables, 26 jours au maximum. Des augmentations de cette durée sont, en outre, fréquemment établies en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Pour les adolescents, la durée du congé est presque partout de 18 jours ouvrables.

Au Luxembourg, l'importance de réglementations de congé payé par les conventions collectives a diminué suite à l'adaptation des lois concernant les congés annuels payés.

En outre, les régimes des indemnités supplémentaires de vacances prévus par les conventions collectives sont importants dans quelques Etats membres. Aux Pays-Bas, les conventions collectives garantissent aux salariés de presque tous les secteurs économiques une indemnité supplémentaire de congé égale à 2 semaines de services, en sus de l'indemnité normale de congé. Une évolution analogue s'est récemment manifestée en Allemagne, en particulier depuis 1965, de sorte que 7 millions de salariés environ ont, au début de 1966, droit en moyenne à une indemnité supplémentaire de vacances égale à 9 DM par jour de congé.

Notons, à cet égard, que la convention conclue entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés en Belgique concernant le paiement d'une indemnité supplémentaire de congé a été appliquée à la seconde semaine de congé prévue par les réglementations légales.

REGLEMENTATIONS SPECIALES

En dehors du congé annuel, il existe différentes réglementations particulières concernant des congés spéciaux rémunérés ou non rémunérés. Dans tous les Etats membres, les conventions collectives ou les conventions d'entreprise prévoient des dispositions en vertu desquelles le travailleur bénéficie d'un congé payé de durée déterminée à certaines occasions: mariage, naissance d'un enfant, décès dans la famille; la durée du congé est très variable et généralement échelonnée selon l'importance de l'événement.

En Belgique et en France, les conventions collectives accordent un congé — parfois payé —

⁽¹⁾ Les données correspondent à la situation fin 1965.

⁽²⁾ Une loi concernant le congé annuel payé a été adoptée le 14-7-1966; la date de son entrée en vigueur a été fixée au 1-10-1966.

pour la participation à certaines délégations, congrès, journées d'études ou commissions paritaires. En Allemagne, on note également une certaine tendance à régler ces congés dans les conventions collectives.

En Allemagne, les femmes salariées peuvent prendre tous les mois, dans certaines conditions qui varient selon les Länder, un jour de congé rémunéré, ou parfois aussi non rémunéré, pour effectuer leurs travaux ménagers, et les jeunes cadres d'organisations de jeunesse ont droit dans différents cas à des congés spéciaux non rémunérés.

En France, les femmes qui ont des enfants à élever ont droit, dans certaines conditions⁽¹⁾, à un congé payé supplémentaire et les travailleurs originaires de pays étrangers (en particulier d'Afrique) peuvent prendre tous les 2 ans un congé spécial non payé.

Les réglementations concernant le congé pour formation professionnelle du travailleur ont récemment acquis une importance croissante. En France, cette matière est réglée par deux lois : la loi sur l'éducation ouvrière et la formation syndicale du 23 juillet 1957 et la loi sur le perfectionnement de cadres pour la jeunesse du 29 décembre 1961. Ces lois accordent un congé non payé d'une durée respectivement égale à 12 ou 6 jours (12 jours au maximum dans les deux cas) pour la participation à des cours reconnus. Le nombre de salariés pouvant bénéficier de ce congé — réglementé de façon différente dans les deux lois — dépend du nombre total des personnes employées dans l'entreprise. En Belgique la réglementation légale du 1er juillet 1963 vise essentiellement à octroyer une aide financière pour la promotion sociale ; elle prévoit des régimes différents pour les salariés âgés de moins de 26 ans et les salariés plus âgés. Les accords entre les parties signataires de la convention sont importants, en particulier pour les congés motivés par la promotion sociale. En Allemagne, vingt conventions collectives seulement environ prévoient une réglementation des congés — non payés la plupart du temps — permettant au salarié de participer à des cours de formation professionnelle, des stages de formation syndicale et autres cours lui permettant d'acquérir une formation sociale. Des règlements analogues, notamment pour la participation à des activités syndicales, sont également prévus dans un grand nombre de conventions collectives néerlandaises, le salaire continuant souvent d'être versé.

JOURS FERIES

Ces congés payés annuels doivent être considérés en liaison avec les jours fériés chômés pendant lesquels la rémunération continue à être versée aux travailleurs. Il y a en Italie 16 jours fériés légaux chômés contre 10 à 13 en Allemagne, suivant les Länder, 10 en Belgique, 10 au Luxembourg et 10 en France. En Belgique et au Luxembourg (dans ce dernier pays au maximum deux fois par an), lorsque le jour férié tombe un dimanche, il est accordé aux travailleurs, en échange, un autre jour chômé de la semaine. Aux Pays-Bas, les conventions collectives prévoient 6 à 7 jours fériés chômés. En France, les femmes et les adolescents appartenant à certaines catégories professionnelles industrielles sont dispensés de travailler pendant 10 jours fériés qui, toutefois, ne sont pas rémunérés. Notons cependant à ce sujet que les conventions collectives prévoient en moyenne 8 jours fériés rémunérés (bien souvent 10) pour tous les salariés.

En Italie, et partiellement en Belgique, les conventions collectives accordent un jour de congé supplémentaire rémunéré — le jour de la fête du saint patron de la ville dans laquelle l'entreprise a son siège ; l'analyse de la réglementation italienne révèle la particularité suivante : les 16 jours fériés légalement fixés doivent également être rémunérés lorsqu'ils tombent un dimanche, c'est-à-dire même lorsque le salarié ne subit aucune réduction du temps de travail.

EVOLUTION DES REGIMES DE CONGE DEPUIS 1960 ET SYNTHESE DES RESULTATS

Depuis 1960, année de la première étude de la Commission de la CEE sur ce sujet, certains Etats membres ont fait subir une évolution considérable aux régimes des congés.

En Belgique, après le paiement supplémentaire de la deuxième semaine de congé accordé par les conventions collectives à la majorité des travailleurs, la réglementation légale prévoit aussi le « double paiement » de cette deuxième semaine de congé. Depuis 1965, en outre, les conventions collectives accordent aux travailleurs une augmentation de la durée du congé,

⁽¹⁾ Les conventions collectives ont presque toujours décidé qu'il ne se cumulait pas avec la 4e semaine de congé, mais qu'il s'incluait dans les quatre semaines.

Tableau des jours fériés reconnus dans les pays de la CEE

Belgique	Allemagne	France	Italie	Luxembourg	Pays-Bas
1er janvier - - - - Lundi de Pâques - 1er mai Ascension Lundi de Pentecôte	1er janvier 6 janvier (selon les Länder) - Vendredi Saint - Lundi de Pâques - 1er mai Ascension Lundi de Pentecôte Fête-Dieu (selon les Länder) 17 juin - - - - - 21 juillet Assomption 1er novembre - - 11 novembre 25 décembre - -	1er janvier - - - - Lundi de Pâques - 1er mai Ascension Lundi de Pentecôte - - - - 14 juillet Assomption 1er novembre - - 11 novembre 25 décembre -	1er janvier 6 janvier Saint Joseph - 25 avril Lundi de Pâques - 1er mai Ascension - Fête-Dieu 2 juin St Pierre et Paul - - - Assomption 1er novembre - Immaculée Conception 4 novembre 25 décembre 26 décembre	1er janvier - - - - Lundi de Pâques - 1er mai Ascension Lundi de Pentecôte - - - 23 juin - Assomption 1er novembre - - - 25 décembre 26 décembre	1er janvier - - - - Lundi de Pâques 30 avril (Koningin- dag) (partie) - Ascension Lundi de Pentecôte - - - - - - - - - - 25 décembre 26 décembre
10 jours auxquels s'ajoute le jour de la fête du patron ou de la fête annuelle de la ville où se trouve le siège de l'entreprise en vertu de certaines conventions	10-13 jours (selon les Länder)	10 jours	16 jours auxquels s'ajoute le jour de la fête du patron de la ville où se trouve le siège de l'entreprise en vertu des conventions col- lectives	10 jours	7 jours

qui est porté à 3 semaines. Cette disposition des conventions collectives a été généralisée et fait l'objet d'une loi à partir de 1966.

En Allemagne, la dispersion du droit des congés — provenant de la multitude des régimes propres au droit de chaque Land — a été éliminée par la loi fédérale sur les congés du 8 janvier 1963 applicable à l'ensemble du territoire fédéral, qui prévoit une augmentation de la durée minimale du congé. En outre, les parties signataires des conventions collectives ont prévu une durée minimale du congé supérieure à celle qui est légalement fixée, ainsi qu'une extension, à partir de 1965, du régime prévoyant le paiement d'une indemnité supplémentaire de vacances, égale en moyenne à 9 DM par jour de congé fixé dans les conventions collectives. Ce régime est actuellement appliqué à 6,6 millions de travailleurs environ.

En France, les conventions collectives ont prévu subitement, au début de 1963, une quatrième semaine de congé pour les travailleurs des secteurs industriel et commercial; cette quatrième semaine est actuellement accordée à presque tous les travailleurs.

Au Luxembourg, est entrée en vigueur, le 1er janvier 1966, une nouvelle réglementation des congés payés qui a, entre autres, en partie considérablement augmenté la durée des congés payés pour tous les travailleurs.

En Italie, et aux Pays-Bas⁽¹⁾, on ne constate pas d'évolution aussi importante, bien que la durée du congé fixée par les conventions collectives ait subi une légère augmentation, variable selon les secteurs économiques.

Le nombre de jours fériés rémunérés accordés aux salariés dans les Etats membres n'a subi aucune augmentation, sauf en France, où les conventions collectives prévoient en moyenne 8 jours fériés rémunérés (parfois 10) par an.

Faisons maintenant une synthèse des régimes des congés payés et comparons entre elles les réglementations en vigueur dans chaque Etat membre : les documents existants montrent que la majorité des travailleurs bénéficient, en moyenne, d'un congé payé annuel (congé annuel et jours fériés) de : 28 à 29 jours en Belgique, 28 à 35 jours en Allemagne, 32 jours en France, 31 à 35 jours en Italie, 28 jours au Luxembourg et 25 jours aux Pays-Bas.

Notons en outre à ce propos qu'en Belgique, et surtout aux Pays-Bas, le salarié bénéficie d'un pécule de vacances doublé pour deux semaines du congé, pécule qui s'ajoute au pécule normal de vacances ; en Allemagne, presque un tiers des travailleurs touche une indemnité supplémentaire de vacances égale à 9 DM environ par jour de congé, ce qui correspond à peu près à un double paiement de 8 à 10 jours de congé. En Italie, les travailleurs ont droit à la rémunération du jour férié lorsque celui-ci tombe un dimanche, c'est-à-dire même si cette coïncidence n'a entraîné aucune réduction du nombre d'heures de travail.

Si l'on considère les jours de congé prévus par ces régimes de congé, il sera possible de parler d'une certaine équivalence, abstraction faite de la réglementation néerlandaise. En excluant les travailleurs néerlandais, on peut dire que tous les salariés ont actuellement droit à un congé payé minimal de 28 jours en moyenne, qui peut aller jusqu'à 33, 34 ou 35 jours dans certains Etats membres.

Cependant, cette équivalence n'est pas non plus affectée en substance lorsque l'on fait entrer en ligne de compte la rémunération supplémentaire des congés et des jours fériés ; la situation se modifie en particulier aux Pays-Bas. Si l'on assimile, par des méthodes actuarielles, les jours chômés et les salaires journaliers supplémentaires, on obtient 40 jours pour la Belgique, 36 à 44 pour l'Allemagne (pour un tiers des travailleurs environ), 33 à 38 jours pour l'Italie (pour une partie des travailleurs) et 34 jours⁽²⁾ pour les Pays-Bas.

Les réglementations des congés payés qui sont ainsi exposées ne permettent pas en elles-mêmes de voir quelle proportion des travailleurs bénéficie effectivement d'un congé payé (vacances en particulier) supérieur aux régimes minimaux prévus par la loi ou les conventions collectives, ni de voir dans quelle mesure les travailleurs ne jouissent pas de leur droit intégral au congé payé annuel, en raison d'un changement fréquent de lieu de travail par exemple. De même, il n'existe pas de vue d'ensemble sur l'importance pratique de la

(1) Voir la nouvelle réglementation des congés payés, entrée en vigueur le 1er octobre 1966.

(2) Pour permettre d'établir une comparaison avec les autres Etats membres, les chiffres relatifs aux Pays-Bas, qui se rapportent à la semaine de 5 jours, ont été adaptés de manière correspondante.

Tableau synoptique de la durée des congés payés

Pays	Travailleurs	Congé annuel				Jours fériés			Total
		Durée minimale imposée par		Indemnité supplémentaire de congé imposée par		Jours fériés rémunérés en vertu		Jours fériés chômés non rémunérés	
		la loi	les conventions collectives	la loi	les conventions	de la loi	des conventions collectives		
Allemagne	Adultes	15-18	15 à 24 environ		parfois jusqu'à 9 DM par jour	10-13	-	-	25-37 + supplément d'indemnité de congé (partiel)
	Adolescents	24	24		-	10-13	-	-	34-37 + supplément d'indemnité de congé
Belgique	Adultes	12	18	pour 12 jours	-	10	-	-	22-28 + supplément d'indemnité de congé
	Adolescents	18	18	pour 12 jours	-	10	-	-	28 + supplément d'indemnité de congé
France	Adultes	18	24	-	-	1	8 en moyenne	(femmes : 10)	32
	Adolescents	24	24	-	-	1	8 en moyenne	(10)	32
Italie	Adultes	-	12-30	-	-	16	1	-	29-47
	Adolescents	-	12-30	-	-	16	1	-	29-47
Luxembourg	Adultes	18-24	-	-	-	10	-	-	28-34
	Adolescents	24	-	-	-	10	-	-	34
Pays-Bas	Adultes	-	18	-	2 semaines	-	6-7	-	24-25 + supplément d'un pécule de congé
	Adolescents	-	18-23	-	2 semaines	-	6-7	-	24-30 + supplément d'un pécule de congé

Remarque : pour l'interprétation de ce tableau, il convient de noter qu'en Allemagne différentes conventions collectives prévoient jusqu'à 30 jours de congé et plus ; qu'en Belgique les employés ont droit à un congé supplémentaire en vertu des conventions collectives ; qu'en France les femmes et les enfants bénéficient de 10 jours fériés, dont 8 sont généralement rémunérés en vertu des conventions collectives (souvent 10) ; qu'en Italie il existe, dans certaines catégories professionnelles, des lois stipulant que les jours fériés tombant un dimanche doivent toujours être payés aux travailleurs ; qu'au Luxembourg la loi prévoit certaines augmentations de congé à partir d'une certaine ancienneté ; qu'aux Pays-Bas le régime des congés est fixé par les conventions collectives pour 83 % des travailleurs et qu'une réglementation prévoyant un minimum obligatoire s'applique aux 17 % restants. En Belgique, ainsi qu'au Luxembourg (ici deux fois par an au maximum), lorsque le jour férié tombe un dimanche, il est accordé aux travailleurs, en échange, un jour chômé dans la semaine.

prolongation du congé en cas de longue ancienneté dans l'entreprise, 20 ou 25 ans par exemple. Seule une enquête statistique uniforme permet de se faire une idée exacte de la situation effective. A cet égard, attirons encore une fois l'attention sur les enquêtes sur les salaires effectuées par l'OSCE, que nous avons citées dans l'introduction et qui contiennent des résultats comparables sur l'importance de la rémunération des congés.

Il semble opportun, pour terminer, d'attirer l'attention sur les liens qui existent entre les questions de congés payés et d'autres questions sociales ou relatives au droit du travail. C'est ainsi qu'il existe une certaine interdépendance entre les réductions de la durée du travail et l'augmentation des congés en particulier de la durée des vacances ; cette interdépendance joue souvent un rôle important dans les clauses des conventions collectives. Mentionnons ici, à titre d'exemple, le souhait fréquemment exprimé des employés qui semblent préférer une augmenta-

tion du congé à une réduction de la durée du travail. La raison en est la suivante : il n'est souvent plus possible d'effectuer en temps voulu le travail demandé, même en le rationalisant, et des heures supplémentaires s'imposent ; de la sorte, les employés considèrent un allongement de la durée des vacances comme une période de repos plus intéressante. En outre, on conçoit aisément qu'il y ait une influence réciproque entre l'octroi de suppléments d'indemnité de congé et l'octroi d'une prime de Noël, du salaire du treizième mois ou de la participation aux bénéfices, aux résultats ou aux économies sur les coûts.

Cette interdépendance — de même que l'influence de l'évolution de la productivité et des salaires surtout — montre que l'harmonisation sociale peut être aussi considérée dans un cadre plus vaste. Les milieux intéressés ont alors toute liberté de choisir et de fixer les dispositions qui leur paraissent les plus souhaitables sur la voie du progrès social.

PRINCIPES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN MATIERE DE CONGES

A l'échelon international, la question des congés payés a été étudiée à plusieurs reprises par l'Organisation internationale du travail. Dès 1936, les délégués ont adopté, lors de la vingtième session, le texte de la convention no. 52 concernant le congé annuel payé. D'après cette convention, la durée minimale du congé annuel payé devait être d'au moins 6 jours ouvrables pour les travailleurs adultes et d'au moins 12 jours ouvrables pour les adolescents de moins de 16 ans.

La convention no. 54 (21e session, 1936), modifiée par la convention no. 72 (28e session, 1946), modifiée par la convention no. 91 (32e session, 1949), régit le congé annuel des marins, qui doit désormais être d'au moins 18 jours ouvrables pour les capitaines et les officiers et d'au moins 12 jours ouvrables pour les autres membres de l'équipage.

La convention no. 101 (35e session, 1952) a établi certains principes concernant le congé payé dans l'agriculture, sans toutefois fixer la durée minimale d'emploi donnant droit au congé, ni la durée minimale du congé. Cette convention stipule que les travailleurs agricoles ont droit à un congé annuel payé, et contient notamment certains principes concernant la rémunération, le fractionnement, les modalités de versement de l'indemnité de congé, l'indemnité pour congé non pris, le renoncement au congé, le régime plus favorable applicable aux adolescents etc. C'est seulement dans la recommandation no. 93 annexée à cette convention qu'il a été proposé que la durée minimale du congé soit fixée à une semaine pour les adultes et à 2 semaines pour les adolescents âgés de moins de 16 ans.

Le tableau ci-après permet de voir dans quelle mesure les conventions ont été ratifiées par les Etats membres.

Au cours de la trente-sixième session qui s'est tenue en 1953, la conférence s'est saisie à nouveau de la question de la fixation de normes internationales minimales en matière de congé, les conventions et recommandations précédentes se trouvant en partie dépassées. Les travaux préliminaires ont abouti à l'adoption, au cours de la trente-septième session tenue en 1954, de la recommandation no. 98 qui est applicable à

tous les travailleurs à l'exception des marins, des travailleurs agricoles, des gens de maison et des entreprises n'employant que des membres de la famille du chef de l'entreprise. Aux termes de cette recommandation, le droit au congé continue à être régi par les méthodes utilisées jusque-là dans les Etats signataires (lois, procédures de fixation des salaires, conventions collectives etc.).

Toutefois, les gouvernements doivent recourir à des moyens appropriés lorsque ces procédures usuelles ne permettent pas d'obtenir des résultats satisfaisants. La durée du congé doit être au minimum de 2 semaines lorsque le travailleur a effectué 12 mois de travail pour le compte d'un ou plusieurs employeurs. Le droit au congé est acquis après 6 mois, proportionnellement au nombre de mois de travail accomplis. La recommandation laisse aux autorités nationales le soin de fixer la durée minimale d'emploi ouvrant droit au congé, le calcul du congé, le règlement du congé à la cessation de la relation de travail, et l'augmentation de la durée du congé pour les personnes ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise.

En revanche, les interruptions de travail pendant les jours fériés officiels ou pendant les jours de repos, ainsi que les interruptions pour cause de maladie, d'accident, d'événements familiaux, d'obligations militaires, de changement de direction dans l'entreprise, de chômage involontaire temporaire, ainsi que de grossesse

Conventions ratifiées par les Etats membres (1)

Pays	Convention no.				
	52	54	72	91	101
Allemagne	-	-	-	-	x
Belgique	-	x	-	x	x
France	x	x	x	x	x
Italie	x	-	-	-	x
Luxembourg	-	-	-	-	-
Pays-Bas	-	-	-	x	x

(1) x = ratifiée.
- = non ratifiée.

ou d'accouchement, ne doivent avoir de répercussion ni sur le droit au congé, ni sur la durée du congé à condition que le travail soit repris et que l'interruption ne dépasse pas une certaine durée.

Enfin, tous les travailleurs doivent toucher leur rémunération normale pendant la durée du

congé, y compris, le cas échéant, la contre-valeur en espèces des avantages en nature.

A la suite de cette recommandation, la conférence a adopté une résolution se référant à l'aménagement des régimes de congé payés et proposant différentes mesures et dispositions à cet égard.

LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN BELGIQUE

A. Les congés

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

La première consécration légale du droit aux vacances annuelles date de la loi du 8 juillet 1936. Jusqu'à ce moment, les vacances accordées l'avaient été en général en raison de conventions collectives dans le cas des ouvriers, ou en raison de la coutume dans le cas des employés. La nouvelle réglementation concernait les travailleurs exerçant des activités déterminées, parmi lesquelles la plus grande partie des activités industrielles et commerciales. Elle n'était pas applicable aux entreprises occupant moins de dix travailleurs. La durée des vacances était de 6 jours ouvrables pour les travailleurs occupés depuis un an au service du même employeur. Le paiement des vacances était à la charge de l'employeur.

Une loi du 20 août 1938 a étendu le champ d'application de ces dispositions aux établissements et entreprises occupant moins de dix travailleurs. En outre, cette loi a doublé la durée des vacances pour les travailleurs de moins de 18 ans ; elle a créé une Caisse nationale de vacances annuelles et des caisses spéciales chargées de payer le pécule de vacances aux ouvriers et apprentis. Enfin, elle a reconnu le droit aux vacances aux ouvriers occupés pendant un an, même au service de différents employeurs.

De nouvelles modifications ont été introduites par les arrêtés du 28 décembre 1944 sur la sécurité sociale et du 3 janvier 1946 sur les vacances annuelles. C'est ainsi que dorénavant les employeurs sont tenus de verser à l'Office national de sécurité sociale (ONSS) un montant global ; celui-ci est alors réparti entre les différents secteurs de la sécurité sociale, parmi lesquels celui des vacances annuelles. Les mêmes arrêtés ont étendu le champ d'application du droit aux vacances, en principe, à presque tous les établissements et entreprises. D'autre part, le pécule de vacances pour les ouvriers et les apprentis est dorénavant calculé sur la base de la rémunération annuelle.

Depuis 1946, la législation a évolué à la fois dans le sens d'un allongement de la durée des vacances et dans le sens d'une augmentation

du pécule. Une loi du 16 juillet 1947 a réglé la durée des vacances en fonction de l'âge des travailleurs, ceux-ci bénéficiant d'un temps de vacances simple, double ou triple selon qu'ils sont âgés respectivement de 21, de 18 à 21, ou de moins de 18 ans. Un arrêté royal du 14 août 1951 a décidé que les travailleurs de moins de 21 ans qui entrent pour la première fois au service d'un employeur, peuvent, sous certaines conditions, faire entrer en ligne de compte pour le calcul de la durée des vacances leur temps de scolarité ou d'apprentissage. Deux lois du 27 mai 1952 ont accordé un supplément de vacances en fonction de l'ancienneté.

Par la loi du 4 juillet 1956, les vacances ont été portées à 12 jours pour tous les travailleurs âgés de 18 ans au moins ; elles ont été maintenues à 18 jours pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Le pécule de vacances a été doublé à titre temporaire par une loi du 14 juin 1948. Cette disposition a été de nouveau modifiée et précisée par une loi du 7 juin 1949. Celle-ci a fixé le pécule à 4, 6 ou 8 % de la rémunération annuelle suivant l'âge des travailleurs (respectivement au-dessus de 21 ans, de 18 à 21 ans et en dessous de 18 ans). Le 15 mai 1950, un arrêté du régent a ajouté au pécule de vacances, pour 1950, un complément familial qui a été maintenu définitivement dans la réglementation ultérieure. Depuis le 1er octobre 1962, le pécule familial est intégré dans le régime des allocations familiales sous la dénomination « allocations familiales de vacances ». La loi du 23 août 1964 prévoit que les travailleurs doivent actuellement bénéficier d'un pécule de vacances double pour 2 semaines. Les différentes réglementations de vacances annuelles souvent modifiées sont coordonnées par un arrêté royal du 9 mars 1951 (Moniteur belge du 29-3-1951). C'est sur ces lois coordonnées et leurs modifications ultérieures que se base l'étude du droit aux vacances annuelles en Belgique.

Ces dispositions essentielles ont subi diverses modifications contenues notamment dans les arrêtés royaux des 15 décembre 1952, 24 avril 1953, 29 juin 1953, 30 juin 1953, 15 février 1954, 9 août 1954, 16 juillet 1954, 14 août 1954, 6 décembre 1954, 1er août 1956, 14 mai 1957, 5 avril 1958, 5 avril et 6 avril 1959, 1er septembre 1960, 9 décembre 1960,

22 mai 1962, 4 septembre 1963, 15 juin et 8 juillet 1964.

A côté de cette législation, il existe quelques régimes particuliers applicables à des groupes déterminés de travailleurs. Citons notamment pour le personnel de la Société nationale des chemins de fer belges et de la plupart des organismes d'intérêt public — même le personnel sous contrat de travail ou d'emploi — le régime de vacances accordé aux agents de l'Etat (loi du 27-6-1963; Moniteur belge du 16-7-1963). De même, depuis l'arrêté-loi du 7 février 1945, les marins de la marine marchande relèvent d'une caisse spéciale; cependant celle-ci n'est pas encore effectivement créée. Les ouvriers mineurs et les personnes assimilées à ceux-ci sont également soumis à un régime particulier, établi par un arrêté royal du 15 février 1951.

CHAMP D'APPLICATION

Ont droit aux vacances annuelles tous les travailleurs (ouvriers, apprentis et employés) qui sont engagés sur la base d'un contrat de louage de services, à l'exclusion des gens de maison ⁽¹⁾ et des membres d'une famille occupés sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur dans une entreprise qui n'occupe pas d'autre personnel. De plus, les travailleurs doivent, ou bien être occupés en Belgique au service d'un employeur établi dans le pays, ou relever d'une entreprise ayant un siège en Belgique, ou bien, s'ils sont occupés à l'étranger, être domiciliés en Belgique et être au service d'un employeur remplissant les conditions énumérées ci-dessus.

DUREE DU CONGE ⁽²⁾

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, on peut dire que tout travailleur de plus de 18 ans qui a été occupé 12 mois a droit, au cours de l'année suivante, à 12 jours ouvrables de vacances. Les travailleurs de moins de 18 ans ont droit à 18 jours ouvrables. Un mois de travail donne donc droit à un jour ouvrable de vacances ou à un jour et demi suivant le cas ⁽³⁾. Les mineurs du fond, quel que soit leur âge, peuvent bénéficier de congés complémentaires de 12 jours maximum.

Dispositions en vigueur pour les congés des ouvriers

Jours de travail	Jours de congé pour ouvriers	
	au-dessus de 18 ans	au-dessous de 18 ans
Plus de 275	12	18
De 226 à 275	10	15
De 176 à 225	8	12
De 126 à 175	6	9
De 76 à 125	4	6
De 26 à 75	2	3
De 15 à 25	1	1,5
Moins de 15	0	0

Le système de la semaine de 5 jours n'entraîne pas de changement au point de vue de la durée des vacances. Le nombre de jours de travail (du lundi au vendredi) est alors multiplié par 1,2 de sorte que le travailleur bénéficie du même nombre de jours de congé qu'avant l'adoption de la semaine de 5 jours.

Les employés ont droit, selon qu'ils ont plus ou moins de 18 ans, à 1 jour ou 1 jour et demi de vacances par mois de prestation fourni au cours de l'année précédente, que ce soit au service d'un même employeur ou d'employeurs différents.

Certains jours d'absence sont traités d'une façon particulière pour le calcul du droit aux vacances. Sont assimilés aux jours de travail, tant pour les ouvriers que pour les employés, les jours d'absence résultant :

- 1) d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation;
- 2) d'un accident ou d'une maladie non visé au 1), sans qu'il y ait lieu de tenir compte d'un délai de carence;
- 3) d'un repos d'accouchement (même lorsqu'il ne donne pas lieu à indemnisation);
- 4a) d'un appel sous les armes ou une des autres situations résultant des lois sur la milice

⁽¹⁾ Dans les cantons d'Eupen, Malmédy et Saint-Vith, les gens de maison qui sont engagés dans les liens d'un contrat de louage de services sont soumis à la réglementation en vigueur en matière de congé annuel.

⁽²⁾ La loi du 13-6-1966 a introduit la troisième semaine de vacances pour tous les travailleurs à partir de 1966.

⁽³⁾ On peut se faire une idée de la durée et de la répartition du congé légal, ainsi que du montant du pécule de vacances pour les ouvriers, dans le rapport annuel de la Caisse nationale de vacances annuelles.

mentionnées à l'article 28, V, paragraphes 1, 2, 3, 4 et 6 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 15 avril 1964 (art. 41-4° de l'A.R. du 5-4-1958 sur les vacances annuelles) ;

4b) d'un service accompli auprès de la protection civile, visé à l'article 28, V, paragraphe 1 no. 5 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 15 avril 1964 (art. 41-4° de l'A.R. du 5-4-1958 sur les vacances annuelles) ;

5) d'un rappel sous les armes, visé à l'article 28, V, paragraphe 1, 1° de la loi visée sous le point 4) ;

6) de l'accomplissement de devoirs civiques, notamment ceux de tuteur, de membre d'un conseil de famille, de témoin en justice, de juré, d'électeur et de membre d'un bureau de vote ;

7) de l'exercice d'un mandat public ;

8) d'une mission au sein d'une commission paritaire, d'un comité chargé de l'exécution d'une décision de commission paritaire, d'une commission arbitrale, d'un conseil de prud'hommes, d'une commission de réclamation en matière d'assurance contre le chômage involontaire d'une commission consultative en matière de placement, d'une commission de réclamation en matière d'assurance maladie-invalidité, d'une commission de contrôle d'une caisse de vacances annuelles, d'une commission officielle instituée pour l'étude d'un problème social ;

9) d'une mission comme délégué au sein d'une délégation syndicale, d'un comité syndical national ou régional ou d'un congrès syndical national ;

10) d'une participation à des cours ou à des journées d'étude consacrées au perfectionnement ouvrier ou à la formation syndicale, organisés par les organisations représentatives des travailleurs ou par les instituts spécialisés et reconnus par le ministre du travail et de la prévoyance sociale ;

11) d'une grève ou d'un lock-out, à condition que ceux-ci aient été précédés d'une procédure de conciliation et que la grève n'ait débuté qu'à l'expiration du délai de préavis ;

12) de vacances annuelles et jours fériés.

Pour bénéficier de l'assimilation, l'ouvrier ou l'apprenti⁽¹⁾ doit remplir les conditions suivantes :

a) être engagé sur la base d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage, le jour ouvrable précédant le premier jour de la période assimi-

lable ; toutefois, en ce qui concerne l'appel sous les armes, il suffit que le contrat ait existé le quatrième jour ouvrable avant l'appel sous les armes ;

b) avoir été occupé effectivement au moins un jour au cours des vingt-huit jours successifs précédant le premier jour de la période assimilable, soit éventuellement le jour du début de la grève ou du lock-out si l'événement donnant lieu à assimilation survient pendant ces périodes.

— Les travailleurs sont présumés remplir la condition établie par l'alinéa a) lorsqu'ils bénéficient, aux jours fixés par cette disposition, d'une indemnité de sécurité d'existence ou d'une indemnité d'attente payée par le pool des marins de la marine marchande.

— Les ouvriers dont le contrat de louage de services est suspendu temporairement en vertu des articles 28 III ou 28 IV de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée respectivement par les lois des 4 mars 1954 et 10 décembre 1962 pendant au moins 28 jours successifs précédant soit le premier jour de la période assimilable soit le jour du début de la grève ou du lock-out visé à l'alinéa b), sont présumés remplir la condition prévue au même alinéa b).

— Les jours assimilés en application des articles 16 à 18, ainsi que les vacances annuelles, les jours fériés payés et les jours qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité visée à l'alinéa 2, n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de la période de référence prévue à l'alinéa b).

La durée de l'assimilation est cependant limitée :

1) en cas d'accident ou de maladie professionnelle,

a) à la période d'incapacité de travail temporaire totale ;

b) aux 12 premiers mois d'incapacité de travail temporaire partielle consécutive à une incapacité temporaire totale, à condition que le taux reconnu d'incapacité temporaire partielle s'élève au moins à 66 % ;

2) en cas d'accident ou de maladie autre que ceux cités au 1 : aux 12 premiers mois de

⁽¹⁾ Pour les employés, les conditions pour bénéficier de l'assimilation consiste à être resté engagé dans les liens du contrat de louage de travail pendant l'événement.

l'interruption de travail, y compris les jours de carence; toute nouvelle interruption de travail due à un accident ou à une maladie qui survient après une reprise du travail d'une durée inférieure à 12 jours ouvrables est considérée, pour la détermination du maximum de 12 mois, comme la continuation de l'interruption de travail précédente;

3) en cas d'accouchement : à 6 semaines avant et 6 semaines après la naissance, sauf si la travailleuse n'a effectivement cessé son activité professionnelle que moins de 6 semaines avant son accouchement; dans ce dernier cas, l'assimilation est prorogée d'un délai qui correspond à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement;

4) en cas d'appel sous les armes ou une des autres situations résultant des lois sur la milice, aux douze derniers mois de l'interruption de travail;

5) en cas de participation à des stages ou à des journées d'étude, à 12 jours ouvrables par an, consécutifs ou non;

6) en cas de grève ou de lock-out, à toute la période de suspension du contrat.

Pour le calcul de la durée des vacances, il n'y a pas lieu de compter comme jours de vacances :

— les jours fériés payés;

— les jours d'interruption du travail en raison des événements cités aux points 1) à 10) parmi ceux qui entraînent l'assimilation des journées d'interruption du travail aux journées de prestation effective;

— les jours d'interruption du travail en raison des dispositions légales sur la durée du travail et le repos du dimanche;

— les jours d'inactivité résultant de l'instauration de la semaine de 5 jours ou de la réduction de la durée du travail. Toutefois, ces jours d'inactivité peuvent être imputés sur les journées de vacances par tranche complète de 6 jours de vacances, successifs ou non, sous réserve d'autres dispositions prises en commissions paritaires.

Le jeune travailleur qui entre pour la première fois au service d'un employeur dans le courant de l'année bénéficie également de l'assimilation des jours ouvrables compris entre le 1er janvier et la date de son entrée au travail, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :

a) ne pas avoir atteint l'âge de 21 ans au 31 décembre de l'année précédant ses vacances;

b) être entré au service d'un employeur au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit la date à laquelle il a quitté l'établissement d'instruction ou à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin;

c) avoir été lié par un contrat de louage de travail l'assujettissant au régime des vacances annuelles pendant 60% des jours ouvrables compris entre la date de son entrée en service et la fin de l'exercice de vacances.

La condition n'est pas requise en ce qui concerne les employés.

REMUNERATION DU CONGE

Le pécule de vacances se compose de plusieurs parties : au total il équivaut à 10% de la rémunération brute de l'année précédente pour les ouvriers de moins de 18 ans et à 8% pour ceux de plus de 18 ans. Le calcul de cette rémunération brute tient également compte des jours assimilés. Le cas échéant, la rémunération brute est majorée d'une somme fictive dont le montant minimal par jour ouvrable est fixé chaque année par le ministre du travail et de la prévoyance sociale. Les critères d'assimilation pour le calcul de ce pécule sont les mêmes que ceux utilisés pour la durée des vacances, à l'exception des jours de vacances et jours fériés de l'année précédente.

En ce qui concerne les *apprentis* et le calcul de leur pécule de vacances, les règles sont en général les mêmes que pour les ouvriers. Cependant, afin d'apporter une garantie aux apprentis, le ministre du travail et de la prévoyance sociale fixe un montant minimal de rémunération journalière applicable au calcul du pécule de vacances.

Les taux de 8 et 10% de la rémunération brute de l'année précédente s'expliquent de la façon suivante.

En principe, on a droit actuellement à 2 semaines de vacances pour 50 semaines de travail. Une semaine de vacances correspond donc à 2% de la rémunération annuelle. Pour que les travailleurs puissent prendre effectivement le congé annuel auquel ils ont droit et en profiter, le législateur a créé, par la loi du 7 juin 1949, le droit au double pécule de vacances pour la première semaine. Quand on a ajouté un congé supplémentaire de 2, 4 ou 6 jours en raison de

l'ancienneté — congé dont il n'y a plus lieu de tenir compte, puisque tout le monde a droit actuellement à 2 semaines de vacances — on a été unanime à admettre que le doublement du pécule n'affecterait que la première semaine. C'est ainsi que les travailleurs de plus de 18 ans ont droit, pour 2 semaines de vacances, à 4 % de leur rémunération annuelle plus 2 % à titre de doublement du pécule de la première semaine. Quant à ceux de moins de 18 ans, qui ont eu droit à 3 semaines de vacances, leur pécule s'est élevé par conséquent à 8 % de la même rémunération.

Suite à l'intégration de l'allocation complémentaire de vacances⁽¹⁾, les pourcentages sont passés à 8 et 10 %, ce qui revient donc, pour les travailleurs âgés de 18 ans et plus, à un double pécule pour 2 semaines, et pour les travailleurs de moins de 18 ans, à un salaire de 5 semaines pour 3 semaines de vacances.

Les employés, par contre, reçoivent leur pécule de vacances directement de l'employeur. Celui-ci n'a donc pas de versements à faire en vue de son financement. L'employé qui prend ses vacances touche sa rémunération normale ainsi qu'un supplément égal, par mois de service presté ou assimilé à du travail effectif au cours de l'année précédente, à un vingt-quatrième de sa rémunération du mois pendant lequel les vacances prennent cours à titre de doublement du pécule. Pour l'employé qui a travaillé toute l'année précédente, cette somme équivaut donc à la moitié des appointements mensuels.

Pour les employés dont la rémunération est variable, on calcule de la même façon en se basant sur la rémunération journalière moyenne des 12 derniers mois. Si le contrat d'emploi a pris fin ou s'il a été suspendu par un appel sous les armes, l'employé reçoit, selon son âge, une somme équivalant à 8 ou 10 % de la rémunération qu'il a gagnée cette année chez son employeur. Il reçoit également une somme équivalant à 8 ou 10 % de la rémunération perçue pendant l'exercice de vacances précédent s'il n'a pas encore pris ses vacances à ce moment. De plus, l'employeur doit remettre à l'employé une attestation mentionnant la durée des prestations fournies par celui-ci, la rémunération allouée pour les vacances et le taux pris en considération pour le calculer. Ces pourcentages payés au départ sont à valoir pour les vacances à prendre chez l'employeur suivant éventuel.

Les modalités de financement et de paiement sont différentes pour les ouvriers et pour les employés.

Pour les ouvriers, l'employeur doit verser trimestriellement à l'Office national de sécurité sociale une cotisation égale à 6 % des salaires bruts. Il verse encore 2 % du salaire brut annuel au début du deuxième trimestre de l'année de vacances.

Pour le financement du pécule afférent aux journées assimilées, une retenue de 4,5 % appelée « retenue de solidarité » est actuellement opérée sur le pécule de vacances.

Le paiement du pécule de vacances des ouvriers se fait par les caisses de vacances, la caisse nationale des vacances annuelles et quinze caisses spéciales de vacances pour les secteurs : alimentation, construction, bois, construction métallique, papier, ports d'Anvers, de Gand et d'Ostende, photographie, réparation de navires dans le port d'Anvers, sidérurgie, textile de Gand, textile de Verviers, métaux non ferreux et diamant.

Le pécule de vacances est payé à l'ouvrier par la caisse à laquelle son employeur est affilié ; le paiement a lieu avant le début des vacances ou avant le début de la partie principale de celles-ci, si elles sont fractionnées. L'employeur est tenu de communiquer la date des vacances à la caisse. Au cas où l'ouvrier ne peut pas prendre ses vacances, le paiement est effectué à la date fixée pour les vacances de l'entreprise et de toute façon au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

Notons enfin que l'ouvrier est en droit de réclamer le pécule de vacances à la caisse compétente, même si l'employeur n'a pas payé les sommes destinées au financement de ce pécule.

PERIODE DES CONGES

L'année de congé est l'année civile qui suit celle pendant laquelle le travailleur a fourni ses services à l'employeur. La date ne peut être antérieure au 1er mai ni postérieure au 31 octobre qu'à la demande du travailleur. Les pères de famille doivent pouvoir prendre leurs vacances de préférence au moment des vacances scolaires. La date est fixée soit par la commission paritaire compétente pour la branche ou le secteur d'industrie, soit par le conseil professionnel, soit par convention entre employeurs et travailleurs.

⁽¹⁾ Voir la loi du 28-3-1964 (Moniteur belge du 3-4-1964).

DELAI D'ATTENTE

Le droit aux vacances implique un délai d'attente, en ce sens qu'il se calcule d'après la durée des prestations fournies chez un ou plusieurs employeurs durant l'année précédente. On peut donc dire qu'il faut un délai d'attente d'un an pour avoir droit aux vacances annuelles complètes.

D'autre part, l'ouvrier doit avoir travaillé au moins 15 jours et l'employé au moins un mois au cours de l'année précédente pour avoir droit à un jour de vacances. Il y a lieu évidemment de rappeler encore une fois ce qu'on a dit plus haut de l'assimilation de certaines journées d'absence aux journées de prestations effectives.

REGLES GENERALES

En principe, les vacances doivent être prises en une seule fois de façon à leur permettre d'atteindre leur but. Cependant, elles peuvent être fractionnées à la demande du travailleur (non à la demande de l'employeur); mais la partie principale doit comporter au moins 6 jours ouvrables consécutifs. Ce nombre peut être réduit à 5 lorsque cette période comprend un jour férié ou un jour chômé (par exemple dans le régime de la semaine de 5 jours). Il est interdit de fractionner les vacances en demi-journées, à moins que la demi-journée de vacances annuelles ne soit complétée par un demi-jour de repos habituel.

Le ministre du travail et de la prévoyance sociale peut, sur proposition de la commission paritaire, autoriser une ou plusieurs entreprises à fractionner les vacances à condition que la fraction principale comporte au moins 6 jours ouvrables.

Pour permettre aux vacances d'atteindre leur but, il est interdit au travailleur, sous peine de sanctions pénales, de se livrer pendant ses vacances, hors de chez lui ou pour le compte de tiers, à des activités agricoles, artisanales, industrielles ou commerciales rémunérées ou non, ou à un travail artistique rémunéré.

Pour ce qui est de l'imputation de jours de maladie et des autres interruptions de travail visées de 1) à 10) pages 22 à 23 sur la durée des vacances, il y a lieu de distinguer si le travailleur est tombé malade avant le début des vacances ou au cours de celles-ci. Dans le premier cas, la maladie ne raccourcit pas

les vacances; celles-ci sont éventuellement retardées.

Par contre, la maladie qui survient dans le courant des vacances n'a pas pour effet d'en prolonger la durée. Le travailleur ne peut pas non plus prétendre à récupérer ces journées ultérieurement,

Ajoutons pour terminer qu'on ne peut renoncer aux vacances ni au pécule de vacances, et que celui-ci est en grande partie incessible et insaisissable⁽¹⁾, sauf en cas de répétition de l'indû. En cas de décès, le droit au pécule de vacances passe aux ayants droit de l'intéressé.

B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives

Les conventions passées entre les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs concernant les congés jouent un rôle important en Belgique, qu'elles aient été conclues au niveau des organisations interprofessionnelles des commissions paritaires ou des conventions collectives.

Citons encore une fois le protocole du 11 mai 1960, signé entre les organisations interprofessionnelles, qui prévoyait l'application progressive jusqu'en 1963 de la double rémunération de la deuxième semaine de vacances - régime qui a d'ailleurs été intégré dans le système général des congés par la loi du 28 mars 1964 (Moniteur belge du 3-4-1964) à partir de 1964.

Le texte actuellement important est l'accord interprofessionnel paritaire du 12 décembre 1963 qui, moyennant une décision de la commission paritaire compétente, accorde aux ouvriers et aux employés une demi-semaine supplémentaire de congé payé dès 1964 et, à partir de 1965, une semaine supplémentaire de congé payé, ce qui fait que tous les travailleurs bénéficient désormais de 3 semaines de vacances rémunérées. Le paiement de la rémunération de la troisième semaine de vacances est directement effectué par l'employeur; en 1965, il est égal au quart du pécule de vacances ordinaires (y compris le double pécule de vacances) pour tous les ouvriers occupés au 30 juin 1965.

(1) Dans la mesure où, ajouté à la rémunération normale, le pécule ne dépasse pas le plafond de 15 000 FB fixé par l'article 25 de la loi du 12-4-1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

A côté de ces accords fondamentaux, les conventions passées entre les partenaires sociaux jouent toutefois un rôle d'importance variable selon qu'il s'agit d'ouvriers ou d'employés. Tandis qu'il est rare que les conventions collectives réalisées sous forme de décisions des commissions paritaires accordent une augmentation de la durée des congés pour les ouvriers, ces mêmes conventions collectives prévoient fréquemment des régimes de congés supplémentaires pour les employés, échelonnés selon le degré d'ancienneté. Les employés des magasins d'alimentation à filiales bénéficient par exemple en 1965 de 19 jours pour cinq ans d'ancienneté, 20 jours pour dix ans, et 21 jours de congé pour plus de quinze ans d'ancienneté. Pour les employés du commerce extérieur et des bureaux maritimes, les conventions collectives prévoient une augmentation de la durée du congé égale à un jour dès la première année d'ancienneté, puis à partir de la dixième, de la quinzième et de la vingtième.

C. Jours fériés

La rémunération des prestations de travail perdues par suite de certains jours fériés légaux se fonde sur les dispositions législatives et réglementaires suivantes :

Législation

Arrêté-loi du 25 février 1947 (Moniteur belge du 12-3-1947), modifié par :

— Loi du 30 décembre 1950 (Moniteur belge du 31-12-1950) ;

— Arrêté royal du 13 octobre 1953 (Moniteur belge du 28-10-1953) ;

— Loi du 27 juillet 1955 (Moniteur belge du 6-8-1955) ;

Mesures d'exécution

Arrêté du régent du 2 avril 1947 (Moniteur des 12-3-1947 et 31-5-1947) modifié par :

— Arrêté du régent du 15 juillet 1947 (Moniteur des 20-7-1947 et 10-9-1947) ;

— Arrêté royal du 25 avril 1957 (Moniteur des 3 et 4-6-1957) ;

— Arrêté royal du 1er septembre 1960 (Moniteur du 29-9-1960) ;

Arrêté royal du 9 décembre 1960 (Moniteur du 13-12-1960) ;

L'arrêté du régent du 2 avril 1947 prévoit 10 jours fériés payés par an. En règle générale, il s'agit des jours suivants : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 21 juillet (fête nationale), l'Assomption, la Toussaint (1er novembre), le 11 novembre, la Noël (25 décembre).

Certaines conventions collectives accordent 1 jour de congé supplémentaire à l'occasion de la fête patronymique ou de la fête de la commune dans laquelle l'entreprise a son siège.

Des arrêtés royaux pris sur proposition des commissions paritaires compétentes peuvent rendre obligatoire le remplacement d'un ou plusieurs de ces jours fériés par des jours de fêtes locales ou régionales, sous réserve de ne pas en réduire le nombre.

A l'origine, l'arrêt de travail à l'occasion des jours fériés entraînait pour les salariés une perte de salaire. Un arrêté-loi du 7 février 1946, puis celui du 7 octobre 1946, dont la durée de validité était limitée à un an, inscrivent dans la législation sociale le droit de l'ouvrier au paiement d'un salaire moyennant certaines conditions (aucune absence sans justification).

Cette première expérience prouvait qu'il était indispensable de préciser le principe sommairement inscrit dans les deux arrêtés-lois précités, de rendre obligatoire le repos des travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés.

C'est ainsi que l'arrêté-loi du 25 février 1947 fut promulgué, qui prévoyait le paiement du salaire pendant 8 jours fériés.

Depuis lors, cet arrêté-loi a été modifié par les lois des 30 décembre 1950 et 27 juillet 1955.

La loi du 30 décembre 1950 a garanti l'octroi effectif de 10 jours fériés. Alors que précédemment un jour férié coïncidant avec un dimanche ne donnait pas lieu à rémunération, cette loi a accordé, en pareil cas, un jour ouvrable chômé et rémunéré.

La réglementation sur les jours fériés n'intéressait à l'origine que les ouvriers, les employés à rémunération fixe et les apprentis. La loi du 27 juillet 1955 a étendu le champ d'application à tous les employés. Sont seuls exceptés de cette réglementation à l'heure actuelle les membres d'une même famille travaillant sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur dans

une entreprise qui n'occupe aucun autre personnel, et les travailleurs occupés par un employeur ayant son siège en Belgique mais qui exercent leur activité à l'étranger et qui ne sont pas domiciliés en Belgique.

La possibilité de remplacer par des jours de fêtes régionales ou locales les jours fériés cités plus haut a été fréquemment utilisée. Des jours fériés autres que ceux prévus par l'arrêté du régent du 2 avril 1947 ont été fixés par différents secteurs ou branches d'industrie locaux et régionaux.

Quand un de ces jours fériés coïncide avec un dimanche, il doit être remplacé par un autre jour ouvrable chômé et rémunéré. Celui-ci est fixé par la commission paritaire nationale ou régionale, dont la décision est généralement rendue obligatoire par arrêté royal. En dehors de cette éventualité, le jour férié de remplacement peut être fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, par accord entre l'employeur et la délégation syndicale; lorsqu'il n'est pas fixé de jour de remplacement, le jour férié est remplacé purement et simplement par le premier jour ouvrable suivant.

Cependant, en vertu de l'arrêté royal du 9 décembre 1960 (Moniteur du 13-12-1960) le jour de remplacement peut également être fixé par un accord entre l'employeur et la majorité du personnel dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale.

Si le jour férié coïncide, dans le régime de la semaine de 5 jours, avec un jour chômé (samedi), les dispositions légales n'en prévoient pas le remplacement.

Les personnes qui, malgré la défense générale de travailler, ont dû travailler un jour férié en vertu de l'exception prévue par la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, ont droit à un congé compensatoire payé d'une durée égale à la durée des prestations du jour férié. Ce jour doit être octroyé dans les six semaines qui suivent le jour férié.

La rémunération à payer aux travailleurs pour ces jours fériés est celle qu'ils auraient gagnée ce jour-là s'il n'y avait pas eu d'interruption du travail. Outre la rémunération normale, elle comprend également les primes et, éventuellement, les avantages en nature.

Lorsque le salaire est payé par heure, le travailleur peut prétendre au paiement du salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de

travail perdues; en cas de paiement à la prestation, la rémunération équivaut à celle des 14 jours précédents divisé par douze jours ouvrables. En cas de paiement à la pièce ou à l'entreprise, elle correspond à la rémunération des 4 semaines précédentes, divisée par le nombre de jours de travail (effectifs ou assimilés). Le travailleur payé au pourboire peut prétendre au paiement d'un salaire correspondant au salaire forfaitaire journalier pris en considération pour l'application de la législation sur la sécurité sociale. Pour celui engagé au forfait, le salaire convenu est payé à l'échéance habituelle. Enfin, les employés rémunérés totalement ou partiellement par prestation ont droit à la rémunération fixe habituelle et à la moyenne quotidienne de la rémunération variable gagnée pendant les douze mois civils qui ont précédé le mois du jour férié.

Si le travail effectué un jour férié entraîne le dépassement des limites légales de la durée du travail (8 h par jour et 45 h par semaine), le sursalaire est dû au taux de 100 % (art. 21, al. 5 de la loi du 15-6-1964 sur la durée du travail).

Le travail presté un jour férié en deçà de ces limites peut cependant donner lieu à un sursalaire.

Il en est ainsi dans certains secteurs d'activité, où les employeurs sont tenus de payer ce supplément déterminé par arrêté royal pris sur proposition des commissions paritaires compétentes.

Toutefois, pour obtenir la rémunération du jour férié, le travailleur doit remplir certaines conditions d'assiduité. Il ne peut pas s'absenter sans justification pendant un nombre de jours supérieur au vingtième des jours ouvrables que comporte la période qui sépare le jour férié en question du précédent. Toute absence de moins de 2 heures est négligée; celle de 2 à 3 heures est comptée pour une demi-journée, et celle de plus de 4 heures est comptée pour un jour entier. Sont considérées comme justifiées, sous certaines conditions, les absences dues à une maladie, à un accident, à un mariage, au décès d'un membre de la famille, à une naissance, à l'obligation de comparaître en justice, à l'accomplissement de devoirs militaires ou civiques, à une grève ou à un lock-out, à un cas de force majeure, à un motif admis par l'employeur, au chômage involontaire et à la participation des stages ou à des journées d'études consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

Le travailleur doit en outre avoir travaillé effectivement au moins un jour pendant les douze jours qui précèdent le jour férié. Cette disposition n'admet que quatre exceptions :

- a) en cas d'accident de travail, la période en question est portée de 12 à 30 jours ;
- b) les vacances annuelles, quand elles tombent dans cette période, ne peuvent entrer en ligne de compte au détriment du travailleur ;
- c) en cas de rappel sous les armes, tous les jours fériés compris dans la période de présence sous les armes donnent lieu à rémunération à condition que le travailleur ait travaillé effectivement 1 jour sur les 12 jours ouvrables qui précèdent le rappel sous les armes ;
- d) en cas de grève ou de lock-out, lorsque la grève a été décrétée par une organisation syndicale représentative après une procédure de conciliation, lorsque les intéressés ont eu droit aux allocations de chômage et si la grève s'est produite dans les 30 jours précédant le jour férié.

D'autre part, le travailleur doit être au travail le lendemain du jour férié, à moins que ce

lendemain ne soit un dimanche ou un autre jour chômé.

En outre, lorsque l'employeur institue un régime de chômage partiel ou augmente le nombre des jours de chômage partiel, il reste tenu de payer la rémunération pour le jour férié ou le jour de remplacement coïncidant avec un jour de chômage et survenant dans la période de 14 jours qui suit la notification de cette décision au personnel. La même obligation existe lorsque l'employeur, au cours de l'existence d'un régime de chômage partiel, procède au remplacement d'un ou de plusieurs jours précédemment chômés par un ou plusieurs autres, sans cependant en augmenter le nombre. Cependant, la période est alors portée à 30 jours.

En cas de résiliation du contrat de travail, l'employeur est tenu de rémunérer tous les jours fériés tombant dans la période de 12 jours ouvrables qui suit immédiatement la fin du contrat, sauf dans le cas où le travailleur a rompu le contrat sans un motif grave. L'obligation prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur est engagé dans les liens d'un nouveau contrat.

ANNEXE I

COURTES ABSENCES REMUNEREES

DISPOSITIONS PREVUES PAR LA LOI

L'arrêté royal du 28 août 1963 règle, en faveur des ouvriers, des employés ainsi que des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, le maintien de la rémunération normale pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

Cet arrêté s'applique aux travailleurs dont le contrat est régi par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, par les lois relatives au

contrat d'emploi coordonnées le 20 juillet 1955, ou par la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, et aux employeurs qui les occupent.

Les travailleurs visés ci-dessus ont le droit, à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement des obligations civiles ou des missions civiles énumérées ci-après, de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pour une durée fixée comme suit :

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1. Mariage du travailleur	2 jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur	Le jour du mariage
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur	Le jour de la cérémonie
4. Accouchement de l'épouse du travailleur	2 jours à choisir par le travailleur dans les 12 jours à dater du jour de l'accouchement
5. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur	2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur	Le jour des funérailles
8. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	Le jour de la cérémonie
9. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse libre » là où elle est organisée	Le jour de la fête
10. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement ou de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection	Le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours
11. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix	Le temps nécessaire avec un maximum de 1 jour
12. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours

Pour l'application de cet arrêté royal, l'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé.

De même, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la

belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur.

Il convient encore de noter que les lois sur le contrat de travail et d'emploi prévoient la possibilité pour les travailleurs en préavis de s'absenter une ou deux fois par semaine avec

maximum de 1 jour de travail, aux fins de rechercher un nouvel emploi.

DISPOSITIONS PREVUES POUR COURTES ABSENCES PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Un grand nombre de commissions paritaires ont conclu des conventions collectives plus favorables encore aux travailleurs, soit qu'elles multiplient les motifs : congé à l'employée, lors de l'accouchement de sa fille, fausse couche de

l'épouse du travailleur, mariage d'un demi-frère etc. ; soit qu'elles augmentent le nombre de jours : 3 jours au lieu de 2, 2 jours au lieu de 1 etc. ; soit qu'elles assouplissent les modalités de prise de congé : « jour ouvrable » au lieu de « jour de la cérémonie », congé prenable sans limitation de temps etc.

Les dispositions plus favorables des conventions collectives valent aussi bien pour les ouvriers que pour les employés ; elles se rencontrent dans la très grande majorité des secteurs.

ANNEXE II

LE CONGE POUR FORMATION INTELLECTUELLE, MORALE ET SOCIALE ET FORMATION PROFESSIONNELLE COMPLEMENTAIRE

Aux termes de la loi du 1er juillet 1963 (Moniteur belge du 17-7-1963), une indemnité de promotion sociale est accordée :

1) aux jeunes travailleurs qui, en vue de parfaire leur formation intellectuelle, morale et sociale, suivent des cours organisés dans ce but, par les organisations de jeunesse ou les organisations représentatives des travailleurs, éventuellement en collaboration avec les employeurs ;

2) aux travailleurs qui ont terminé avec succès, dans un établissement de l'Etat ou établissement subventionné ou agréé, un cycle complet de cours ressortissant à l'enseignement du soir ou du dimanche, leur permettant d'améliorer leur qualification professionnelle.

Les jeunes travailleurs visés à 1) ont le droit de s'absenter de leur travail les jours pendant lesquels ils suivent les cours visés par cette disposition.

En vue de suivre les cours visés à 2), les travailleurs ont le droit de s'absenter de leur travail chaque année durant un nombre d'heures déterminé par un accord conclu au sein d'une commission paritaire ou par une convention collective.

Les journées ou parties de journées de travail pendant lesquelles le travailleur s'est absenté en vertu des dispositions précédentes sont assimilées à des journées ou parties de jour-

nées de travail effectif pour l'application de la législation sociale.

Une aide financière est également accordée aux travailleurs indépendants et aux aidants.

L'exécution pratique de la loi a été assurée par les arrêtés suivants :

a) Arrêté royal du 28 août 1963 relatif à l'octroi d'une indemnité de promotion sociale aux jeunes travailleurs qui ont suivi des cours en vue de parfaire leur formation intellectuelle, morale et sociale (Moniteur belge du 11-9-1963) ; cet arrêté a été modifié par celui du 29 avril 1964 (Moniteur belge du 7-5-1964) et celui du 15 avril 1965 (Moniteur belge du 8-5-1965).

Peuvent bénéficier de l'indemnité de promotion sociale allouée à ceux qui suivent des cours de formation intellectuelle, morale et sociale, les travailleurs qui sont âgés de 16 ans au moins et n'ont pas atteint l'âge de 26 ans au plus tard le 31 décembre de l'année civile durant laquelle ils ont suivi les cours.

L'indemnité allouée par journée de cours est de 150 FB lorsque le travailleur est occupé sous le régime de la semaine des 6 jours, de 180 FB lorsqu'il est occupé sous le régime de la semaine de 5 jours, avec un maximum de 900 FB.

Les cours doivent être organisés par une organisation de jeunesse reconnue, par une organisation représentative des travailleurs ou par l'une ou l'autre de ces organisations avec la collaboration des employeurs. Les sessions doivent avoir lieu en Belgique et réunir au moins quinze personnes ; leur durée par jour doit être de six heures au minimum pouvant comporter trois heures de discussion. Les cours doivent avoir trait à :

1) la législation sociale au sens large (sécurité et hygiène du travail, organisations des travailleurs et organisations d'employeurs) ;

2) la vie sociale, économique et civique (vie sociale, relations sociales, éléments fondamentaux de l'organisation économique, financière et industrielle, organisation de l'Etat, institutions nationales et internationales) ;

3) la formation personnelle du travailleur (culture générale, morale, famille, l'homme dans la société, l'orientation et l'organisation de l'étude par la lecture).

Chaque session doit traiter deux ou trois des sujets énumérés ci-dessus. Une heure au moins doit être consacrée chaque jour à l'un des sujets du point 3).

Chaque programme doit être soumis à l'approbation du ministre de l'emploi et du travail, quatre semaines au moins avant le début des cours.

b) Arrêté royal du 20 juillet 1964 relatif aux conditions d'octroi d'une indemnité de promotion sociale aux travailleurs qui ont terminé avec succès dans un établissement de l'Etat ou établissement submentionné ou agréé un cycle complet de cours ressortissant à l'enseignement du soir ou du dimanche leur permettant d'améliorer leur qualification professionnelle (Moniteur belge du 29-7-1964) ; cet arrêté a été modifié par celui du 15 avril 1965 (Moniteur belge du 2-5-1965).

Sont admises au bénéfice de l'indemnité de promotion sociale, les personnes qui, engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail ou bénéficiaires d'allocations de chômage, peuvent produire un certificat de fin d'études, un brevet ou un diplôme établissant qu'elles ont terminé avec succès un cycle complet de cours ressortissant à l'enseignement du soir ou du dimanche des groupes métal et électricité, bois, construction, industries extractives, chimie, textile, vêtement, cuir, alimentation, livre, commerce et administration, organisés,

subventionnés ou reconnus par l'Etat sur base des lois concernant l'enseignement technique coordonnées par l'arrêté royal du 30 avril 1957.

Chaque année du cycle complet doit avoir comporté un minimum de 140 heures de cours.

Le montant de l'indemnité est fixé à 800 FB par année du cycle normal avec un maximum de 4 000 FB.

c) Arrêté royal du 16 juin 1964, relatif à l'octroi d'une indemnité de promotion sociale aux jeunes travailleurs indépendants et aidants qui suivent des cours en vue de parfaire leur formation intellectuelle, morale et sociale (Moniteur belge du 25-6-1964) ; cet arrêté a été modifié par celui du 24 décembre 1965 (Moniteur belge du 31-12-1965).

d) Arrêté royal du 1er juillet 1965 relatif à l'octroi d'une indemnité de promotion sociale aux travailleurs indépendants et aidants qui ont terminé avec succès un cycle complet de cours ressortissant à un enseignement à horaire réduit, leur permettant d'améliorer leur qualification professionnelle (Moniteur belge du 27-7-1965) ; cet arrêté a été modifié par celui du 24 décembre 1965 (Moniteur belge du 31-12-1965).

Certaines mesures ont également été prises par des commissions paritaires afin d'accorder des congés spéciaux et certaines facilités en matière d'horaire aux travailleurs fréquentant des cours destinés à parfaire leur formation professionnelle, ainsi qu'aux travailleurs remplissant des tâches syndicales.

Commission paritaire nationale pour les carrières ⁽¹⁾

Petit granit fin de Soignies, Neufvilles et de Maffle — décision du 21 mai 1964 : les employeurs justifieront 6 jours d'absence dans le cas de travailleurs suivant des cours en vue d'améliorer leur qualification professionnelle.

Carrières de porphyre du canton de Lessines et de Bierges-lez-Hal — décision du 28 mai 1964 : les employeurs accorderont les facilités les plus larges aux travailleurs qui suivent des cours ressortissant à l'enseignement du soir et du dimanche.

⁽¹⁾ L'aperçu suivant a été communiqué à la Commission de la CEE par la division « commissions paritaires » du ministère belge de l'emploi et du travail.

Chaufournières de Soignies, de Neufvilles, de Maffle, d'Ecaussinnes-d'Enghien, d'Ecaussinnes-Lalaing, de Marche-lez-Ecaussinnes, de Feluy et d'Arquennes — décision du 22 mai 1964 : les employeurs justifieront 6 jours d'absence dans le cas de travailleurs suivant des cours en vue d'améliorer leur qualification professionnelle.

Carrières et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai — décision du 20 mai 1964 : les employeurs continueront à accorder toutes facilités aux travailleurs qui suivent des cours de formation professionnelle dans les écoles du soir ou du dimanche; ces cours se situent en général en dehors des horaires de travail en vigueur.

Commission paritaire nationale de la fourrure et de la peau ou poil
Sous-commission pour la fabrication artisanale et industrielle de fourrure (convention collective du 27-9-1960)

Sous-commission pour l'apprêt et la teinture de pelleteries (convention collective du 16-9-1960)

Texte des deux conventions :

« Les ouvriers et ouvrières ont le droit de s'absenter du travail le temps nécessaire pour exercer la mission syndicale qu'ils remplissent, le cas échéant, en commission paritaire ».

« Toutefois, le paiement du salaire correspondant à ces absences n'incombe pas à l'employeur, la charge en étant assurée par l'organisation syndicale à laquelle appartiennent les travailleurs visés ».

Commission paritaire nationale pour la marine marchande

Décision du 20 mai 1965

Contrat collectif pour officiers :

Article 26 : congé d'études — Aux officiers et cadets qui remplissent les conditions requises pour participer à un examen dans le but d'obtenir un brevet, il sera accordé, à leur demande, le plus tôt possible, un congé d'études sans solde, pour autant que les exigences du service le permettent. La demande du congé devra être introduite auprès de l'armateur au moins 2 mois avant la date du congé.

La demande ainsi que l'autorisation devront être effectuées par écrit. L'acceptation de la demande ne pourra être ajournée de plus d'un an.

En cas d'interruption du service, par suite d'études, en accord avec l'armement, les temps de services précédant et suivant immédiatement la durée de l'étude sont censés se souder.

Commission paritaire nationale de la construction

Convention du 1er juillet 1965 (arrêté royal du 3-9-1965 — Moniteur belge du 15-9-1965)

Article 1er — Il est institué à partir du 1er octobre 1965 un fonds de sécurité d'existence dénommé Fonds de formation professionnelle de la construction.

Article 2 —

Article 3 — Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la commission paritaire nationale de la construction et dont l'activité normale consiste à exécuter les travaux ci-après :

« Travaux maritimes et fluviaux, y compris le renflouage de bateaux et navires, ainsi que l'enlèvement d'épaves;

Travaux de terrassement y compris les travaux de forage, de sondage, de fonçage de puits, de drainage et de rabattement de la nappe aquifère, les travaux de fondation, y compris pieux, palplanches et travaux de consolidation du sol par tous systèmes, les travaux d'installation et d'entretien des voies ferrées, d'appropriation en vue de la création de plaines de jeux, de sports, de parcs et de jardins, sauf lorsque ces travaux constituent l'activité accessoire d'une entreprise ressortissant à la commission paritaire nationale pour les entreprises horticoles;

Travaux de dragage;

Travaux de route, de pistes d'aviation, de pistes cyclables, de jointoiement, de pavage et d'installation de signalisation routière, les travaux de pose de canalisations souterraines diverses, telles que distribution d'eau, de câbles électriques;

Travaux de maçonnerie et de béton, y compris la construction d'égouts et de cheminées d'usines, le placement d'éléments préfabriqués, les travaux de démolition et d'arasement;

Travaux d'asphaltage et de bitumage. »

Article 4 — Le Fonds a pour objet de promouvoir par tous les moyens adéquats la formation

professionnelle dans les métiers relevant des secteurs repris à l'article 3, notamment :

a) de favoriser des rapports étroits et permanents avec les instituts d'orientation professionnelle et les écoles professionnelles, conformément aux dispositions de l'article 10, *littera e)* de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, complété par l'article 3 de la loi du 20 juillet 1961 ;

b) compensation de la perte de salaire subie par les jeunes fréquentant des cours du soir ;

c) en suppléant éventuellement la différence entre le salaire minimum fixé par la convention collective à l'industrie de la construction et l'indemnité octroyée par l'Office national de l'emploi aux travailleurs qui suivent la formation professionnelle accélérée.

LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN ALLEMAGNE

A. Les congés

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

Ce n'est que depuis 1920 que le droit au congé a commencé à prendre une certaine importance dans la législation du travail. Jusqu'en 1914, ce droit n'existait en général que pour les fonctionnaires et agents des services publics et pour les employés⁽¹⁾. Encore convient-il de noter que, dans le cas des employés, ce droit n'existait que s'il était expressément stipulé dans le contrat de travail. Depuis 1918, les conventions collectives ont, dans une mesure toujours plus large, étendu aux ouvriers le droit au congé. La jurisprudence a tout d'abord considéré le congé comme une rémunération du travail fourni antérieurement. Actuellement, par contre, le droit au congé est considéré comme un corollaire des obligations sociales de l'employeur. Depuis 1945, l'opinion a prévalu que, même en l'absence de disposition légale ou réglementation conventionnelle, il existe un droit au congé basé sur le droit d'usage ou sur les obligations sociales de l'employeur.

La loi du 30 avril 1938 (par. 21), relative à la protection des adolescents, constitue — abstraction faite des dispositions de la loi portant statut des fonctionnaires du 31 mars 1873 — la première réglementation légale des congés. En vertu de cette loi, les jeunes gens jusqu'à 16 ans bénéficient de 15 jours de congé au moins, ceux âgés de 16 à 18 ans de 12 jours de congé au moins. Depuis 1945, les différents Länder ont édicté des dispositions légales en matière de congé. Tandis que certaines constitutions fixent la durée minimale des congés à 12 jours ouvrables (ex. : Brême, art. 56 ; Hesse, art. 34 ; Rhénanie-Palatinat, art. 57), d'autres se bornent à poser le principe du droit au congé pour tous les salariés (ex. : Bavière, art. 174 ; Rhénanie du Nord-Westphalie, art. 24 ; Sarre, art. 48).

Par la suite, chaque Land a légiféré en matière de congés sur son propre territoire⁽²⁾. Cette

⁽¹⁾ La législation applicable aux fonctionnaires au niveau du Bund, des Länder et des communes, contient des dispositions en matière de congés parfois plus favorables que les dispositions applicables aux travailleurs. Dans l'étude, on se bornera à mentionner ces différences sans en faire l'examen détaillé.

⁽²⁾ Bade : loi du 13-7-1949 (GVBl. p. 289) et décret d'application du 16-9-1949 (GVBl. p. 448) et loi du 18-3-1952 (GVBl. p. 39), prorogée pour une période indéterminée. Wurtemberg-Bade : loi du 6-8-1947-6-4-1949 dans sa rédaction du 3-4-1950 (Reg. Bl. p. 30) et décret d'application du 26-5-1948-14-6-1949 (Reg. Bl. p. 154). Les Länder de Bade, Wurtemberg-Bade et Wurtemberg-Hohenzollern ont, après le référendum du 9-12-1951 et la loi sur la transformation du 15-5-1952, cessé d'être des Länder séparés et ont constitué le Land Bade-Wurtemberg.

Bavière : loi du 11-5-1950 (GVBl. p. 81) dans la rédaction du 8-11-1954 (GVBl. 291) ; décret d'application du 15-6-1950 (Staatsanzeiger p. 5) dans la rédaction du 5-10-1955 (GVBl. p. 260) et du 14-5-1957 (GVBl. 113).

Berlin-Ouest : loi du 24-4-1952 (GVBl. p. 297) dans la loi modifiée du 22-12-1952 (BVBl. 1953 p. 1).

Brême : loi du 4-5-1948 (GBl. p. 67) dans la rédaction du 25-4-1949 (GBl. p. 71) et du 21-1-1950 (GBl. p. 23) ; dispositions d'application du 8-10-1948 (GBl. p. 187) et du 19-7-1949 (GBl. p. 153).

Hambourg : loi du 27-1-1951 (GVBl. p. 11).

Hesse : loi du 29-5-1947 (GVBl. p. 33) modifiée par la loi du 26-8-1950 (GVBl. p. 165).

Basse-Saxe : loi du 10-12-1948 (GVBl. p. 179) et décret d'application du 26-7-1949 (GVBl. p. 180).

Rhénanie du Nord-Westphalie : loi du 27-11-1956 (GVBl. p. 325) et arrêté du 7-5-1957 (GVBl. p. 105) visant à garantir le droit au congé des travailleurs à domicile et des personnes qui leur sont assimilées.

Rhénanie-Palatinat : loi du 8-10-1948 (GVBl. p. 370).

Sarre : art. 48, par. 2, de la Constitution de la Sarre du 15-12-1947 (Abl. p. 1077) ; arrêté 47-65 du 18-11-1947, concernant le régime du congé (Abl. no. 60), modifié par les décrets complémentaires des 9-9-1947 (Abl. no. 69), 16-3-1950 (Abl. no. 22), 16-8-1950 (Abl. no. 53) et du 24-7-1951 (Abl. no. 35) ; décret d'application du 4-12-1948 (Abl. no. 95), modifié par le décret complémentaire du 8-12-1948 (Abl. no. 97), décret du 4-8-1949, portant fixation des congés pour le personnel domestique et de service (Abl. no. 61), décret du 31-5-1951, portant suppression des dispositions fixant un congé maximal (Abl. no. 28), décret du 30-7-1951, relatif à la rémunération des travailleurs employés dans les entreprises horticoles (Abl. no. 43), décret du 30-11-1951, relatif à l'application des conditions de salaires et de travail dans les entreprises agricoles (Abl. no. 55) ; loi du 22-6-1950, portant réglementation du congé supplémentaire pour les salariés invalides de guerre ou du travail dans le secteur privé (Abl. no. 52), assortie d'une loi complémentaire du 30-6-1951 (Abl. no. 36) et des décrets d'application du 20-11-1950 (Abl. no. 75), du 5-3-1951 (Abl. no. 16) et du 29-12-1952 (Abl. no. 4) ainsi que des dispositions d'application du 1-4-1952 (Abl. no. 20) et du 6-7-1953 (Abl. no. 35) ; règlement relatif aux congés des fonctionnaires, employés et salariés des services publics, du 28-3-1955 (Abl. no. 50).

Schleswig-Holstein : loi du 29-11-1949 (GVBl. 1950, p. 1).

multitude des régimes a été éliminée par la loi sur les congés minimaux pour les travailleurs (Bundesurlaubsgesetz du 8-1-1963, BGBl. I, p. 2) qui est en vigueur depuis le 1er janvier 1963. Les dispositions légales fixées par les Länder en matière de congé ont été annulées et remplacées par une réglementation des congés uniformément applicable, dans ses traits essentiels, à l'ensemble du territoire fédéral.

Seuls certains groupes de personnes déterminées sont soumis à des dispositions particulières en matière de congé, tantôt applicables au niveau fédéral, tantôt applicables uniquement au niveau du Land.

Sont applicables à l'ensemble du territoire fédéral les dispositions suivantes :

a) loi concernant la protection de la jeunesse active (loi du 9-8-1960, relative à la protection des jeunes travailleurs, BGBl. du 13-8-1960), modifiée par la loi du 20 juillet 1962 (loi portant modification de la loi relative à la protection des jeunes travailleurs, BGBl. I, p. 449) et par la loi fédérale relative aux congés (loi du 8-1-1963, BGBl. I, p. 2) — paragraphes 19, 22 — ainsi que la deuxième loi du 15 janvier 1965 (BGBl. I, p. 11) portant modification de la loi relative à la protection des jeunes travailleurs ;

b) loi du 26 juillet 1957 relative aux marins (BGBl. II, p. 713), modifiée par la loi du 25 août 1961 (BGBl. II, p. 1391) et la loi fédérale relative aux congés (loi du 8-1-1963, BGBl. I, p. 2) — paragraphes 53-60 ;

c) loi relative à l'incidence des épreuves d'aptitude militaires sur les liens établis par le contrat de travail des salariés et des représentants de commerce, ainsi que sur les liens des employés (loi sur les épreuves d'aptitude du 20-1-1956, BGBl. I, p. 13), dans la version de la loi du 30 mars 1961 (BGBl. I, p. 303) et en rapport avec le décret du 15 février 1956 (BGBl. I, p. 71) dans la rédaction du 15 mai 1961 (BGBl. I, p. 609) ;

d) loi relative à la protection de l'emploi en cas d'appel sous les drapeaux (loi sur la protection de l'emploi du 20-3-1957, BGBl. I, p. 293), modifiée dernièrement par la loi du 26 mars 1965 (BGBl. I, p. 162) ;

e) loi relative à l'emploi de grands invalides (loi sur les grands invalides) dans la rédaction du 14 août 1961 (BGBl. I, p. 1233).

En outre, il existe dans les Länder suivants d'autres dispositions légales en matière de congé applicables aux victimes du régime natio-

nal-socialiste et aux travailleurs atteints d'un handicap mental ou physique⁽¹⁾ :

— Bade, loi sur le congé minimal des travailleurs, loi du 13 juillet 1949 (GVBl. 289), paragraphe 4 ;

— Bavière, loi sur les congés du 11 mai 1950 (GVBl. p. 81) et les dispositions d'application du 15 juin 1950 dans la rédaction du 15 octobre 1955 (GVBl. 1950, p. 91 ; 1955, p. 260) article 6 ;

— Basse-Saxe, loi sur les congés du 10 décembre 1948 (GVBl. p. 179) et le décret d'application du 26 juillet 1949 (GVBl. p. 180), paragraphe 2 ;

— Rhénanie-Palatinat, loi sur le régime des congés, loi du 8 octobre 1948 (GVBl. p. 370), paragraphe 3 ;

— Sarre, loi concernant le régime du congé supplémentaire pour les travailleurs invalides de guerre ou du travail dans le secteur privé, loi des 22 juin 1950 - 30 juin 1951 (ABl. 1950, p. 759 ; 1951, p. 979), paragraphes 1-3 ;

— Wurtemberg-Bade, loi no. 711 portant réglementation du congé minimal dans le secteur privé et les services publics, loi des 6 août 1947 - 6 avril 1949 - 3 avril 1950 (Reg. Bl. 1947, p. 78 ; 1949, p. 57 ; 1950, p. 30), paragraphe 2.

Il existe, en outre, dans certains Länder et dans certains cas, pour les dirigeants de groupes de jeunesse ou pour les personnes s'occupant de l'assistance aux jeunes, un congé spécial non payé pouvant atteindre 12 jours ouvrables ; il en est ainsi en :

— Bade-Wurtemberg : loi du 13 juillet 1953, relative à l'octroi d'un congé spécial aux personnes collaborant à des œuvres d'assistance et de prévoyance en faveur des jeunes (GBL. p. 110) ;

— Bavière : loi du 29 avril 1958 (GVBl. p. 57), instituant un congé spécial en faveur des dirigeants de mouvements de jeunesse ;

— Brême : loi du 25 avril 1961 (GBL. p. 84), instituant un congé spécial en faveur des personnes ayant une activité honorifique dans les œuvres de jeunesse ;

— Hambourg : loi du 28 juin 1955, instituant un congé spécial en faveur des dirigeants de groupements de jeunes (GVBl. p. 241) ;

— Hesse : loi du 28 mars 1951, instituant un congé spécial en faveur des dirigeants de mouvements de jeunesse (GVBl. p. 15) ;

(1) Le congé supplémentaire est compris entre 3 et 6 jours ouvrables.

— Basse-Saxe : loi du 29 juin 1964 instituant un congé en faveur des personnes collaborant à des œuvres d'assistance et des œuvres de jeunesse à caractère sportif (GVBl. p. 74) ;

— Rhénanie-Palatinat : loi du Land en date du 12 novembre 1953 concernant l'octroi d'un congé spécial aux dirigeants de groupes de mouvements de jeunesse (GVBl. p. 131) ;

— Sarre : loi no. 759 du 8 juin 1962 (ABl. p. 480) instituant un congé spécial en faveur des personnes ayant une activité bénévole dans les œuvres de jeunesse.

CHAMP D'APPLICATION

La loi fédérale sur les congés est applicable à l'ensemble du territoire de la république fédérale d'Allemagne, y compris Berlin-Ouest.

Tombent dans le champ d'application de cette loi tous les ouvriers et employés ainsi que toutes les personnes occupées pour les formations professionnelles, les apprentis, les volontaires et les stagiaires. Ladite loi est en outre applicable aux personnes assimilées aux travailleurs en raison de l'existence de liens résultant d'un contrat de travail. La loi réglemente en outre les congés des travailleurs à domicile.

On entend par travailleur toute personne tenue à une prestation de services pour compte d'autrui, en raison de l'existence d'un contrat de droit public ou de tout autre lien juridique assimilé au contrat, et se trouvant sous la dépendance personnelle de l'employeur.

Il en découle que ladite loi n'est pas applicable aux fonctionnaires ou aux militaires, bien qu'elle soit applicable à toute personne occupée à titre d'ouvrier ou d'employé par un service public — et par l'armée.

L'application de la loi néglige toute distinction entre activité principale et activité secondaire, ainsi que la durée de cette activité. Le droit au congé n'est pas soumis à la condition que le travail soit rémunéré, bien que ce point joue un rôle important pour le paiement de l'indemnité de congé.

DUREE DU CONGE

En vertu de la loi fédérale sur les congés, les salariés ont droit à un congé annuel minimal de 15 jours ouvrables. La durée minimale du

congé s'élève à 18 jours pour les salariés âgés de plus de 35 ans ; la base utilisée est l'âge au début de l'année civile. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de l'année civile qui ne sont ni des dimanches ni des jours de fêtes légales ; le samedi est donc également considéré comme jour ouvrable, même s'il est chômé.

Les jeunes travailleurs jusqu'à 18 ans ont droit, en vertu de la loi sur la protection de la jeunesse au travail (loi sur la protection du travail des adolescents) du 9 août 1960, à 24 jours ouvrables, ceux travaillant dans les mines à 28 jours ouvrables. Les jeunes gens soumis à l'obligation de fréquenter les cours d'une école professionnelle ont droit, si leur congé ne leur est pas accordé durant les vacances scolaires, à un jour de congé supplémentaire pour chaque jour de classe tombant pendant la période de leur congé et comprenant un minimum de 6 heures de cours.

La loi relative aux marins établit au paragraphe 53 que les dispositions concernant la durée minimale du congé sont également applicables aux personnes tombant sous le coup de la loi relative aux marins, à l'exception des adolescents qui bénéficient d'un congé minimal d'une durée de 24 jours ouvrables pour chaque année de travail (par. 54).

Cette durée minimale du congé peut en outre être augmentée, sous certaines conditions, d'un congé supplémentaire payé de 6 jours ouvrables par an ; les bénéficiaires sont les grands invalides et les personnes qui leur sont assimilées (loi sur les grands invalides, par. 34).

Les dispositions réglementaires en vigueur dans chaque Land relatives aux travailleurs invalides de guerre ou du travail peuvent jouer un rôle important pour les personnes atteintes d'un handicap mental et physique qui ne tombent pas sous le coup de la loi sur les grands invalides ; en effet, ces dispositions réglementaires ont un champ d'application plus étendu que la loi sur les grands invalides dans certains Länder, tels que la Bavière (loi sur les congés du 11-5-1950, art. 6, à mettre en rapport avec le décret d'application de l'art. 6), la Sarre en vertu de la loi portant réglementation du congé supplémentaire pour les travailleurs invalides de guerre ou du travail dans le secteur privé (loi des 22-6-1950/30-6-1951, par. 1), et le Bade-Wurtemberg (loi no. 711 portant réglementation du congé minimal). Le congé supplémentaire s'élève à 6 jours ouvrables en Bavière et en Bade-Wurtemberg, et à 3 ou 6 jours en Sarre.

En outre, les victimes du régime national-socialiste bénéficient d'un congé supplémentaire de 3 jours ouvrables dans le Land de Bade, de 3 ou 6 jours en Basse-Saxe, de 6 jours en Rhénanie-Palatinat et en Bade-Wurtemberg, et de 3 jours en Sarre. En Basse-Saxe uniquement, ce congé supplémentaire est cumulable avec le congé supplémentaire accordé aux grands invalides ; dans les autres Länder, le travailleur ne peut prétendre qu'à un seul de ces congés supplémentaires.

Notons pour finir le congé spécial non rémunéré dont peuvent bénéficier sous certaines conditions les dirigeants de groupements de jeunesse et les personnes collaborant à des œuvres d'assistance en faveur des jeunes dans la plupart des Länder (Bade-Wurtemberg, Bavière, Brême, Hambourg, Hesse, Basse-Saxe, Rhénanie-Palatinat, Sarre), congé qui peut s'étendre jusqu'à 12 jours ouvrables.

REMUNERATION DU CONGE

Le trait caractéristique du congé est le fait qu'il soit rémunéré. La rémunération du congé est calculée en fonction du gain moyen qu'a reçu le travailleur au cours des 13 dernières semaines précédant le début du congé.

Au cas où des augmentations de salaires de caractère non temporaire ont eu lieu au cours de la période servant de base au calcul de la rémunération ou pendant la période de congé, le calcul doit se baser sur le salaire après l'augmentation. En revanche, aucune réduction de salaire ne peut être prise en considération pour le calcul de la rémunération du congé, qu'elle résulte d'un chômage partiel, de la perte d'un certain nombre d'heures de travail ou d'une absence injustifiée du lieu de travail.

C'est le salaire effectif du travailleur qui sert de base au calcul de l'indemnité de congé ; il faut de la sorte prendre en considération le salaire forfaitaire effectif, le cas échéant, les commissions, les pourcentages de service, les indemnités (exception faite des véritables indemnités pour frais de représentation, dans la mesure où ces dépenses ne sont pas engagées pendant le congé), les rémunérations en nature ainsi que les indemnités pour heures supplémentaires. De même, les participations aux bénéfices, au chiffre d'affaires et au rendement ainsi que les tantièmes doivent être pris en considération s'ils font partie du salaire régulier, et leur calcul est tel que s'ils ne sont pas pris en considération le travailleur subit une perte financière pour la durée du congé. En revanche,

les gratifications annuelles, les cadeaux de fidélité à l'entreprise et autres prestations accordées pour une période plus longue englobant les congés ne peuvent, en règle générale, pas entrer en ligne de compte, étant donné qu'il y aurait alors paiement double. De même, l'indemnité supplémentaire de congé reste hors de considération.

La loi fédérale sur les congés a prévu un mode spécial pour le calcul de l'indemnité de congé des travailleurs à domicile et assimilés (par. 12). Ils se voient accorder par leur employeur direct — ou intermédiaire — une indemnité de congé égale à 5,5 % de la rémunération perçue au cours de la période du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante, ou jusqu'à l'expiration de la relation de travail, lorsqu'ils ont droit à un congé de 15 jours ; ce pourcentage s'élève à 6,75 % pour un congé de 18 jours. Par rémunération, il faut entendre ici le salaire brut — taxes et cotisations de la sécurité sociale non déduites — mais sans suppléments pour frais ni indemnités de perte de salaire les jours fériés, de réduction de travail pour maladie, ou indemnités de congé.

Il convient de mentionner à ce propos le régime particulier des timbres de congé (Urlaubsmarken) ou des cartes de congé (Urlaubskarten) établi par les conventions collectives des professions du bâtiment et dans quelques autres secteurs économiques. Les divergences entre ce système et les dispositions de la loi fédérale sur les congés ont été expressément admises afin d'assurer l'existence d'un congé payé d'un seul tenant dans les secteurs économiques où la durée de l'emploi est habituellement courte par suite du changement fréquent du lieu de travail. Selon la réglementation prévue par la convention collective du bâtiment, chaque employeur doit verser mensuellement à une caisse de vacances 7 % de la somme totale des salaires bruts payés par son entreprise. Ces montants serviront à payer aux travailleurs, avant leur départ en vacances, une indemnité de congé qui est fonction de la durée de leur congé.

PERIODE DES CONGES

L'année de référence pour les congés est l'année civile⁽¹⁾. La loi fédérale sur les congés

⁽¹⁾ Pour les jeunes également au sens de la loi sur la protection des jeunes travailleurs, l'année de référence pour les congés est l'année civile. Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir un autre mode de fixation de l'année de référence.

ne prévoit expressément d'exceptions que pour les conventions collectives des chemins de fer fédéraux et des postes fédérales.

En principe, la date du congé est fixée par l'employeur. En pratique, elle est précisée sur le tableau des départs en congé, établi en collaboration avec le conseil d'entreprise, conformément à la loi relative aux réglementations intérieures d'entreprises. Dans la fixation du congé, il devra être tenu compte des desiderata des travailleurs, chaque fois qu'ils ne seront pas contraires aux intérêts essentiels de l'entreprise ou aux desiderata exprimés par d'autres travailleurs bénéficiant de la priorité d'un point de vue social.

Le congé doit être accordé et pris dans le courant de l'année civile. Le report de ce congé à l'année civile suivante n'est autorisé que lorsque des intérêts essentiels de l'entreprise ou des motifs afférents à la personne du travailleur l'exigent.

Si le congé est reporté, il doit être accordé et pris au cours des 3 premiers mois de l'année civile suivante. Le travailleur ne peut demander le report à l'année civile suivante du congé partiel auquel il a droit que s'il n'a pas accompli le délai d'attente lui ouvrant le droit intégral au congé pour l'année civile en cours.

DELAI D'ATTENTE

Le droit intégral au congé n'est acquis qu'après une durée de services minimale égale à 6 mois. Le délai d'attente ne doit être accompli qu'une seule fois, au moment de l'entrée en service du travailleur. Le délai commence à courir dès le premier jour de l'entrée en service. A l'expiration de ce délai d'attente, le travailleur a droit au congé annuel total et non pas seulement au congé correspondant aux 6 mois de services. Ce droit est toutefois réduit en fonction de la durée du congé déjà accordé au travailleur par un employeur précédent pour l'année civile en cours.

Si la relation de travail est rompue avant l'expiration du délai d'attente, le travailleur bénéficie d'un droit au congé correspondant à la durée de la relation de travail. Pour chaque année suivante, le droit intégral au congé est acquis dès le 1er janvier.

En vertu de la loi sur la protection des jeunes travailleurs, ceux-ci ont droit à un congé rémunéré après un délai d'attente de 3 mois d'emploi ininterrompu.

Il y a lieu de distinguer du délai d'attente le jour de référence qui joue un rôle important pour le calcul de l'importance, de la durée et des autres conditions afférentes au droit au congé annuel. Dans la mesure où il n'est pas spécialement établi dans les clauses des conventions collectives, le jour de référence est fixé au 1er janvier.

REGLES GENERALES

Le congé doit, en principe, être accordé pour une période continue sauf si des raisons importantes, tenant à l'entreprise ou d'ordre privé, rendent nécessaire un fractionnement. Cette règle a pour but de garantir que le congé atteint son objectif, qui est d'assurer le repos et la détente du travailleur. Aussi est-il interdit de placer le congé pendant une période de maladie ou d'imputer sur la durée du congé les maladies survenues et certifiées au cours du congé. De même, il est entendu que l'on ne peut en principe imputer sur la durée du congé des cures et des traitements médicaux accordés au travailleur par un organisme de sécurité sociale, une administration d'assistance aux victimes de guerre ou tout autre organisme d'assistance sociale, sauf si cette cure ou ce traitement ne modifie pas notablement le déroulement d'un congé de détente normal.

Bien qu'une maladie de longue durée ne puisse en principe empêcher le travailleur de faire valoir ses droits à la totalité de son congé annuel, on considère cependant comme un abus de droit le fait de prétendre à plus de jours de congé qu'il n'y a eu de jours de travail dans l'année.

Afin de garantir que le congé atteint son but, qui est d'assurer le repos du travailleur, toute activité contraire à l'objectif du congé est en outre interdite au travailleur. C'est pour les mêmes raisons qu'il est en principe interdit de substituer au congé le règlement en espèces, sauf dans le cas où le travailleur ne peut pas prendre son congé ou ne peut pas le prendre entièrement à cause de l'expiration de son contrat de travail.

Le droit à l'indemnisation du congé non pris s'éteint cependant si le travailleur a été congédié en raison d'une faute justifiant son licenciement sans préavis ou bien s'il a rompu prématurément son contrat de travail sans raison valable, commettant ainsi une faute lourde envers l'obligation de loyauté découlant du contrat de travail.

La raison d'être et le but des congés font en outre que ce droit ne peut être cédé, hypothéqué ou transmis par succession. De même, on ne peut ni renoncer à ce droit, ni en être déclaré déchu.

B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives

La réglementation légale du droit au congé n'a d'intérêt pour les salariés que dans le cas où il n'existe pas de convention plus favorable pour eux. Les salariés ont le plus souvent droit à un congé plus long ainsi qu'à un supplément d'indemnité de congé, en vertu d'une convention collective, d'un accord conclu au sein de l'entreprise ou d'un contrat de travail particulier. Les dispositions des conventions collectives en matière de congé sont contenues pour l'essentiel dans les conventions collectives types, et en partie dans les conventions collectives particulières relatives aux congés. Tandis qu'il n'existe pas de tableau général des accords conclus au sein des entreprises et contrats de travail, le ministère fédéral du travail et des affaires sociales a formulé les constatations suivantes, qui résultent d'une étude des documents se trouvant dans les archives des conventions collectives (1) :

Les conventions collectives qui ont été conclues entre le milieu de l'année 1963 et la fin de 1965 entre les employeurs et les syndicats prévoient, dans une mesure accrue, une augmentation des congés et le paiement d'une allocation supplémentaire de congé. C'est ainsi que, de plus en plus, les travailleurs et les employés obtiennent un congé de 4 semaines. Comme le montre une étude du ministère fédéral du travail,

337 soit 44 % des 774 conventions collectives prévoient un congé maximal de 24 jours et plus pour les travailleurs. Au milieu de l'année 1963, il n'y en avait que 108, soit 16 %. Pour les employés, 312 soit 62 % des 491 conventions collectives prévoient un congé maximal de 4 semaines et plus. Au milieu de l'année 1963, 175 seulement, soit 40 % des 411 conventions collectives, préoyaient un tel congé.

La loi fédérale relative aux congés (Bundesurlaubsgesetz) prescrit pour les adultes un congé de base d'au moins 15 jours, qui passe à 18 jours lorsqu'ils atteignent l'âge de 35 ans. A l'heure actuelle encore, 447 soit 57,8 % des conventions collectives pour les travailleurs et 228 soit 46,5 % des conventions collectives pour les employés prévoient ce congé de base de 15 jours. Le congé final de 18 jours (c'est-à-dire le congé maximal qui peut être obtenu à partir d'un certain âge et parfois aussi après une certaine ancienneté dans l'entreprise) est encore prévu dans 86 soit 11 % des conventions collectives pour les travailleurs ainsi que dans 16 soit 3,3 % des conventions collectives pour les employés.

A la fin de 1965, 187 conventions collectives pour les travailleurs et 112 pour les employés ont prévu l'octroi d'une allocation supplémentaire de congé. Au milieu de l'année 1963, 23 conventions collectives seulement contenaient de telles clauses.

Les tableaux et analyses qui vont suivre retracent avec plus de précision l'évolution du congé au cours des deux dernières années et demie.

(1) Ces observations ont été publiées dans la revue « Sozialpolitische Informationen », service de presse du ministère fédéral du travail et des affaires sociales, Bonn, 5-5-1966.

Travailleurs :

TABLEAU n° 4

Congé de base

Nombre total des conventions collectives	Nombre des conventions collectives prévoyant . . . jours de congé										nombre variable selon le secteur d'activité				
	15	16	17 ⁽¹⁾	18	19	20	21	22	24	15-16	15-19	16-22	18-19	18-22	
	774	447	77	99	108	2	7	13	4	11	1	2	1	1	1
%	57,8	9,9	12,8	14,0	0,3	0,9	1,7	0,5	1,4	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	

(1) Dans 7 conventions collectives, les jours de congé sont des jours de l'année civile.

Au milieu de l'année 1963, 87 % environ des conventions collectives accordaient aux travailleurs un congé de base de 15 jours et 8,5 %, un congé de base de 18 à 21 jours. Actuellement, le pourcentage des conventions collectives prévoyant 15 jours de congé de base a diminué de 30 % environ tandis que la part des conventions prévoyant 18 à 24 jours a augmenté de 19 %.

Congé maximal

En ce qui concerne le congé maximal — et beaucoup plus que pour le congé de base — le congé minimal légal de 18 jours a été dépassé.

Si, au milieu de l'année 1963, 37,8 % des conventions collectives assimilaient encore ce congé au congé maximal, ce n'est plus le cas aujourd'hui que pour 11 % des conventions collectives. La tendance à accorder le congé de 4 semaines s'est faite de plus en plus forte depuis 1963. De 16 % au milieu de l'année 1963, la part des conventions collectives prévoyant un congé maximal de 24 jours et plus est passée à 44 %. Si l'on pondère la durée du congé par le nombre des conventions collectives qui la fixent, il résulte que la durée du congé maximal s'élève maintenant en moyenne à 22,6 jours contre 20,5 au milieu de 1963 et 18,6 jours en 1959.

TABLEAU n° 5
Congé maximal (1)

Nombre total des conventions collectives	Nombre des conventions collectives prévoyant . . . jours de congé														nombre variable selon le secteur d'activité			
	18	19	20	21 ⁽²⁾	22	23	24 ⁽³⁾	25	26	27	28	29	30	31	20-24	24-32	27-30	27-32
	774	86	7	26	113	135	68	234	36	23	29	5	3	3	1	2	1	1
%	11,0	0,9	3,4	14,6	17,5	8,8	30,3	4,6	2,9	3,8	0,7	0,4	0,4	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1

(1) Dans les cas où il n'est pas prévu d'augmentation du congé, on a pris le congé de base comme congé maximal.

(2) Jours civils dans 5 cas.

(3) Jours civils dans 2 cas.

C'est manifestement sous l'influence de la loi fédérale sur les congés, qui prescrit un congé minimal de 18 jours à partir de la trente-cinquième année d'âge, que le critère d'augmentation « âge » a pris une importance considérable, toutefois lorsqu'il est combiné avec le critère « ancienneté ». A lui seul, le critère « ancienneté » a beaucoup perdu de son caractère déterminant après qu'au milieu de l'année 1963 le pourcentage des conventions collectives ayant augmenté les congés s'est accru de 36,7 %. Il n'intervient que pour 14,9 %. Par contre, le pourcentage pour la combinaison « âge-ancienneté » est passé de 43,4 à 61,2 %. Quant au critère de l'âge, c'est le plus souvent la trentième année (50 %), puis la trente-cinquième (20 %) et la quarantième et plus que l'on considère comme âge-limite. Combiné avec l'ancienneté, c'est surtout la trente-cinquième année d'âge (61 %)

qui est prévue comme âge-limite. Par rapport à 1963, les changements apportés ont été — pour la plupart — minimes. Beaucoup plus qu'en 1963 encore (20 %) et seulement en combinaison, l'âge-limite convenu a été la quarantième année. Le congé maximal est donc aujourd'hui atteint plus rapidement qu'en 1963.

Employés :

Congé de base

Depuis le milieu de l'année 1963, le congé des employés a également été augmenté. 46,5 % des conventions collectives (1963 : 69,8 %) prévoient encore le congé minimal légal de 15 jours, tandis qu'un bon tiers des conventions prévoient déjà un congé de base de 18 jours et plus, c'est-à-dire d'au moins 3 semaines.

TABLEAU n° 4

Employés : Congé de base

Nombre total des conventions collectives	Nombre des conventions collectives prévoyant . . . jours de congé																		
	15	16	17 ⁽¹⁾	18	19	20	21	22	24	nombre variable selon le secteur d'activité									
										15-19	15-21	15-22	15-25	16-18	16-22	16-25	18-22	18-25	18-19
491	228	43	76	96	1	6	3	4	10	3	4	1	1	1	7	2	1	2	1
en %	46,5	8,8	15,5	19,6	0,2	1,2	0,6	0,8	2,0	0,6	0,8	0,2	0,2	0,2	1,4	0,4	0,2	0,4	0,2

⁽¹⁾ 7 conventions collectives prennent des jours civils comme jours de congé.

Congé maximal

Pour le congé maximal, 97 % environ des conventions collectives dépassent le congé maximal légal de 18 jours (au milieu de l'année 1963, 90 % environ). A cet égard, la plupart des modifications sont intervenues pour le congé inférieur à 24 jours. En 1963, 60 % des conventions collectives contre 38 % fin 1965 prévoyaient encore une durée de congé inférieure à cette

durée de 4 semaines. Avec 42,8 %, c'est le congé de 24 jours que l'on rencontre dans la majorité des cas. Déjà 18 % des conventions collectives prévoient un congé d'une durée supérieure. Si, comme dans le cas des travailleurs, on opère une pondération de la durée du congé, on obtient, pour la fin de l'année 1965, une durée moyenne du congé maximal de 23,6 jours contre 22,4 jours au milieu de l'année 1963 et 21,6 jours au milieu de 1961.

TABLEAU n° 5

Employés : congé maximal ⁽¹⁾

Nombre total des conventions collectives	Nombre des conventions collectives prévoyant . . . jours de congé																														
	18	20	21	22	23	24 ⁽¹⁾	25	26	27	28	29	30	36	Nombre variable selon le secteur d'activité																	
														18-21	18-25	18-30	21-25	21-24	22-24	22-25	23-24	23-25	23-30	20-24	24-30	24-32	24-36	27-36	27-32	27-30	
491	16	11	43	68	40	210	29	18	14	7	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	1	
en %	3,3	2,2	8,8	13,9	8,2	42,8	5,9	3,7	2,8	1,4	0,4	0,2	0,6	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,2	1,4	0,4	0,4	0,2	0,2

⁽¹⁾ Dans les cas où il n'est pas prévu d'augmentation du congé, on a pris le congé de base comme congé maximal.

⁽²⁾ 7 conventions collectives prennent les jours civils comme jours de congé.

Comme pour les travailleurs, le critère d'augmentation le plus fréquent dans les conventions collectives pour employés est la combinaison âge/ancienneté (62,6 %). Depuis 1963, l'âge en tant que critère isolé est resté à peu près constant avec 52,2 %. En revanche, l'ancienneté prise isolément est devenue insignifiante, puisqu'elle accuse une régression de presque 10 % et n'intervient plus que pour 6 %. Comme en 1963, l'âge fixé pour obtenir le congé maximal est la plupart du temps la trentième année (39 %) ou la trente-cinquième (40 %). Comparativement

à 1963, on enregistre une légère diminution (- 3 %) pour la trentième année et une forte augmentation (+ 16 %) pour la trente-cinquième année, augmentation qui intervient au détriment d'un âge plus élevé. En ce qui concerne l'ancienneté, aucun grand changement : les pourcentages se situent, pour une ancienneté de 20 ans, 5 % au-dessous du chiffre de 1963 et pour ancienneté de 15 et 25 ans, respectivement 3 à 5 % au-dessus du chiffre de 1963, de sorte que le congé maximal est atteint dans la plupart des cas, plus rapidement qu'en 1963.

Les 299 conventions collectives qui prévoient une allocation supplémentaire de congé peuvent être réparties selon les trois modes principaux de calcul :

- 1) octroi d'un montant fixe pour l'ensemble du congé, échelonné parfois en fonction de l'ancienneté ou de la situation de famille (ce montant s'élève en moyenne pondérée à 108 DM) ;
- 2) octroi d'un montant fixe par jour de congé (de 2 à 10 DM, la plupart du temps 10 DM par jour) ;
- 3) pourcentage du congé payé (de 10 à 30 % dans la plupart des cas).

Clauses des conventions collectives relatives à un supplément d'indemnité de congé ⁽¹⁾

(Etat au 30-9-1965)

Secteur économique	Nombre de travailleurs	
	1965	1966
Mines	22	22
Industrie des matières premières et des biens de production	355	1043
Industrie des biens d'investissement	3743	3743
Industrie des biens de consommation	1268	1426
Denrées alimentaires et produits assimilés	132	132
Construction	4	4
Artisanat	182	183
Commerce, banques, assurances	35	35
Transports	22	22
Total	5763	6610

⁽¹⁾ Source : Les clauses des conventions collectives relatives à un supplément d'indemnité de congé, étude de l'Institut de sciences économiques des syndicats SARL, Düsseldorf. Voir aussi le tableau synthétique à l'annexe 2.

L'institut de sciences économiques des syndicats (Wirtschaftswissenschaftliches Institut der Gewerkschaften) a effectué une étude sur la situation au 30 septembre 1965, parue sous le titre « le supplément d'indemnité de congé dans les conventions collectives » en utilisant le matériel de ses archives concernant les conventions collectives. D'après cette étude, les conventions collectives ne prévoyaient de supplément d'indemnité de congé que pour 250 000 travailleurs en 1962, 320 000 en 1963,

500 000 en 1964 et, tout d'un coup, pour 5,8 millions de travailleurs depuis 1965. Des accords de même nature ont déjà été conclus pour 850 000 autres travailleurs ; il doivent entrer en vigueur au 1er janvier 1966, de sorte que plus de 6,6 millions de travailleurs — répartis entre presque tous les secteurs de l'économie — percevront un supplément d'indemnité de congé⁽¹⁾.

En ce qui concerne le montant et le mode de calcul du supplément d'indemnité de congé, l'étude a notamment constaté (p. 2 et suiv.) :

« Le supplément d'indemnité de congé a été fixé à un montant et selon des méthodes différentes pour chaque branche réglée par une convention collective. Si l'on s'en tient au nombre des conventions, le système le plus important est celui qui consiste à garantir une somme fixe par jour de congé. Le montant de l'indemnité de congé totale varie donc avec la durée du congé, échelonnée la plupart du temps selon l'âge du travailleur ou son ancienneté dans l'entreprise. On trouve aussi fréquemment une somme fixe pour le congé annuel. Dans d'autres systèmes, le montant de l'indemnité de congé est fonction du montant du salaire ou du traitement, ou de la combinaison entre montant du salaire ou traitement et durée du congé ».

« Dans de nombreux cas, l'indemnité de congé est en outre échelonnée d'après l'ancienneté dans l'entreprise. Quelques conventions contiennent également un échelonnement d'après la situation de famille ».

« Etant donné le grand nombre et la diversité des systèmes et des critères de référence, il est naturellement difficile de calculer la valeur moyenne de la somme accordée à titre de supplément d'indemnité de congé. C'est pourquoi l'on a effectué un calcul tout d'abord approximatif. Il a permis de constater que le supplément d'indemnité de congé oscille entre 3 et 13 DM environ par jour de congé, et qu'il varie dans tous les cas en fonction du revenu moyen. La moyenne se situe autour de 9 DM par jour de congé.

⁽¹⁾ Dans ce tableau, l'institut de sciences économiques des syndicats a indiqué les cas — rares — dans lesquels la somme doit être versée totalement ou en partie au début du congé, sous le nom de prime de rendement annuelle, forfait annuel, indemnité spéciale etc. Il n'a pas indiqué les autres réglementations relatives à la prime de Noël, au 13e mois etc.

Etant donné que la durée moyenne du congé des travailleurs intéressés s'élève à 20 jours juste, on obtient pour 1965 une somme totale égale à peu près à un milliard de DM, c'est-à-dire 0,5 % de la somme des salaires et traitements bruts ».

Les accords relatifs au supplément d'indemnité contiennent aussi en règle générale des dispositions concernant l'indemnité de congé des apprentis, des jeunes travailleurs et des personnes occupées à mi-temps, dans la mesure où leurs droits ne sont pas déjà fournis par le mode de calcul retenu pour déterminer le montant de l'indemnité de congé. Les clauses relatives au délai d'attente prévoient que le travailleur doit être au service de l'entreprise depuis un certain temps avant de pouvoir faire valoir ses droits; ce délai est fixé à un an dans la plupart des conventions, à six mois au moins dans quelques cas.

Signalons pour finir que cette étude réalisée par l'Institut de sciences économiques cite l'exemple de 3 conventions collectives (industrie sarroise de l'habillement, bonneterie et, en partie, l'industrie de transformation des matières synthétiques du Land de Rhénanie-Palatinat, représentant au total 34 600 ouvriers environ) accordant aux travailleurs syndiqués un supplément d'indemnité.

C. Jours fériés

Les jours fériés légaux chômés et rémunérés ne sont pas fixés de façon uniforme sur tout le territoire de la République fédérale. Les différences résultent des divergences entre les législations des Länder, ainsi que de la répartition variable de la population par confessions religieuses. On compte en principe de 10 à 13 jours fériés chômés dans l'année. Pour plus de détails, il convient de se reporter aux dispositions suivantes ⁽¹⁾.

Loi fédérale du 2 août 1951 réglementant le paiement du salaire pour les jours fériés (BGBl. I, p. 479);

Loi fédérale du 4 août 1953 relative à la journée de l'unité allemande (BGBl. I, p. 778);

Bade-Wurtemberg: loi du 25 juillet 1962 relative aux dimanches et jours fériés (GBl. p. 173) (13 jours fériés au total);

Bavière: loi du 15 décembre 1949 (GVBl. p. 291) sur la protection des dimanches et jours fériés, dans sa rédaction du 8 novembre 1954 (10 jours fériés au total, auxquels il convient d'ajouter 3 jours fériés pour les communes à majorité catholique et 2 jours fériés pour les communes à majorité protestante);

Berlin: loi du 28 octobre 1954 relative aux dimanches et jours fériés (10 jours fériés), arrêté du 29 novembre 1954 sur la protection des dimanches et jours fériés, dans sa rédaction du 18 février 1956 (GVBl. p. 169) ainsi que deuxième arrêté du 16 mars 1956 (GVBl. p. 245), et loi du 22 juillet 1950 sur la rémunération des jours fériés, dans sa rédaction du 4 juin 1954 (GVBl. p. 301);

Brême: loi du 12 novembre 1954 relative aux dimanches et jours fériés, dans sa rédaction du 10 juin 1958 (GBl. p. 61) (10 jours fériés);

Hambourg: loi du 16 octobre 1953 relative aux dimanches, jours fériés, journées commémoratives et de deuil ainsi que premier arrêté du 10 novembre 1953, dans sa rédaction du 15 février 1957 (GVBl. p. 311), et deuxième arrêté du 10 novembre 1953 (GVBl. p. 313) (10 jours fériés);

Hesse: loi du 17 septembre 1952 relative aux jours fériés, dans sa rédaction du 17 mars 1964 (GVBl. p. 25) (11 jours de congé);

Basse-Saxe: loi du 5 février 1952 relative aux jours fériés, dans sa rédaction du 30 mai 1956 (GVBl. p. 76) (10 jours fériés);

Rhénanie du Nord-Westphalie: loi du 16 octobre 1951 relative aux dimanches et jours fériés, dans le texte du 9 mai 1961 (GVBl. p. 209) (12 jours fériés);

Rhénanie-Palatinat: loi du Land en date du 25 juin 1948 et arrêté du 19 juin 1950 - 16 octobre 1952 (GVBl. p. 258, p. 154), et deuxième arrêté modifiant l'arrêté du Land relatif à la protection des dimanches et jours fériés du 26 avril 1961 (GVBl. p. 115) (12 jours fériés);

Sarre: loi du 21 novembre 1960 no. 735 (ABl. p. 935) relative aux dimanches et jours fériés ainsi que arrêté du 21 novembre 1960 (ABl. p. 941) dans la version du règlement du 23 mai 1962 (ABl. p. 373) et loi no. 496 du 23 février 1956 réglementant la rémunération des jours fériés, dans sa rédaction du 4 juin 1957 (ABl. p. 485) (13 jours fériés);

⁽¹⁾ En vertu de la loi fédérale intéressée, le nombre de jours fériés des Länder comprend le jour de l'unité allemande.

*Tableau des jours fériés légaux
dans les Länder de la République fédérale*

Jours fériés légaux	Bade-Wurtemberg	Bavière (1)	Berlin	Brême	Hambourg	Hesse	Basse-Saxe	Rhénanie du Nord-Westphalie	Rhénanie-Palatinat	Sarre	Schleswig-Holstein
Nouvel-An (1er janvier)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Fête des Rois (6 janvier)	x	x									
Vendredi-Saint	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Lundi de Pâques	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
1er Mai	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ascension	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Lundi de Pentecôte	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Fête-Dieu	x	0				x		x	x	x	
Anniversaire de l'unité allemande (17 juin – loi fédérale)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Assomption (15 août)		0								x	
Toussaint	x	0						x	x	x	
Jour de Pénitence (Busstag)	x	0	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Noël	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Lendemain de Noël	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

(1) Le 8 août est également jour férié légal dans le Kreis d'Augsbourg-ville.

NB : 0 = jour férié dans les régions à population en majorité catholique ou en majorité protestante.

Schleswig-Holstein : loi du 12 décembre 1953 dans sa version du 29 mai 1963 (GVBl. p. 65) (GVBl. p. 161) relative aux dimanches et aux jours fériés (10 jours fériés).

Les salariés ne recevaient pas de rémunération, faute de prestations, pour les jours fériés qui étaient, en général, chômés. Le revenu des salariés subissait ainsi pour chaque jour férié au cours de la semaine une perte considérable. Cette perte n'a pu être compensée qu'en partie par des conventions collectives, des accords conclus au sein des entreprises ou des contrats de travail. La première réglementation légale a été introduite pour le 1er mai par la loi du

26 avril 1934 (RGBl. I, p. 337). L'arrêté du 3 décembre 1937 (DR Anz no.280) assurait également le salaire pour le jour du nouvel an, les lundis de Pâques et de Pentecôte, ainsi que les deux jours de Noël, lorsque ces deux jours coïncidaient avec un jour ouvrable.

Après 1945, certaines constitutions des Länder (Bavière, art. 174, Brême, art. 55, Hesse, art. 33, Rhénanie-Palatinat, art. 57, Sarre, art. 48) ont imposé l'obligation du paiement des jours fériés chômés.

Désormais, le paiement du salaire pour les jours fériés légaux chômés est réglé d'une

manière uniforme en vertu de la loi fédérale du 2 août 1951, dont le champ d'application a été étendu à la Sarre. En vertu de ces dispositions, l'employeur est tenu de verser aux salariés, pour les jours fériés légaux chômés, la rémunération que les salariés auraient perçue s'il n'y avait pas eu d'interruption de travail.

Si, au contraire, le salarié doit travailler un jour férié, il perçoit toute sa rémunération, y compris les compléments de salaire auxquels il a droit : il n'est donc pas prévu d'indemnité spéciale pour le travail effectué durant les jours fériés. Le principe est que le salarié ne peut ni subir une perte ni tirer un profit d'un jour férié. Ce même principe s'applique aux montants de la rémunération des jours fériés ; il est fixé d'après la rémunération que le salarié aurait reçue normalement. Toutefois, la loi précise expressément que le salarié perd son droit à la rémunération pour un jour férié s'il ne se présente pas à son lieu de travail le

lendemain ou la veille d'un jour férié sans excuse valable.

Cette obligation de rémunération ne vaut cependant pas pour les jours fériés légaux qui tombent un dimanche.

La loi relative à la rémunération des jours fériés s'applique également aux travailleurs à domicile et contient sur ce point des dispositions plus précises tenant compte des particularités du travail à domicile.

La rémunération du travail fourni pendant les jours fériés légaux n'est pas réglementée par la loi. Les conventions collectives contiennent à cet égard des règlements généraux prévoyant la fixation de suppléments pour le travail fourni pendant les jours fériés.

Il faut mentionner enfin que les conventions collectives ne se préoccupent nullement de la fixation des jours fériés.

ANNEXE I

AUTRES DISPENSES DE SERVICE

Outre les congés payés et les jours fériés, il existe, dans le droit allemand, un certain nombre de cas qui justifient le paiement du salaire malgré l'absence d'une prestation de travail. L'article 616 du code civil contient à cet effet une clause générale, avec laquelle concordent les réglementations spéciales contenues dans les paragraphes 63 et 76 du code du commerce et le paragraphe 133 c du décret portant code des professions industrielles, artisanales et commerciales, applicables aux employés de commerce, apprentis et commis.

En vertu de cette clause générale, le travailleur conserve le droit de percevoir son traitement ou son salaire s'il est empêché pendant une période relativement brève d'effectuer ses prestations pour une raison indépendante de sa volonté. Cette disposition s'applique dans les cas de maladies graves de l'épouse ou d'autres membres de la famille, de mariage, de mort et d'enterrement de parents proches, d'accidents, de naissance, ainsi que pour l'exercice de droits ou d'obligations civiques ou politiques telles que les fonctions de juré, de juge au conseil

des prud'hommes etc., et pour l'exercice d'un mandat de député. Cette interruption de travail doit toujours se fonder sur des raisons subjectives et personnelles mais non pas sur des raisons objectives. Cette clause est également importante pour le cas où le travailleur tombe malade ; dans ce cas, l'employé continue à percevoir son salaire, tandis que l'ouvrier, en vertu de la loi du 26 juin 1957 (BGBl. I, p. 649) dans la version de la loi du 12 juillet 1961 (BGBl. I, p. 913) modifiant et complétant la loi visant à améliorer la sécurité économique de l'ouvrier en cas de maladie, n'a droit qu'au paiement d'un supplément aux prestations de la sécurité sociale pour la durée de 6 semaines. Pour les autres cas énumérés, l'ensemble des circonstances et les intérêts des deux parties contractantes jouent un rôle déterminant pour l'interprétation de la notion de période relativement brève.

La durée de l'interruption de travail par rapport à l'ancienneté de service ainsi qu'à la durée probable de la relation de travail constitue un facteur déterminant. En pratique, la durée des interruptions de travail est prévue dans les

conventions collectives ou dans les accords conclus au sein des entreprises.

d'un enfant en bas âge, d'un enfant d'âge scolaire ou d'un parent incapable de travailler et ayant un besoin urgent d'aide, certifié par un médecin officiel.

LE CONGE POUR LES TRAVAUX MENAGERS

Il convient de citer, parmi les dispositions légales, celles qui prévoient l'octroi de jours de congé pour travaux ménagers ; ces dispositions ne s'appliquent qu'à la main-d'œuvre féminine et leur importance a diminué à cause de la réduction générale de la durée du travail.

La première réglementation relative à ce congé résulte du décret du ministère du travail du 22 octobre 1943 (RABL, 1943, III, p. 325) prévoyant la réduction du temps de travail pour les femmes, les grands invalides et les diminués physiques. Aux termes de cette ordonnance, les femmes salariées occupées au minimum 48 heures par semaine et obligées de tenir leur ménage ont droit sur leur demande :

a) à un congé non payé de 4 heures par semaine, si elles ne disposent pas d'une matinée ou d'un après-midi libre ;

b) à un jour de congé toutes les 4 semaines ; si elles doivent s'occuper d'un ou de plusieurs enfants, elles ont droit à 2 jours de congé non payés, le congé prévu ci-dessus à la lettre a) étant alors supprimé.

Ce décret, qui a été remplacé dans les Länder de Brême, Hambourg, Rhénanie du Nord-Westphalie et Basse-Saxe par des lois particulières, continue à être valable dans les autres Länder. Les conditions à remplir, notamment la durée minimale de 48 heures de travail hebdomadaire et le fait que le congé ne soit pas rémunéré, semblent devoir réduire le nombre des intéressées qui feront valoir leur droit.

La réglementation dans les quatre Länder précités se fonde sur les lois suivantes.

Brême : Loi du 29 juin 1948 (GBL, p. 95) relative au congé pour travaux ménagers et dispositions d'application du 8 octobre 1948 (GBL, p. 188). En vertu de cette réglementation, les femmes salariées devant s'occuper d'un propre ménage ont droit à un jour de congé payé par mois pour travaux ménagers dans le cas où elles travaillent 6 jours par semaine et où la durée hebdomadaire du travail est de l'ordre de 44 heures au moins. Le congé pour travaux ménagers est également accordé aux femmes salariées si la durée du travail est comprise entre 24 et 44 heures, si la femme doit s'occuper

Hambourg : Loi du 17 février 1949 (GVBl, p. 15) relative au congé pour travaux ménagers et règlement d'application du 21 mars 1950 (GVBl, p. 110). En vertu de cette réglementation, les femmes salariées devant s'occuper d'un propre ménage ont droit à un jour de congé payé à domicile, dans le mois courant, dans le cas où elles travaillent 6 jours par semaine et où la durée hebdomadaire du travail est de l'ordre de 48 heures au moins. Le congé à domicile est également accordé aux femmes salariées si la durée du travail est de l'ordre de 40 à 48 heures, lorsqu'elles doivent s'occuper au moins d'un enfant en bas âge, d'un enfant d'âge scolaire ou d'une personne incapable de travailler dont le besoin urgent d'aide a été certifié par un médecin officiel.

Basse-Saxe : Loi du 9 mai 1949 (GVBl, p. 104) relative au congé à domicile des femmes (congé pour travaux ménagers). En vertu de cette loi, les femmes salariées devant s'occuper, sans avoir à leur disposition une aide suffisante, de leur propre ménage ou du ménage de leurs parents ou de leur frère ou sœur ayant besoin de leur aide, pour les enfants ou le mari incapable de travailler, ont droit, au cours d'un mois, à un jour de congé payé à domicile, si la durée hebdomadaire du travail s'élève à 40 heures au moins et si la femme travaille tous les jours ouvrables. De plus, les femmes qui ont à leur charge un ou plusieurs enfants de moins de 14 ans dans un ménage commun ont droit, par mois, à un deuxième jour de congé à domicile, non payé cette fois.

Rhénanie du Nord-Westphalie : Loi du 27 juillet 1948 (GVBl, p. 6) relative à l'octroi d'un congé pour les femmes devant s'occuper de leur ménage et travaillant, en moyenne au moins 40 heures par semaine, ont droit à un jour de congé payé par mois pour travaux ménagers.

La jurisprudence du « Bundesarbeitsgericht » (tribunal fédéral du travail) n'accorde pas ce droit lorsque — dans le cas d'une réduction de la durée légale de 48 heures par semaine ou de 96 heures par quinzaine — la femme qui travaille bénéficie normalement d'une dispense de travail de quatre jours ouvrables par mois. Dans ce cas, les samedis sont aussi considérés comme jours ouvrables.

ANNEXE II

LA REGLEMENTATION DU PECULE DE VACANCES SUPPLEMENTAIRE
DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES⁽¹⁾

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
1. Entreprises de démolition	Territoire fédéral	3 100	10 DM par jour de congé
2. Pierres et terres	Bade-Wurtemberg	22 700	1965 : 6 DM par jour de congé 1966 : 8 DM par jour de congé
3. Industrie de la chaux	Une partie de la circonscription de Düsseldorf	3 000	2 fois le salaire horaire du groupe de salaires 3 par jour de congé
4. Industrie de la chaux	Une partie de la circonscription de Düsseldorf	350	2 fois le salaire horaire du groupe de salaires 3 par jour de congé
5. Industrie de la chaux	Circonscription d'Aix-la-Chapelle; une partie de la circonscription de Cologne	120	2 fois le salaire horaire du groupe de salaires 4 par jour de congé
6. Industrie du grès calcaire	Territoire fédéral	6 100	8 DM par jour de congé
7. Industrie de la tuile	Territoire fédéral (sans la Bavière)	36 000	8 DM par jour de congé
8. Industrie du ciment	Nord-ouest de l'Allemagne	9 000	Environ 7,12 DM par jour de congé
9. Industrie du ciment	Bade-Wurtemberg	4 000	1965 : 6 DM par jour de congé 1966 : 8 DM par jour de congé
10. Entreprises du béton	Bade-Sud	1 000	1965 : 6 DM par jour de congé 1966 : 8 DM par jour de congé
11. Industrie des matières réfractaires : extraction d'argile et de quartz, industrie de la chamotte	Rhénanie du Nord-Westphalie Rhénanie-Palatinat Basse-Saxe Sarre	15 000	8 DM par jour de congé
12. Industrie du plâtre	Allemagne du Nord	1 000	1965 : 6 DM par jour de congé 1966 : 8 DM par jour de congé
13. Pierres et terres SARL	Goslar	1 300	1965 : 8 DM par jour de congé 1966 : 10 DM par jour de congé
14. Minerai de fer (Wesergruben)	Basse-Saxe	450	6 DM par jour de congé
15. Minerai de fer (Salzgitter)	Basse-Saxe	2 800	Environ 30 % du salaire de novembre

⁽¹⁾ Schéma extrait de « Tarifvertragliche Vereinbarungen über ein zusätzliches Urlaubsgeld », étude de l'Institut de sciences économiques des syndicats, Düsseldorf, pp. 2-54.

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
16. Minerai de fer (Iseder Hütte)	Basse-Saxe	1 000	2,5 % du salaire forfaitaire ou aux pièces
17. Mines de fer	Hesse	600	80 DM par année de congé
18. Mines de fer (puits Louise)	Hesse	40	80 DM par année de congé
19. Mines de métaux	Basse-Saxe	3 700	Système de points spécial
20. Mines de plomb et de zinc du syndicat Maubacher Bleiberg Aix-la-Chapelle	Aix-la-Chapelle	200	8,50 DM par jour de congé
21. Mines de potasse et sel	Basse-Saxe, Rhénanie du Nord-Westphalie, Hesse, Bade-Sud	20 300	10 DM par jour de congé
22. Industrie chimique	Territoire fédéral	613 000	1966 : 10 DM par jour de congé à partir de 1977 : 12 DM par jour de congé
— Industrie du verre verre creux	Territoire fédéral	90 000	1965 : 8 DM par jour de congé à partir de 1966 : 10 DM par jour de congé
verre creux	Nord-ouest de l'Allemagne		8 DM par jour de congé
verre creux	Sud de l'Allemagne		à partir de 1963 : 5 DM par jour de congé à partir de 1966 : 8 DM par jour de congé
— Industrie de transformation du verre creux	Territoire fédéral		à partir de 1964 : 4 DM par jour de congé à partir de 1965 : 6 DM par jour de congé
— Industrie du verre coloré	Hesse - Haut-Palatinat		8 DM par jour de congé
23. Industrie des abrasifs	Territoire fédéral	10 600	à partir de 1966 : 12 DM par jour de congé
24. Industrie de la protection contre les acides	Territoire fédéral	10 500	à partir de 1966 : 8 DM par jour de congé
25. Production de papier et de carton	Territoire fédéral	79 000	10 DM par jour de congé
26. Industrie de transformation du caoutchouc, des matières synthétiques et de l'amiante	Hambourg	14 700	Prime de rendement annuel : 168 DM

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
27. Industrie des matières synthétiques	Hesse	13 900	10 DM par jour de congé
28. Industrie des matières synthétiques	Bade-Wurtemberg	23 000	1965 : 125 DM par année de congé à partir de 1966 : 200 DM par année de congé
29. Industrie de transformation des matières synthétiques	Berlin	3 000	10 DM par jour de congé
30. Shell allemande	Territoire fédéral	5 000	150 DM par année de congé à partir de 1966 : 200 DM par année de congé
31. Raffineries Esso A.G.	Hambourg, Brême	1 100	150 DM par jour de congé à partir de 1966 : 200 DM par jour de congé
32. Raffineries de la Mobil Oil A.G.	Territoire fédéral	3 600	à partir de 1966 : 8 DM par jour de congé à partir de 1967 : 10 DM par jour de congé
33. « Mineralölwerk Stade »	Stade	100	à partir de 1967 : 5 DM par jour de congé
34. Fa. Steiner (transformations des matières plastiques)	Elmshorn	150	150 DM par jour de congé
35. Industrie de la céramique fine	Nord-ouest de l'Allemagne	13 500	8 DM par jour de congé
36. Industrie de la céramique fine	Hesse	2 700	1965 : 5 DM par jour de congé à partir de 1966 : 8 DM par jour de congé
37. Industrie de la céramique fine	Bade-Wurtemberg	4 000	1965 : 5 DM par jour de congé à partir de 1966 : 8 DM par jour de congé
38. Industrie de la céramique fine	Bavière	42 400	1965 : 5 DM par jour de congé à partir de 1966 : 10 DM par jour de congé
39. Industrie des carreaux de revêtement et de pavement	Nord-ouest de l'Allemagne	4 600	1965 : 5 DM par jour de congé à partir de 1966 : 8 DM par jour de congé
40. Industrie des carreaux de revêtement et de pavement	Rhénanie	3 000	à partir de 1966 : 8 DM par jour de congé
41. Industrie du grès	Frechen	2 000	20 % de la rémunération de vacances

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
42. Industrie graphique	Territoire fédéral	140 000	14 % de la rémunération de vacances à partir de 1967 : 22 % de la rémunération de vacances à partir de 1968 : 30 % de la rémunération de vacances
43. Industrie et artisanat du bois	Nord-ouest de l'Allemagne	165 000	à partir de 1962 : 2 DM par jour de congé à partir de 1966 : 8 DM par jour de congé
44. Industrie et artisanat du bois	Berlin	7 000	75 % du salaire horaire conventionnel brut par jour de congé
45. Industrie du matelas et des meubles matelassés	Basse-Saxe Schleswig-Holstein Hambourg	1 400	Supplément de 2,6 à 3,6 pfennigs par heure de travail effective
46. Industrie du matelas et des meubles matelassés	Rhénanie du Nord-Westphalie	10 000	6 DM par jour de congé
47. Fabrication artisanale de modèles	Nord-ouest de l'Allemagne	1 600	En 1966 : 12 % de la rémunération des vacances En 1967 : 17 %
48. Fabrication artisanale de modèles	Bavière	250	30 % de la rémunération de vacances
49. Fabrication artisanale de modèles	Berlin	300	100 % d'un salaire horaire conventionnel brut par jour de congé
50. Entreprises artisanales de construction de véhicules et de carrosserie	Basse-Saxe	600	15 % de la rémunération de vacances
51. Industrie des cuirs	Territoire fédéral	29 100	ouvriers : salaire d'une semaine employés : 25 % d'un mois d'appointements
52. Maroquinerie et valiseries	Territoire fédéral	40 300	ouvriers : salaire d'une semaine employés : 25 % d'un mois d'appointements
53. Industrie de la chaussure	Territoire fédéral	47 400	ouvriers : salaire d'une semaine employés : 25 % d'un mois d'appointements
54. Métallurgie	Territoire fédéral	3 700 000	majoration de 30 % sur les rémunérations de vacances fixées dans la législation en la matière
55. Industrie des appareils de chauffage	Schleswig-Holstein	1 200	2,5 fois le salaire-pivot par jour de congé
56. Industrie des appareils de chauffage	Basse-Saxe	1 200	2,5 fois le salaire horaire conventionnel d'un monteur (soit approximativement 10,20 DM) par jour de congé

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
57. Industrie et artisanat des appareils de chauffage de la région de Brême	Brême	1 000	30 % de la rémunération quotidienne de vacances pour chaque jour de congé
58. Industrie du chauffage central, du conditionnement d'air et de la ventilation	Rhénanie-Palatinat Sarre, Bade-Wurtemberg	28 000	30 % de la rémunération de vacances
59. Bijouterie	Kreis de Birkenfeld	600	en 1956 : 15 % de la rémunération de vacances à partir de 1956 : 30 % de la rémunération de vacances
60. Entreprises de ferraille et de démolition	Territoire fédéral	-	250 % du salaire-pivot du groupe II par jour de congé
61. Travail artisanal des métaux		75 000	30 % de la rémunération de vacances
– fabrications métalliques (artisanat)	Hambourg		
– installateurs et plombiers (artisanat)	Hambourg		
– forgerons et fabricants de véhicules (artisanat)	Brême		
– mécaniciens et constructeurs mécaniciens (artisanat)	Brême		
– forgerons (artisanat)	Hesse		
– ajusteurs et constructeurs mécaniciens	Hesse		
– mécaniciens (artisanat)	Hesse		
– installateurs et plombiers (artisanat)	Rhénanie-Palatinat		
– ajusteurs mécaniciens (artisanat)	Bade-Wurtemberg		
– mécaniciens (artisanat)	Bade-Wurtemberg		
– électriciens (artisanat)	Bade méridionale		
– fabrications métalliques (artisanat)	Berlin		
62. Fabrications métalliques (artisanat)	Bremerhaven	1 500	10 DM par jour de congé

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
63. Ajusteurs et constructeurs mécaniciens, installateurs, plombiers, constructeurs de chauffage central, dinandiers et chaudronniers (artisanat)	Westphalie-Lippe Rhénanie du Nord-Westphalie	27 000	en 1955 : 100 DM en 1966 : 125 DM à partir de 1967 : 30 % de la rémunération de vacances
64. Electriciens (artisanat)	Rhénanie du Nord, Bavière	19 800	en 1965 : 15 % de la rémunération de vacances à partir de 1966 : 30 % de la rémunération de vacances
65. Electriciens (artisanat)	Hesse	5 200	en 1965 : 30 % de la rémunération de vacances (15 % dans les localités de catégorie II) à partir de 1966 : 30 % de la rémunération de vacances
66. Commerce des automobiles	Hanovre	1 000	en 1965 : 15 % de la rémunération de vacances
67. Artisanat de l'automobile	Hesse Palatinat Bade-Wurtemberg	20 000	en 1965 : 10 % de la rémunération de vacances à partir de 1966 : 20 % de la rémunération de vacances à partir de 1967 : 30 % de la rémunération de vacances
68. Artisanat de l'automobile	Bade méridionale	3 500	en 1965 : 7 DM par jour de congé à partir de 1966 : 30 % de la rémunération de vacances
69. Artisanat de l'automobile	Sarre	3 200	en 1965 : 75 DM à partir de 1966 : 9 DM par jour de congé
70. Artisans forgerons et mécaniciens			
Artisans serruriers et mécaniciens	Bavière	20 000	1965 : 20 % de l'indemnité de congé 1967 : 30 % de l'indemnité de congé
71. Tuyauteurs et artisans plombiers	Berlin	-	à partir de 1965 : 9 DM par jour de congé
72. Meunerie	Rhénanie du Nord-Westphalie	4 200	6 DM par jour de congé
73. Moulins de Westphalie-Lippe	Westphalie-Lippe	500	7 DM par jour de congé
74. Industrie de l'amidon	Rhénanie du Nord-Westphalie	1 000	7 DM par jour de congé
75. Industrie du sucre	Nord-ouest de l'Allemagne	14 000	65 DM

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
76. Huileries	Territoire fédéral	6 100	12 DM par jour de congé
77. Industrie de la margarine et des huiles et graisses de table synthétiques	Territoire fédéral	5 700	120 DM ainsi que 10 DM pour chaque jour de congé supplémentaire au-delà de 16 jours
78. Laiteries et fromageries	Schleswig-Holstein Hambourg	2 600	prime pour ancienneté de longue durée ininterrompue ancienneté de 3 ans : 50 DM ancienneté de 6 ans : 100 DM ancienneté de 9 ans : 150 DM par an
79. Entreprises de traitement et de transformation du lait	Wurtemberg	3 500	prime d'ancienneté : jusqu'à 4 ans : 100 DM plus de 4 ans : 110 DM plus de 10 ans : 120 DM plus de 20 ans : 150 DM par an
80. Entreprises de traitement et de transformation du lait	Bade	2 000	5 DM par jour de congé
81. Industrie du lait et du fromage fondu	Schleswig-Holstein	400	100 DM et 10 DM par jour de congé au-delà de 20 jours (montant max. = 150 DM)
82. Exploitations de sources d'eau minérale	Bade-Wurtemberg (sud-ouest)	800	célibataires : 4 DM travailleurs mariés : 5 DM indemnité fixée respectivement à 5 ou 7 DM à partir de 5 ans d'ancienneté
83. Brasseries	Hambourg Schleswig-Holstein	3 000	100 DM
84. Brasseries	Basse-Saxe Oldenburg	5 300	après une ancienneté de 1 an : forfait de 25 DM 2 ans : 5 DM 6 ans : 6 DM 12 ans : 8 DM par jour de congé
85. Brasseries	Rhénanie du Nord-Westphalie, Siegenland	23 000	100 DM
86. Brasseries	Hesse	2 800	100 DM
87. Brasseries	Fulda	1 000	5 DM par jour de congé
88. Brasseries	Rhénanie-Palatinat	3 400	100 DM par an
89. Brasseries	Palatinat	2 000	pour une ancienneté : inférieure à 5 ans : 60 DM de 5 à 10 ans : 80 DM supérieure à 10 ans : 100 DM par an
90. Brasseries	Bade-Wurtemberg	10 400	6 DM ; 8 DM après 5 ans d'ancienneté ; respectivement 7 et 10 DM par jour de congé à partir de 1966

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
91. Brasseries	Bade-Sud	3 000	5 DM après une ancienneté de 2 ans et 7 DM par jour de congé après une ancienneté de 5 ans
92. Brasseries	Bavière	27 000	5 DM 1966 : 7 DM par jour de congé
93. Brasseries	Berlin	3 000	130 % d'un salaire hebdomadaire
94. Entreprises frigorifiques et usines de glace	Rhénanie du Nord-Westphalie	1 000	7 DM par jour de congé
95. Industrie des aliments du bétail	Basse-Saxe Brême	2 500	3 DM par jour de congé
96. Industrie des aliments du bétail	Rhénanie du Nord-Westphalie	4 000	6 DM par jour de congé
97. Banques d'affaires d'intérêt général	Territoire fédéral	3 000	selon la catégorie des salaires 200, 150, 125 ou 100 DM par an
98. Agences de voyage privées	Territoire fédéral	15 000	10 DM par douzième de la durée du congé avec un maximum de 180 DM
99. Reichsbund	Territoire fédéral	700	un mois de traitement payable en deux fractions : prime de Noël et indemnité de congé
100. Caisses complémentaires	Territoire fédéral	16 500	120 % du salaire brut de décembre à titre d'indemnité de congé et de prime de Noël (voir le mode de paiement suivant)
– caisse complémentaire de Schwäbisch-Gmünd	-	-	7, 8,50 ou 10 DM par jour de congé, selon la situation de famille
– caisse complémentaire des horticulteurs	-	-	9, 12 ou 15 DM par jour de congé selon la situation de famille
101. Entreprises d'alimentation en énergie	Bavière	10 000	procédure particulière de fixation de l'indemnité de congé
102. Métro aérien de Hambourg SA	Hambourg	7 000	150 DM
103. Société de publicité dans les transports en commun de Hambourg	Hambourg	100	150 DM
104. Institut d'inhumation	Hambourg	100	1/40 du salaire ou traitement de base – au moins 3,50 DM par jour de congé
105. Transports privés par autobus	Bade-Sud	200	5 DM par jour de congé

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
106. Navigation intérieure sur les canaux de l'Allemagne de l'Ouest et la Weser	-	1 300	40 % du salaire journalier
107. Navigation allemande sur le Rhin	-	3 000	40 % du salaire journalier
108. Navigation à vapeur sur le Rhin (Köln-Düsseldorf-Rheindampfschiffahrt)	-	-	40 % du salaire ou traitement journalier
109. Navigation intérieure des bateaux citernes de la société Esso SARL	Hambourg		150 DM
110. Industrie textile	Schleswig-Holstein Hambourg	10 700	60 DM par an 90 DM après une ancienneté de 2 ans 120 DM après une ancienneté de 4 ans
111. Industrie textile	Basse-Saxe	26 900	60 DM par an 90 DM après une ancienneté de 2 ans 120 DM après une ancienneté de 4 ans
112. Industrie textile	Westphalie, Osnabrück Rhénanie du Nord	196 100	90 DM à partir de 1967 : 120 DM
113. Industrie textile	Hesse Rhénanie-Palatinat	36 000	60 DM par an 90 DM après une ancienneté de 2 ans 120 DM après une ancienneté de 4 ans
114. Industrie textile	Bade-Wurtemberg	160 000	60 DM par an 90 DM après une ancienneté de 2 ans 120 DM après une ancienneté de 4 ans
115. Industrie textile	Nord de la Bavière	50 100	60 DM à partir de 1966 : 90 DM
116. Industrie textile	Sud de la Bavière	53 600	60 DM à partir de 1966 : 90 DM
117. Industrie du vêtement	Schleswig-Holstein et Hambourg	9 700	1965 : 90 DM à partir de 1966 : 120 DM
118. Industrie du vêtement	Schleswig-Holstein	1 000	120 DM
119. Industrie du vêtement	Hambourg	600	selon la catégorie de salaires 90 ou 120 DM 120 ou 150 DM à partir de 1966
120. Industrie du vêtement	Région de Berg	6 000	allocation de 4 pfennings par heure de travail
121. Industrie du vêtement	Rhénanie du Nord	40 000	120 DM
122. Industrie du vêtement	Hesse	25 000	ancienneté inférieure à 2 ans : 60 DM ancienneté de 2 à 4 ans : 80 DM ancienneté supérieure à 4 ans : 100 DM

Convention collective	Secteur géographique	Nombre de travailleurs	Montant de l'indemnité de congé
123. Industrie du vêtement	Rhénanie-Palatinat	10 700	ancienneté inférieure à 2 ans : 60 DM à partir de 3 à 4 ans : 90 DM à partir de 5 ans : 120 DM
124. Industrie du textile et du vêtement	Rhénanie-Palatinat	2 000	60 - 120 DM
125. Industrie du textile et du vêtement	Sarre	5 600	ancienneté inférieure à 2 ans : 100 DM entre 2 et 4 ans : 120 DM entre 4 et 6 ans : 140 DM supérieure à 6 ans : 160 DM
126. Industrie du vêtement	Bade-Wurtemberg	54 300	ancienneté inférieure à 2 ans : 60 DM entre 3 et 4 ans : 90 DM supérieure à 4 ans : 120 DM
127. Industrie du vêtement	Basse-Franconie	22 000	ancienneté inférieure à 2 ans : 60 DM entre 3 et 4 ans : 80 DM supérieure à 4 ans : 100 DM
128. Industrie du vêtement	Bavière (à l'exception de la Basse-Franconie)	10 900	ancienneté inférieure à 2 ans : 60 DM entre 2 et 4 ans : 90 DM entre 4 et 6 ans : 120 DM supérieure à 6 ans : 150 DM
129. Industrie de transformation, des fourrures, industrie des vêtements de fourrure	Territoire fédéral	3 000	une semaine de salaire
130. Industrie des chapeaux	Territoire fédéral	2 600	1965 : 60 DM 1966/67 : 90 DM
131. Industrie des parapluies	Territoire fédéral	5 000	ancienneté de : 1 an : 60 DM 2 ans : 90 DM 4 ans : 120 DM
132. Industrie des plumes de literie	Territoire fédéral	1 000	ancienneté supérieure à 2 ans : 90 DM supérieure à 4 ans : 120 DM
133. Industrie des couvertures piquées et des édredons	Territoire fédéral	3 000	allocation de 2 pfennigs par heure de travail à partir de 1966 : 6 pfennigs par heure de travail
134. Pelleterie (artisanat)	Territoire fédéral	8 000	prime annuelle de 144 DM
135. Branche des matières brutes	Rhénanie du Nord-Westphalie	800	1966 : 90 DM 1967 : 120 DM

LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN FRANCE

A. Les congés

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

Le droit à un congé annuel a été institué pour la première fois en faveur des travailleurs par la loi du 20 juin 1936. Avant cette date, certains groupes de professions bénéficiaient déjà d'un congé annuel, notamment les fonctionnaires de l'Etat, des départements et des communes et le personnel des chemins de fer. Pour les journalistes employés depuis plus d'un an, la loi du 29 mars 1935 prévoyait un congé d'un mois, porté à 5 semaines après 10 années d'emploi. Il existait, en outre, quelques conventions collectives comportant, pour certaines branches d'industrie, une réglementation des congés.

La loi du 20 juin 1936 institua le congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, l'agriculture et les services domestiques. Cette loi fut complétée par une loi du 13 avril 1937 et un décret du 1er août 1936.

En vertu de ces dispositions, tout travailleur occupé depuis 6 mois au moins auprès du même employeur avait droit à un congé de 6 jours ouvrables et, après une année d'activité, à un congé de 12 jours ouvrables. La rémunération du congé se calculait en fonction du gain qu'aurait perçu le travailleur pendant la période de congé. En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, le travailleur qui n'avait pas encore obtenu le congé qui lui revenait et dont le licenciement n'avait été motivé par aucune faute grave, avait droit, au titre de congé payé, à une indemnité égale à l'indemnité due en cas de congé effectivement pris.

Des modifications à cette réglementation légale intervinrent ensuite les 13 avril 1940, 12 avril 1941 et 31 juillet 1942. Le droit au congé existait désormais après 4 mois de travail effectivement presté auprès du même employeur, au cours de la période de référence du 1er juillet au 30 juin de l'année précédente.

Le congé consistait en un jour ouvrable par mois de travail au cours de la période de référence et l'indemnité de congé était égale à un vingt-quatrième de la rémunération totale perçue pendant ladite période.

Cette réglementation fut ensuite complétée et modifiée par :

— la loi du 20 juillet 1944 (réduction de la période de stage, indemnité de congé en cas de démission) ;

— l'ordonnance du 13 août 1945 (calcul de l'indemnité de congé) ;

— les lois des 18 et 29 avril 1946 (congé en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, fixation du début de la période prise en considération au 1er juin et obligations en cas de congé simultané pour toute l'entreprise) ;

— la loi du 19 août 1946 (durée du congé pour les jeunes travailleurs et les apprentis) ;

— la loi du 8 juin 1948 (réglementation spéciale concernant les mères de famille occupant un emploi) ;

— les lois des 27 août 1948 et 2 juin 1950 (apportant uniquement des modifications et des précisions) et enfin

— la loi du 27 mars 1956 (durée du congé de 3 semaines), complétée par le décret du 14 mai 1956 et la loi du 3 août 1956 et du 20 juillet 1957.

Ces dispositions légales ont conduit à la version actuelle des articles 54f-54n du livre II du code du travail qui constituent la réglementation fondamentale et générale en matière de congés.

Quelques professions faisant exception sur certains points à cette réglementation de principe, il convient de mentionner les dispositions suivantes :

— agriculture : décret du 26 septembre 1936 et loi du 27 mars 1936, article 8 ;

— personnel des services domestiques : loi du 27 mars 1956 et décret du 14 mai 1956 ;

— ouvriers à domicile : arrêté du 13 octobre 1941 et du 4 avril 1956 ;

— journalistes : article 29i du livre I du code du travail.

En outre, les décrets suivants ont été édictés sur la base de l'ancien article 54i (qui est devenu l'article 54l) du livre II du code du travail pour les professions où le travail fourni est habituellement intermittent. Ces décrets réglementent l'institution, l'organisation et les obligations des caisses de congé :

— décret du 14 octobre 1936 relatif aux congés annuels des dockers, conducteurs d'appareils de levage et de manutention etc. ;

— décret du 18 janvier 1937 et du 30 avril 1949 relatif au congé annuel dans l'industrie du bâtiment ;

— décret du 30 avril 1937 et du 11 avril 1949 relatif au congé annuel dans certaines entreprises de manutention et des transports ;

— décret du 27 février 1939 concernant les entreprises du spectacle.

CHAMP D'APPLICATION

Cette réglementation du congé s'applique « ratione loci » au territoire métropolitain de la République française et « ratione materiae » à toutes les entreprises de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, ainsi qu'aux professions libérales, aux offices ministériels, aux associations professionnelles et aux sociétés de droit privé, aux associations et groupements, quelle que soit leur forme juridique.

Ont droit à un congé tous les travailleurs qui sont liés à un employeur par un contrat de travail ou d'apprentissage. Entrent dans cette catégorie tous les ouvriers, employés et apprentis. Sont assimilés à ces groupes de personnes quelques professions analogues aux emplois salariés.

DUREE DU CONGE

Pour les travailleurs âgés de plus de 18 ans, le droit au congé est de 1 jour et demi ouvrable par mois de travail. Le travailleur a donc droit dans ce cas, 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 prestés au cours de l'année de référence du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai.

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 leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente et les jeunes travailleurs et apprentis âgés de 18 ans à 21 ans à cette même date ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à 24 et 18 jours ouvrables.

Toutefois, ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celle qui leur a été donnée en raison du travail accompli au cours de la période de référence.

La durée normale du congé peut ensuite être augmentée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Après 20 ans d'activité continue ou discontinuée dans la même entreprise, le congé auquel on a droit est augmenté de 2 jours, après 25 ans de 4 jours, et après 30 ans de 6 jours.

D'autre part, les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Il faut entendre par-là tout enfant à la charge permanente de la femme, sans condition de parenté, vivant au foyer et étant âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les journalistes obtiennent après une année d'activité un mois, après 10 années de service 5 semaines de congé.

Les ingénieurs et les employés des mines ont droit à 27 jours ouvrables de congé.

Dans la pratique, l'usage s'est développé, dans un grand nombre d'entreprises, d'accorder à tous les travailleurs dont la famille réside en dehors de France, un congé supplémentaire de quelques semaines tous les deux ans pour leur permettre de visiter leur famille, sans toutefois continuer à leur verser une rémunération pendant la période de congé.

Pour le calcul du droit au congé, 4 semaines ou 24 jours ouvrables sont considérés comme un mois de travail. On a assimilé à cette durée de travail effectif, aux fins de calcul, les périodes de congés payés, les périodes de repos accordées aux femmes après l'accouchement et, jusqu'à concurrence de la durée ininterrompue d'une année, les interruptions de travail dues à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou aux temps de rappel ou de maintien sous les drapeaux. Une autre assimilation a résulté de la loi du 22 juillet 1957 relative à l'octroi d'un congé non rémunéré permettant aux travailleurs de poursuivre leur formation syndicale et de la loi du 29 décembre 1961 sur la formation des cadres pour les mouvements de jeunesse ⁽¹⁾.

(1) Voir l'annexe en ce qui concerne le congé non rémunéré accordé pour complément de formation professionnelle.

L'institution de la semaine de 5 jours dans les différentes entreprises n'a pas entraîné de modification de la durée du congé. Les samedis libres comptent comme jours ouvrables pour le calcul de la durée du congé.

L'article 54m du livre II du code du travail contient des dispositions relatives au congé annuel et particulièrement à la durée du congé ; ces dispositions prévoient que le ministre du travail peut, pour certains établissements, supprimer en totalité ou en partie le congé annuel. Dans ce cas, le travailleur doit cependant recevoir une indemnité compensatrice de congé payé.

REMUNERATION DU CONGE PAYE

L'indemnité du congé pour la durée normale de congé de 18 jours s'élève à un seizième du gain perçu pendant l'année de référence. En aucun cas cette rémunération ne peut être inférieure au gain qu'aurait perçu le travailleur s'il avait travaillé pendant la période de congé.

Le gain perçu au cours de l'année de référence se compose du gain brut avant déduction de toutes les charges sociales et réglementaires et comprend les différents suppléments ainsi que la rémunération des heures supplémentaires (sont uniquement exclus les remboursements de frais et les primes de risque).

Dans la mesure où la durée du congé dépasse 18 jours ouvrables, on applique les règles suivantes : les jeunes travailleurs de moins de 18 ans reçoivent un douzième du gain perçu durant l'année de référence. Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté ou au titre des charges de famille, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal, par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

L'indemnité de congé est à la charge de l'employeur et elle est versée par celui-ci. Dans la mesure où des caisses de congé ont été créées, en vertu des décrets énumérés ci-dessus, pour les professions de docker, ouvrier du bâtiment et des transports et pour le personnel des entreprises du spectacle, ou de l'hôtellerie, l'employeur est tenu de s'affilier à l'une de ces caisses ; le versement de l'indemnité de congé est effectué par elle en contrepartie d'une cotisation payée par l'employeur.

La rémunération du congé est considérée comme un salaire ou un traitement. Il en résulte qu'il

faut en déduire les impôts et les charges sociales ; les allocations familiales continuent d'être versées pendant le congé. De même qu'un salaire ou un traitement, la rémunération du congé est incessible et insaisissable dans les mêmes conditions que le salaire lui-même. En cas de décès, elle est versée aux ayants droit.

Les ouvriers à domicile sont soumis à un régime particulier pour les congés, notamment pour la rémunération du congé. L'employeur est tenu de leur verser 6 % du gain brut à titre d'indemnité de congé. Le cas échéant, l'indemnité de congé de la main-d'œuvre du travailleur à domicile est versée de la même manière.

PERIODE DES CONGES

Aux termes de la loi, la période de congé est déterminée par la convention collective applicable à l'entreprise. S'il n'existe pas de convention, l'employeur fixe la période de congé en accord avec les représentants du personnel et le comité d'entreprise. Cette période de congé doit, dans tous les cas, comprendre la période du 1er mai au 31 octobre ; elle peut s'étendre sur toute l'année⁽¹⁾ (que ce soit en vertu de clauses de conventions collectives ou sur la base d'un accord entre travailleurs et employeurs).

L'agriculture fait exception à cette règle, car la période des congés s'étend sur toute l'année et, d'autre part, les préfets peuvent décider par arrêté qu'il ne peut être demandé plus de 48 heures de congé durant les 5 mois de la saison. De même, l'employeur doit fixer la date du départ en congé de chaque travailleur en tenant compte de sa situation familiale et de son temps de service dans l'entreprise.

Le congé peut également être uniformément fixé pour l'ensemble de l'entreprise, qui sera fermée pendant cette période ; les travailleurs qui n'ont pas droit à la totalité du congé peuvent recevoir, après une période de carence de 3 jours, une indemnité pour chômage partiel. Toutefois, si l'entreprise est fermée plus de trois semaines, chaque travailleur doit recevoir une indemnité journalière égale à l'indemnité journalière de congé. Cependant, cette obligation disparaît lorsque la fermeture intervient contre le gré de l'employeur pour des raisons de force majeure ou en vertu d'une convention collective ayant porté à 4 semaines la durée du congé.

⁽¹⁾ Pour les travailleurs occupés dans les mines, cette période s'étend du 1er avril au 1er octobre.

DELAI D'ATTENTE

Le droit au congé est acquis au salarié justifiant d'un mois de travail au moins accompli dans une entreprise. La durée du congé à accorder est fonction du nombre de mois de travail prestés par le travailleur au cours de l'année de référence du 1er juin au 31 mai dans cette entreprise. Le droit au congé annuel complet n'existe donc que lorsque le salarié a travaillé dans cette entreprise pendant toute l'année de référence.

REGLES GENERALES

Le congé doit être accordé jusqu'à concurrence de 12 jours consécutifs. Si le droit au congé dépasse 12 jours, l'employeur peut fractionner le congé avec l'accord du travailleur; si le congé payé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être pratiqué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Toutefois, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. De même, un arrêté ministériel peut ordonner, après consultation des organisations représentatives intéressées des travailleurs et des employeurs pour les diverses professions, le fractionnement du congé supérieur à 12 jours ouvrables⁽¹⁾. Afin que le but du congé soit atteint, il est interdit au salarié de travailler pendant le congé. L'indemnité de congé est, au même titre que la rémunération, insaisissable et transmissible par héritage.

Si le contrat de travail est résilié sans faute lourde du salarié, avant que ce dernier ait pu bénéficier de ses congés, il perçoit, au moment de son départ, une indemnité compensatrice, calculée selon les mêmes règles que l'indemnité proprement dite et correspondant aux services accomplis par lui durant la période comprise entre le début de l'année de référence et le moment de son départ. En revanche, le travailleur doit rembourser, en cas de résiliation du contrat de travail, le trop-perçu éventuel au titre de son indemnité de congé, sauf si la résiliation est imputable à une faute lourde de l'employeur.

Si le travailleur tombe malade pendant la période des congés fixée pour l'entreprise, il pourra, si la date de sa reprise de travail intervient

avant l'expiration de cette période, prendre son congé après sa guérison. Au cas où la date à laquelle il reprendra son travail, à l'issue de son absence, se placerait postérieurement à la fin de la période des congés, l'intéressé aura droit à une indemnité compensatrice. Dans ce cas, la maladie intervenant au cours du congé ne suspend pas celui-ci. Le salarié doit rentrer à la date prévue pour l'expiration de ses congés à moins qu'il en soit empêché par la prolongation de la maladie.

Le salarié malade pendant son congé peut cumuler le bénéfice des prestations journalières de sécurité sociale et l'indemnité de congés payés.

Afin qu'il soit possible de contrôler si la législation en matière de congé est respectée, tout employeur est tenu de dresser une liste indiquant la période de congé de l'entreprise et pour chaque travailleur le début du travail, la durée du congé, le début du congé et l'indemnité de congé.

Afin que les obligations établies par les dispositions en matière de congé soient respectées, toute contravention à ces dispositions de la part de l'employeur est punie. D'un autre côté, le salarié qui, malgré l'interdiction, a presté un travail rémunéré pendant sa période de congé peut être condamné, de même que son employeur, à verser des dommages et intérêts au fonds de chômage, étant donné que ce travail a empêché l'occupation d'un chômeur.

B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives

Si la loi du 27 mars 1956 a fixé à 18 jours ouvrables la durée minimale du congé pour les travailleurs, l'on s'est efforcé depuis 1961/62 d'augmenter la durée légale du congé au moyen de dispositions des conventions collectives.

La situation s'est soudain accélérée lorsqu'une convention collective conclue avec la régie Renault, le 29 décembre 1962, accorda une semaine de congé supplémentaire à la durée légale du congé. Dès le 1er semestre de 1963, il existait de nouvelles conventions collectives

⁽¹⁾ En vertu de l'ordonnance du 22-5-1956, cette possibilité a été utilisée à titre temporaire pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

dans la plus grande partie des secteurs de l'industrie et du commerce; ces conventions accordaient aux travailleurs la quatrième semaine de congé, de sorte que plus de 85 % des salariés bénéficient maintenant de ce régime.

Ces dispositions ont, dans leur majorité, intégré dans la semaine de congé supplémentaire le congé supplémentaire pour ancienneté prévue par la loi. Dans quelques secteurs professionnels cependant, on continue d'octroyer aux salariés une allocation qui correspond à la rémunération de 1, 2 ou 3 jours de congé selon l'ancienneté (20, 25 ou 30 ans); dans certains autres secteurs, on continue d'accorder 1, 2 ou 3 jours de congé payé qui s'ajoutent au congé prévu par le régime général.

Abstraction faite de cas particuliers pour lesquels est prévue une prolongation de la durée du congé en raison soit des conditions de travail (travaux de sous-sol dans des locaux insalubres), soit d'une interruption ou d'un fractionnement du congé du fait de l'employeur, ou encore parce que le travailleur a atteint une certaine limite d'âge ou que le congé est pris en dehors de la période habituelle de congé (1-6 au 30-9), un grand nombre de conventions collectives règlent le droit au congé pour certains événements familiaux.

En général, un congé rémunéré supplémentaire est octroyé en cas de naissance d'un enfant⁽¹⁾, du mariage du travailleur, du mariage d'un enfant, du décès du conjoint, d'un enfant, d'un père ou d'une mère. L'on trouve souvent aussi, dans les conventions collectives, des dispositions concernant l'octroi d'un congé rémunéré en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, ainsi qu'en cas de mariage d'un frère ou d'une sœur. Donnent également souvent droit à congé des cérémonies religieuses telles que baptême, communion, confirmation d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur.

La durée de ce congé varie selon les conventions collectives et la nature de l'événement familial en cause. Ainsi, pour le mariage de l'intéressé, la durée la plus fréquente est de 3 ou 4 jours, mais l'on trouve souvent 2 jours, moins souvent 5, 6, 8, 10 jours, voire exceptionnellement 2 semaines.

Le décès du conjoint donne généralement à 2 jours, souvent aussi à 3 jours, rarement à 4 ou 5 jours; celui d'un enfant ou d'un proche parent à 1 ou 2 jours.

Un certain nombre de conventions prévoient une prolongation, également rémunérée, en vue d'un déménagement à effectuer. Enfin, quelques clauses fixent un congé supplémentaire annuel de 5 à 6 jours au maximum pour événements familiaux, sans que la nature de ces événements soit précisée.

En ce qui concerne le paiement de ces jours de congé, la plupart des conventions stipulent que le salarié recevra une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, y compris généralement les heures supplémentaires.

Les clauses des conventions prévoyant l'octroi d'un congé supplémentaire destiné à permettre aux salariés de participer aux travaux des diverses commissions paritaires revêtent une importance particulière.

Le temps ainsi perdu est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise; fréquemment, les frais de voyage et les frais de séjour sont également remboursés. Certaines conventions limitent le nombre des salaires susceptibles de bénéficier de ces autorisations d'absence rémunérée. Quelques conventions renferment également des clauses qui étendent ces dispositions aux commissions « officielles » ou « professionnelles » instituées et convoquées par les pouvoirs publics.

Signalons, pour finir, que de nombreuses conventions collectives renferment des clauses octroyant des congés aux travailleurs devant participer à des congrès syndicaux ou exercer un mandat syndical.

A part quelques exceptions, qui d'ailleurs varient beaucoup, ces absences ne sont pas payées.

C. Jours fériés

Les dispositions légales fondamentales relatives au repos des jours fériés sont consignées dans les articles 52 et 53 du livre II du code du travail. L'article 52 formule une interdiction d'emploi uniquement pour les femmes et les enfants de moins de 18 ans, travaillant dans l'industrie.

⁽¹⁾ Le congé de naissance de 3 jours avait déjà été institué par la loi du 18-5-1946.

Cette interdiction a été étendue par la loi du 21 mars 1941 aux femmes et aux enfants travaillant dans les syndicats professionnels, offices publics, professions libérales et associations de quelque nature que ce soit. L'article 53 restreint à son tour cette interdiction puisqu'il précise que « néanmoins, dans les usines à feu continu, les enfants de sexe masculin et les femmes majeures peuvent être employés ». Le 1er mai, cependant, tous les travailleurs, sauf quelques exceptions prévues par la loi, ont droit à un jour chômé et payé.

Sont considérés comme jours fériés légaux :

- le 1er janvier (avis du Conseil d'Etat en date du 20-3-1810) ;
- le lundi de Pâques (loi du 8-3-1886) ;
- le 1er mai (loi du 30-4-1947 et du 29-4-1948) ;
- l'Ascension (arrêté du 29 germinal an X ; 29-4-1799 ; loi du 9-12-1905, art. 42) ;
- le lundi de Pentecôte (loi du 8-3-1886) ;
- le 14 juillet (loi du 6-7-1880) ;
- l'Assomption (décret du 29 germinal an X ; 29-4-1799 ; loi du 9-12-1905, art. 42) ;
- le 1er novembre, Toussaint (arrêté du 29 germinal an X) ;
- le 11 novembre (loi du 24-10-1922) ;
- le 25 décembre (décret du 29 germinal an X ; 29-4-1799).

Pour les ouvriers mineurs, le jour de la Sainte-Barbe, le 4 décembre, a également été décrété jour férié par la loi du 29 mars 1951.

Restriction faite du groupe de personnes, des jeunes et des femmes ainsi que de la réglementation relative au 1er mai, l'obligation de travailler n'est supprimée pour les travailleurs ces jours-là. En cas de repos, le paiement est seulement accordé en vertu d'une convention collective, d'un contrat de travail particulier ou d'un accord conclu dans l'entreprise.

Si un de ces jours fériés tombe un dimanche, il n'y a pas de « jour férié de remplacement ».

Lorsque l'on considère la rémunération du manque à gagner occasionné par le jour férié, il y a lieu de distinguer entre les travailleurs rémunérés à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine et ceux qui perçoivent une rémunération mensuelle. Les premiers n'ont pas de droit légal à un dédommagement pour le

jour férié, qu'il y ait interdiction de travailler (notamment pour les femmes et les jeunes travailleurs) ou que l'employeur fasse de lui-même cesser le travail le jour férié.

En revanche, les travailleurs qui perçoivent une rémunération mensuelle ne peuvent, en vertu de l'arrêté du 31 mai 1946 relatif au repos des jours fériés, subir aucune autre perte que celle de la rémunération des heures supplémentaires habituellement effectuées ce jour-là.

Le jour férié du 1er mai constitue un cas spécial. Il est obligatoirement chômé, sauf exceptions prévues par la loi dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. Les intéressés ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Si le 1er mai tombe un dimanche ou un jour chômé, le travailleur ne peut prétendre à cette indemnité de jour férié. Il en est de même lorsque le travailleur n'est pas présent ce jour-là au lieu de travail pour différentes raisons, accident du travail ou maladie par exemple.

L'indemnité est calculée en fonction du salaire moyen perçu pour la dernière période de paie. Dans le cas où le travail ne peut même pas être interrompu le 1er mai, les travailleurs perçoivent une indemnité complémentaire égale au montant du salaire de la journée.

Les heures perdues en raison du chômage des jours fériés légaux, y compris le 1er mai, peuvent être récupérées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, c'est-à-dire dans la mesure où il s'agit d'heures collectivement perdues au-dessous de la durée légale du travail de 40 heures. Les heures récupérées sont rémunérées au tarif normal.

Dans la pratique cependant, les jours fériés payés fixés par les conventions collectives revêtent plus d'importance que ceux résultant des diverses dispositions légales. Les clauses relatives aux jours fériés contenues dans les conventions collectives concernent, d'une part, le nombre de jours fériés et, d'autre part, les conditions que doivent remplir les intéressés pour pouvoir en bénéficier. En ce qui concerne la détermination des jours fériés, certaines conventions fixent purement et simplement le nombre total de jours par an, en laissant aux parties le soin de les déterminer, tandis que d'autres conventions précisent la date des jours accordés.

On peut relever dans les conventions collectives les clauses suivantes :

a) le 1er janvier et un autre jour à fixer par la direction de l'établissement sont des jours fériés payés ;

b) les travailleurs bénéficient d'un jour férié par trimestre, payé dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1er mai ;

c) le 1er mai, le lundi de Pentecôte et le 11 novembre sont fériés et payés, selon l'horaire de l'établissement, à tous les salariés ;

d) les jours fériés légaux sont chômés et ne peuvent pas donner lieu à réduction des appointements des salariés.

Les conditions que doit remplir le travailleur pour prétendre au bénéfice des jours fériés payés, sont généralement les suivantes :

a) le bénéfice de jours fériés payés est considéré comme une récompense de la fidélité à l'entreprise ; les jours fériés ne seront payés qu'aux salariés travaillant dans l'établissement depuis un minimum de temps qui varie de trois mois à un an ;

b) le paiement des jours fériés n'est effectué que si l'intéressé est présent au lieu de travail la veille et le lendemain du jour férié ;

c) afin de maintenir le volume de la production, la plupart des conventions collectives précisent que, lorsque la direction a recours à la récupération du jour férié, le travailleur doit être présent lors de la récupération.

VUE D'ENSEMBLE — JOURS FÉRIÉS CONTENUS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES OU LES ACCORDS NATIONAUX

Les conventions collectives ou les accords nationaux fixent ainsi la rémunération des jours fériés pour les branches ou secteurs d'activité suivants :

3 jours fériés

— bottiers, orthopédistes

4 jours fériés

— pâtes alimentaires

— sucrerie, sucrerie-distillerie

— raffinerie de sucre

— salaisons et conserves de viande, commerce de viande en gros

— aliments composés

— menuiserie, charpentes, constructions préfabriquées

— tranchage et travail des bois

— nettoyage d'ordures ménagères

5 jours fériés

— entreprises de pompage, traitement ou distribution d'eau

— vitrail

— industrie des carrières et de matériaux

— industrie frigorifique

— tuiles et briques

— travail mécanique du bois

— caoutchouc

— produits synthétiques (transformation)

— confection administrative et militaire (uniformes)

6 jours fériés

— fabrication du verre à la main

— souffleurs de verre

— industrie de l'habillement

— panneaux contre-plaqués

— production du papier

— industrie des cuirs et peaux

— ameublement

7 jours fériés

— cartonnage (région parisienne)

— transformation des matières plastiques

— production du papier

9 jours fériés

— meunerie

tous les jours fériés (1)

— industrie du pétrole

— coopératives de consommation

— commerce de gros de produits pharmaceutiques

— distribution et négoce des combustibles liquides, gazeux, produits pétroliers

— laboratoires de tirage et de développement de films cinématographiques

— maisons de santé privées

(1) C'est-à-dire les 10 jours fériés.

- établissements hospitaliers d'assistance privée
- fabrication mécanique du verre
- industrie chimique
- industrie pharmaceutique
- imprimeries de labour et industries graphiques
- reliure, brochure, dorure etc.
- entreprises de commission, importation, exportation
- textiles naturels
- textiles artificiels
- chaux et ciment
- travail mécanique des bois
- brasseries d'Alsace
- publicité
- administrateurs de biens

- bâtiment
- cabinets dentaires
- droguerie
- importation — exportation
- travaux publics

Afin d'éviter toute erreur, nous devons signaler encore une fois qu'il ne s'agit là que des conventions collectives nationales ou des accords nationaux, et qu'il n'est pas tenu compte des régimes régionaux ou locaux applicables aux différents secteurs et branches de l'industrie. Par exemple, la conclusion de conventions collectives et d'accords au plan régional est de règle dans le secteur de la métallurgie (production et transformation). Dans cette branche d'industrie, les ouvriers bénéficient de 8 jours fériés payés dans la région parisienne et le Lot-et-Garonne, et de 9 jours fériés payés dans les départements de Meurthe-et-Moselle, de la Moselle et des Bouches-du-Rhône.

ANNEXE

LE CONGE POUR FORMATION PROFESSIONNELLE COMPLEMENTAIRE

Le congé pour formation professionnelle complémentaire est réglé en France par deux lois ⁽¹⁾ :

a) la loi sur l'éducation ouvrière et la formation syndicale du 23 juillet 1957 (Journal officiel du 24-7-1957) et

b) la loi sur la formation des cadres pour les mouvements de jeunesse du 29 décembre 1961 (Journal officiel du 30-12-1961), complétée par les décrets 63-500 et 63-501 (Journal officiel du 22-5-1963).

En vertu de ces deux lois et sous certaines conditions, il est octroyé un congé non payé aux salariés participant à des stages ou des cours institués par des organisations reconnues ⁽²⁾. Bien que chaque salarié ou apprenti ait droit à ce congé, le nombre de participants est cependant limité par la taille de l'entreprise.

Dans le cadre de la loi sur l'éducation ouvrière et la formation syndicale, le congé non rémunéré est accordé annuellement comme suit :

pour les entreprises occupant	
1 - 20 personnes	1 travailleur
21 - 40 personnes	2 travailleurs

41 - 60 personnes	3 travailleurs
61 - 80 personnes	4 travailleurs
81 - 100 personnes	5 travailleurs
101 - 120 personnes	6 travailleurs
121 - 140 personnes	7 travailleurs
141 - 160 personnes	8 travailleurs
161 - 180 personnes	9 travailleurs
181 - 200 personnes	10 travailleurs
201 - 220 personnes	11 travailleurs
221 - 240 personnes	12 travailleurs
241 - 250 personnes	13 travailleurs

⁽¹⁾ Une autre loi, du 31-7-1959, relative à « diverses réglementations concernant la promotion sociale » prévoit entre autres que des décrets d'application régleront la compensation de la perte de salaire subie par le travailleur qui participe à des cours de formation, ainsi que d'autres facilités accordées au travailleur.

⁽²⁾ Les noms des organisations reconnues pour instituer les cours dans le cadre de la loi indiquée sous a) sont publiés chaque année par une ordonnance du ministre du travail pour la période octobre-octobre : ordonnance du 29-12-1964 (Journal officiel du 8-1-1965) et, pour les employés, ordonnance du 19-1-1965 (Journal officiel du 29-1-1965). La liste des organisations reconnues dans le cadre de la loi citée sous b) est publiée dans les ordonnances du 22-6-1963, 22-8-1963 et 17-4-1964 (Journal officiel des 28-6-1963, 31-8-1963 et 24-4-1964).

Lorsqu'une entreprise occupe plus de 250 travailleurs, le nombre de salariés bénéficiant de ce congé est calculé en fonction du nombre de délégués du personnel, y compris leurs remplaçants⁽¹⁾.

En vertu de la loi sur la formation des cadres pour les mouvements de jeunesse, tous les salariés et apprentis âgés de moins de 25 ans — exceptionnellement, les travailleurs âgés de plus de 25 ans, pour une participation unique à un cours de niveau supérieur — ont droit à un congé non rémunéré selon le tableau suivant :

pour les entreprises occupant

1 - 49 personnes	1 travailleur
50 - 100 personnes	2 travailleurs
100 - 200 personnes	3 travailleurs
200 - 500 personnes	4 travailleurs
500 - 1 000 personnes	5 travailleurs
1 000 - 2 000 personnes	6 travailleurs

et un travailleur supplémentaire par 1 000 personnes en sus⁽¹⁾.

En vertu de la loi sur l'éducation ouvrière, ce congé s'élève à 12 jours ouvrables, et à 6 jours ouvrables en vertu de la loi sur la formation de cadres pour les mouvements de jeunesse. Le cumul de ces deux congés n'est autorisé que jusqu'à concurrence de 12 jours ouvrables par an.

Bien qu'il s'agisse légalement d'un congé non rémunéré, le travailleur peut cependant recevoir une indemnité, soit en vertu des clauses des conventions collectives, soit en raison de subventions de l'Etat, accordées aux organisations assurant les cours.

⁽¹⁾ Les fonctionnaires et agents de l'Etat, des départements, des communes et des organismes publics bénéficient également de ces réglementations.

LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES EN ITALIE

A. Les congés

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

La première loi italienne établissant un droit au congé date de 1919 (décret-loi no. 112 du 7-2-1919, art. 9) et concernait exclusivement les employés. Pour les ouvriers, le droit au congé a été par la suite de plus en plus souvent réglementé dans les conventions collectives.

Actuellement, le principe du droit au congé est inscrit dans la constitution (art. 36, par. 3) et dans le code civil (art. 2109, 2243). Ces dispositions laissent cependant aux lois spéciales, aux conventions collectives, aux usages etc. le soin de réglementer en particulier le droit au congé.

L'article 2109 du code civil stipule que le travailleur a droit, après une année de service ininterrompu, à une période annuelle de congé payé, si possible continue. Elle doit être prise dans une période fixée par l'employeur, compte tenu des intérêts de l'entreprise ainsi que de ceux du travailleur⁽¹⁾.

Outre ces dispositions fondamentales (Constitution, art. 36, et code civil, art. 2109), le droit au congé est réglementé par les dispositions suivantes :

- pour les employés du secteur privé, par la loi relative aux contrats d'engagement, décret-loi no. 1925 du 13 novembre 1924, article 7 ;
- pour le personnel des chemins de fer et tramways, par l'article 22 du règlement annexé au décret royal no. 148 du 8 janvier 1931 ;
- pour les apprentis, par les articles 11 lettre e) et 14 de la loi no. 25 du 19 janvier 1955 ;
- pour les domestiques, par l'article 2234 du code civil et l'article 10 de la loi no. 339 du 2 avril 1958 ;
- pour les travailleurs à domicile, par l'article 11 de la loi no. 264 du 13 mars 1958.

Pour tous les autres travailleurs, qui ne sont pas touchés par ces lois, la durée au congé est réglementée par les conventions collectives, les contrats de travail particuliers ou les usages.

CHAMP D'APPLICATION

Conformément aux dispositions fondamentales et aux réglementations particulières, tous les travailleurs (salariés) ont droit au congé.

Ce droit au congé est assuré

- a) aux travailleurs engagés pour une durée indéterminée, aussi bien qu'aux travailleurs engagés à titre temporaire ;
- b) aux travailleurs exerçant leur activité de façon ininterrompue, aussi bien qu'aux travailleurs occupés de façon discontinue ;
- c) aux travailleurs exerçant leur activité à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

En toute hypothèse, il y a lieu d'observer que, conformément au principe général consacré par l'article 2126 du code civil, le travailleur conserve son droit au congé quand la prestation a été effectuée en vertu d'un contrat de travail nul ou déclaré nul, au même titre que tous les autres droits découlant d'un contrat de travail valablement conclu.

DUREE DU CONGE

La durée du congé dépend de la situation du travailleur et de son ancienneté dans l'entreprise.

Pour les employés, la durée du congé est précisée par la loi relative aux contrats d'emplois privés, qui prévoit pour une ancienneté

- | | |
|------------------------|--------------------|
| — allant jusqu'à 5 ans | 10 jours de congé |
| — de 5 à 15 ans | 15 jours de congé |
| — de 15 à 25 ans | 20 jours de congé |
| — de plus de 25 ans | 30 jours de congé. |

Ces dispositions générales ne s'appliquent pratiquement qu'à celles des branches d'activité pour lesquelles il n'existe pas de conventions collectives. Elles contiennent des conditions minimales auxquelles les conventions collectives ne peuvent pas être inférieures.

⁽¹⁾ La Cour constitutionnelle a cependant, par sa décision no. 66 du 10-3-1963, établi que le membre de phrase contenu à l'article 2109 « après un temps de service interrompu d'un an » est, vu l'art. 36, par. III, de la Constitution, contraire à ladite Constitution.

Les salariés des chemins de fer et des tramways bénéficient du régime suivant : pour une ancienneté allant jusqu'à 5 ans, 8 ou 10 jours, selon qu'ils sont rémunérés à la journée ou au mois ; pour une ancienneté de 5 à 10 ans, 15 jours, et de plus de 10 ans, 20 jours de congé⁽¹⁾. Les fonctionnaires du grade de chef de bureau ou d'un grade plus élevé bénéficient de 25 jours de congé (art. 22 du règlement annexé au décret royal no. 148 du 8-1-1931). Cependant, cette réglementation est sans effet car le régime des conventions collectives est plus favorable.

Les apprentis ont droit à 30 jours de congé jusqu'à l'âge de 16 ans, à 20 jours à partir de 16 ans (art. 14 de la loi no. 25 du 16-1-1955).

Les domestiques ont droit, lorsqu'il s'agit d'employés (précepteurs, instituteurs, gouvernantes, nurses, majordomes, dames de compagnie etc.) à 15 jours de congé pour une ancienneté allant jusqu'à 5 ans, à 25 jours pour une ancienneté plus longue. Le personnel chargé des travaux domestiques ordinaires (cuisiniers, jardiniers, nourrices, lingères, bonnes à tout faire, portiers, femmes de ménage, hommes de peine) a droit à 15 jours de congé pour une ancienneté allant jusqu'à 5 ans, à 20 jours pour une ancienneté plus longue (art. 10 de la loi no. 339 du 2-4-1958).

Pour les travailleurs à domicile, il est prévu une indemnité de congé consistant dans le paiement d'un certain pourcentage de la rétribution (art. 11 de la loi no. 264 du 13-3-1958) ; le soin de fixer le taux de ce pourcentage est laissé aux conventions collectives.

REMUNERATION DU CONGE

En vertu d'une disposition expresse de l'article 36 de la Constitution et de l'article 2109 du code civil, le congé doit être rémunéré. Le montant de la rémunération doit correspondre au montant qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

La plupart des conventions indiquent le nombre d'heures de rémunération à accorder à l'occasion des congés ; pour les travailleurs payés à la tâche, elles prévoient que le montant de la rémunération horaire est déterminé en se référant à la moyenne des gains réalisés pendant les semaines qui ont précédé immédiatement le congé.

Les jours fériés qui tombent dans la période de congé donnent droit soit à une prolongation de congé correspondante, soit à une double rémunération pour ces journées.

PERIODE DES CONGES

Conformément aux dispositions législatives, la fixation de la période de congé relève du chef d'entreprise qui doit cependant en communiquer la date en temps utile. Il convient néanmoins de tenir compte, dans la fixation du congé, aussi bien des exigences de l'entreprise que des besoins du travailleur.

DELAI D'ATTENTE

Bien que l'article 2109 du code civil précise que le travailleur a droit à un congé annuel payé après une prestation de services ininterrompue pendant un an, cette disposition ne revêt d'importance que pour la durée totale du congé. Dans sa décision du 10 mai 1963, le Conseil constitutionnel, se référant à l'article 36, paragraphe 3, de la Constitution, a décidé que tout travailleur a droit à la partie du congé annuel qui est proportionnelle à la durée des services prestés, que la condition d'une occupation chez le même employeur pendant douze mois ininterrompus soit réalisée ou non.

REGLES GENERALES

En principe, le congé est une période continue et doit donc être pris en une seule fois. Il est cependant possible de le fractionner, en respectant les limites fixées par la convention no. 52 de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par l'Italie. La décision de procéder au fractionnement des congés est laissée à l'initiative de l'employeur ; il doit en référer auparavant au comité d'entreprise. Certaines conventions collectives contiennent en outre des dispositions relatives au fractionnement du congé.

Le travailleur ne peut renoncer à son droit aux congés en vertu de l'article 36, paragraphe 3, de la Constitution.

⁽¹⁾ La plupart des conventions collectives, spécialement dans le secteur industriel, en indiquant le nombre de jours de congé, stipulent que ceux-ci doivent être des jours ouvrables.

B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives

La présentation de la réglementation des congés payés en Italie vient de montrer quelle importance revêtent les conventions collectives dans ce domaine. Par exemple, les conventions collectives accordent à presque tous les travailleurs une augmentation de la durée de congé en fonction de l'ancienneté, augmentation variable selon que le travailleur appartient à la catégorie des ouvriers, à celle des employés ou à la catégorie intermédiaire.

On doit signaler en outre que la plupart des conventions collectives conclues avant le 3 octobre 1959 et déposées au ministère du travail et de la prévoyance sociale par les parties contractantes ont pris force obligatoire « erga omnes » par le fait que le gouvernement, en application de la loi 741 du 14 juillet 1959, a publié des décrets reprenant les dispositions de ces conventions.

Dans l'industrie, ces réglementations prévoient, en ce qui concerne le personnel de direction, un congé annuel d'une durée minimale égale à

- 20 jours pour une ancienneté de moins de 5 ans,
- 25 jours pour une ancienneté comprise entre 6 et 10 ans et
- 30 jours pour une ancienneté supérieure (art. 3 de la convention collective du 24-7-1961).

Les employés ont droit, pour une ancienneté allant jusqu'à 2, 10, 25 ou plus de 25 ans, à un congé d'au moins 12, 15, 20 ou 30 jours (art. 10 de la convention collective du 5 août 1937, remplacé par l'art. 13 de la convention interconfédérale du 27-10-1946 et transformé, par le décret présidentiel no. 1070 du 28-7-1960, en règle légale au sens de la loi no. 741 citée plus haut). Les ouvriers, en vertu de l'article 12 de la même convention, ont normalement droit à un minimum de 12 jours de congé par an; ce minimum est porté à 14 jours généralement après 4 ou 5 ans de service, à 16 jours généralement après 9 ou 10 ans et à 20 jours après un nombre donné de sessions qui varie de 16 à 20 ans selon les conventions.

Dans le secteur commercial, la durée minimale du congé est de 30 jours pour les cadres

(convention collective du 2-5-1957) et de 10, 15, 20, 25 ou 30 jours pour les voyageurs et représentants ayant une ancienneté allant respectivement de 2, 8, 15, 20 ans ou plus de 20 ans (convention collective du 15-5-1958). Les employés bénéficient de 12, 16, 20, 25 ou 30 jours de congé pour une ancienneté allant jusqu'à 2, 6, 10, 20 ans ou plus, tandis que les ouvriers ont droit à un minimum de 12, 15 ou 18 jours ouvrables pour une ancienneté allant jusqu'à 2, 7 ans ou plus de 7 ans (convention collective pour les employés et les ouvriers du 19-12-1963).

La durée du congé dont bénéficient les salariés des chemins de fer et des tramways est citée ci-dessus; elle est fixée légalement, mais le régime légal ne joue pratiquement aucun rôle à cause des clauses des conventions collectives; elle s'établit comme suit :

- 15 jours ouvrables pour une ancienneté allant jusqu'à 5 ans;
- 18 jours ouvrables pour une ancienneté comprise entre 6 et 10 ans;
- 22 jours ouvrables pour une ancienneté comprise entre 11 et 20 ans;
- 23 jours ouvrables pour une ancienneté supérieure à 20 ans, et
- 26 jours ouvrables pour les chefs de bureau et les travailleurs d'un grade équivalent ou supérieur.

(Article 3 de la convention nationale du 12-1-1956, modifié par l'art. 6 de la convention collective nationale du 4-8-1961 et reconduit par la convention du 20-3-1964.)

Nous renvoyons pour finir à l'annexe où sont schématiquement ventilés les régimes prévus par les conventions collectives pour un grand nombre de secteurs économiques et de groupes d'activité; ils sont répartis en trois catégories: ouvriers, catégories intermédiaires et employés.

C. Jours fériés

La première loi italienne reconnaissant le droit à la rémunération pour certains jours fériés date du 11 avril 1938 et porte le no. 331. Après la guerre, une nouvelle loi (no. 185 du 22-4-1946)

a été promulguée ; elle modifie la précédente et instaure la double rémunération obligatoire au cas où un jour férié ne serait pas chômé.

Mais ce n'est que par les lois no. 260 du 27 mai 1949 et no. 90 du 31 mars 1954 que cette question a été réglée systématiquement.

La loi no. 260 déclare d'abord le 2 juin (proclamation de la République) fête nationale (art. 1) et énumère ensuite les jours fériés suivants (art. 2) :

- tous les dimanches,
- le premier jour de l'année,
- l'Epiphanie,
- Saint-Joseph,
- le 25 avril : anniversaire de la Libération,
- le lundi de Pâques,
- l'Ascension,
- la Fête-Dieu,
- le 1er mai,
- Saint-Pierre et Saint-Paul,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 4 novembre (jour de l'Unité nationale),
- l'Immaculée Conception,
- le jour de Noël,
- le 25 décembre.

Sont, en outre, considérés comme des solennités civiles (jours semi-fériés) (art. 3) en vue de l'application de l'horaire réduit limité aux services publics :

- le 11 février, anniversaire de la signature du concordat avec le Saint-Siège,
- le 28 septembre, anniversaire du soulèvement populaire de Naples,
- le 4 octobre.

Est reconnue aussi, dans les conventions collectives, en plus des jours fériés légaux, comme jour de congé payé, la fête du patron de la ville dans laquelle l'entreprise a son siège.

Alors qu'initialement le paiement du salaire n'était prévu par la loi que pour les quatre fêtes nationales, le 2 juin (fête nationale), le 25 avril (anniversaire de la Libération), le

1er mai et le 4 novembre (jour de l'Unité nationale), la loi no. 90 du 31 mars 1954 a étendu cette obligation de non-interruption de paiement du salaire aux douze autres jours fériés (festività infrasettimanali), pour les ouvriers du secteur privé qui ne perçoivent pas de salaire fixe, mais qui sont rémunérés par heure de travail.

Les jours fériés prévus par la loi donnent droit à rémunération même lorsque le travailleur est absent pour un des motifs suivants :

a) accident, maladie, grossesse, accouchement et période d'absence facultative après l'accouchement, congé, permission ou absence justifiée;

b) réduction de la durée journalière ou hebdomadaire normale du travail ;

c) suspension du travail par quelque cause que ce soit, pourvu qu'elle soit indépendante de la volonté du travailleur (pour 12 des jours fériés énumérés ci-dessus, cette disposition n'est valable que pendant les deux premières semaines de suspension) ;

d) suspension du travail en raison d'un repos compensatoire pour travail dominical ou en raison de la coïncidence d'un jour férié avec un dimanche ou avec un autre jour considéré comme férié en vertu des conventions collectives.

Cette réglementation est d'ailleurs étendue également au jour de la fête du patron des différentes villes par les conventions collectives énumérées en annexe.

Cette loi contient, en outre, des règlements relatifs à la rémunération du travail effectué pendant ces jours fériés. Les travailleurs perçoivent la rémunération correspondant à leur prestation majorée de l'indemnité de travail pendant les jours de congé.

La réglementation légale exposée ci-dessus ne s'applique qu'aux travailleurs qui ne reçoivent pas de salaire fixe, comme nous venons de le montrer. Pour les autres travailleurs qui reçoivent un salaire fixe, l'accord interconfédéral du 3 décembre 1954 établit un droit à la rémunération du jour férié lorsqu'il tombe un dimanche (14 jours fériés sur les 17 qui sont fixés peuvent tomber un dimanche, tandis que les trois autres — le lundi de Pâques, l'Ascension et la Fête-Dieu — tombent un jour ouvrable).

ANNEXE

LA DUREE DES CONGES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Congé pour les ouvriers

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industrie du bois et du liège (6-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans	x																		
5 à 8 ans			x																
9 à 15 ans				x															
16 ans et au-delà					x														
Industrie métallurgique et installations industrielles (17-2-1962)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 10 ans			x																
11 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Industrie des isolateurs électriques (27-6-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans			x																
11 à 15 ans					x														
16 à 20 ans							x												
21 ans et au-delà									x										
Industrie des installations frigorifiques (2-10-1963)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans				x															
11 à 17 ans					x														
18 ans et au-delà							x												
Imprimeries et entreprises connexes (18-2-1965)																			
Ancienneté : 1 an		x																	
2 à 8 ans				x															
9 ans et plus							x												
Maisons d'édition (11-3-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans			x																
6 à 10 ans					x														
11 ans et au-delà							x												
Industrie du papier et industries de transformation du papier et du carton (20-5-1965)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 10 ans			x																
11 à 15 ans					x														
16 ans et au-delà							x												
Industrie du papier et du carton, industrie de la cellulose, de la pâte à papier, des fibres vulcanisées et pressées (16-6-1965)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans	x																		
5 à 11 ans			x																
12 à 17 ans					x														
18 ans et au-delà							x												

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Entreprises privées concessionnaires de transport automobile (6-5-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans					x														
6 à 10 ans								x											
11 ans et au-delà											x								
Industrie du méthane (21-3-1963)																			
Ancienneté : 1 à 6 ans	x																		
7 à 12 ans			x																
13 à 18 ans					x														
19 ans et au-delà							x												
Entreprises de la préparation, de la mise en récipients et de la vente de gaz liquides (30-1-1963)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans							x												
11 à 20 ans									x										
21 ans et au-delà											x								
Prospection, extraction, raffinage, préparation et distribution de produits pétroliers (1-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans	x																		
3 à 10 ans							x												
11 à 18 ans											x								
19 ans et au-delà																	x		
Extraction et traitement de produits de carrière (27-7-1962)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans	x																		
3 à 10 ans			x																
11 à 15 ans					x														
16 à 20 ans							x												
21 ans et au-delà									x										
Industrie minière (10-3-1963)																			
Ancienneté : 1 à 7 ans	x																		
8 à 15 ans			x																
16 à 20 ans					x														
21 ans et au-delà							x												
Secteur textile (31-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans		x																	
11 à 15 ans			x																
16 à 20 ans				x															
21 ans et au-delà					x														
Fabrication de voiles, tentes, vêtements imperméables etc. (13-11-1962)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans		x																	
11 à 15 ans			x																
16 à 20 ans				x															
21 ans et au-delà					x														
Retorderies de soie et de rayonne (24-9-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans		x																	
11 à 15 ans			x																
16 à 20 ans				x															
21 ans et au-delà					x														

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Seconde ouvraison du verre (18-5-1962)																			
Ancienneté : 1 à 7 ans	x																		
8 à 14 ans			x																
15 à 20 ans					x														
21 ans et au-delà							x												
Production de verre soufflé à la bouche ou à la machine (18-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 7 ans	x																		
8 à 14 ans			x																
15 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Industrie des abrasifs (21-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans			x																
11 à 15 ans					x														
16 à 20 ans							x												
21 ans et au-delà									x										
Secteurs industriels de la céramique (27-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans			x																
11 à 15 ans					x														
16 à 20 ans							x												
21 ans et au-delà											x								
Industrie des mosaïques de verre (4-5-1963)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans	x																		
5 à 10 ans			x																
11 à 18 ans					x														
19 ans et au-delà							x												
Fabrication d'ampoules électriques, tubes thermoioniques, tubes fluorescents (20-1-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 14 ans			x																
15 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Brasseries et malteries (20-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans	x																		
3 à 9 ans					x														
10 à 15 ans						x													
16 ans et au-delà								x											
Laiteries et fromageries (24-7-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 10 ans			x																
11 à 15 ans					x														
16 ans et au-delà							x												
Entreprises produisant vin et vinaigre (24-12-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 9 ans			x																
10 à 15 ans					x														
16 ans et au-delà							x												

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Distillation d'alcool etc. (28-10-1964)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans	x																		
5 à 10 ans			x																
11 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Industrie des denrées alimentaires (17-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans				x															
13 à 17 ans					x														
18 ans et au-delà							x												
Meuneries et boulangeries (3-12-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 10 ans				x															
11 à 15 ans					x														
16 ans et au-delà							x												
Industrie des aliments pour le bétail (7-5-1962)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans	x																		
5 à 12 ans			x																
13 à 20 ans					x														
21 ans et au-delà							x												
Industrie des huiles et graisses de table (21-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans			x																
13 à 18 ans					x														
19 ans et au-delà							x												
Industrie de traitement du riz (30-11-1961)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans	x																		
5 à 12 ans				x															
13 à 20 ans					x														
21 ans et au-delà							x												
Industrie du sucre (25-8-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans				x															
11 à 20 ans							x												
21 ans et au-delà												x							
Industrie de la confiserie (14-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans	x																		
3 à 9 ans			x																
10 à 15 ans					x														
16 ans et au-delà							x												
Fabrication de vermouths, apéritifs, Marsala, liqueurs, eaux-de-vie etc. (24-11-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 9 ans			x																
10 à 15 ans					x														
16 ans et au-delà							x												

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industrie des conserves de fruits et de légumes (13-9-1962)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans	x																		
5 à 12 ans			x																
13 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Industrie de l'eau minérale et gazeuse (7-8-1963)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans				x															
13 à 17 ans					x														
18 ans et au-delà							x												
Fabrication d'extraits de viande et produits similaires (17-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans				x															
13 à 17 ans					x														
18 ans et au-delà							x												
Fabrication de ciment et d'amiante de ciment ainsi que production de ciment, de chaux ou de plâtre (18-5-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 10 ans			x																
11 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Industrie des conserves de viandes (23-11-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 10 ans				x															
11 à 15 ans					x														
16 ans et au-delà							x												
Industrie de la construction et secteurs homologues (6-12-1963)																			
Ancienneté indifférente																			
Production de chaux et de plâtre (10-3-1964)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans	x																		
5 à 10 ans			x																
11 à 15 ans					x														
16 ans et au-delà							x												
Tuileries (18-12-1963)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans	x																		
5 à 12 ans			x																
13 à 20 ans					x														
21 ans et au-delà							x												
Tanneries (22-6-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans			x																
13 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Installation de cures thermales, de captage d'eau minérale, mise en bouteilles et expédition (13-7-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 10 ans			x																
11 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Industrie des produits chimiques et chimico-pharmaceutiques (27-6-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans			x																
13 à 18 ans					x														
19 ans et au-delà							x												
Industrie des matières synthétiques (16-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 6 ans	x																		
7 à 12 ans			x																
13 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Industrie textile traitant les fibres artificielles et synthétiques (5-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans			x																
13 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Industrie de viscose transparente (cellophane) (5-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans			x																
13 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Entreprises utilisant l'huile dans les industries de la graisse et du savon ainsi que dans les secteurs industriels similaires (27-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans			x																
13 à 18 ans					x														
19 ans et au-delà							x												
Production de caoutchouc pour les câbles électriques et produits similaires (16-6-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans			x																
13 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Entreprises produisant des stylographes, stylos à bille, des crayons, plumes à dessiner et à écrire, porte-plume (11-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 7 ans	x																		
8 à 15 ans			x																
16 ans et au-delà					x														

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Entreprises fabriquant des lunettes et des pièces pour lunettes (15-1-1965)																			
Ancienneté : 1 à 6 ans	x																		
7 à 12 ans			x																
13 ans et au-delà					x														
Entreprises fabriquant des poupées et jouets (11-12-1963)																			
Ancienneté : 1 à 7 ans	x																		
8 à 13 ans			x																
14 ans et au-delà					x														
Entreprises fabriquant des articles pour machines à écrire, encres et colles (14-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans			x																
11 à 15 ans					x														
16 à 20 ans							x												
21 ans et au-delà									x										
Fabrication de linoleum, cuirs artificiels, toiles cirées et électrodes en charbon (26-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 12 ans			x																
13 à 19 ans					x														
20 ans et au-delà							x												
Fabrication de bonneterie et de bas (25-5-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans		x																	
11 à 15 ans			x																
16 à 20 ans					x														
21 ans et au-delà						x													
Confection de vêtements en fourrure (7-10-1948)																			
Ancienneté : 1 à 8 ans	x																		
9 ans et au-delà			x																
Fabrication en série de vêtements, de linge, de parapluies, d'accessoires d'habillement et d'objets cousus (27-4-1965)																			
Ancienneté : 1 à 8 ans		x																	
9 à 16 ans					x														
17 ans et au-delà							x												
Industrie des produits du cuir (fourrures, produits du cuir et sellerie, articles de sport (16-12-1964)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 6 ans			x																
7 à 12 ans					x														
13 ans et au-delà							x												
Fabrication de chapeaux et de feutres (11-5-1964)																			
Ancienneté : 1 à 6 ans		x																	
7 à 12 ans					x														
13 à 18 ans						x													
19 ans et au-delà							x												

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industrie de la chaussure (12-3-1965)																			
Ancienneté : 1 à 7 ans		x																	
8 à 14 ans				x															
15 ans et au-delà						x													
Entreprises privées de conduites d'adduction d'eau (11-1-1965)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 6 ans			x																
7 à 9 ans					x														
10 à 12 ans							x												
13 ans et au-delà : 1 jour par an jusqu'à concurrence de 26 jours																			
Compagnie privée de distribution d'électricité (25-7-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 5 ans							x												
6 à 12 ans									x										
13 à 16 ans										x									
17 ans et au-delà											x								x
ENEL (distribution d'électricité) (11-4-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans					x														
1 jour de congé supplémentaire par année d'ancienneté jusqu'à 26 jours au maximum																			
Société télégraphique Italcable (24-7-1964)																			
Ancienneté : 1 an						x													
2 à 3 ans								x											
4 à 10 ans												x							
11 ans et au-delà																			x
Salles de projection cinématographique (19-3-1964)																			
Ancienneté : 1 an	x																		
2 à 3 ans		x																	
4 à 10 ans					x														
11 ans et au-delà							x												
Entreprises de location et d'importation de films (3-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans	x																		
4 à 7 ans								x											
8 à 15 ans											x								
16 à 25 ans															x				
26 ans et au-delà																			x
Entreprises de synchronisation de films (5-3-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans					x														
11 ans et au-delà								x											

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Entreprises s'occupant de développer et de tirer des copies de films (10-5-1963)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans			x																
6 à 10 ans				x															
11 ans et au-delà						x													
pour les personnes travaillant en chambre noire :																			
1 à 5 ans				x															
6 à 12 ans						x													
13 ans et au-delà								x											
Entreprises de production de films et de tournage (13-7-1961)																			
Pour toutes anciennetés				x															
Ateliers de cinématographie (10-3-1964)																			
Ancienneté : 1 à 10 ans				x															
11 ans et au-delà						x													
Société de radiophonie RAT (11-3-1964)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 7 ans									x										
8 à 10 ans														x					
11 ans et au-delà																			x
Magnaneries (26-11-1962)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans	x																		
6 à 10 ans		x																	
11 à 15 ans			x																
16 à 20 ans				x															
21 ans et au-delà					x														
Fabrication de brosses et pinceaux, préparation des matières premières correspondantes (12-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 7 ans	x																		
8 à 15 ans			x																
16 ans et au-delà					x														

Congé pour les employés

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industrie du bois et du liège (9-3-1962)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 8 ans									x										
9 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Industrie métallurgique et installations d'usines (17-2-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Entreprises privées concessionnaires de transports automobiles (6-5-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans							x												
3 à 8 ans													x						
9 à 18 ans															x				
19 ans et au-delà																			x
Electro-industrie (27-6-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Industrie des installations frigorifiques (2-10-1963)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 10 ans							x												
11 à 20 ans													x						
21 ans et au-delà																	x		
Imprimeries et entreprises connexes (18-2-1965)																			
Ancienneté : 1 à 8 ans									x										
9 à 15 ans														x					
16 ans et au-delà																			x
Industrie du papier et industrie transformatrice du papier et du carton (20-5-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 15 ans														x					
16 ans et au-delà																			x
Industrie du papier et industrie travaillant le papier et le carton, la cellulose, la pâte à papier, des fibres vulcanisées et les fibres pressées (16-6-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 15 ans														x					
16 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industrie du méthane (30-7-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 5 ans									x										
6 à 15 ans														x					
16 ans et au-delà																			x
Entreprises industrielles chargées de la préparation, du remplissage et de la vente de gaz liquide (30-1-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Prospection, extraction, raffinage, traitement et distribution des produits pétroliers (1-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Industrie minière (10-3-1963)																			
Ancienneté : 1 an				x															
2 à 5 ans									x										
6 à 15 ans														x					
16 ans et au-delà																			x
Industrie du secteur textile (31-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Retorderies de soie et de rayonne et de produits similaires (24-9-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Extraction et traitement de produits de carrière (27-7-1962)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 4 ans							x												
5 à 15 ans													x						
16 à 20 ans																	x		
21 ans et au-delà																			x
Magnaneries (26-11-1962)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Seconde ouvraison du verre (18-5-1962)																			
Ancienneté : 1 an			x																
2 à 4 ans							x												
5 à 9 ans											x								
10 à 17 ans													x						
18 à 22 ans																	x		
23 ans et au-delà																		x	
Production de verre soufflé à la bouche ou à la machine (8-7-1965)																			
Ancienneté : 1 an				x															
2 à 4 ans							x												
5 à 9 ans											x								
10 à 14 ans													x						
15 à 19 ans																	x		
20 ans et au-delà																		x	
Industrie des abrasifs (21-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 8 ans									x										
9 à 18 ans																			
19 ans et au-delà																			x
Industrie de la céramique (27-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 8 ans									x										
9 à 15 ans																			
16 ans et au-delà														x					x
Industrie des mosaïques de verre (4-5-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 5 ans							x												
6 à 9 ans									x										
10 à 18 ans											x								
19 ans et au-delà																			x
Fabrication d'ampoules électriques, de tubes thermoioniques, de tubes fluorescents et de thermostats (20-1-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 8 ans									x										
9 à 18 ans																			
19 ans et au-delà																			x
Brasseries et malteries (30-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans																			
19 ans et au-delà																			x
Entreprises produisant du vin et du vinaigre (24-11-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans					x														
4 à 12 ans									x										
13 à 18 ans																			
19 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industries alimentaires (17-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans					x														
4 à 12 ans									x										
13 à 18 ans															x				
19 ans et au-delà																			x
Meuneries et boulangeries (3-12-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																	x		
Industries de l'alimentation du bétail (7-5-1962)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 13 ans							x												
14 à 20 ans													x						
21 ans et au-delà																	x		
Industries de l'huile et de la graisse de table (27-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Industries du traitement du riz (30-11-1961)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 12 ans							x												
13 à 18 ans													x						
19 ans et au-delà																	x		
Confiserie (14-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans					x														
4 à 12 ans									x										
13 à 18 ans															x				
19 ans et au-delà																			x
Laiteries et fromageries (24-7-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans					x														
4 à 12 ans									x										
13 à 18 ans															x				
19 ans et au-delà																			x
Industries du sucre (25-8-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans									x										
11 à 18 ans															x				
19 ans et au-delà																			x
Fabrication d'apéritifs, de vermouths, de liqueurs, d'eaux-de-vie, etc. (24-11-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans					x														
4 à 12 ans									x										
13 à 18 ans															x				
19 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industrie des eaux minérales et gazeuses (7-8-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans					x														
4 à 12 ans									x										
13 à 18 ans															x				
19 ans et au-delà																			x
Fabrication d'extraits de viande et produits similaires (17-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans					x														
4 à 12 ans									x										
13 à 18 ans															x				
19 ans et au-delà																			x
Conserveries de fruits et légumes (13-9-1962)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 10 ans							x												
11 à 20 ans													x						
21 ans et au-delà																	x		
Production de chaux et plâtre (7-11-1962)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 6 ans							x												
7 à 10 ans												x							
11 à 15 ans													x						
16 ans et au-delà															x				
Industrie des conserves de viande (23-11-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans															x				
19 ans et au-delà																			x
Industrie de la construction et secteurs industriels apparentés (21-12-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 8 ans									x										
9 à 14 ans															x				
15 ans et au-delà																			x
Fabrication de ciment et d'amiante de ciment ainsi que production de ciment, de chaux et de plâtre (13-12-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 6 ans							x												
7 à 10 ans													x						
11 à 15 ans														x					
16 ans et au-delà																x			
Tanneries (22-6-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans																			
19 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industries chimiques et chimico-pharmaceutiques (27-6-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Tuileries (18-12-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 16 ans														x					
17 ans et au-delà																			x
Industrie des matières synthétiques (16-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			
Industrie textile utilisant les fibres artificielles et synthétiques (5-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Entreprises des produits transparents de la vis- cose (cellophane) (5-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Entreprises utilisant l'huile dans les industries de la graisse et du savon, secteurs industriels similaires																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Fabrication de brosses et pinceaux, préparation des matières premières correspondantes (22-5-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Production de caoutchouc pour les câbles élec- triques et produits similaires (16-6-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Fabrication d'articles pour machines à écrire, encres et colles pour bureaux (14-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Entreprises fabriquant des lunettes et des pièces pour lunettes (11-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Entreprises produisant des crayons, plumes à dessiner et à écrire, porte-plume etc. (22-5-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Fabrication de linoléum, cuirs artificiels, toiles cirées et électrodes en charbon (26-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Fabrication de bonneterie et de bas (25-5-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Fabrication en série de vêtements de confection (27-4-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Fabrication de bas de toutes sortes (12-3-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 8 ans									x										
9 à 17 ans														x					
18 ans et au-delà																			x
Industrie des produits du cuir (fourrures, produits de cuir et de sellerie, articles de sport) (18-1-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Entreprises fabriquant des poupées et jouets (22-5-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Fabrication de feutres, chapeaux etc. (11-5-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Compagnies privées de distribution d'électricité (25-7-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 5 ans							x												
6 à 12 ans										x									
13 à 16 ans												x							
17 ans et au-delà															x				
ENEL (distribution d'électricité) (11-4-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans					x														
un jour de congé supplémentaire par année d'ancienneté jusqu'à 26 jours au maximum																			
Installation de cures thermales, de captage d'eau minérale et de mise en bouteilles (13-7-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Entreprises privées de conduites d'adduction d'eau (11-1-1965)																			
Ancienneté : 1 an		x																	
1 jour de congé supplémentaire pour chaque année de service jusqu'à 26 jours au maximum																			
Salles de projection cinématographique (19-3-1964)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans					x														
4 à 10 ans											x								
11 à 15 ans																x			
16 ans et au-delà																			x
Firmes de location et d'importation de films (3-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans					x														
3 à 7 ans							x												
8 à 15 ans											x								
16 à 25 ans															x				
26 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Entreprises de synchronisation de films (5-3-1965)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 8 ans							x												
9 à 15 ans											x								
16 à 25 ans															x				
26 ans et au-delà																			x
Entreprises s'occupant de développer et de tirer des copies de films (10-5-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans								x											
11 à 16 ans														x					
17 ans et au-delà																x			
Société de radiophonie RAI (11-3-1964)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 7 ans									x										
8 à 10 ans															x				
11 ans et au-delà																			x
Maisons d'édition (11-3-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans									x										
6 à 10 ans														x					
11 ans et au-delà																			x
Fabrication de voiles, tentes, vêtements imperméables etc. (13-11-1962)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Distillation d'alcool etc. (28-10-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 20 ans										x									
21 ans et au-delà														x					x
Société télégraphique Italcable (24-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans					x														
6 à 10 ans								x											
11 à 15 ans												x							
16 ans et au-delà															x				
Entreprises de production de films et tournage (2-1-1962)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans							x												
11 à 15 ans											x								
16 à 25 ans															x				
26 ans et au-delà																			x
Ateliers de cinématographie (18-12-1964)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans							x												
11 à 15 ans											x								
16 à 25 ans															x				
26 ans et au-delà																			x

Congé pour les travailleurs de la catégorie intermédiaire

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industrie du bois et du liège (9-3-1962)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 12 ans									x										
13 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																	x		
Industrie métallurgique et installations industrielles (17-2-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 11 ans									x										
12 à 19 ans														x					
20 ans et au-delà																		x	
Entreprises privées concessionnaires de transport automobile (6-5-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans					x														
6 à 10 ans								x											
11 ans et au-delà											x								
Electro-industrie (27-6-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans			x																
6 à 10 ans					x														
11 à 20 ans									x										
21 ans et au-delà															x				
Industries des installations frigorifiques (2-10-1963)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans			x																
5 à 13 ans								x											
14 à 18 ans									x										
19 ans et au-delà													x						
Imprimeries et entreprises connexes (18-2-1965)																			
Ancienneté : 1 à 8 ans									x										
9 à 15 ans														x					
16 ans et au-delà																			x
Industrie du papier et industrie transformatrice du papier et du carton (20-5-1965)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 12 ans									x										
13 à 19 ans														x					
20 ans et au-delà																			x
Industrie du papier et industrie travaillant le papier et le carton, la cellulose, la pâte à papier, des fibres vulcanisées et les fibres pressées (16-6-1965)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 12 ans									x										
13 à 19 ans														x					
20 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industrie du méthane (30-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans			x																
6 à 10 ans							x												
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Entreprises industrielles chargées de la préparation, du remplissage et de la vente de gaz liquide (30-1-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Extraction, compression, transport et distribution de méthane (1-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Prospection, extraction, raffinage, préparation et distribution de produits pétroliers (1-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans				x															
3 à 10 ans									x										
11 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Industrie minière (10-3-1963)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 12 ans									x										
13 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x
Extraction et traitement de produits de carrière (27-7-1962)																			
Ancienneté : 1 à 2 ans			x																
3 à 8 ans							x												
9 à 15 ans											x								
16 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																	x		
Secteur textile (31-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 12 ans									x										
13 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Retorderies de soie et de rayonne (24-9-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 12 ans									x										
13 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Industrie des abrasifs (21-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 9 ans									x										
10 à 18 ans														x					
19 ans et au-delà																			x

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Industrie de la céramique (27-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 8 ans									x										
9 à 16 ans														x					
17 ans et au-delà																			x
Fabrication d'ampoules électriques, tubes thermoioniques, tubes fluorescents (20-1-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans								x											
11 à 20 ans												x							
21 ans et au-delà																	x		
Brasseries et malteries (20-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 11 ans								x											
12 à 18 ans											x								
19 ans et au-delà															x				
Industries produisant diverses denrées alimentaires (17-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans			x																
5 à 13 ans							x												
14 à 18 ans									x										
19 ans et au-delà													x						
Meuneries et boulangeries (3-12-1963)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans			x																
5 à 12 ans							x												
13 à 18 ans									x										
19 ans et au-delà											x								
Industries de l'alimentation du bétail (7-5-1962)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans		x																	
6 à 14 ans					x														
15 à 20 ans							x												
21 ans et au-delà												x							
Industrie de l'huile et de la graisse de table (27-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Industrie du traitement du riz (30-11-1961)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans		x																	
6 à 14 ans					x														
15 à 20 ans							x												
21 ans et au-delà											x								
Industrie du sucre (14-9-1963)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans			x																
5 à 13 ans							x												
14 à 18 ans									x										
19 ans et au-delà										x				x					

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Tanneries (22-6-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Industries chimiques et chimico-pharmaceutiques (27-6-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Industrie des matières synthétiques (16-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans			x																
6 à 10 ans					x														
11 à 22 ans									x										
23 ans et au-delà															x				
Industrie textile utilisant des fibres artificielles et synthétiques (5-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Entreprises des produits transparents de la viscose (cellophane) (5-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Entreprises utilisant l'huile dans les industries de la graisse et du savon ainsi que dans les secteurs industriels similaires (27-11-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Production de caoutchouc pour les câbles électriques (16-6-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans									x										
11 à 20 ans														x					
21 ans et au-delà																			x
Fabrication d'articles pour machines à écrire, encres, colles etc. (14-7-1964)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans																			
11 à 22 ans							x												
23 ans et au-delà									x							x			

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Fabrication de linoléum, cuirs artificiels, toiles cirées, électrodes en charbon (26-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans				x															
6 à 10 ans									x										
11 à 20 ans															x				
21 ans et au-delà																			x
Fabrication d'articles de bonneterie et bas (25-5-1965)																			
Ancienneté : 1 à 10 ans				x															
11 à 20 ans									x										
21 ans et au-delà																			x
Confection en série (27-4-1965)																			
Ancienneté : 1 à 5 ans			x																
6 à 10 ans					x														
11 à 20 ans						x													
21 à 25 ans										x									
26 ans et au-delà															x				
Installation de cures thermales, de captage d'eau minérale et de mise en bouteilles (entreprises thermales) (13-7-1963)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans		x																	
5 à 13 ans					x														
14 à 18 ans						x													
19 ans et au-delà											x								
Industrie des mosaïques de verre (4-5-1963)																			
Ancienneté : 1 à 3 ans				x															
4 à 7 ans							x												
8 à 10 ans									x										
11 à 18 ans													x						
19 ans et au-delà															x				
Production de verre soufflé par la bouche ou par machine (8-7-1965)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 9 ans									x										
10 à 15 ans													x						
16 à 19 ans															x				
20 ans et au-delà																x			
Seconde ouvraison du verre (15-5-1962)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 9 ans									x										
10 à 17 ans													x						
18 à 21 ans															x				
22 ans et au-delà																x			
Prises de vue et synchronisation de films (5-3-1965)																			
Ancienneté : 1 à 4 ans				x															
5 à 9 ans							x												
10 à 15 ans										x									
16 ans et au-delà														x					

Conventions collectives nationales	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Fabrication de voiles, tentes, vêtements imperméables etc. (13-11-1962)																				
Ancienneté : 1 à 10 ans				x																
11 à 20 ans									x											
21 ans et au-delà																				x
Industrie des produits du cuir (fourrures, produits du cuir et sellerie, articles de sport) (18-1-1965)																				
Ancienneté : 1 à 5 ans			x																	
6 à 10 ans					x															
11 à 22 ans									x											
23 ans et au-delà																x				
Industrie de la chaussure (12-3-1965)																				
Ancienneté : 1 à 6 ans			x																	
7 à 12 ans						x														
13 à 17 ans									x											
18 ans et au-delà																x				
Salles de projection cinématographique (opérateurs) (19-3-1964)																				
Ancienneté : 1 à 7 ans						x														
8 à 14 ans									x											
15 à 20 ans												x								
21 ans et au-delà																	x			
Ateliers de cinématographie (18-12-1964)																				
Ancienneté : 1 à 5 ans				x																
6 à 10 ans						x														
11 à 15 ans								x												
16 à 25 ans										x										
26 ans et au-delà											x									x

LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES AU LUXEMBOURG

A. La réglementation des congés

SOURCES JURIDIQUES

L'uniformisation de la législation relative au congé des salariés du secteur privé a été réalisée avec effet rétroactif au 1er janvier 1966 par les dispositions législatives et réglementaires suivantes :

— loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé ;

— règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de l'article 4, alinéa 6, de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé ;

— commentaire du 20 juillet de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé

CHAMP D'APPLICATION

La législation en matière de congés payés s'applique à tous les ouvriers et employés ainsi qu'à toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle.

Un règlement d'administration publique réglera le droit au congé du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture, du personnel des services domestiques ainsi que des travailleurs à domicile. La loi fixe la durée minimale de congé de ces catégories de travailleurs à 12 jours ouvrables par an.

Les salariés occupés dans l'horticulture et la sylviculture tombent sous l'application de la loi.

DUREE DU CONGE

La législation luxembourgeoise, en basant la durée du congé sur l'âge du salarié, a abandonné le principe de l'accroissement du congé avec la durée du service. Il s'ensuit qu'en cas de congédiement ou de changement d'entreprise le droit au congé reste acquis.

La durée minimale du congé annuel de base est de 18 jours ouvrables par année. Elle sera de 21 jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le salarié aura atteint l'âge de 30 ans et de 24 jours ouvrables à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le salarié aura atteint l'âge de 38 ans.

Les adolescents ont droit à 24 jours de congé jusqu'à l'année qui suit celle pendant laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

Un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes physiquement diminuées auxquelles a été reconnue la qualité de travailleurs handicapés (incapacité de travail d'au moins 30 %) et qui exercent une activité conforme à leur capacité de travail.

Le personnel ouvrier des mines et minières a droit à un congé payé supplémentaire de 3 jours ouvrables par an.

Les salariés dont le service ne permet pas un repos ininterrompu de 44 heures par semaine d'après constatation de l'inspection du travail et des mines ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an. Le règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 spécifiant les modalités d'octroi de ce congé confère 1 jour de congé supplémentaire pour chaque période de 8 semaines, successives ou non, pendant lesquelles le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé. Des dérogations par voie de conventions collectives de travail sont formellement autorisées.

En attendant la publication du règlement d'administration publique réglementant le droit au congé du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture, du personnel des services domestiques ainsi que des travailleurs à domicile, la loi du 22 avril 1966, dans une disposition transitoire, accorde un congé de 12 jours ouvrables par an à ces catégories de travailleurs.

En dehors du congé annuel de base, le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire fixé comme suit ;

— 1 jour avant l'enrôlement au service militaire, pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré,

— 2 jours pour l'accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant, le déménagement,

— 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré,

— 6 jours pour le mariage du salarié.

Pour calculer la durée du congé annuel de récréation, le samedi est mis en compte comme demi-jour ouvrable autant de fois que le nombre total des jours de congé est divisible par 6, toute fraction étant négligée. Ce mode de calcul est applicable dans tous les cas, peu importe que les heures de travail soient réparties sur 5, 5,5 ou 6 jours.

REMUNERATION DU CONGE

Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des 3 mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé.

Pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage, au chiffre d'affaires, ou sujette à des variations prononcées, la moyenne de la rémunération des 12 mois précédents servira au calcul de l'indemnité de congé.

Il n'est pas tenu compte, lors du calcul de l'indemnité de congé, des avantages non périodiques et notamment des gratifications et primes de bilan. Par contre, le salaire devra comprendre, outre le salaire de base, les allocations familiales fixées conventionnellement ainsi que les primes de production et de rendement. S'y ajoutent les suppléments pour heures de travail périodiques prestées le dimanche, la nuit ainsi que les suppléments pour heures supplémentaires régulièrement prestées en vertu d'une dérogation légale permanente.

DELAI D'ATTENTE

Le congé peut être refusé au salarié aussi longtemps que les absences injustifiées, calculées sur la partie de l'année déjà écoulée, dépassent 10 % du temps pendant lequel il aurait normalement dû travailler.

Sont assimilés à des journées de travail effectif :

a) les absences pour cause de maladie ou d'accident ;

b) les absences en vertu d'une autorisation régulière préalable de l'employeur ;

c) les absences motivées par des cas de force majeure ou par des causes indépendantes de la volonté du salarié et qui ont mis ce dernier dans l'impossibilité de solliciter une autorisation préalable à l'exception des absences résultant d'une peine d'emprisonnement ;

d) les jours fériés légaux et les jours de fête payés en vertu d'un contrat individuel ou de conventions collectives de travail.

e) les jours de grève légale.

Le droit au congé naît après 3 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur : toutefois, pour avoir droit au congé extraordinaire le salarié ne doit pas observer la période d'attente de 3 mois.

Pour la première année de service, le congé est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier, les fractions de mois de travail dépassant 15 jours de calendrier étant comptées comme mois de travail entier.

Pour les années subséquentes à la première année de service aucun délai d'attente n'est requis.

REGLES GENERALES

1) *L'année de congé* est l'année de calendrier.

2) *Continuité du congé* : le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être au moins de 12 jours ouvrables successifs.

3) *Date du congé* : le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Le report du congé à l'année suivante n'est autorisé que pour le congé proportionnel de la première année.

En principe, le congé est fixé selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels, la période du congé collectif est à fixer d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou les délégations ouvrières ou d'employés, s'il en existe.

4) *Déchéance du droit à rémunération* : pendant la durée du congé le salarié ne peut exécuter aucun travail rémunéré sous peine d'être privé de l'indemnité de congé.

5) *Abandon* : il est interdit au salarié de faire abandon de droit au congé.

6) *Cessation de la relation de travail* : lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié n'ait joui de la totalité du congé qui lui est dû, il a droit à une indemnité correspondant au congé non encore pris qui lui sera versée au moment de son départ. A cette indemnité s'ajoute l'indemnité correspondant au délai de congédiement, à moins que le salarié n'ait travaillé pendant la période de préavis et touché sa rémunération normale. En cas de faute grave du salarié, l'employeur, dispensé de l'observation du délai de préavis, versera néanmoins une indemnité correspondant au congé non encore pris.

B. La réglementation du droit au congé dans les conventions collectives

La réglementation des congés dans les conventions collectives a joué un rôle important jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles réglementations, étant donné que les conventions collectives prévoyaient généralement une augmentation de la durée des congés, après un certain nombre d'années de service, qui dépassait celle fixée dans les prescriptions légales.

Les nouvelles réglementations légales ont fait perdre de l'importance aux régimes appliqués en vertu des conventions collectives.

C. Jours fériés

Les jours fériés légaux chômés et rémunérés sont fixés par la législation suivante :

— arrêté grand-ducal du 8 août 1947 relatif au régime des jours fériés légaux (Mémorial, p. 759) modifié par l'ordonnance grand-ducale du 23 décembre 1961 (Mémorial, p. 1075) ;

— loi du 24 décembre 1955 complétant l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 (Mémorial, p. 1456).

Cette réglementation des jours fériés s'applique à tous les travailleurs — manuels et intellectuels — des deux sexes engagés dans les liens d'un contrat de travail avec un employeur privé, à l'exception des travailleurs de l'agriculture et de la sylviculture, de la viticulture et de l'horticulture et du personnel domestique.

Les dispositions légales prévoient les 10 jours fériés suivants :

- le 1er janvier
- le lundi de Pâques
- le 1er mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le 23 juin (fête nationale) ⁽¹⁾
- l'Assomption
- la Toussaint
- le jour de Noël (25 décembre)
- le lendemain de Noël (26 décembre)

Si l'un de ces jours fériés tombe un dimanche, il est remplacé par un autre jour ouvrable chômé et rémunéré. Toutefois, cette substitution ne peut intervenir au cours d'une année que pour 2 jours fériés au maximum.

Si ces jours fériés tombent un jour ouvrable, les travailleurs ont droit à la bonification d'une journée de 8 heures au titre du jour férié, calculée sur la base du gain journalier moyen du dernier mois. Lorsque certaines conditions particulières à l'entreprise ne permettent pas de chômer le jour férié légalement fixé, le travailleur occupé ce jour-là a droit à une bonification égale à 100 % du salaire normal pour ce jour ouvrable. Pour obtenir la bonification du jour férié, l'employé ne doit pas avoir été absent sans excuse du lieu de travail pendant plus de 3 jours au cours de la période de 25 jours ouvrables qui a précédé le jour férié. De plus, il doit avoir travaillé le jour précédant et le jour suivant le jour férié, sauf s'il est excusé auparavant.

⁽¹⁾ Autrefois, le 23 janvier.

LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES AUX PAYS-BAS

A.+ B. Régime légal des congés, la réglementation des congés dans les conventions collectives

Après enquête sur l'opportunité d'établir un régime légal des droits au congé, le gouvernement a élaboré en 1955 un nouvel avant-projet de loi sur lequel il a ensuite demandé l'avis du Conseil économique et social.

HISTORIQUE DE LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES

Au début de ce siècle, le droit au congé des travailleurs n'était pas reconnu. Ce n'est que pendant l'entre-deux-guerres, et notamment vers 1930, que différents secteurs professionnels ont reconnu progressivement le droit des travailleurs à un congé payé. Des dispositions ont été arrêtées à ce sujet dans un certain nombre de conventions collectives de travail.

En 1940, le gouvernement avait élaboré un projet de loi portant réglementation des congés mais, en raison de la guerre, ce projet n'a pas été déposé aux Etats généraux. Il comportait une réglementation de droit public des congés payés, assortie de sanctions pénales.

Depuis 1945, le problème des congés a acquis une importance accrue surtout dans le cadre de la politique dirigée des salaires. Presque toutes les conventions collectives de travail et régimes obligatoires des salaires établis par le Collège des médiateurs de l'Etat en vertu de l'arrêté extraordinaire de 1945 concernant les relations de travail comportent des dispositions relatives aux congés payés des travailleurs.

Par suite de cette évolution, on a estimé souhaitable d'établir en 1952 une réglementation générale relative aux congés minimaux que le Collège des médiateurs de l'Etat a arrêtée comme régime obligatoire le 5 août 1952.

Cette réglementation a été modifiée par un arrêté du Collège en date du 20 décembre 1962. Elle constitue une réglementation minimale pour tous les travailleurs (17 % environ) qui ne bénéficient pas du régime prévu par les conventions collectives de travail, et elle représente actuellement le régime légal des congés.

L'avant-projet considéré visait à établir, non plus une réglementation de droit public comme le projet de 1940, mais une réglementation de droit privé des droits au congé, ce qui devait se faire grâce à un complément ajouté au code civil.

Aux termes de cet avant-projet, les travailleurs adultes se voient garantir un congé minimal de 12 jours et les adolescents un congé minimal de 18 jours. Des dérogations sont prévues pour certains cas définis en détail. Il devait être stipulé, en outre, que le salaire devait continuer à être versé pendant le congé.

A la suite de l'avis émis en 1957 par le Conseil économique et social, on a élaboré un projet de loi qui a été adopté le 14 juillet 1966. La date de son entrée en vigueur a été fixée au 1er octobre 1966.

Comme nous l'avons déjà dit, des dispositions concernant les congés ont été introduites peu à peu dans presque toutes les conventions collectives après 1945. En 1955, tous les travailleurs pour ainsi dire avaient droit à un congé de 12 jours, compte non tenu des 6 ou 7 jours fériés généralement reconnus.

On n'accordait généralement pas de congé supplémentaire aux adolescents. En 1956, presque tous les secteurs ont porté de 12 à 15 le nombre de jours de congé.

En outre, l'allocation de congé supplémentaire venant déjà majorer le salaire a été portée de 2 % à 4 % pour la plupart des travailleurs.

En 1964, le nombre de jours de congé a été augmenté de 2 dans la plupart des conventions

collectives de travail et régimes de salaires obligatoires.

Le fait que la plupart des conventions collectives de travail et régimes de salaires obligatoires parlent encore de 15 jours de congé malgré cette augmentation doit être imputé au fait que le samedi est maintenant chômé presque partout et qu'il n'est généralement pas considéré comme un jour de congé.

CHAMP D'APPLICATION

Ainsi que nous l'avons dit, le régime minimal légal ne revêt d'importance que pour 17 % environ de toutes les personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage de services (dont les travailleurs manuels, les travailleurs du secteur commercial et le personnel administratif), tandis que les 83 % restants sont soumis aux dispositions des conventions collectives en matière de congé.

DUREE DU CONGE

Le régime minimal du 20 décembre 1962 prévoit que les travailleurs ont droit, dans le courant de chaque année civile, à un congé d'une semaine civile au moins, à prendre en une seule fois. Il s'y ajoute encore 5 ou 6 jours isolés (le nombre de ces jours de congé est fonction du nombre moyen de jours ouvrables donnant lieu à un travail hebdomadaire effectif). Cela signifie que les travailleurs ont droit à un congé annuel total égal à deux semaines civiles. Si la relation de travail a existé pendant moins d'un an, la durée du congé est réduite proportionnellement.

Le congé annuel prévu par les conventions collectives de travail et les régimes de salaires obligatoires s'élève à 15 jours — abstraction faite des samedis chômés — soit 2 semaines en tout, dans la plupart des secteurs professionnels.

Dans certains secteurs professionnels⁽¹⁾ les adolescents et les travailleurs comptant de longues années de service chez le même employeur bénéficient d'un congé d'une durée plus longue.

La durée du congé est calculée en particulier d'après la durée de la relation de travail pendant l'année civile écoulée ou en cours, ou bien d'après la période de travail séparant 2 périodes de congé du travailleur (p. ex. entre le 1er juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante).

En outre, presque toutes les conventions collectives contiennent des dispositions garantissant au travailleur un congé payé lors de certains événements qui le concernent personnellement.

On compte au nombre de ces événements : le mariage ou un jubilé du travailleur ou de proches parents, la naissance d'un enfant, le décès de la conjointe, du conjoint, d'un enfant, d'un membre de la famille ou d'un parent proche. La durée de l'exemption de travail varie selon la nature de l'événement (entre 1 ou 2 jours en général). En cas de décès du conjoint ou d'un enfant, on accorde habituellement un congé partant du jour du décès jusqu'au jour de l'inhumation ; la durée maximale est pourtant limitée à 3 ou 4 jours.

REMUNERATION DU CONGE

Le régime minimal de congé aussi bien que les dispositions des conventions collectives garantissent au travailleur la rémunération qu'il aurait obtenue s'il avait travaillé.

De nombreuses conventions collectives contiennent en particulier des dispositions relatives au mode de calcul et au montant de cette rémunération.

En outre, la majeure partie du secteur professionnel accorde à titre d'allocation de congé deux semaines de salaire ou lorsque le salaire est payé au moins 4 % du traitement annuel, en vertu des dispositions des conventions collectives de travail et des régimes de salaires obligatoires. Le régime minimal de congé ne contient cependant aucune disposition à ce sujet.

Dans certains secteurs professionnels où une partie de la main-d'œuvre n'est engagée qu'à titre temporaire en raison de travaux saisonniers ou d'autres circonstances, et change donc

⁽¹⁾ Voir le tableau p. 102 à 106.

fréquemment d'employeur, le versement du salaire et de l'allocation de congé est assuré par un système d'après lequel l'employeur remet chaque semaine au travailleur, en même temps que le montant du salaire hebdomadaire, un ou plusieurs bons de congé convertibles en espèces au moment du congé annuel. On garantit ainsi au travailleur le paiement du salaire et de l'allocation de congé pendant la période de congé couverte par le contrat. C'est entre autres le cas de la construction et de l'agriculture.

PERIODE DU CONGE

Un certain nombre de conventions collectives de travail stipulent que le congé doit être pris au cours d'une période déterminée de l'année. C'est ainsi, par exemple, que le congé annuel doit être pris entre le 1er mai et le 1er octobre dans l'industrie métallurgique et l'agriculture.

Dans quelques branches d'activité, la date à laquelle doit être pris le congé portant sur une série de jours consécutifs est fixée — du moins pour ce qui est d'une partie du congé — par accord collectif entre employeurs et travailleurs.

Les décisions sont prises soit pour l'ensemble de la branche d'activité intéressée ou certains groupes de travailleurs relevant de cette branche (p. ex. l'industrie du bâtiment), soit pour chaque entreprise pour l'ensemble ou une partie déterminée de son personnel. Dans d'autres branches d'activité, la date à laquelle le congé doit être pris est fixée dans chacun des cas par accord entre l'employeur et le travailleur intéressé.

DELAI D'ATTENTE

Les dispositions des conventions collectives de travail et des régimes de salaires obligatoires précisent s'il y a lieu de respecter un certain délai d'attente.

En règle générale, le travailleur n'a aucun droit à un congé portant sur une série de jours consécutifs ou sur des jours isolés avant l'expiration d'un délai d'attente de 6 mois.

REGLES GENERALES

Les conventions collectives de travail ou les régimes des salaires obligatoires prévoient en général qu'une partie du congé doit porter sur une série de jours consécutifs, tandis que le travailleur peut répartir comme il l'entend une autre partie (souvent plus réduite) sur toute l'année.

Si — ce qui est généralement le cas, ainsi qu'il ressort de l'exposé précédent — la durée du congé est subordonnée à la durée de l'emploi au cours de l'année (ainsi qu'il est précisé dans la convention collective de travail ou le régime des salaires), la durée du congé se trouve, à moins de dispositions contraires, réduites à raison de la durée de l'incapacité de travail en cas de longue maladie ou d'incapacité de travail consécutive à un accident.

De nombreuses conventions collectives de travail et régimes de salaires comportent des dispositions prévoyant que la période d'incapacité de travail entre en tout ou en partie — en cas d'incapacité de travail prolongée — dans la détermination des droits à congé.

C. Jours fériés

Les jours fériés qui sont chômés sont respectivement spécifiés dans les conventions collectives de travail. Les jours fériés généralement reconnus qui figurent dans toutes les conventions et réglementations sont les suivants :

- le jour de l'an
- le lundi de Pâques
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le jour et le lendemain de Noël.

La plupart des conventions collectives de travail et régimes de salaires prévoient en outre un jour de congé lors de la fête anniversaire de la reine (30 avril : Koninginnedag). Tous les jours fériés indiqués ci-dessus sont des jours de congé payés lorsqu'ils tombent un jour ouvrable et qu'il en résulte une perte de travail.

ANNEXE

**APERÇU DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
OU LES REGIMES DE SALAIRES OBLIGATOIRES AU 31 DECEMBRE 1964⁽¹⁾**

Secteur professionnel	Nombre de jours de congé par an			Allocation de congé en % du salaire annuel
	18 ans et plus	moins de 18 ans	d'après l'ancienneté	
Commerce de détail de pommes de terre, fruits, légumes	15	18	15	4
Entreprises d'autobus	15	Jusqu'à 16 ans inclus : 21 17 et 18 ans : 18	25 ans : 18 40 ans : 21	4
Entreprises de dragage	14	14	14	le double du salaire hebdomadaire
Boulangeries, fournil	15	18	18 après 25 ans	le double du salaire hebdomadaire
Boulangeries, personnel de boutique	15	18	18 après 25 ans	le double du salaire hebdomadaire
Tuileries	15	15	15	4
Professions bancaires	15	15	18 après 15 ans 21 après 25 ans	(²)
Coopératives professionnelles	15-21 (³)	3 supplémentaires	2 supplémentaires pour 15 ans 4 supplémentaires pour 25 ans (max. 22)	4
Fabriques de sucre de betterave	15	18	16, 17, 18 et 19 pour 15, 25, 30 et 35 ans	4
Transport professionnel de marchandises par route	15 (⁴)	Jusqu'à 16 ans inclus : 17 17 et 18 ans : 19 (⁴)	25 ans : 18 (⁴) 40 ans : 21 (⁴)	4
Industrie des produits en béton	15	15	15	4
Navigation intérieure (Rhin etc)	15 (⁵)	15 (⁵)	15 (⁵)	le double du salaire hebdomadaire
Entreprises de bulbes à fleurs	13	15	14, 15 ou 16 pour 10, 20 ou 25 ans	le double du salaire hebdomadaire
Industrie du bâtiment	15	18	15	salaire horaire x 90
Techniciens du bâtiment	15-18 (³)	15	18-21 (³)	4
Industrie de la confection	15	15	15	le double du salaire hebdomadaire

(¹) Sauf contre-indication, le samedi n'est pas compté comme jour de congé.

(²) Transformé dans les échelles de salaires.

(³) Dépend de la fonction.

(⁴) Le samedi est compté comme jour de congé.

(⁵) Dont 2 samedis.

Secteur professionnel	Nombre de jours de congé par an			Allocation de congé en % du salaire annuel
	moins de 18 ans		d'après l'ancienneté	
	18 ans et plus			
Fabriques de boissons	18 ⁽¹⁾	18 ⁽¹⁾	25 ans : 21 ⁽¹⁾ 40 ans : 24 ⁽¹⁾	le double du salaire hebdomadaire 4
Entreprises de production de céréales	15	18	17, 18, 19 et 20 pour 15, 25, 30 et 35 ans	le double du salaire hebdomadaire 4
Industries graphiques	15 ⁽²⁾	18 ⁽²⁾	25 ans : 17 ⁽²⁾ 40 ans : 18 ⁽²⁾	le double du salaire hebdomadaire 4
Industrie transformatrice des légumes et des fruits	15	17	16, 18, 19 et 20 pour 20, 25, 35 et 40 ans	4
Voyageurs de commerce	au moins 12	au moins 12	au moins 12	4
Services portuaires (Amsterdam et Rotterdam)	15	18 ⁽⁴⁾	16, 17, 18, 19, 20 et 21 pour 10, 15, 25, 30, 35 et 40 ans	1/5 x (salaire hebdomadaire + 12,5 %) par jour
Hôtels, cafés et restaurants	15 ⁽⁵⁾	15 ⁽⁵⁾	15 ⁽⁵⁾	12 jours de salaire
Secteur du bois	14	17 ⁽⁶⁾	14	4
Professions de la coiffure	15	17	16, 17 et 18 pour 10, 15 et 20 ans	4
Achat	18	18	18	4/100 x (salaire mensuel + 60 Fl. par jour pendant 12 jours au maximum)
Commerces d'épicerie	15	18	15	4
Agriculture	15	18	10 ans : 16 25 ans : 17	le double du salaire hebdomadaire
Exploitations agricoles artisanales	15	18	10 ans : 16 25 ans : 17	le double du salaire hebdomadaire
Commerces de gros d'épicerie	15-16 ⁽⁷⁾	15	15 ans : 16 ⁽⁷⁾	4
Assurances sur la vie	13	13	15 ans : 16 25 ans : 18	4

⁽¹⁾ Dont 3 samedis.

⁽²⁾ Dont 4 samedis.

⁽³⁾ 2 jours supplémentaires en cas de travail par équipes durant 6 mois au cours de la même année.

⁽⁴⁾ Moins de 20 ans.

⁽⁵⁾ Le samedi est compté comme jour de congé.

⁽⁶⁾ Moins de 19 ans.

⁽⁷⁾ Dépend de la fonction.

Secteur professionnel	Nombre de jours de congé par an			Allocation de congé en % du salaire annuel
	18 ans et plus		d'après l'ancienneté	
	18 ans et plus	moins de 18 ans		
Industrie métallurgique (ouvriers)	15	18 ⁽¹⁾	25 ans : 18	le double du salaire hebdomadaire
Industrie métallurgique (employés)	15-17 ⁽²⁾	18	25 ans : 18-21 ⁽²⁾	4
Professions métallurgiques	15	18	25 ans : 18 40 ans : 21	le double du salaire hebdomadaire
Industrie du meuble	14	18	14	4
Industrie du papier	17 ⁽³⁾	20 ⁽³⁾	25 ans : 19 ⁽³⁾ 40 ans : 21 ⁽³⁾	4
Industries transformatrices du caoutchouc	15	18	16, 17, 18 et 19 pour 15, 25, 30 et 40 ans	4
Professions de la peinture	15	18	15	salaire horaire x 90
Industrie de la chaussure	15	15 ans : 18 16 ans : 17 17 ans : 16	15	le double du salaire hebdomadaire
Entreprises de nettoyage	15	15	15	4
Industrie du cigare	15	15	15	4
Abattoirs	14	15	14	le double du salaire hebdomadaire
Houillères, employés		18		salaire mensuel x 12/25 + allocations familiales x 12/25 (Kindergeld + Kinderzuschlag + Familienzulage)
a) Personnel administratif et technique du jour stagiaires et salariés au mois :				
Employés	18		un jour supplémentaire chaque fois pour 5, 10, 15 et 20 ans	
Stagiaires	15		comme « employés »	
Salariés âgés de 23 ans et plus	15		comme « employés »	
Autres salariés au mois	12		5 ans : 13	

⁽¹⁾ Moins de 19 ans.

⁽²⁾ Dépend de la fonction.

⁽³⁾ Dont 2 samedis.

Secteur professionnel	Nombre de jours de congé par an			Allocation de congé en % du salaire annuel
	18 ans et plus	moins de 18 ans	d'après l'ancienneté	
b) Personnel technique et salariés au mois du fond	21		un jour supplémentaire chaque fois 5, 10, 15 et 20 ans	
c) Personnel de direction, personnel administratif et technique du jour et chefs d'entreprises	19-23			
Houillères, ouvriers	22-26	18		
a) Ouvriers du jour	12		13, 14, 16 et 18 pour 5, 10, 15 et 20 ans	deux fois le salaire de base hebdoma- daire + 12/25 des allocations fami- liales mensuelles (Kindergeld + Fami- lienzulage)
b) Contremaîtres du jour	14		15, 16, 18 et 20 pour 5, 10, 15 et 20 ans	
c) Ouvriers du fond	14		15, 16, 18 et 20 pour 5, 10, 15 et 20 ans	
d) Personnel de contrôle du fond	16		17, 18, 20 ou 22 pour 5, 10, 15 et 20 ans	
Stucateurs	15	18	15	85 x le salaire horaire ⁽¹⁾
Industries transformatrices du sucre	18 ⁽²⁾	20 ⁽²⁾	25 ans : 21 ⁽²⁾	le double du salaire hebdomadaire
Industrie de la confiserie	18 ⁽²⁾	20 ⁽²⁾	25 ans : 21 ⁽²⁾ 40 ans : 23 ⁽²⁾	le double du salaire hebdomadaire
Commerce de détail du meuble et des textiles	15	15	15	4

⁽¹⁾ Jeunes travailleurs : 90 fois le salaire horaire.

⁽²⁾ Le samedi est compté comme jour de congé.

Secteur professionnel	Nombre de jours de congé par an			Allocation de congé en % du salaire annuel
	18 ans et plus	moins de 18 ans	d'après l'ancienneté	
Commerce de gros des textiles	15-18 ⁽¹⁾	15	25 ans : 18-21 ⁽¹⁾	4
Industrie textile	15	17	15	le double du salaire hebdomadaire
Magasins de textiles et d'ameublement (grands magasins)	15 ⁽²⁾	15 ⁽²⁾	15 ⁽²⁾	4
Menuiseries	15	18	15	90 x le salaire horaire
Entreprises de voyages en autocars	15	Jusqu'à 16 ans : 21 17 et 18 ans : 19	25 ans : 18 40 ans : 21	4
Horticulture	15	18	10 ans : 16 25 ans : 17	le double du salaire hebdomadaire
Garde-malades				4
Industrie de la viande	15	18	25 ans : 18 40 ans : 20	le double du salaire hebdomadaire
Industrie de la cire	15	15	25 ans : 16 40 ans : 17	4
Commerce de gros de ferraille	15-17 ⁽¹⁾	15	15-17 ⁽¹⁾	4
Laiteries	15	17	15	4

⁽¹⁾ Dépend de la fonction.

⁽²⁾ Le samedi est compté comme jour de congé.

ÉTUDES

parues à ce jour dans la série « politique sociale »⁽¹⁾ :

8093 – N° 1

La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la CEE

Septembre 1963, 126 p. (f, d, i, n), FF 14,- ; FB 140,-

8047 – N° 2

La réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8058* – N° 3

Etude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 9,- ; FB 90,-

8059* – N° 4

Etude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 145 p. (f, d, i, n), FF 14,- ; FB 140,-

8060* – N° 5

Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 164 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8091 – N° 6

Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la CEE

Juin 1963, 63 p. (f, d, i, n), FF 5,- ; FB 50,-

8108 – N° 7

L'emploi agricole dans les pays de la CEE –

Tome I : Structure

1964, 61 p. (f, d, i, n), FF 7,- ; FB 70,-

8123 – N° 8

L'emploi agricole dans les pays de la CEE

Tome II : Evolution et perspectives

1964, 51 p. (f, d, i, n), FF 6,- ; FB 60,-

8135* – N° 9

Le chômage et la main-d'œuvre sous-employée –

Mise en œuvre d'une méthode de recherche – Belgique

1965, 176 p. (f, d, i, n), FF 12,- ; FB 120,-

8140* – N° 10

Les salaires dans les branches d'industrie –

Filatures de coton – Industrie du caoutchouc – Construction navale et réparation de navires

1965, 65 p. (f, d, i, n), FF 5,- ; FB 50,-

⁽¹⁾ Les signes abrégatifs f,d,i,n et e indiquent les langues dans lesquelles les textes ont été publiés (français, allemand, italien, néerlandais et anglais).

Etudes parues à ce jour dans la série « politique sociale » :

8151* - N° 11

Etude comparative des normes législatives régissant la protection des jeunes travailleurs dans les pays membres de la CEE

1966, 113 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8172* - N° 12

**Les salaires dans les branches d'industrie -
Construction métallique - Imprimerie - Confection**

1966, 77 p. (f, d, i, n), FF 6,- ; FB 60,-

8175 - N° 13

La protection de la maternité dans les six pays de la CEE

1966, 42 p. (f, d, i, n), FF 5,- ; FB 50,-

8184 - N° 14

**Les systèmes de la durée du travail dans les Etats membres de la CEE
compte tenu en particulier de la situation dans les secteurs :**

**industrie automobile - industrie électrotechnique - industrie textile -
industrie des fibres artificielles et synthétiques - industrie du caoutchouc -
industrie chimique**

1966, 126 p. (f, d, i, n), FF 15,- ; FB 150,-

8185* - N° 15

Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1966, 98 p. (f, d, i, n), FF 12,- ; FB 120,-

8193* - N° 16

**Les services de la main-d'œuvre des Etats membres de la Communauté -
Exposé de synthèse**

1967, 134 p. (f, d, i, n), FF 14,- ; FB 140,-

8199 - N° 17

**Le travail dominical dans les Etats membres de la CEE compte tenu en
particulier de la situation dans les branches d'industrie :**

**fabrication de ciment - industrie de la porcelaine et de la céramique - fa-
brication de la pâte, du papier et du carton - production de fibres artifi-
cielles et synthétiques - industrie du lait**

1967, 124 p. (f, d, i, n), FF 8,- ; FB 80,-

BUREAUX DE VENTE

FRANCE

*Service de vente en France des publications
des Communautés européennes*
26, rue Desaix
75 Paris-15^e
CCP 23-96

BELGIQUE

Moniteur belge – Belgisch Staatsblad
40, rue de Louvain – Leuvenseweg 40
Bruxelles 1 – Brussel 1
CCP 50-80

Sous-dépôt :
Librairie européenne – Europese Boekhandel
244, rue de la Loi – Wetstraat 244
Bruxelles 4 – Brussel 4

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
9, rue Goethe
Luxembourg
CCP 191-90

ALLEMAGNE (RF)

Verlag Bundesanzeiger
5000 Köln 1 – Postfach
(Fernschreiber : Anzeiger Bonn 08 882 595)
Postscheckkonto 834 00 Köln

ITALIE

Libreria dello Stato
Piazza G. Verdi 10
Roma
CCP 1/2640

Agenzie :
Roma – Via del Tritone 61/A e 61/B
Roma – Via XX Settembre
(Palazzo Ministero delle Finanze)
Milano – Galleria Vittorio Emanuele 3
Napoli – Via Chiaia 5
Firenze – Via Cavour 46/r

PAYS-BAS

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat
Den Haag
Giro 425300

GRANDE-BRETAGNE ET COMMONWEALTH

H.M. Stationery Office
P.O. Box 569
London S.E. 1

ETATS-UNIS D'AMERIQUE

European Community Information Service
808 Farragut Building
900-17th Street, N.W.
Washington, D.C., 20006

IRLANDE

Stationery Office
Beggars Bush
Dublin 4

SUISSE

Librairie Payot
6, rue Grenus
1211 Genève
CCP 12-236 Genève

SUEDE

Libreria C. E. Fritze
2, Fredsgatan
Stockholm 16
Post Giro 193, Bank Giro 73/4015

ESPAGNE

Libreria Mundi-Prensa
Castello, 37
Madrid 1
Bancos de Bilbao, Hispano Americano
Central y Español de Crédito

AUTRES PAYS

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
2, place de Metz
Luxembourg
CCP 191-90

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTES EUROPEENNES
8204/1/IV/1967/5

FF 12,50	FB 125,-	DM 10,-	Lit. 1 560	Fl. 9,-	£1.1.0	\$2.50
----------	----------	---------	------------	---------	--------	--------
