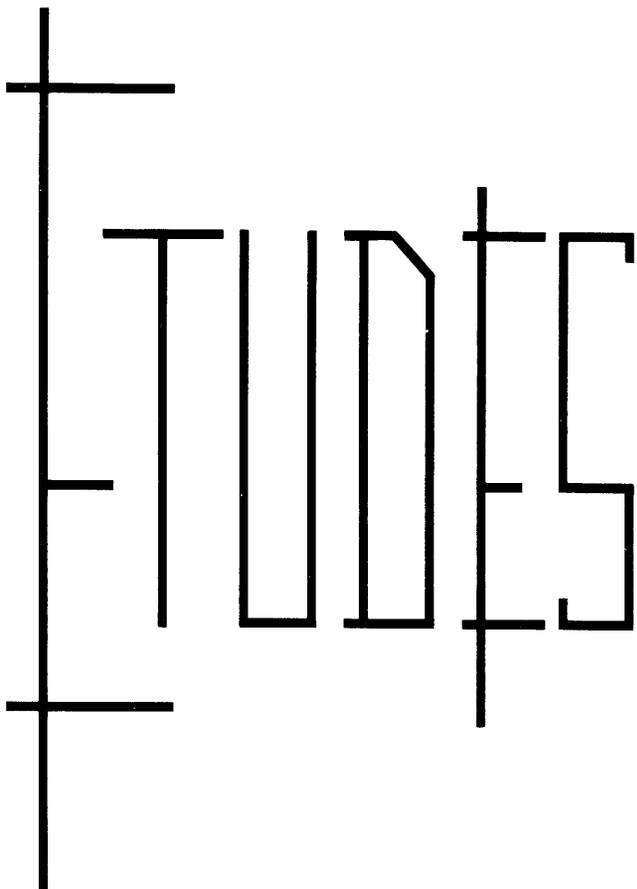


COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES



L'apprentissage en Italie

La présente monographie sur l'apprentissage en Italie a été élaborée par le Prof. Giugni de l'Université de Rome, à la demande de la Commission des Communautés européennes, afin de donner une description actuelle et une analyse approfondie des divers aspects et des problèmes complexes de cette activité spécifique de formation.

La monographie porte essentiellement sur quatre points fondamentaux :

- la législation et la réglementation en matière d'apprentissage, considéré en tant que contrat de travail de type spécial; la procédure de recrutement, les droits et obligations de l'apprenti et de l'employeur. Les règles de prévoyance, d'assistance et les sanctions pénales en la matière. Une attention particulière a été consacrée à l'apprentissage dans l'artisanat;
- la formation professionnelle des apprentis dans le cadre des systèmes de formation; l'analyse des examens d'aptitude et des méthodes d'orientation des apprentis;
- les conventions collectives (1958-1973) concernant l'industrie textile, l'habillement, les entreprises commerciales et les industries métallurgique et mécanique;
- l'analyse de l'apprentissage dans le contexte du monde du travail en Italie. Cette analyse est effectuée sur la base des résultats d'une recherche entreprise sur le plan national et, plus en détail, sur le plan d'une grande ville (Rome).

Dans ses conclusions, le Prof. Giugni souligne le fait que la législation en matière d'apprentissage est insuffisante pour obtenir des résultats appréciables sur le plan de la formation professionnelle. Il considère cependant qu'il convient de maintenir l'apprentissage qui devrait plutôt évoluer pour répondre à la demande de personnel qualifié, demande qui ne fait qu'augmenter. Il estime donc qu'il est nécessaire de modifier profondément la structure de l'apprentissage, en liaison également avec la mise en place des Régions qui sont, désormais, compétentes en matière de formation professionnelle.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L'apprentissage en Italie

Etude élaborée

par le Prof. Gino Giugni

COLLECTION ETUDES
Série politique sociale n° 34
Bruxelles, juin 1976

SOMMAIRE

	<u>Page</u>
Chapitre I	REGLLEMENTATION DE L'APPRENTISSAGE 5
1.	L'apprentissage en tant que relation de travail spéciale 5
2.	Engagement des apprentis 6
3.	Durée de l'apprentissage et horaire de travail 8
4.	Devoirs de l'employeur et de l'apprenti 9
5.	Prévoyance et assistance sociales 10
6.	Sanctions pénales 11
7.	Apprentissage artisanal 12
Chapitre II	L'APPRENTISSAGE EN TANT QUE SYSTEME DE FORMATION PROFESSIONNELLE 13
1.	Systèmes de formation professionnelle 13
2.	La formation de l'apprenti 14
3.	Epreuves d'aptitude 16
4.	Orientation des apprentis 17
Chapitre III	L'APPRENTISSAGE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES 19
1.	Introduction 19
2.	Convention collective nationale de travail pour les salariés des entreprises de confection en série de vêtements, etc., du 1er juin 1962 19
3.	Convention collective nationale pour les salariés de l'industrie textile du 31 janvier 1962 20
4.	Convention collective nationale pour les salariés des entreprises commerciales du 28 juin 1958 (telle qu'elle a été successivement modifiée en 1961, 1963 et 1964) . . . 21

	5.	Convention nationale réglementant l'apprentissage dans l'industrie métallurgique et mécanique du 23 avril 1963	22
	6.	Convention nationale réglementant l'apprentissage dans l'industrie métallurgique et mécanique du 19 avril 1973	22
Chapitre	IV	ANALYSE DU PHENOMENE DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SYSTEME DE LA PRODUCTION EN ITALIE	25
	1.	Considérations générales	25
	2.	Enquête nationale	26
	3.	Enquête dans une grande ville : Rome	27
	4.	Conclusions	28

Chapitre I

REGLEMENTATION DE L'APPRENTISSAGE

1. L'apprentissage en tant que relation de travail spéciale

L'apprentissage fait aujourd'hui partie des relations de travail spéciales - dont il est peut-être la forme la plus importante - et doit sa spécificité au fait qu'il vise à permettre l'acquisition d'une qualification par l'exercice d'une activité, selon les directives et les conseils de l'employeur.

L'apprentissage est mentionné pour la première fois dans la loi n° 1906 de 1938, aujourd'hui abrogée, qui définissait d'une manière générale l'apprenti comme celui qui "est occupé dans une entreprise industrielle ou commerciale afin d'acquérir les capacités lui permettant de devenir travailleur qualifié grâce à une formation pratique et à la fréquentation de cours professionnels".

Par la suite, le Code civil (1942) a inscrit dans ses articles 2131 - 2134, un certain nombre de dispositions régissant la durée du stage (selon les conventions collectives ou les usages), la rémunération (interdiction du travail à la pièce), la formation professionnelle (possibilité pour l'apprenti de suivre des cours professionnels), l'attestation d'apprentissage et, enfin, l'applicabilité des dispositions sur le travail en général "dans la mesure où elles sont compatibles avec le caractère spécifique de la relation de travail".

Ce caractère spécifique est réaffirmé dans la loi n° 25 du 19 janvier 1955 qui contient une réglementation d'ensemble de la matière. Conformément à l'article 2 de cette loi, l'apprentissage "est une relation de travail spéciale" dans laquelle l'employeur est tenu "de donner ou de faire donner, à l'intérieur de l'entreprise, à l'apprenti qu'il prend sous ses ordres, la formation nécessaire pour acquérir les capacités techniques lui permettant de devenir travailleur qualifié, cette formation étant acquise en travaillant dans l'entreprise".

La relation de travail existant entre l'apprenti et l'employeur est qualifiée de "spéciale" parce qu'elle diffère de la relation de travail générale, étant donné l'obligation pour l'employeur de donner ou de faire donner à l'apprenti la formation pratique lui permettant de devenir travailleur qualifié. La relation d'apprentissage a donc des caractéristiques bien définies, du fait de la différence qualitative et quantitative de la prestation découlant de l'expérience professionnelle moindre de l'apprenti.

La spécificité de la relation justifie l'existence d'une réglementation spécifique tendant à sauvegarder les intérêts des jeunes qui commencent à travailler alors que souvent ils n'ont pas les aptitudes physiques suffisantes et à permettre une formation professionnelle effective par l'organisation de cours d'enseignement complémentaire et l'octroi de congés spéciaux pour présenter les examens nécessaires pour obtenir un diplôme.

La relation d'apprentissage peut être établie pour toutes les catégories d'ouvriers de l'industrie, du commerce, de l'artisanat ainsi que de l'agriculture, la loi ne prévoyant aucune restriction à cet égard. En revanche, pour les diverses catégories d'employés, l'apprentissage pourrait être envisagé en vue de dispenser une formation

professionnelle particulière aux jeunes ne possédant pas le diplôme approprié à l'exercice de l'activité; si l'apprentissage est difficilement admis dans ce secteur, c'est que l'engagement, dans la plupart des cas et pour certains postes de travail, suppose une qualification liée à la possession de diplômes.

Il faut par ailleurs faire une distinction entre l'apprentissage et le "garzonato", lequel implique des prestations et des opérations élémentaires pouvant être effectuées dès le recrutement et sans aucune préparation théorique ou pratique de l'intéressé.

Dans une circulaire d'août 1959, le ministère du Travail a souligné l'impossibilité d'établir une relation d'apprentissage dans le cas de travaux en régie, le réalisateur de ce type de travail n'étant pas un employeur au sens de l'article 2082 du Code civil, du fait qu'il effectue directement des travaux dans le seul but d'en réduire le coût et qu'il s'agit d'une activité exceptionnelle et extraordinaire (et donc non professionnelle) qui ne permet pas une relation d'apprentissage permanente. En effet, les facilités prévues par la loi sur l'apprentissage n'ont pas pour but de permettre à l'employeur de bénéficier temporairement du travail de l'apprenti, mais de permettre à celui-ci d'acquérir une qualification professionnelle grâce à la continuité de son stage dans l'entreprise et à son emploi effectif dans celle-ci lorsqu'il aura acquis la qualification.

Est également exclue de la réglementation spéciale la formation, dispensée dans les ateliers d'artisans ou dans des entreprises, consistant dans la prestation du maître, gratuite ou rémunérée, dont l'objet est la formation professionnelle de l'élève; le travail de ce dernier n'est pas juridiquement considéré dans le contrat comme une prestation de travail, mais simplement comme une condition nécessaire à la formation.

Enfin, les jeunes qui ont été reconnus aptes à l'issue de cours de formation autorisés par le ministère du Travail en vertu de la loi n° 264 du 29 avril 1949, ne peuvent être engagés en qualité d'apprentis dans des professions pour lesquelles des cours de qualification doivent avoir été fréquentés avec succès.

2. Engagement des apprentis

L'engagement suppose avant tout l'inscription de l'apprenti sur des listes spéciales établies par le bureau de placement compétent. Les employeurs doivent, pour engager les apprentis, s'adresser à ce bureau de placement et obtenir, conformément aux modifications introduites par la loi n° 424 du 2 avril 1968, l'autorisation préalable de l'Inspection du travail compétente en précisant dans leur demande "les conditions de la prestation demandée aux apprentis, le genre de formation qu'ils recevront et les qualifications qu'ils pourront obtenir à la fin de l'apprentissage". Sur la base de cette réglementation, l'Inspection devrait refuser l'autorisation dans les cas où l'apprentissage n'est pas justifié par des données objectives.

Par ailleurs, l'entrepreneur ne peut engager un nombre d'apprentis supérieur au total des travailleurs spécialisés et qualifiés occupés dans l'entreprise.

En ce qui concerne l'inscription sur les listes d'apprentis, le Règlement d'application des dispositions régissant l'apprentissage (D.P.R. n° 1668 du 30 décembre 1956) établit une distinction selon qu'il s'agit de chômeurs par suite de la cessation de la relation de travail antérieure, de jeunes en quête d'un premier emploi ou de travailleurs non qualifiés, ni apprentis, qui tout en étant occupés souhaitent être engagés comme apprentis dans une autre entreprise.

Les apprentis désireux d'être inscrits sur les listes spéciales de placement afin d'obtenir un emploi doivent présenter au bureau de placement le livret de travail et le diplôme - notamment l'attestation de fréquentation des cours institués par le ministère du Travail et visés par la loi n° 264 du 29 avril 1949 et de réussite de l'examen final - les attestations de fréquentation des cours d'apprentissage ou de préapprentissage et de réussite de l'examen, les autres titres ou documents permettant de déterminer les priorités d'engagement lorsque les entreprises adressent des offres d'emploi quantitatives.

Les entreprises artisanales peuvent engager directement un apprenti; elles doivent en informer le bureau de placement en précisant le nom de l'apprenti ainsi engagé et la qualification professionnelle qu'il pourra acquérir à la fin de l'apprentissage (articles 25 et 26).

Les entreprises qui emploient un nombre de salariés non supérieur à dix peuvent bénéficier du régime spécial de l'offre nominative (1) pour tous les apprentis à engager en s'adressant au bureau de placement de la commune où l'activité est exercée; dans ce cas également, l'offre doit mentionner la qualification professionnelle qui peut être acquise.

Les entreprises occupant plus de dix salariés peuvent faire des offres d'emploi nominatives pour 25 % au maximum du nombre total d'apprentis à engager (article 5 du règlement), des offres quantitatives devant être déposées pour le restant. Dans ce dernier cas, le bureau de placement doit procéder à l'engagement en tenant compte de la situation financière de la famille de l'apprenti, du diplôme, des attestations de cours d'apprentissage et de l'ancienneté de l'inscription sur les listes de placement.

En ce qui concerne les conditions requises pour l'inscription sur les listes, il y a lieu de tenir compte de l'âge et de l'aptitude physique de l'apprenti.

En ce qui concerne la question de l'aptitude physique, l'engagement de l'apprenti doit être précédé d'une visite médicale pour "établir s'il est physiquement apte à occuper le poste pour lequel il doit être engagé" (article 4). Cette visite est obligatoire au moment de la demande d'engagement par l'entrepreneur pour vérifier, outre l'état de santé des jeunes, si leur aptitude répond au caractère spécifique du travail auquel ils doivent être affectés. Elle est gratuite et est effectuée par le service médical de la commune. Si la visite fait apparaître que l'intéressé est temporairement inapte à exercer le métier choisi, le service médical fixe une nouvelle visite dans un délai convenable.

Afin de vérifier l'aptitude de l'apprenti pour le type de travail pour lequel il demande à être engagé, un examen psychophysiologique peut être effectué dans les centres d'orientation professionnelle reconnus par le ministère du Travail; cet examen, même négatif, ne fait cependant pas obstacle à l'engagement de l'apprenti.

(1) Dans l'offre nominative, l'employeur demande au bureau de placement l'autorisation d'engager des ouvriers déterminés, dont le nom est indiqué dans l'offre. Elle s'oppose à l'offre quantitative par laquelle l'employeur se contente de communiquer au bureau de placement le nombre de postes à pourvoir, laissant au bureau le choix des candidats. Il faut préciser que la réglementation en vigueur accorde la préférence au second système, plus favorable aux intérêts des travailleurs. Le système nominatif est utilisé pour des travailleurs hautement spécialisés.

Pour être engagés, les apprentis doivent être âgés de 15 à 20 ans. Des exceptions sont prévues pour les apprentis âgés de 14 à 15 ans ayant achevé la scolarité obligatoire; ces jeunes peuvent être affectés à des travaux légers dans des activités non industrielles.

En portant à 15 ans l'âge minimal (la limite était précédemment fixée à 14 ans), la loi n° 1325 du 29 novembre 1961 vise à protéger plus efficacement le travail des enfants et à se conformer aux principes énoncés par les conventions internationales de Genève relatives à l'âge minimal auquel les enfants peuvent travailler, que ce soit ou non dans l'industrie (il faut mentionner notamment les conventions n°s 59 et 60 de 1937, ratifiées par l'Italie par la loi n° 1305 de 1952).

D'autre part, certaines conventions collectives de travail peuvent fixer l'âge minimal au-delà de 15 ans, eu égard à la pénibilité du travail et au milieu dans lequel il est effectué; à titre d'exemple, on peut citer les entreprises commerciales d'armes et de munitions et de boissons alcooliques, pour lesquelles l'âge minimal d'engagement des apprentis est fixé à 18 ans.

En vertu du dernier paragraphe de l'article 5 du Règlement sur l'apprentissage (D.P.R. 1668/1956), une relation d'apprentissage peut être établie entre le propriétaire d'une entreprise et ses enfants. Pour que l'employeur puisse bénéficier pour ses propres enfants, engagés en qualité d'apprentis, des avantages de la loi, il faut que la relation d'apprentissage réponde à toutes les conditions prescrites (réglementation et salaires, inscription sur les documents de travail, livres de paie, etc.) et constitue donc, dans tous ses effets, une relation de travail salarié.

Enfin, il faut citer le cas prévu par la loi sur le placement (loi n° 264 du 29 avril 1949) qui admet le passage direct et immédiat du travailleur de l'entreprise dans laquelle il est occupé, même en tant qu'apprenti, dans une autre, à condition que ce passage ne comporte pas de changement de profession.

3. Durée de l'apprentissage et horaire de travail

La loi prévoit la fixation de la durée de l'apprentissage par les conventions collectives de travail et c'est pourquoi nous examinerons ultérieurement et de façon plus détaillée cet aspect de la question. De toute façon, la loi limite à cinq ans au maximum la durée de l'apprentissage (article 7) et prévoit le cumul des diverses périodes de travail effectué auprès de plusieurs employeurs (article 8) pour calculer la durée maximale de la période d'apprentissage.

Toutefois, ce cumul n'est possible que si l'interruption entre deux emplois ne dépasse pas une année et si l'apprenti a exercé le même type d'activité chez plusieurs employeurs; les périodes à prendre en considération sont celles où l'apprenti a bénéficié d'une formation pratique effective, puisque seuls le travail et la fréquentation effective des cours d'enseignement complémentaire permettent au jeune d'acquérir une formation professionnelle. En conséquence, il n'y a pas lieu de tenir compte, pour le cumul mentionné, des périodes où la formation pratique a été interrompue en raison d'événements particuliers, tels que l'appel sous les drapeaux, l'accident, la maladie, la grossesse et l'accouchement.

En outre, les parties à la relation d'apprentissage peuvent convenir d'une période d'essai, qui ne peut être supérieure à deux mois (article 9). Les avis de la doctrine et de la jurisprudence ne sont pas concordants en ce qui concerne la légitimité de cette période. En général, cette question est réglée par les

conventions collectives et la légitimité de cette modalité est nécessairement limitée, en ce sens que celle-ci doit avoir pour but d'établir l'aptitude générale du jeune à être partie à cette relation spéciale, c'est-à-dire l'existence des conditions générales requises pour être un bon travailleur-élève.

En ce qui concerne l'horaire de travail de l'apprenti, il ne peut dépasser huit heures par jour et 44 heures par semaine (article 10); l'apprenti doit par ailleurs fréquenter les cours d'enseignement complémentaire éventuellement organisés en dehors de l'entreprise, l'employeur étant tenu de se soumettre à cette obligation. Les heures de fréquentation des cours ne sont pas des heures travaillées à proprement parler, mais sont incluses dans l'horaire. Le travail de l'apprenti est interdit de 22 heures à 6 heures.

Après l'adoption de la loi n° 977 du 17 octobre 1967 sur le travail des enfants et des adolescents, la question s'est posée de savoir si les dispositions de cette loi concernant l'horaire de travail (7 heures par jour et 25 heures par semaine pour les enfants, 8 heures par jour et 40 heures par semaine pour les adolescents) s'appliquaient également à l'apprentissage. La Cour de cassation a dans certains cas répondu affirmativement (Cass. pén. n° 2067 du 14 novembre 1969) et, dans d'autres, négativement (Cass. 24 avril 1969); à l'appui de la seconde thèse, la Cour suprême a notamment pris en considération la spécificité de la loi sur l'apprentissage ainsi que le fait que les heures de fréquentation des cours théoriques font partie de l'horaire de travail de l'apprenti.

4. Devoirs de l'employeur et de l'apprenti

L'obligation principale de l'employeur est - comme il a été dit - de donner ou de faire donner dans son entreprise, à l'apprenti qu'il emploie, l'enseignement permettant à celui-ci de devenir travailleur qualifié (article 11).

Par ailleurs, l'employeur ne peut imposer à l'apprenti des travaux au-dessus de ses forces ou des travaux de manoeuvre (le travail manuel, en effet, ne nécessite pas d'apprentissage). La loi de 1955 permet d'affecter le jeune à un travail à la pièce (ou à prime ou en série) dans des cas exceptionnels et uniquement pour le temps requis par sa formation et après communication à l'Inspection, à qui il incombe d'effectuer les contrôles nécessaires. Cette restriction s'explique par le fait que dans le travail à la pièce ou à prime, la rémunération dépend du rendement, ce qui suppose que le travailleur a déjà achevé sa formation professionnelle. Une utilisation systématique du jeune pour ces travaux serait donc incompatible avec le caractère spécifique de l'apprentissage; il est évident qu'un travailleur qui effectue de façon permanente un travail à la pièce ne peut plus être considéré comme un apprenti, mais qu'il doit à tous points de vue être considéré comme un travailleur ordinaire.

Malgré cette réglementation, des abus ont été constatés, de sorte que la loi de 1968 a introduit à ce sujet une interdiction formelle qui élimine toute possibilité d'utilisation exceptionnelle et occasionnelle jusqu'alors prévue pour ces travaux.

Dans ce contexte, il faut mentionner l'interdiction d'accorder des primes aux apprentis les plus méritants dans les cas où elles sont calculées en fonction de la productivité. La rémunération doit tenir compte, non seulement de la quantité et de la qualité du travail fourni (article 35 de la Constitution), mais également du jeune âge du travailleur, de son expérience professionnelle moindre et de l'enseignement pratique qu'il reçoit de l'employeur en échange de son travail; d'autre part, la rémunération doit augmenter progressivement avec l'ancienneté.

L'apprenti a droit aux congés annuels payés pour la durée fixée par la loi compte tenu de ses besoins physiologiques particuliers. Les apprentis âgés de 16 ans au plus doivent bénéficier de 30 jours de congé au moins et de 20 jours au moins à partir de la 16ème année.

En outre, l'employeur doit inciter l'apprenti à fréquenter les cours de l'enseignement complémentaire et veiller à ce qu'il respecte cette obligation. Par ailleurs, afin de permettre aux employeurs de contrôler en temps utile si l'apprenti, libéré de son travail, se rend bien au cours d'enseignement complémentaire, le ministère du Travail a prévu diverses formes de contrôle, auquel participent aussi les moniteurs.

La loi prévoit des sanctions contre l'employeur qui ne permet pas à l'apprenti d'assister aux cours mais non contre les apprentis qui ne les fréquentent pas. Toutefois, en cas d'inobservation réitérée et prouvée de cette obligation, l'Inspection du travail peut retirer à l'intéressé le statut d'apprenti, conformément aux dispositions de la circulaire (n° 23) d'avril 1959 du ministère du Travail.

Enfin, il faut accorder à l'apprenti les congés nécessaires pour passer les examens lui permettant d'obtenir le diplôme lorsqu'il fréquente une autre école ou se prépare seul à ces examens en dehors des heures de travail. L'employeur doit également entretenir des contacts avec la famille de l'apprenti et avec les moniteurs du cours, afin de suivre de plus près les progrès que réalise l'apprenti grâce à l'enseignement pratique et complémentaire.

A côté des devoirs de l'employeur, la loi définit ceux de l'apprenti (article 12), qui sont essentiellement les mêmes que ceux de tous les autres travailleurs, à savoir: l'application au travail, une conduite correcte, l'observation des dispositions contractuelles et la fréquentation assidue - ainsi qu'on l'a vu - des cours d'enseignement complémentaire.

Pour permettre d'apprécier le profit que les apprentis tirent des cours, le ministère du Travail a, dans une circulaire de décembre 1957, décidé que les moniteurs doivent attribuer chaque mois à chaque élève une note concernant l'application et les progrès de celui-ci, et qu'un jugement d'ensemble portant sur l'assiduité, l'application et les progrès doit être formulé à la fin du cours.

De même, des attestations (d'assiduité, d'application et de progrès) ainsi que des prix en argent ont été institués. Les attestations sont délivrées aux apprentis dont les absences n'excèdent pas 20 % du nombre total d'heures de cours et qui ont obtenu, à la fin du cours, une note d'aptitude s'élevant respectivement à six dixièmes (assiduité), à sept dixièmes au moins (assiduité et application) et à plus de sept dixièmes (assiduité et progrès).

En ce qui concerne les prix, ils sont attribués à la fin du cours annuel sur la base des notes d'aptitude, et leur montant est fixé chaque année par le ministère du Travail.

5. Prévoyance et assistance sociales

Dans le cadre du Fonds pour la formation professionnelle des travailleurs (institué par la loi n° 264 de 1949), un régime spécial a été créé pour pourvoir aux dépenses liées à l'application des dispositions en faveur de la formation professionnelle des apprentis.

Ce régime est alimenté par un certain pourcentage de aides versées par l'Etat en faveur du Fonds; par un certain pourcentage des aides extraordinaires prévues à l'article 62, a), de la loi n° 264 de 1949; par les sommes provenant du paiement des amendes pour infraction aux dispositions sur l'apprentissage; par les cotisations prévues en faveur du Fonds par les conventions collectives de travail, à effectuer à l'apprentissage dans les catégories visées par les conventions; par les cotisations librement versées par les employeurs et par les travailleurs.

En fonction des ressources du Fonds, le ministre du Travail subventionne et finance les initiatives ayant pour but la formation complémentaire de l'apprenti, pourvoit aux dépenses requises par le développement et l'amélioration de la formation professionnelle des apprentis et subventionne les centres d'orientation et de formation professionnelles.

Il est évident que ces dispositions visent, par des facilités et des exonérations en matière de prévoyance et d'assistance sociales, ainsi que d'embauche, à alléger les charges sociales qui pèsent sur les employeurs par suite de l'engagement de jeunes travailleurs, charges qui, dans le passé, constituaient un obstacle à l'engagement des apprentis.

Pendant la relation de travail, les apprentis ont droit à l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, à l'assurance maladie (assistance médicale, pharmaceutique, hospitalière et obstétrique), à l'assurance invalidité-vieillesse, à l'assurance tuberculose. Seuls les apprentis bénéficient des prestations, sauf s'ils sont considérés comme chefs de famille, auquel cas les prestations sont également accordées aux membres de la famille à charge. Les organismes d'assurance habituels sont chargés de l'octroi de ces prestations.

Les employeurs doivent observer les diverses dispositions en vigueur en la matière, eu égard au fait que les formes de prévoyance et d'assistance sociales obligatoires étendues aux apprentis sont applicables pendant toute la durée de la relation de travail; le paiement des cotisations d'assurance se fait notamment par l'achat de timbres d'assurance spéciaux qui sont ensuite apposés sur les documents ad hoc. Aucune cotisation n'est due par l'apprenti.

6. Sanctions pénales

Des sanctions pénales sont prévues contre l'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives à l'apprentissage.

Ces sanctions sont appliquées lorsque l'engagement est effectué sans passer par les bureaux de placement (amende de 2.000 à 10.000 Lit.) ainsi que tous les cas de violation des devoirs de l'employeur tels qu'ils sont fixés par la loi (amende de 1.000 à 5.000 Lit.).

D'autres sanctions sont prévues contre l'employeur qui ne communique pas, dans les cinq jours, au bureau de placement compétent, le nom des apprentis dont la relation de travail a pris fin pour quelque motif que ce soit.

Dans tous ces cas, l'employeur peut, avant la comparution devant le juge pénal ou avant le prononcé du jugement de condamnation, demander à verser une amende de composition, c'est-à-dire la conciliation administrative. Il doit, à cette fin, présenter une requête à l'Inspection du travail compétente, qui fixe la somme à payer et le délai dans lequel elle doit être payée.

Enfin, d'autres sanctions sont prévues en cas de non-respect par un employeur non artisan des dispositions relatives à la prévoyance et à l'assistance sociales et au versement des cotisations correspondantes; ces sanctions sont prévues par les lois spéciales en vigueur et par les autres dispositions applicables aux apprentis.

7. Apprentissage artisanal

Certaines facilités ont été prévues en faveur des entreprises artisanales en ce qui concerne le paiement des cotisations d'assurance et d'assistance sociales; à cette fin, la loi n° 25 de 1955 donne une définition de l'entreprise artisanale.

Peut être considérée comme telle l'entreprise qui a pour but la production de biens ou la prestation de services de toute nature, y compris artistique, qui est organisée et fonctionne sur la base de la prestation de travail, notamment manuel, par le propriétaire et, éventuellement, par des personnes de sa famille, dont le propriétaire a la pleine responsabilité et assume tous les frais et risques inhérents à la direction et à la gestion de l'entreprise.

Le statut d'entreprise artisanale doit être prouvé par l'inscription au registre des entreprises artisanales tenu auprès de la Chambre de commerce de la province où l'entreprise exerce ses activités; cette inscription est une condition essentielle pour bénéficier des facilités prévues en faveur des entreprises artisanales.

Des limites sont imposées à l'entreprise artisanale en ce qui concerne l'engagement d'apprentis. Elle ne peut, notamment, engager plus de cinq apprentis si elle n'occupe pas plus de cinq salariés (y compris les membres de la famille), dans le cas où elle effectue des travaux en série ou assure des services de transport; elle ne peut engager plus de dix apprentis si, ne travaillant pas en série, elle n'emploie pas en temps normal plus de dix salariés; enfin, elle ne peut engager plus de vingt apprentis si elle exerce ses activités dans les secteurs suivants: travaux artistiques, travaux traditionnels ou vêtements sur mesure.

Ces entreprises artisanales sont totalement exonérées du paiement des cotisations d'assurance. Les montants dus au titre des assurances sociales sont, dans ces cas, prélevés sur le Fonds pour la formation professionnelle des travailleurs; les artisans sont tenus de notifier les engagements et les départs d'apprentis, afin d'établir ou de mettre fin à la protection sociale.

En ce qui concerne cette dernière obligation, le chef d'une entreprise artisanale doit communiquer au bureau de placement compétent le nom des apprentis engagés ou ayant quitté son entreprise dans les dix jours qui suivent la date d'engagement ou de départ, en vue de la radiation ou de la réinscription sur les listes de chômeurs. Le bureau de placement est tenu de notifier tout engagement ou départ d'apprentis de l'artisanat aux organismes assureurs, la protection sociale étant liée à cette notification.

Les sanctions pénales sont prévues contre tout chef d'une entreprise artisanale qui ne respecte pas ces obligations spécifiques; une amende est prévue en particulier lorsque l'engagement ou le départ d'un apprenti n'est pas signalé au bureau de placement ou en cas de notification d'engagement d'un apprenti alors qu'il n'est pas effectivement en apprentissage.

Chapitre II

L'APPRENTISSAGE EN TANT QUE SYSTEME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Systèmes de formation professionnelle

En Italie, les activités de formation professionnelle peuvent être subdivisées selon les lieux où cette formation est dispensée: l'école, les établissements extrascolaires et l'entreprise.

Le type de formation dispensée à l'école est généralement appelé enseignement professionnel. Ces écoles sont des "instituts professionnels" et délivrent aux élèves ayant réussi l'examen de fin d'études un diplôme qui constitue le plus souvent une fin en soi pour l'exercice d'activités déterminées dans les divers secteurs de l'économie.

En dehors du système scolaire et dans la perspective de la vie active, des établissements relevant du ministère du Travail dispensent une formation accélérée des travailleurs. Ces établissements dispensent principalement une formation professionnelle aux jeunes qui, ayant achevé leur scolarité obligatoire, abandonnent leurs études et s'inscrivent sur les listes de placement.

La loi n° 977 du 17 octobre 1957 prévoit que les enfants âgés de 14 ans révolus peuvent être admis aux cours de formation professionnelle préparant à un premier emploi si ces cours sont de nature à fournir aux enfants une formation professionnelle appropriée. Il s'agit dans ce cas d'enfants qui, bien qu'étant encore en âge scolaire, ont définitivement renoncé aux études et choisi de travailler.

Les cours de formation professionnelle sont divisés en cours de qualification destinés aux travailleurs n'ayant jamais occupé un emploi ou aux chômeurs désireux d'acquérir une qualification professionnelle; cours de rééducation professionnelle destinés aux chômeurs désireux d'acquérir une nouvelle qualification; cours de spécialisation en vue de la spécialisation de ceux qui possèdent la qualification de base requise; cours de perfectionnement destinés à approfondir la capacité professionnelle des travailleurs qualifiés ou spécialisés en vue de l'adapter à des travaux particuliers et à l'évolution des techniques de production; cours de promotion destinés à ceux qui, tout en étant occupés, désirent progresser dans la hiérarchie professionnelle à l'intérieur de la branche et de la catégorie professionnelle auxquelles ils appartiennent.

Enfin, dans le cadre de l'entreprise, on trouve l'apprentissage proprement dit.

Il est évident que ces trois voies d'accès à la qualification professionnelle en Italie, tout en ayant les mêmes objectifs directs, diffèrent en ce qui concerne les objectifs indirects.

La première répond à la nécessité fondamentale de compléter, autant que faire se peut, la scolarisation; la seconde permet à l'Etat de prendre les mesures d'intervention requises par la mise en oeuvre des programmes de politique de la main-d'oeuvre; enfin, la troisième répond à des intérêts privés, c'est-à-dire qu'elle est liée aux exigences de la politique de l'entreprise.

On ne peut méconnaître le caractère unitaire, au moins en substance, des divers types de formation professionnelle, même s'il est possible de dégager trois phases fondamentales dans l'organisation et dans les méthodes appliquées.

Une première phase, dans le cadre de l'école, qui vise essentiellement à donner une formation de base, non seulement professionnelle, mais aussi culturelle, humaine et civique.

Une seconde phase, qui fait logiquement suite à la précédente, a pour but de donner une préparation extrascolaire plus spécialisée dans le double but d'insérer le jeune dans la vie active et d'offrir au travailleur adulte toutes les possibilités de réadaptation, de conversion et de promotion professionnelles.

Enfin, la troisième phase - dans l'entreprise - à laquelle aboutissent formation scolaire et formation extrascolaire, et qui permet au travailleur ayant une formation spécialisée de se perfectionner eu égard aux exigences concrètes de la production. Cette phase ne peut se dérouler que dans l'entreprise et peut, du reste, sans aucune solution de continuité, coïncider avec la seconde phase dans le cas où le jeune a choisi d'apprendre un métier sur le tas dans le cadre de l'apprentissage.

Néanmoins, il faut ajouter - pour être complet - que les initiatives susmentionnées n'ont pas toujours été coordonnées; en d'autres termes, les diverses phases de la formation professionnelle semblent souvent dissociées et comme ne faisant pas partie d'un processus unique de nature à garantir la formation par des filières distinctes mais de même niveau et aux possibilités équivalentes en tenant compte des aptitudes et des capacités de chacun.

A ce sujet, des appréciations plus complètes pourront néanmoins être formulées après analyse, notamment, du système de formation de l'apprenti.

2. La formation de l'apprenti

La formation professionnelle de l'apprenti comprend une formation pratique et un enseignement complémentaire.

La formation pratique a pour but de permettre à l'apprenti d'acquérir l'habileté requise par le travail qui sera le sien, grâce à une pratique progressive de celui-ci (article 16). Cette formation est donnée, bien entendu, à l'intérieur de l'entreprise et comporte des exercices pratiques effectués sous la conduite de l'employeur et de ses collaborateurs.

Toutefois, outre cet enseignement pratique, l'apprenti doit acquérir toutes les notions théoriques nécessaires pour parfaire sa capacité professionnelle.

A cette fin, sont organisés des cours d'enseignement complémentaire dont il a déjà été question; les programmes de ces cours doivent se conformer aux dispositions générales arrêtées par le ministère du Travail en accord avec le ministère de l'Instruction publique, le ministère de l'Industrie et du Commerce et le ministère de l'Agriculture et des Forêts.

Ces cours doivent, en définitive, faciliter l'exercice d'un travail qualifié grâce à la connaissance des notions théoriques indispensables, compte tenu de l'évolution constante des techniques de production.

Une coordination est prévue entre la formation pratique et l'enseignement complémentaire afin de faciliter aux jeunes l'apprentissage du métier; l'employeur est tenu d'inscrire tous les trois mois, sur le livret de travail, les travaux effectués par le jeune et d'en informer les moniteurs du cours d'enseignement complémentaire auquel l'apprenti est inscrit.

L'enseignement complémentaire est généralement dispensé dans des salles situées en dehors de l'entreprise par un personnel enseignant qualifié, c'est-à-dire titulaire d'un diplôme approprié, engagé par les organismes chargés de l'organisation des cours. L'enseignement est dispensé dans les cours d'enseignement complémentaire, autorisés et financés par le ministère du Travail, et organisés, en général, par des écoles ou des organismes publics ou privés ayant pour objectif la formation des jeunes travailleurs. Les cours peuvent être également assurés directement par les entreprises à condition que celles-ci occupent au moins quinze apprentis appelés à acquérir la même qualification (les entreprises artisanales peuvent se grouper en vue de l'organisation de ces cours : cours interentreprises).

Les cours sont organisés par catégorie professionnelle et devraient présenter une certaine homogénéité en ce qui concerne le diplôme, l'âge des élèves et la période d'apprentissage.

Ils se répartissent, selon le niveau scolaire, en cours du premier degré et cours du deuxième degré. Peuvent fréquenter les premiers (cours préparatoires) les apprentis qui ne sont pas titulaires du certificat d'études primaires, les analphabètes ou les semi-analphabètes; c'est pourquoi ces cours ont un caractère propédeutique (notions de culture générale et d'instruction civique). La fréquentation est limitée au temps strictement nécessaire pour que l'apprenti puisse passer avec profit au cours d'enseignement du second degré (cours complémentaires proprement dits).

Peuvent suivre ces derniers, les apprentis titulaires du certificat d'études primaires ou d'un diplôme supérieur.

Outre les cours homogènes, c'est-à-dire destinés à une même catégorie professionnelle, il est possible d'organiser des cours généraux, c'est-à-dire destinés aux apprentis qui complètent leur formation professionnelle pour l'exercice de métiers différents; dans ce cas, afin d'assurer une formation plus rentable, plusieurs sections peuvent être créées à l'intérieur d'une même classe, à condition que le nombre d'élèves d'une même section ne soit pas inférieur à dix.

Peuvent être dispensés de l'obligation de fréquenter les cours les apprentis titulaires du diplôme délivré par les instituts professionnels ou les écoles techniques dans la même branche que celle choisie pour l'apprentissage; les titulaires d'un diplôme d'un institut moyen d'enseignement maritime; les titulaires d'un diplôme délivré par une école de préparation professionnelle qui, après l'examen final, ont obtenu l'attestation délivrée en vertu de la loi n° 264/1949 dans la qualification choisie. Les intéressés doivent adresser une demande de dispense au bureau de placement compétent au moment où ils commencent à travailler et sur présentation du diplôme.

Les cours annuels et le nombre d'heures hebdomadaire d'enseignement doivent être adaptés aux divers programmes.

Les apprentis suivent ces cours dès le début. Le bureau de main-d'oeuvre peut autoriser la participation au cours d'un apprenti engagé après le premier mois d'organisation des cours, sur la base d'une appréciation de ses connaissances théoriques et pratiques donnée par les moniteurs.

En cas de résiliation de la relation de travail pendant la période de fréquentation du cours (à moins que celui-ci soit organisé par l'entreprise qui procède au licenciement), l'apprenti peut continuer à assister au cours.

Le contrôle des cours appartient au ministre du Travail, qui l'exerce par l'intermédiaire de l'Inspection du travail. Celle-ci procède à des inspections ordinaires et rédige, au besoin, un procès-verbal spécial.

3. Epreuves d'aptitude

A l'issue de la formation pratique et de l'enseignement complémentaire, les apprentis passent les épreuves d'aptitude à l'exercice du métier qui a fait l'objet de leur apprentissage; ces épreuves d'aptitude permettent à l'apprenti d'obtenir la qualification qui est mentionnée dans le livret de travail.

Les apprentis qui sont âgés de 18 ans révolus et ont accompli deux années de formation pratique ont le droit de passer les épreuves d'aptitude.

Les épreuves se déroulent en principe dans les entreprises et conformément aux dispositions contractuelles.

Les noms des apprentis admis aux épreuves de qualification doivent être communiqués dans les dix jours au bureau de placement en vue d'apporter les modifications aux fiches personnelles des intéressés et de fournir les renseignements nécessaires aux organismes de prévoyance et d'assurance. Une communication analogue est également faite aux apprentis qui n'ont éventuellement pas été reconnus aptes.

Les apprentis qui ne sont pas soumis à l'épreuve d'aptitude par les employeurs et les apprentis de 18 ans au moins et ayant accompli au moins deux ans de formation pratique peuvent demander à participer aux épreuves finales d'aptitude organisées tous les six mois par le bureau de main-d'oeuvre provincial.

Les modalités d'organisation des épreuves finales d'aptitude sont fixées par le bureau de main-d'oeuvre qui procède à l'institution d'une ou de plusieurs commissions d'examen, selon les qualifications choisies par les apprentis.

La commission d'examen se compose de l'Inspecteur du travail, en tant que président, de deux experts (un pour les employeurs et un pour les travailleurs) désignés par la commission provinciale de placement, et d'un expert désigné par l'autorité scolaire compétente.

Le niveau d'aptitude atteint est communiqué aux bureaux de main-d'oeuvre afin que les modifications correspondantes soient apportées aux documents de travail des intéressés.

Il faut souligner que la relation d'apprentissage prend fin à l'expiration de la période prévue par les conventions collectives ou d'une période de cinq ans, quel que soit le résultat des épreuves d'aptitude.

Si la relation de travail n'est pas résiliée, l'apprenti reste au service de l'employeur afin d'exercer le métier correspondant à ses aptitudes. La période passée au service de l'entreprise en qualité d'apprenti est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Les employeurs doivent, dans les dix jours qui suivent le changement de qualification, en informer le bureau de placement afin qu'il procède aux modifications nécessaires.

A défaut de cette communication, l'employeur est passible des sanctions prévues par la loi et l'apprenti est tenu de continuer à suivre les cours d'enseignement complémentaire.

4. Orientation des apprentis

On entend généralement par orientation professionnelle l'intervention à caractère social des centres spécialisés qui donnent des informations et des conseils en matière d'orientation scolaire et, partant, en ce qui concerne le choix de la carrière eu égard aux aptitudes personnelles de l'intéressé et aux caractéristiques de la formation et de l'emploi qui lui sont réellement accessibles.

Le but essentiel de l'orientation professionnelle est donc de compléter la formation culturelle et professionnelle des jeunes, afin de leur permettre de s'insérer de façon active dans la vie économique et dans le circuit de production.

L'orientation est toujours directement liée à une activité éducative, scolaire ou non. Et c'est précisément ce lien avec les activités éducatives qui distingue l'orientation de la sélection professionnelle, par laquelle l'employeur engage les meilleurs collaborateurs, après s'être assuré que les candidats possèdent déjà les qualités professionnelles requises.

L'orientation comporte généralement deux aspects: l'orientation scolaire et l'orientation professionnelle. Toutefois, la distinction n'a aucune répercussion sur le plan pratique, l'orientation étant tout simplement considérée comme la formation à une profession, quels que soient sa forme et le lieu où elle est dispensée - à l'école ou non -, formation qui commence à l'école primaire et se poursuit à l'école supérieure, jusqu'au premier emploi. La distinction entre les deux termes est donc fictive puisqu'il s'agit d'une action qui va de pair avec le développement des jeunes, en changeant progressivement de forme, mais en laissant inchangés et le fond et les objectifs.

La nature et le champ d'application de l'orientation étant ainsi définis, il faut envisager le problème dans le cadre de l'apprentissage.

La loi n° 25 de 1955 réglementant l'apprentissage prévoit - comme il a déjà été dit - la possibilité de soumettre à des examens physiopsychologiques les apprentis qui s'inscrivent sur les listes de placement. Ces examens sont pratiqués dans des "centres d'orientation professionnelle" reconnus, à savoir ceux qui relèvent des "centres de psychologie du travail" gérés par l'organisme national pour la prévention des accidents.

Ces centres d'orientation offrent gratuitement aux jeunes travailleurs tous les services médicaux nécessaires, les consultations de psychologues, ainsi que l'intervention du service social. Le travail de l'équipe (médecin, psychologue, assistant social) aboutit à donner un "conseil d'orientation" qui n'engage pas l'apprenti, mais qui constitue pour lui ainsi que pour les membres de sa famille, pour le bureau de placement et pour les employeurs, une appréciation sérieuse concernant le "profil d'aptitude" de l'intéressé.

La loi garantit le caractère confidentiel du "conseil d'orientation" de façon que l'action des conseillers d'orientation favorise effectivement la libre décision de l'intéressé, conformément à la Constitution.

Par ailleurs, il faut remarquer que les examens d'aptitude ont été étendus aux candidats aux cours dispensés dans les centres de formation professionnelle, ces examens étant toutefois réservés aux candidats possédant les qualifications considérées comme les plus intéressantes et les plus représentatives du point de vue de l'orientation professionnelle.

L'orientation professionnelle, dans sa structure actuelle, est axée sur l'appréciation des aptitudes et du caractère de l'intéressé, mais se traduit par une suite d'interventions pouvant présenter, selon le cas, un caractère d'information, d'explication, de conseil et peut parfois aboutir aussi à un véritable "traitement thérapeutique", de façon à permettre au jeune d'adapter ses choix en fonction d'une connaissance plus approfondie de lui-même ainsi que de la situation économique.

CHAPITRE III

L'APPRENTISSAGE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Introduction

Les négociations collectives ont pour but de fixer la durée de la relation d'apprentissage, la rémunération et les modalités de la période d'essai.

Des modifications ont été progressivement apportées à la réglementation de l'apprentissage par les conventions collectives en vue, principalement, d'éviter les abus constatés dans la pratique.

Dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la loi de 1955, la période d'apprentissage ainsi que le nombre d'activités pour lesquelles ce type de relation est admis ont été peu à peu réduits, conformément à la volonté des parties.

On s'est efforcé par là de mettre fin à l'utilisation du contrat d'apprentissage à des buts autres que ceux pour lesquels il a été conclu et cela dans le respect des intentions des auteurs d'une réglementation prévue à cet effet, mais souvent enfreinte.

Dans cette perspective, il est intéressant d'examiner quelques-unes de ces conventions collectives en vigueur de 1960 au début des années 70.

2. Convention collective nationale de travail pour les salariés des entreprises de confection en série de vêtements, etc., du 1er juin 1962

Conformément à l'article 7 de cette convention, est considéré comme apprenti "le travailleur âgé de 15 à 20 ans qui, ayant été engagé par une entreprise, effectue un travail ou un ensemble de travaux qui le prépare progressivement à passer, à la fin de la période d'apprentissage, dans la catégorie professionnelle dont il accomplit les tâches".

L'apprenti peut être engagé pour une période initiale d'essai de six jours ouvrables, période qui peut être portée à quinze jours par un acte écrit.

La durée maximale de la période d'apprentissage est, pour toutes les catégories (à l'exclusion de la 6ème) fixée à 12 mois si l'apprenti a plus de 18 ans, et à 18 mois si l'apprenti a moins de 18 ans.

Dans le premier cas (plus de 18 ans), la rémunération représente 87 % du salaire du travailleur non apprenti de même âge et de même catégorie, pendant les six premiers mois, et 93 % pour les six derniers mois. Pour les apprentis de moins de 18 ans, la rémunération est respectivement de 80 %, 86 % et 92 % pour chacun des trois semestres.

Il est également prévu que le travail effectué avant l'engagement dans d'autres entreprises de la même branche sera intégralement pris en considération pour le calcul de la durée, à condition que les tâches soient analogues et que 16 mois au maximum se soient écoulés entre la fin d'une période et le début de la suivante. Il sera tenu compte, de la même façon, de la période de fréquentation d'une école professionnelle préparant au travail demandé par l'entreprise.

Par ailleurs, diverses mesures de protection sont prévues en faveur des apprentis: l'apprenti ne peut être affecté à des travaux pénibles ou dangereux susceptibles de miner sa résistance physique, ni être employé à des activités autres que celles qui sont liées à sa préparation professionnelle. L'apprenti ne peut être rémunéré à la pièce; en conséquence, s'il est affecté à un travail à la pièce pour une période supérieure à 30 jours, il doit, au-delà de cette période, être considéré comme un ouvrier de la catégorie dont il effectue les tâches, même si la période de stage n'est pas terminée.

L'apprenti qui, ayant atteint sa 17^e année et effectué la moitié de la période de stage, demande à passer une épreuve visant à établir son aptitude et qui la réussit, est considéré comme ouvrier et traité comme tel en ce qui concerne les rémunérations et les dispositions réglementaires. Si l'apprenti demande à participer et qu'il participe effectivement à un cours d'enseignement professionnel correspondant à l'activité qu'il exerce, il doit bénéficier du temps libre nécessaire, sans réduction de rémunération. En outre, l'employeur doit accorder à l'apprenti, sans retenue de salaire, les congés nécessaires pour suivre des cours de formation professionnelle.

3. Convention collective nationale pour les salariés de l'industrie textile du 31 janvier 1962

En vertu des dispositions de l'article 5 de cette convention collective, "est considéré comme apprenti un ouvrier âgé de 15 à 20 ans, engagé par l'entreprise en vue d'acquérir, par une formation pratique, la capacité technique correspondant à l'une des qualifications prévues, cette formation étant acquise en travaillant dans l'entreprise".

Pendant la période d'apprentissage, l'apprenti doit travailler à la journée; s'il est affecté à un travail aux pièces, il est automatiquement considéré comme ouvrier, même s'il n'a pas achevé la période d'apprentissage, et les barèmes correspondants doivent lui être appliqués.

Les parties peuvent convenir d'une période de 12 jours de travail au maximum. La période d'apprentissage accomplie antérieurement dans une autre entreprise doit être prise en considération intégralement par la nouvelle entreprise pour l'achèvement de la période prévue, à condition qu'elle porte sur les mêmes tâches. La période d'apprentissage est réduite de moitié pour ceux qui ont fréquenté avec succès les cours dispensés par les écoles professionnelles techniques.

La durée est fixée pour les divers secteurs du textile et varie en moyenne de 6 à 12 mois (respectivement pour les catégories B et A), la durée la plus courte étant de deux mois (pour la catégorie C).

A la fin de la période d'apprentissage, l'apprenti passe l'examen d'aptitude pour effectuer les travaux qui ont fait l'objet de son apprentissage. Dans tous les cas, l'apprenti qui a effectué la moitié de la période d'apprentissage a le droit de se présenter à l'examen destiné à établir sa capacité professionnelle comme ouvrier. S'il réussit, l'apprenti est classé dans la catégorie correspondante et

il touche la rémunération conventionnelle prévue; s'il échoue, il peut se représenter.

L'employeur doit permettre à l'apprenti de fréquenter les cours de formation professionnelle et ne l'affecter qu'aux travaux correspondant à la spécialité professionnelle qui fait l'objet du stage.

4. Convention collective nationale pour les salariés des entreprises commerciales du 28 juin 1958 (telle qu'elle a été successivement modifiée en 1961, 1963 et 1964)

En vertu de l'article 16 de la convention, l'apprentissage ne porte que sur les qualifications et fonctions de bureau de la catégorie C ainsi que sur la totalité des qualifications et fonctions ne faisant pas partie des fonctions de bureau et entrant dans les catégories D et E, à l'exclusion de celles pour lesquelles un certificat d'aptitude est exigé et des tâches courantes pour lesquelles aucune formation spécifique n'est nécessaire (huissier, gardien, concierge, etc. et, d'une manière générale, le personnel affecté à l'entretien et au nettoyage).

Une même entreprise ne peut occuper plus d'un apprenti par groupe de trois travailleurs; les entreprises n'employant qu'un ou deux travailleurs peuvent également engager un apprenti, ainsi que celles dans lesquelles le travail est effectué en permanence par le chef d'entreprise et les personnes de sa famille sans l'aide d'un personnel salarié.

La durée maximale de la période d'essai pour les apprentis est fixée à deux mois. La période d'apprentissage effectuée dans une autre entreprise est prise en considération pour le calcul de la période prévue, à condition que la formation porte sur les mêmes fonctions et que l'interruption entre les deux périodes ne soit pas supérieure à une année.

L'article 23 de la convention énumère avec précision les devoirs de l'employeur, qui est tenu de dispenser ou de faire dispenser à l'apprenti sous ses ordres l'enseignement nécessaire à l'obtention de la qualification, de ne pas affecter l'apprenti à des travaux de manoeuvre, d'accorder à l'apprenti les congés nécessaires pour fréquenter les cours d'enseignement complémentaire. Les obligations de l'apprenti sont aussi indiquées: il est tenu de suivre, avec tout le zèle voulu, les conseils qui lui sont donnés, de travailler avec toute la diligence requise, de fréquenter avec assiduité les cours d'enseignement complémentaire.

La durée de l'apprentissage est fixée en principe à neuf mois si l'apprenti n'a pas 18 ans révolus, à six mois s'il est âgé de 18 ans révolus; en aucun cas elle ne peut dépasser trois ans.

Les rémunérations des apprentis sont fixées d'après les conventions complémentaires provinciales, qui doivent tenir compte de la durée de l'apprentissage déjà effectué, des caractéristiques des divers travaux et de l'âge de l'intéressé.

A la fin de la période d'apprentissage, le travailleur de moins de 20 ans mais de plus de 18 ans a droit à une rémunération égale à 90 % du minimum conventionnel dû au travailleur de la même qualification; s'il est âgé de moins de 18 ans, il a droit à une rémunération égale à 80 % du minimum conventionnel.

5. Convention nationale réglementant l'apprentissage dans l'industrie métallurgique et mécanique du 23 avril 1963

Les douze articles de cette convention, qui fait suite à la convention collective nationale du 17 février 1963, réglementent l'apprentissage pour les salariés des entreprises de l'industrie métallurgique et mécanique.

Une période d'essai de quatre semaines au maximum est prévue; elle peut être réduite à deux pour les apprentis titulaires d'un certificat d'école professionnelle ou de préparation professionnelle.

La durée du stage est de six mois au minimum et de quatre ans au maximum, en fonction de l'âge de l'apprenti et du diplôme dont il est titulaire.

En ce qui concerne la rémunération, les taux, calculés d'après le salaire de base de l'ouvrier de deuxième catégorie et du même âge que l'apprenti à la fin de la période de stage, varient de 44 % au minimum (pour les plus jeunes) à 93 % au maximum, à diviser en semestres.

L'apprenti peut, pour des nécessités techniques inhérentes à la formation pratique, être affecté à des travaux rémunérés à la pièce, ou donnant lieu à l'octroi de primes ou effectués en série, pour une durée ne dépassant pas 50 % du stage si l'apprentissage est de trois ans et ne dépassant pas 30 % si l'apprentissage est supérieur à trois ans. L'affectation de l'apprenti à des travaux rémunérés à la pièce, donnant lieu à l'octroi de primes ou effectués en série, doit se faire normalement pendant la dernière période du stage.

6. Convention nationale réglementant l'apprentissage dans l'industrie métallurgique et mécanique du 19 avril 1973

L'article premier, deuxième alinéa, de la convention susmentionnée contient une déclaration au procès-verbal prévoyant que, en ce qui concerne le système de rémunération de l'apprenti en cas d'accident ou de maladie, l'entreprise doit supporter des charges égales à celles qui lui sont imposées pour les ouvriers. Cette disposition confirme donc la tendance, déjà signalée, à étendre à l'apprenti les garanties prévues en faveur du travailleur normalement occupé dans l'entreprise.

Le contrat d'apprentissage - dans la convention en question - maintient le principe de la période d'essai au moment de l'entrée en vigueur de la relation de travail, période qui, au contraire, n'existe pas dans le contrat de travail des ouvriers.

Dans cette convention, la durée du stage est plus courte que celle prévue dans la convention précédente et cela en liaison avec le niveau culturel plus élevé que le nouveau système de scolarité obligatoire assure aux jeunes.

La durée du stage reste néanmoins fonction des diplômes obtenus par l'apprenti avant l'établissement de la relation de travail; elle varie de quatre mois et demi à trente mois.

Il faut remarquer, en ce qui concerne les jeunes titulaires du diplôme d'un institut professionnel, que la durée du stage est égale à celle prévue par la loi pour les travailleurs possédant une qualification professionnelle et engagés dans une catégorie inférieure à celle de l'ouvrier qualifié (article 7 de la loi n° 754 du 27 octobre 1969).

Les dispositions transitoires réglementent la durée de l'apprentissage commencé avant le 1er avril 1973, c'est-à-dire alors qu'étaient encore en vigueur les mesures prévues par la CCNL du 8 janvier 1970. Le stage effectué auparavant n'est pas visé par les nouvelles mesures, mais il est pris en considération sans que puissent toutefois être dépassées les limites maximales prévues précisément par les dispositions transitoires.

C'est ainsi que sont protégés, d'une part, l'employeur qui avait en son temps conclu la relation de travail sur la base d'une durée prévisible de l'apprentissage et, d'autre part, le travailleur pour lequel le stage avait été établi justement en fonction de la durée prévue par le contrat et qui courait le risque d'être renvoyé de l'entreprise parce qu'il n'avait pas atteint le degré de préparation suffisant pour passer dans la catégorie des ouvriers qualifiés (article 2 de la loi n° 25 de 1955), dans le cas où l'employeur aurait été obligé de reconnaître immédiatement la qualification.

Les salaires minimaux représentent un certain pourcentage - variant de 65 % à 90 % - du salaire perçu par un travailleur classé dans la 3ème catégorie de la grille unique, la distinction établie en fonction de l'âge pour le "salaire horaire minimal" ayant été abolie.

Le travail à la pièce ou comportant l'octroi de primes est interdit et il n'est pas non plus admis pendant la dernière période du stage, contrairement à ce qui est prévu par la convention précédente.

La durée de travail de l'apprenti est fixée à 40 heures par semaine. Les apprentis de moins de 16 ans ont droit, conformément à l'article 4 de la loi n° 25 de 1955, à 30 jours de congé de calendrier pour une année de travail, y compris donc les jours fériés qui tombent pendant la période de congé.

Les apprentis de plus de 16 ans ont droit à 20 jours de congé de calendrier par année de service; le régime applicable à ces apprentis est le même que pour les autres travailleurs.

Chapitre IV

ANALYSE DU PHENOMENE DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SYSTEME DE LA PRODUCTION EN ITALIE

1. Considérations générales

Après cet exposé de la réglementation de l'apprentissage ainsi que des dispositions des conventions collectives en vigueur dans les secteurs économiques qui ont le plus fréquemment recours aux stages, il s'avère utile d'analyser certaines données qui résultent de l'analyse de l'apprentissage dans le système de la production en Italie.

En 1971 - ainsi qu'il ressort d'une enquête effectuée par le Secrétariat national de la jeunesse - il y avait environ 800.000 apprentis âgés de 15 ans au moins. A cette même date - selon des données officielles du ministère du Travail - les mineurs d'âge occupés étaient plus nombreux, mais ils ne pouvaient être considérés comme des apprentis soit que les jeunes travailleurs en question n'avaient pas l'âge minimal de 15 ans, soit qu'ils n'étaient pas inscrits en tant qu'apprentis auprès du bureau de placement.

Au delà des considérations sur l'ampleur du phénomène, un autre fait intéressant est mis en évidence par l'enquête citée, à savoir que le terme d'"apprentissage" n'est souvent qu'une étiquette qui permet aux entreprises industrielles, artisanales et commerciales de s'assurer, pour une période déterminée, une main-d'oeuvre faiblement rémunérée, pour laquelle elles ne payent pas les cotisations d'assurance, camouflant ainsi une véritable relation de travail qui comporte des inconvénients évidents pour la main-d'oeuvre intéressée.

Le choix des jeunes répond lui aussi à des critères sociologiques précis, les apprentis - toujours d'après l'enquête - se caractérisant par leurs origines familiales, leur niveau culturel, leurs conditions de vie, les mêmes motivations qui déterminent le choix du métier.

Cela apparaît en particulier très clairement dans les grandes villes - l'enquête en question se référait à la ville de Rome - ; domiciliés dans la périphérie et souvent en dehors de la ville, âgés de 16-17 ans, âge auquel la maturité n'est pas encore atteinte, les jeunes apprentis plongés dans des milieux de travail, à égalité de conditions avec les adultes, se trouvent confrontés à une expérience d'autonomie à laquelle ils ne sont pas préparés, travaillent pendant de longues heures et passent dans les moyens de transport une bonne partie du temps qu'ils devraient consacrer à leur formation culturelle (ou simplement aux loisirs).

L'enquête met en évidence un monde de jeunes dont l'avenir professionnel est presque toujours déterminé dès les études primaires soit par des raisons financières ou familiales, soit par la réussite scolaire; l'école est le plus souvent abandonnée sans regrets et, de toute façon, ces jeunes déclarent ne pas être intéressés par la poursuite d'études au sens traditionnel.

De plus, il faut noter les lacunes des cours complémentaires et l'absence de garanties quant à l'obtention effective d'une véritable capacité professionnelle à l'issue du stage.

Si l'on s'en tient plus particulièrement à la distinction entre les différents secteurs de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, on constate des différences d'un secteur à l'autre ainsi que des différences de comportement et de situation à l'intérieur de chacun d'eux, par exemple entre les hommes et les femmes ou encore entre les divers types d'activité.

2. Enquête nationale

Si l'on observe l'évolution de l'emploi des apprentis de 1955 à 1970, on constate que c'est dans les années 60 - 62 qu'il a été le plus élevé et qu'il a en revanche diminué pendant les années 63 - 66.

Les résultats de cette enquête indiquent qu'il y avait 173.000 apprentis environ en 1955, 810.000 environ en 1963, 770.000 en 1965 et 721.000 environ en 1970. Cette évolution se rattache très probablement à la conjoncture qui a atteint au cours de cette période des niveaux très élevés et très bas.

La proportion la plus forte d'apprentis enregistrée l'a été dans le secteur industriel. A cet égard, il faut souligner que les données se réfèrent uniquement aux jeunes inscrits sur les listes de placement et que c'est dans les zones industrielles que - comme on le sait - le contrôle des organes compétents est le plus facile; le pourcentage élevé d'apprentis dans ce secteur pourrait donc être dû uniquement à un facteur contingent.

Dans tous les cas, dans l'Italie septentrionale, où l'emploi et l'industrialisation sont les plus importants, le pourcentage d'apprentis est le plus élevé du pays.

Selon les données fournies par le ministère du Travail, il y avait en 1968 en Italie septentrionale environ 533.000 apprentis, dont 310.000 hommes et 223.000 femmes; en Italie centrale, 162.000 apprentis, dont 99.000 hommes et 63.000 femmes; en Italie méridionale, environ 95.000 apprentis seulement, dont 67.000 hommes et 28.000 femmes.

Ce phénomène, lié à celui de l'abandon des études, plus fréquent dans le Nord précisément, aboutit à la conclusion qu'en Italie septentrionale, et particulièrement dans le secteur industriel, la demande d'emploi de la part des jeunes est plus forte et que le taux d'activité y est plus élevé, alors que dans le Mezzogiorno, où les possibilités de travail sont plus limitées, les jeunes préfèrent poursuivre leurs études, y voyant une meilleure garantie d'emploi futur et un palliatif à l'inactivité.

Au cours des années 63 - 66, une chute analogue est constatée - bien entendu - du nombre de cours de formation complémentaire organisés et du nombre de participants.

Selon des données provenant du ministère du Travail, le nombre de cours est passé de 3.620 pour 95.760 apprentis en 56 - 57 à 16.058 cours pour 417.950 apprentis en 64 - 65 contre 14.661 cours pour 350.091 apprentis en 69 - 70. C'est dans le Nord de l'Italie que les cours sont les plus nombreux, représentant 69 % du total pour la période 68 - 69.

Enfin, il faut remarquer que le taux de fréquentation est bas, puisque pour la période indiquée seulement 42,3 % des apprentis ont suivi des cours complémentaires.

Les causes en sont variées : mobilité de l'emploi, absence de déclaration de la part de l'employeur, pénurie de personnel dans les bureaux de placement, contrôle insuffisant de l'Inspection du travail.

3. Enquête dans une grande ville : Rome

L'enquête réalisée par le Secrétariat national de la jeunesse sur l'apprentissage dans la ville de Rome a, tout d'abord, permis de constater que l'âge moyen des apprentis était de 18 ans et demi. Dans l'industrie et l'artisanat, cette moyenne d'âge vaut autant pour les garçons que pour les filles; dans le commerce, elle est le résultat de deux phénomènes totalement opposés : présence importante de garçons dans les classes d'âge inférieures et présence également importante des filles dans les classes d'âge supérieures.

On constate également des différences en ce qui concerne la proportion des garçons et des filles dans les trois secteurs considérés; en effet, il y a une nette prédominance des filles dans le commerce - 62,3 % contre 37,7 % de garçons - et une quasi-égalité entre les deux sexes dans l'artisanat et l'industrie.

On note par ailleurs une nette distinction entre l'industrie et l'artisanat, d'une part, et le commerce, d'autre part, du point de vue de l'origine des apprentis : essentiellement rurale dans les deux premiers secteurs, plus spécifiquement urbaine dans le commerce où l'on trouve principalement des garçons romains (88,8 % sont nés dans un chef-lieu de province).

Dans l'industrie et l'artisanat, 30,4 % seulement des garçons sont titulaires du diplôme de fin d'études du premier cycle de l'enseignement secondaire et 4,4 % n'ont aucun diplôme, alors que dans le commerce 61 % ont terminé leur scolarité obligatoire. Dans tous les cas, cependant, le niveau d'instruction dans les trois secteurs est médiocre et les redoublements de classe ont été fréquents, ce qui a certainement contribué à l'abandon de l'école et à l'entrée précoce dans la vie active.

Le travail de ces jeunes, qui vivent dans les familles se situant juste au-dessous de la moyenne des conditions financières et culturelles, dépasse souvent les limites prévues par la loi. Les violations sont moins marquées dans l'industrie, alors qu'elles sont pratiquement générales dans l'artisanat et le commerce, où les conventions collectives sont rares et où, étant donné l'éparpillement des entreprises, un contrôle des organes compétents est plus difficile.

Pour 70 % des apprentis l'horaire hebdomadaire est supérieur à 44 heures; la réglementation relative aux congés n'est pas respectée et il arrive que le travail se fasse de nuit ou les jours fériés.

Si l'on considère en particulier les caractéristiques de l'apprentissage, on constate que dans l'industrie il concerne principalement les professions de mécanicien et travailleurs assimilés pour les garçons et celle de couturière pour les filles. Dans le commerce, on note au contraire une répartition entre différentes professions, dont aucune n'atteint 30 %. Enfin, dans l'artisanat, les garçons s'intéressent à un nombre limité de professions (mécanicien, électromécanicien) alors que les filles, comme pour le commerce, sont réparties entre diverses activités (couturière, coiffeuse, pelletière, etc.).

Enfin, l'enseignement pratique et l'enseignement complémentaire appellent encore quelques remarques.

Un pourcentage notable des jeunes de l'industrie et du commerce ne reçoit pas l'enseignement que l'employeur est tenu de faire dispenser dans son entreprise. Ce n'est que dans les entreprises artisanales, de type familial, que l'employeur est présent dans l'entreprise, coordonne le travail, l'effectue aux côtés de l'apprenti, lui apportant ainsi l'enseignement qui constitue l'essence de l'apprentissage.

Pour de nombreux jeunes, l'enseignement pratique se résume à quelques explications préliminaires, du fait notamment qu'il s'agit très souvent de travail en série. Il est évident qu'il n'y a dans ce cas pas d'enseignement ou d'apprentissage des techniques ou des secrets du métier, mais uniquement une espèce d'automatisme ne conduisant à aucune formation professionnelle véritable; il n'y a donc pas de lien entre le métier et les fonctions réellement exercées.

En ce qui concerne les cours complémentaires, on constate qu'ils ne jouent pas leur rôle de formation théorique et complémentaire parallèle à la formation pratique. Le semi-analphabétisme de nombreux apprentis constitue peut-être le principal obstacle à l'organisation et au succès de nombreux cours d'enseignement complémentaire. La diversité des niveaux culturels rend impossible le regroupement à l'intérieur des cours des jeunes qui aspirent à la même qualification.

Une autre difficulté provient de l'hétérogénéité des cours en fonction des qualifications; en effet, il est difficile de réunir le nombre minimal d'apprentis exerçant le même métier pour organiser un cours. Par conséquent, les cours sont en général fréquentés par des jeunes se préparant à des qualifications différentes.

A ces obstacles, il faut ajouter qu'au cours de l'année scolaire surviennent inévitablement des modifications dues aux licenciements et aux changements d'affectation. Enfin, autre motif qui aggrave la situation : la difficulté de trouver des enseignants suffisamment préparés et disposés à effectuer un travail très délicat dans un milieu notoirement difficile.

Les très nombreuses absences constatées sont donc la conséquence de l'inadéquation des cours, de leur manque d'intérêt et d'utilité véritable, de leur caractère fastidieux aussi bien pour le travailleur que pour l'employeur; 44,2 % des garçons justifient leurs absences par l'opposition de l'employeur qui souvent fait obstacle à la fréquentation des cours sous prétexte de travaux urgents; 22,4 % reconnaissent franchement leur manque d'intérêt et les 30 % restants attribuent leurs absences à la maladie.

4. Conclusions

L'exposé qui précède et les résultats de l'enquête font ressortir l'inadéquation de la réglementation de l'apprentissage pour obtenir des résultats satisfaisants en matière de formation.

La conception de l'apprentissage comme relation de travail spéciale qui revêt un caractère obligatoire et qui prévoit le droit à l'enseignement du métier, n'a pas produit les résultats escomptés; la protection et les garanties prévues par la loi en ce qui concerne le statut d'apprenti n'ont pas été appliquées comme elles le devaient dans le monde du travail.

Si, en particulier dans le secteur industriel, une amélioration progressive des conditions de l'apprentissage a cependant été enregistrée, il faut reconnaître que le mérite en revient principalement - ainsi qu'on l'a vu - aux dispositions des conventions collectives de travail.

En substance, on peut dire que l'apprentissage n'a pas réussi à constituer un système de formation professionnelle de base. Sur les quelque 2,5 millions de jeunes âgés de 15 à 18 ans qui entrent chaque année dans la vie active, environ 17 % empruntent la filière de l'apprentissage; 20 % proviennent des Instituts professionnels de l'Etat et des Centres de formation professionnelle. Ce qui signifie que souvent 63 % des jeunes considérés ne bénéficient d'aucune préparation

professionnelle de base et qu'environ la moitié du pourcentage restant dispose d'un instrument inadapté aux besoins sociaux et économiques d'un pays ayant atteint un stade de développement remarquable.

Il est bien entendu que l'institution de l'apprentissage doit être maintenue, mais en l'absence de propositions de rechange concrètes on se heurte au problème de l'évolution et du changement des structures de la formation professionnelle et de l'apprentissage proprement dit, dans le but de modifier ce secteur afin qu'il puisse faire face à la demande croissante de qualification qu'exige la société.

Dans ce contexte, l'institution des Régions à statut ordinaire permettra de donner une impulsion nouvelle à l'ensemble de la formation professionnelle en dépassant les limites imposées par la centralisation.

Comme on sait, le D.P.R. (Décret du Président de la République) n° 10 du 15 janvier 1972 a transféré aux Régions toutes les compétences en matière de formation professionnelle. Il prévoit le transfert intégral aux Régions des fonctions administratives de l'Etat en matière d'enseignement artisanal et professionnel.

En particulier, les tâches suivantes sont confiées aux Régions : promouvoir et autoriser les cours de formation professionnelle; octroyer des crédits et subventions pour l'organisation de ces cours; autoriser l'organisation des cours de rééducation professionnelle de l'entreprise; arrêter les directives relatives à l'organisation et au contrôle des cours, accorder les remboursements; tenir des registres et contrôler la valeur de l'enseignement en ce qui concerne la formation des artisans; promouvoir, autoriser et contrôler l'enseignement complémentaire destiné aux apprentis; octroyer des crédits aux organismes et instituts ayant pour but la formation professionnelle des travailleurs; toute tâche administrative relative aux organismes, institutions et organisations locales opérant dans ce secteur.

L'Etat reste compétent pour les matières suivantes: registre national des moniteurs; réglementation et attribution des qualifications professionnelles aux fins du placement; contrôle de l'application de la législation sociale; réglementation de la relation d'apprentissage; relations et conventions internationales, y compris avec le Fonds social européen; formation professionnelle des travailleurs à l'étranger; études, recherches, documentation et information ainsi que diffusion des innovations en matière de formation; formation et recyclage du personnel chargé de la formation professionnelle; organisation, assistance technique et financement, par l'octroi d'aides aux Régions, des cours de qualification et de rééducation professionnelle en cas de reconversion notable; réorganisation ou liquidation d'entreprises et création de nouveaux établissements industriels importants.

L'activité des Régions dans ce domaine ne peut pas encore faire l'objet d'un jugement global, du fait notamment de l'absence de données portant sur une période suffisante. Dans le cadre général d'une relance de la formation professionnelle à laquelle s'attellent les Régions et qui est fondée sur le principe de la formation permanente, du droit du travailleur à la formation et de l'unification des méthodes de formation, aussi bien en dehors qu'à l'intérieur de l'entreprise, l'apprentissage est appelé de toute façon à se voir sinon radicalement transformé, du moins profondément modifié.

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

1963, 126 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-; FB 140,-.

8047 — N° 2

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

1962, 130 p. (DE, FR, IT, NL). 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. (DE, FR, IT, NL). FF 9,-; FB 90,-.

8059* — N° 4

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

1962, 145 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-; FB 140,-.

8060* — N° 5

Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 164 p. (DE, FR, IT, NL). FF 10,-; FB 100,-.

8091 — N° 6

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

1963, 63 p. (DE, FR, IT, NL). FF 5,-; FB 50,-.

8108 — N° 7

L'emploi agricole dans les pays de la CEE

Tome I : Structure

1964, 61 p. (DE, FR, IT, NL). FF 7,-; FB 70,-.

8123 — N° 8

L'emploi agricole dans les pays de la CEE

Tome II : Evolution et perspectives

1964, 51 p. (DE, FR, IT, NL). 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. (DE, FR, IT, NL). 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. (DE, FR, IT, NL). FF 5,-; FB 50,-.

(1) Les signes abrégatifs DA, DE, EN, FR, IT et NL indiquent les langues dans lesquelles les textes ont été publiés (danois, allemand, anglais, français, italien et néerlandais).

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. (DE, FR, IT, NL). FF 10,-; FB 100,-.

8172* – N° 12

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

1966, 77 p. (DE, FR, IT, NL). FF 6,-; FB 60,-.

8175 – N° 13

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

1966, 42 p. (DE, FR, IT, NL). 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. (DE, FR, IT, NL). FF 15,-; FB 150,-.

8185* – N° 15

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

1966, 98 p. (DE, FR, IT, NL). 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. (DE, FR, IT, NL). 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 – Fabrication de la pâte, du papier et du carton – Production de fibres artificielles et synthétiques – Industrie du lait

1967, 124 p. (DE, FR, IT, NL). FF 8,-; FB 80,-.

8204 – N° 18

La réglementation des congés payés dans les Etats membres de la CEE – Etat début 1966

1967, 106 p. (DE, FR, IT, NL). FF 12,50; FB 125,-.

8227 – N° 19

Critères à la base de la fixation des salaires et problèmes qui y sont liés pour une politique des salaires et des revenus

1967, 98 p. (DE, FR, IT, NL). FF 8,-; FB 80,-.

8274 – N° 20

Le financement de la sécurité sociale dans l'agriculture

1970, 83 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-; FB 125,-.

Etudes parues à ce jour dans la série "politique sociale" :

8275 – N° 21

Les incidences économiques de la sécurité sociale

1970, 203 p. (DE, EN, FR, IT, NL). FF 33,-; FB 300,-.

8377 – N° 22

L'information relative aux revenus et aux patrimoines dans les pays de la Communauté

1972, 43 p. (DE, FR, IT, NL). FF 11,-; FB 100,-.

8410 – N° 23

Les effets des réductions d'effectifs dans l'industrie charbonnière sur les régimes de sécurité sociale des mines et spécialement sur les régimes de pension

1972, 105 p. (DE, EN, FR, IT, NL). FF 16,50; FB 150,-.

8459 – N° 24

La dynamique du chômage et de l'emploi

1976, 110 p. (EN, FR, NL). FF 29,-; FB 240,-.

8723 – N° 25

Le travail temporaire

Etude comparée des dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les Etats membres des Communautés européennes

1976, 80 p. (DE, EN, FR). FF 9,-; FB 75,-.

CH-SN-76-026-FR-C – N° 26

Les congés culturels dans les Etats membres

1976, 378 p. (DA, DE, EN, FR, IT, NL). FF 32,-; FB 240,-.

8850 – N° 27 (en préparation)

CB-NN-76-028-FR-C – N° 28 (en préparation)

CB-NN-76-029-FR-C – N° 29

L'apprentissage en France

1976, 112 p. (FR), FF 15,-; FB 110,-.

CB-NN-76-030-FR-C – N° 30 (en préparation)

CB-NN-77-031-FR-C – N° 31 (en préparation)

CB-NN-77-031-FR-C – N° 32

Apprenticeships in Denmark

1977, 58 p. (DA, EN), FF 10,20; FB 75,-.

CB-NN-77-032-FR-C – N° 33 (en préparation)

**Salgs- og abonnementskontorer · Vertriebsbüros · Sales Offices
Bureaux de vente · Uffici di vendita · Verkoopkantoren**

Belgique - België

Moniteur belge — Belgisch Staatsblad
Rue de Louvain 40-42 —
Leuvensestraat 40-42
1000 Bruxelles — 1000 Brussel
Tél. 512 0026
CCP 000-2005502-27
Postrekening 000-2005502-27

Sous-dépôts — Agentschappen:

Librairie européenne — Europese
Boekhandel
Rue de la Loi 244 — Wetstraat 244
1040 Bruxelles — 1040 Brussel

CREDOC

Rue de la Montagne 34 - Bte 11 —
Bergstraat 34 - Bus 11
1000 Bruxelles — 1000 Brussel

Danmark

J. H. Schultz — Boghandel

Møntergade 19
1116 København K
Tel. 14 1195
Girokonto 1195

BR Deutschland

Verlag Bundesanzeiger

Breite Straße — Postfach 10 80 06
5000 Köln 1
Tel. (02 21) 21 03 48
(Fernschreiber: Anzeiger Bonn
8 882 595)
Postscheckkonto 834 00 Köln

France

*Service de vente en France des publica-
tions des Communautés européennes*

Journal officiel

26, rue Desaix
75732 Paris Cedex 15
Tél. (1) 578 61 39 — CCP Paris 23-96

Ireland

Government Publications

Sales Office
G.P.O. Arcade
Dublin 1

or by post from

Stationery Office

Beggar's Bush
Dublin 4
Tel. 68 84 33

Italia

Libreria dello Stato

Piazza G. Verdi 10
00198 Roma — Tel. (6) 8508
Telex 62008
CCP 1/2640

Agenzia

Via XX Settembre
(Palazzo Ministero del tesoro)
00187 Roma

**Grand-Duché
de Luxembourg**

*Office des publications officielles
des Communautés européennes*

5, rue du Commerce
Boîte postale 1003 — Luxembourg
Tél. 49 00 81 — CCP 19190-81
Compte courant bancaire:
BIL 8-109/6003/300

Nederland

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf

Christoffel Plantijnstraat, 's-Gravenhage
Tel. (070) 81 45 11
Postgiro 42 53 00

United Kingdom

H.M. Stationery Office

P.O. Box 569
London SE1 9NH
Tel. (01) 928 6977, ext. 365
National Giro Account 582-1002

United States of America

*European Community Information
Service*

2100 M Street, N.W.
Suite 707
Washington, D.C. 20037
Tel. (202) 872 83 50

Schweiz - Suisse - Svizzera

Librairie Payot

6, rue Grenus
1211 Genève
Tél. 31 89 50
CCP 12-236 Genève

Sverige

Librairie C.E. Fritze

2, Fredsgatan
Stockholm 16
Postgiro 193, Bankgiro 73/4015

España

Librería Mundi-Prensa

Castelló 37
Madrid 1
Tel. 275 46 55

Andre lande · Andere Länder · Other countries · Autres pays · Altri paesi · Andere landen

Kontoret for De europæiske Fællesskabers officielle Publikationer · Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften · Office for Official Publications of the European Communities · Office des publications officielles des Communautés européennes · Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee · Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen

Luxembourg 5, rue du Commerce Boîte postale 1003 Tél. 49 00 81 CCP 19190-81 Compte courant bancaire BIL 8-109/6003/300

FB 75,- DKr. 12,70 DM 4,80 FF 10,20 Lit. 1800 Fl. 5,- £ 1,20 \$ 2.-

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Boîte postale 1003 – Luxembourg

N° de catalogue : CB-NN-77-034-FR-C