

**COMMUNAUTE EUROPEENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
HAUTE AUTORITE**

**LES REPERCUSSIONS  
DE L'EVOLUTION TECHNIQUE SUR  
LA PRODUCTIVITE, LES SALAIRES,  
LA DUREE DU TRAVAIL ET L'EMPLOI**

**INVENTAIRE DES DISPOSITIONS RELATIVES  
AUX CONSEQUENCES  
DU PROGRES TECHNIQUE**

**SITUATION AU 1er MARS 1965**



**Document authentifié par la Commission mixte  
Employeurs-Travailleurs pour l'harmonisation  
des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique**

Table des matières

**I - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AYANT DIRECTEMENT POUR  
OBJET LES CONSÉQUENCES DU PROGRÈS TECHNIQUE**

	<u>Tableau</u>	<u>Page</u>
1) Emploi	1	1
2) Salaires, gains et revenus	2	3
3) Sécurité sociale	3	5
4) Modes et systèmes de rémunération	4	6
5) Participation des travailleurs à l'élaboration et à l'application des dispositions et mesures ayant pour objet les conséquences du progrès technique.	5	7

**II - AUTRES DISPOSITIONS AYANT ÉGALEMENT POUR OBJET  
LES CONSÉQUENCES DU PROGRÈS TECHNIQUE**

1) Emploi	1	2
2) Salaires, gains et revenus	2	4
3) Sécurité sociale	3	5
4) Modes et systèmes de rémunération	4	6
5) Participation des travailleurs à l'élaboration et à l'application des dispositions et mesures ayant pour objet les conséquences du progrès technique.	5	7

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

La Commission Mixte, lors de sa réunion d'octobre 1960, a demandé à la Haute Autorité d'étudier les répercussions de l'évolution technique sur la productivité, les salaires, la durée du travail et l'emploi.

La Haute Autorité, tout en donnant un accord de principe à cette demande, soulignait en même temps la complexité du phénomène. Le développement du progrès technique n'est ni uniforme, ni régulier et les conséquences qui en découlent sont donc de nature différente. Compte tenu des situations tellement diverses, l'étude a été divisée en trois parties :

- 1) une étude globale dans laquelle sont analysées et comparées certaines données statistiques dont dispose la Haute Autorité,
- 2) l'établissement d'un inventaire des dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'industrie sidérurgique et qui ont pour objet les incidences sociales (positives ou négatives) de l'évolution technique,
- 3) des études de cas, en vue de dégager, sur la base d'exemples concrets, les conséquences de l'évolution technique, les mesures appliquées et leurs résultats.

La première partie du travail - l'étude globale - est terminée.

La deuxième partie - l'inventaire qui fait l'objet du document présenté ci-après - doit permettre d'établir si et dans quelle mesure régimes sociaux des pays de la Communauté offrent, dans leur état actuel, la possibilité de faire face aux conséquences sociales qu'entraînent les progrès techniques, soit en faisant bénéficier les travailleurs des avantages de cette évolution, soit en les protégeant de certaines répercussions d'ordre négatif.

Dans les tableaux qui suivent pour chaque rubrique (Emploi, Salaires, Sécurité Sociale, Modes et systèmes de rémunération, Participation des travailleurs à l'élaboration des mesures ayant pour objet les conséquences du progrès technique), une première partie ne vise que les dispositions ayant trait directement au progrès technique; dans la deuxième partie sont énumérées toutes les dispositions qui, en assurant

une protection des travailleurs, jouent également en cas de conséquences défavorables de l'évolution technique.

Cette classification est forcément schématique et tout en répondant à des exigences de simplification, pourrait quelque peu fausser la comparaison entre les différentes législations sociales.

Il faut souligner qu'il est assez difficile d'établir une distinction nette entre les circonstances découlant du progrès technique et celles qui résultent d'un ensemble de facteurs différents et complexes. De cela découle une certaine réticence de la part des législateurs ainsi que des partenaires sociaux à mettre en oeuvre des dispositions ayant trait directement au progrès technique. Si l'on examine cet inventaire des mesures ayant pour objet les répercussions du progrès technique, il est facile de constater qu'il y a un nombre relativement limité des dispositions mises en oeuvre dans les pays de la Communauté ayant pour but exclusivement de faire bénéficier les travailleurs des avantages découlant du progrès technique ou de les protéger contre les conséquences défavorables. Par contre, dans tous les pays des dispositions, tant légales que conventionnelles, assurent aux travailleurs une protection constante que joue aussi au cas où le progrès technique entraîne des répercussions négatives pour la main-d'oeuvre.

La situation n'est d'ailleurs pas identique dans tous les pays.

En République fédérale, il n'existe pas de dispositions se rapportant exclusivement au progrès technique, à l'exception de certains accords d'entreprise. Cependant, toutes les mesures de protection sociale découlant des lois, des conventions collectives et accords d'entreprise s'appliquent également dans tous les cas aux répercussions négatives que peut avoir le progrès technique pour les travailleurs. Il en est de même en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas. En Belgique, par contre, plusieurs instances, soit à l'échelon national ou régional, soit sur le plan de la branche d'industrie ou de l'entreprise, ont visé expressément le progrès technique en recommandant des dispositions ou en faisant des déclarations relatives à la protection des travailleurs. En France, la loi instituant le Fond national de l'emploi vise "expressis verbis" les conséquences de

l'évolution technique; toutefois, dans les domaines autre que l'emploi, il n'existe pas de dispositions visant directement les conséquences du progrès technique, à l'exclusion de certains accords d'entreprise.

Il est à souligner que pour l'élaboration des tableaux, on a retenu exclusivement les dispositions ayant un caractère permanent, qui ne résultent que d'une situation déterminée, pour la solution d'un problème particulier; ces dernières feront l'objet de la prochaine partie de l'étude sur les répercussions du progrès technique, c'est-à-dire l'étude des cas.

TABIEAU 1

EMPLOI

I - DISPOSITIONS PARTICULIERES AYANT DIRECTEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	- Aucune loi ou réglementation
BELGIQUE	- Aucune loi ou réglementation - Déclaration commune sur la productivité du 5.5.1954, amendée le 16.12.1959, engageant les partenaires sociaux à étudier et à appliquer les moyens afin d'empêcher tout chômage technologique ou d'en rechercher en commun des mesures compensatoires. - Résolution du 25.9.1962 de la Commission paritaire régionale de Charleroi recommandant de tout mettre en oeuvre afin de pallier les effets défavorables du progrès technique sur l'emploi. - Déclaration commune sur la sécurité d'existence adoptée le 17 février 1965 par la Commission Nationale paritaire de l'industrie sidérurgique. - Un accord d'entreprise comportant l'engagement de ne licencier aucun ouvrier pour des raisons d'ordre économique ou technologique pendant une période de 3 ans à partir de 1962. - Plusieurs accords d'entreprise concernant le remplacement du personnel touché par chômage technologique.
FRANCE	- Loi du 18.12.1963 instituant le FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (1)
ITALIE	- Aucune loi ou réglementation - Des accords d'entreprise concernant le remplacement du personnel touché par chômage technologique
LUXEMBOURG	- Aucune loi ou réglementation - Toutefois, la loi du 2.6.1962, art. 5, prévoit que des subventions pourront être accordées aux entreprises pour couvrir les frais de réadaptation en cas de conversion d'entreprises et de formation technique et de création d'entreprises.
PAYS-BAS	- Aucune loi ou réglementation

(1) La loi n° 63.1240 du 18.12.1963, relative au Fonds National de l'Emploi, afin de favoriser l'adaptation des travailleurs à des emplois nouveaux en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production, prévoit :

- 1) des allocations de conversion pour les travailleurs, privés d'emploi, qui suivent un cours de formation professionnelle;
- 2) des primes de transfert et des indemnités de frais de transports, de déménagement et de réinstallation pour les travailleurs qui quittent une région de sous-emploi. En outre, dans les régions où à l'égard des professions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, peuvent être engagées des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle. Dans ces cas pourront être attribuées, par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations professionnelles ou avec les entreprises :
  - a) des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne pourraient bénéficier d'un stage de formation et ne pourraient être temporairement occupés que pour des emplois entraînant un déclassement professionnel;
  - b) des allocations spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés de plus de 60 ans, lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier d'une mesure de reclassement.

TABIEAU 1

EMPLOI

II - AUTRES DISPOSITIONS AYANT EGALEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	<p>Licenciements individuels (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La loi du 10.8.1951 sur la protection contre le licenciement prévoit la possibilité de licenciement, tant que le choix du travailleur à licencier n'est pas socialement injustifié. La consultation du Comité d'entreprise est obligatoire, Si l'employeur ne consulte le Conseil d'entreprise, au cas où le licencié ferait recours au tribunal du travail, il serait obligé d'annuler le licenciement ou de payer une indemnité de licenciement fixée par le tribunal du travail. Un délai de préavis est obligatoire (2).</li> </ul> <p>Licenciements collectifs (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La loi impose la consultation préalable du Conseil d'entreprise et la déclaration au service régional de l'emploi. Des dispositions plus strictes sont prévues pour le licenciement de plus de 50 travailleurs dans une période de 4 semaines (3).</li> </ul>
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Législation sur le contrat de travail : délais de préavis obligatoires en cas de licenciement ou de suspension du contrat (4).</li> <li>- Arrêté royal du 20.3.1961 : intervention financière de l'Office national de l'emploi pour la rémunération des travailleurs touchés par la reconversion de leur entreprise et pour les frais de réinstallation des chômeurs qui changent de résidence.</li> <li>- Arrêté royal du 24.3.1961 : organisation, sous l'égide de l'Office national de l'emploi, de cours de réadaptation et de formation professionnelle</li> <li>- Recommandation au sujet de la formation professionnelle (avis du 18.1.1960 du Conseil Professionnel du Métal).</li> <li>- Convention nationale du 16.7.1958 sur les Conseils d'entreprise. Les critères de licenciement et de réembauchage sont fixés, au niveau de l'entreprise, par le Conseil d'entreprise.</li> </ul>
FRANCE	<p>Licenciements individuels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Loi du 19.2.1958 imposant un délai de préavis d'un mois pour licencier des ouvriers ayant au moins 6 mois d'ancienneté.</li> <li>- Convention collective fixant un délai de préavis de durée variable pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté (5).</li> </ul> <p>Licenciements collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convention collective ou règlement intérieur déterminant l'ordre des licenciements en tenant compte des capacités professionnelles, de l'ancienneté, de la situation de famille. Avant tout licenciement collectif, l'employeur doit :             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) consulter le Comité d'entreprise</li> <li>2) obtenir l'autorisation de l'Inspection du travail.</li> </ol> </li> <li>- En cas de déclassement, l'ouvrier peut soit considérer qu'il y a rupture du contrat de travail du fait de l'employeur (et donc bénéficier du préavis et de l'indemnité de licenciement), soit accepter le déclassement.</li> </ul>
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accord interconfédéral du 20.12.1950 sur les licenciements en cas de réduction du personnel instituant une procédure de conciliation (7).</li> <li>- Conventions collectives (Art. 39) prévoyant des délais de préavis variables selon l'ancienneté (8).</li> <li>- Loi du 23.6.1964, n° 433, concernant la Cassa Integrazione Guadagni (9).</li> <li>- Décret du Chef provisoire de l'Etat du 12.8.1947 (n° 369) concernant la Cassa Integrazione Guadagni (10).</li> <li>- Conventions collectives (art. 14) prévoyant certaines garanties en cas de déclassement.</li> <li>- Accord Italsider du 30.4.1961 prévoyant également des garanties en cas de déclassement.</li> </ul>
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convention collective, art. 5, alinéa b, prévoyant des délais de préavis variables selon l'ancienneté (11).</li> </ul>
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Législation sur le contrat de travail (Code civil et Arrêté extraordinaire de 1945 sur les rapports de travail) repris dans l'art. 26 de la convention collective de l'industrie métallurgique, prévoyant des délais de préavis en cas de licenciement (12) ainsi que l'interdiction de tout licenciement sans l'autorisation préalable du directeur de l'Office régional du travail.</li> <li>- Directives de l'Office national de l'emploi pour l'application de l'Arrêté extraordinaire de 1945 (13).</li> <li>- L'Office régional de l'emploi est chargé de trouver un nouvel emploi convenable au travailleur licencié.</li> <li>- Centres de formation professionnelle.</li> </ul>

II - AUTRES DISPOSITIONS AYANT EGALEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES  
DU PROGRES TECHNIQUE - EMPLOI

- (1) En application de la loi sur le placement et l'assurance chômage du 16.7.1927 et des règlements et directives d'application, les Offices nationaux du travail ont le monopole du placement. Les Offices du travail ont non seulement pour tâche de fournir de nouveaux postes de travail ou de verser des indemnités de chômage ou des indemnités en cas de chômage partiel, mais ils doivent également organiser des cours de formation ou de réadaptation professionnelle destinés à préparer les chômeurs à de nouvelles professions dans lesquelles il y a éventuellement pénurie de main-d'oeuvre.
- (2) Dans la sidérurgie de la Rhénanie du Nord Westphalie, le délai est de : 14 jours après 4 semaines d'ancienneté  
3 semaines après 5 années "  
4 semaines après 10 années "
- Des règlements d'entreprises prévoient parfois un délai plus long.
- (3) Lorsqu'une usine sidérurgique (occupant plus de 500 travailleurs) doit licencier plus de 50 ouvriers dans une période de 4 semaines, à dater de la déclaration faite au service régional de l'emploi, aucun licenciement ne peut avoir lieu pendant 4 semaines sans l'autorisation accordée du service régional de l'emploi. Celui-ci peut porter ce délai à 2 mois. A l'expiration de celui-ci, les licenciements proposés doivent avoir lieu dans un délai d'un mois faute de quoi ils doivent à nouveau être déclarés une fois ce délai écoulé.
- (4) Ancienneté inférieure à 10 ans : 14 jours  
" de 10 ans : 28 jours  
" de 20 ans : 56 jours
- Lorsqu'il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, il est permis, par convention, de réduire jusqu'à 7 jours le préavis à donner par l'employeur.
- (5) Meurthe et Moselle : 2 semaines  
Loire : 3 semaines  
Nord et autres : 2 semaines.
- (6) Meurthe et Moselle : l'indemnité due après une ancienneté d'une année, est égale à :
- |       |    |          |      |     |            |       |    |       |      |           |       |      |
|-------|----|----------|------|-----|------------|-------|----|-------|------|-----------|-------|------|
| 8 h   | de | salaires | pour | une | ancienneté | entre | un | et    | deux | ans       |       |      |
| 16 h  | "  | "        | "    | "   | "          | "     | "  | deux  | et   | trois     | ans   |      |
| 24 h  | "  | "        | "    | "   | "          | "     | "  | trois | et   | quinze    | ans   |      |
| 120 h | "  | "        | "    | "   | "          | "     | "  | après | la   | quinzième | année | avec |
- majoration de 8 h pour chaque année au-delà de 15 ans, jusqu'au maximum de 240 h.



(suite renvoi 6)

Valenciennes et : l'indemnité accordée après 10 ans d'ancienneté est  
Maubeuge égale à :

50 h de salaire pour une ancienneté entre 10 et 15 ans  
80 h " " " " " " 15 et 20 ans  
100 h " " " " " " 20 et 30 ans

Ces indemnités sont majorées de 10 % si le licencié est âgé de 55 à 60 ans, de 20 % s'il est âgé de 60 à 65 ans.

Loire : l'indemnité, accordée après 5 ans d'ancienneté, est égale à 25 h, augmentée de 5 h par année de présence au-delà de la cinquième année, dans la limite de 150 h.

- (7) Cette procédure prévoit la communication de la part de l'entreprise à son association régionale des motivations des licenciements envisagés. L'association patronale informera les organisations des travailleurs qui pourront, dans les 5 jours qui suivent la communication, demander d'examiner, avec les associations patronales les possibilités d'éviter ou de limiter les licenciements. Cet examen doit se conclure dans les 15 jours après communication aux associations des travailleurs. Après ce délai, si un accord n'est pas intervenu, les mesures envisagées par l'employeur prendront effet.
- (8) 6 jours (48 h) jusqu'à la cinquième année révolue d'ancienneté de service  
9 jours (72 h) au-delà de la cinquième année d'ancienneté de service et jusqu'à la dixième année révolue  
12 jours (96 h) au-delà de la dixième année révolue d'ancienneté de service.
- (9) Cette loi (qui modifie, pour la période d'une année à partir de son entrée en vigueur, le Décret du Régent du 9.11.1945, n° 788, instituant la Cassa Integrazione Guadagni) établit que :
- 1) en cas de réduction de la durée hebdomadaire du travail, à moins de 24 h, les ouvriers touchent :  
pendant le 1er trimestre  $\frac{2}{3}$  du salaire pour les heures non travaillées entre 0 et 40  
pendant le 2e trimestre  $\frac{2}{3}$  du salaire pour les heures non travaillées entre 0 et 36  
pendant le 3e trimestre  $\frac{2}{3}$  du salaire pour les heures non travaillées entre 0 et 32  
pendant le 4e trimestre  $\frac{2}{3}$  du salaire pour les heures non travaillées entre 0 et 24
  - 2) en cas de réduction de la durée hebdomadaire du travail entre les 24 et les 40 h, les ouvriers touchent pendant les premiers 6 mois,  $\frac{2}{3}$  du salaire pour les heures non travaillées entre 24 et 40, successivement  $\frac{2}{3}$  du salaire pour la moitié des heures non travaillées.

- (10) Par ce décret a été établi l'intervention de la Cassa pour les ouvriers dont l'emploi est temporairement suspendu, pour une période maximum d'un mois (avec autorisation de la Commission provinciale de la Caisse) ou de 3 mois (avec autorisation du Comité spécial de la Caisse).
- (11) 4 semaines pour les ouvriers ayant moins de 5 années de service  
6 " " " " " entre 5 et 10 années de serv.  
8 " " " " " plus de 10 années de service.
- (12) Préavis d'une semaine pour un travailleur mineur; d'une semaine pour chaque année d'ancienneté (après sa majorité) pour un travailleur majeur, avec minimum d'une semaine et maximum 13 semaines.
- (13) L'employeur peut être autorisé à licencier des travailleurs, à la suite d'un fléchissement de l'activité. Une protection est assurée, dans la pratique, aux travailleurs âgés, ayant une plus longue ancienneté ou étant physiquement handicapés.

## SALAIRES, GAINS ET REVENUS

## I - DISPOSITIONS PARTICULIERES AYANT DIRECTEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune loi ou réglementation.</li> <li>- Accords d'entreprises prévoyant une aide transitoire en cas de transfert à un poste de travail moins rémunéré, des indemnités de transport ou de démenagement en cas de transfert dans une section de l'entreprise éloignée, des indemnités supplémentaires en sus de la pension légale de vieillesse en cas de mise à la retraite anticipée.</li> </ul>
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune loi ou réglementation.</li> <li>- Les recommandations citées sous la rubrique "Emploi", comportent également des recommandations de mesures compensatoires d'ordre salarial.</li> <li>- Accords d'entreprises comportant la garantie temporaire de tout ou partie du salaire.</li> <li>- Accords d'entreprises prévoyant des facilités pour la mise en retraite volontairement anticipée pour les travailleurs âgés de 60 ans et plus (1).</li> </ul>
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune loi ou réglementation générale.</li> <li>- Un accord d'entreprise (établissement Carnaud et Forges de Basse Indre) (2).</li> </ul>
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune loi ou réglementation.</li> </ul>
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune loi ou réglementation.</li> </ul>
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune loi ou réglementation.</li> </ul>

(1) Ces accords collectifs prévoient, pour les travailleurs masculins âgés de 60 ans ou plus et dont l'emploi vient d'être supprimé par suite de la mise en place de nouvelles installations, la possibilité de demander leur licenciement amiable avec bénéfice, à charge de l'entreprise, d'une indemnité de séparation relativement importante, calculée notamment en fonction de l'ancienneté et liquidée en partie par tranches (annuelles et/ou mensuelles, selon le cas) aussi longtemps que le bénéficiaire n'a pas pris un autre emploi et au plus tard jusqu'au moment où il a atteint l'âge de 65 ans et peut donc bénéficier de la pension légale. Le temps découlant entre le licenciement amiable et l'âge de 65 ans est assimilé au travail effectif pour le calcul des droits de pension légale et complémentaire (bénévoles ou contractuelle).

(2) Etbl. Carnaud et Forges de Basse Indre. L'accord prévoit qu'au cas où la mise en place d'équipements techniques nouveaux entraîne des licenciements ou des déclassements collectifs, les ouvriers touchés seront, dans la mesure du possible, affectés à des postes dont la qualification est équivalente à la précédente. En cas de déclassement, ils recevront pendant 2 mois, 75 % de la perte de salaire ou de la perte de la rémunération de base. En cas de licenciement, après 10 ans de service, ils recevront une indemnité correspondante à 6 heures de salaire par année de présence dans la limite de 180 heures. S'ils ont plus de 60 ans et 30 ans de service, ils pourront être mis en retraite, l'entreprise assurant la différence entre la pension qu'ils touchent et celle qu'ils auraient touchée s'ils étaient restés en service jusqu'à 65 ans.

## II - AUTRES DISPOSITIONS AYANT EGALÉMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La convention collective sidérurgie Rhénanie du Nord-Westphalie du 20.11.1960 prévoit qu'en cas de déclassement, l'ouvrier conserve pour trois jours son ancien salaire et pour 2 semaines le droit au salaire d'équipe ou au taux de tâche afférant à son ancien poste.</li> <li>- Dans la pratique, l'ouvrier déclassé a droit au "préavis de changement", c'est-à-dire qu'il touche son ancien salaire pour une période égale à celle du préavis de licenciement.</li> <li>- Dans la pratique, dans plusieurs entreprises, les ouvriers âgés qui ne sont plus en mesure d'occuper un emploi correspondant à leur ancien salaire, touchent un salaire "de reconnaissance pour services rendus" correspondant à un montant intermédiaire de leur salaire le plus élevé et le salaire le plus bas.</li> </ul>
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune mesure pour corriger les effets défavorables du progrès technique, en dehors de celles prévues au tableau précédent.</li> <li>- Participation aux effets favorables découlant de la déclaration commune sur la productivité du 5.5.1954, amendée le 16.12.1959, point 7.</li> </ul>
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les conventions collectives prévoient des garanties en cas de déclassement (1).</li> </ul>
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas de déclassement soit les conventions collectives, soit l'accord ITALSIDER du 30.4.1961 prévoient les garanties de salaire.</li> </ul>
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conventions collectives, art. 9 : en cas de déplacement à un poste moins rémunéré, l'ouvrier touche son ancien salaire pendant 3 jours. En cas de dénonciation et pendant le délai de préavis (2), l'ouvrier touche son salaire de base antérieur, auquel s'ajoutent les primes de son nouveau poste (le total ne doit pas dépasser le salaire de l'ancien poste).</li> <li>- Les taux des primes de production ou des primes forfaitaires ne peuvent être diminués qu'en cas de modification des méthodes de travail ou des installations industrielles.</li> </ul>
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La convention collective, industrie métallurgique, article 11, alinéa 2 B, prévoit qu'en cas de déclassement, l'ouvrier touche son ancien salaire pendant une période égale à celle de préavis, avec possibilité de prolongement de quelques mois, éventuellement avec des salaires dégressifs (3).</li> <li>- Les règlements établis au niveau des entreprises en matière de rémunération à la tâche, précisent par exemple qu'en cas de suspension provisoire du système de la rémunération à la tâche, les taux de la prime à verser pendant au moins 4 semaines doit correspondre au taux moyen versé pendant le dernier trimestre. Les temps d'attente qui ne figurent pas dans l'accord de tâche sont également rémunérés de cette façon. En ce qui concerne le règlement de la rémunération à la tâche, voir aussi les tableaux 4 II et 5 II.</li> <li>- L'arrêté extraordinaire de 1945, art. 8, interdit de fixer la durée hebdomadaire du travail à moins de 48 h. (ramenée actuellement à 45 h), sauf autorisation de l'Inspection du travail. En cas de réduction, les travailleurs perçoivent une allocation au titre de l'assurance chômage.</li> </ul>

(1) Dans l'Est, en cas de déclassement, l'ouvrier a droit, pendant un mois à un salaire non inférieur à l'ancien salaire; en outre, des avantages particuliers sont prévus en Meurthe et Moselle pour les ouvriers âgés, en cas de déclassement.

Dans le Nord également, une garantie pour la période correspondante au délai de préavis est prévue.

Dans la Loire, cette garantie est égale à 3 mois du salaire minimum de sa catégorie pour l'ouvrier professionnel occupé dans des fonctions inférieures pour éviter le chômage. Pour l'ouvrier spécialisé, elle est de 3 mois du salaire de la catégorie immédiatement inférieure à celle habituelle.

(2) Délai de préavis : 2 semaines pour les ouvriers ayant moins de 5 années de service  
 3 " " " " entre 5 et 10 années de service  
 4 " " " " plus de 10 années de service.

(3) En cas de promotion, l'employeur peut décider de ne verser le salaire du nouveau poste qu'après un mois (convention collective, article 11, alinéa 2 A).

TABIEAU 3

SECURITE SOCIALE

I - DISPOSITIONS PARTICULIERES AYANT DIRECTEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	- Aucune loi ou réglementation
BELGIQUE	- Aucune loi ou réglementation (1)
FRANCE	- Loi du 18.12.1963, instituant le Fond National de l'emploi (2) - Circulaire ministérielle du 7.11.1962 sur les licenciements collectifs
ITALIE	- Aucune loi ou réglementation
LUXEMBOURG	- Aucune loi ou réglementation
PAYS-BAS	- Aucune loi ou réglementation

(1) Voir tableau 2 I, note 1.

(2) Voir tableau 1 I, note 1.

TABIEAU 3

SECURITE SOCIALE

II - AUTRES DISPOSITIONS AYANT EGALEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	- En cas de chômage, les travailleurs ont droit aux prestations prévues par le système de sécurité sociale. - L'assurance pension permet aux travailleurs âgés de plus de 60 ans, étant en chômage, pendant plus de 12 mois, de toucher la retraite anticipée - Des accords d'entreprises prévoient des indemnités spéciales pour les membres du personnel d'un certain âge et qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite, en cas de licenciement.
BELGIQUE	- Allocation de chômage et indemnités de réinstallation (arrêté 26.5.1945 portant sur l'organisation de l'Office National de l'emploi).
FRANCE	- En cas de chômage, les travailleurs bénéficient d'allocations complémentaires prévues par le régime contractuel de la convention collective du 31.12.1958 et des secours de chômage versés par les Fonds Publics lorsqu'il en existe ou lorsqu'il existe une convention passée avec le Fond National de l'emploi. - En cas de chômage partiel (horaire de moins de 40 heures par semaine), les salariés peuvent bénéficier des allocations prévues par la loi, le régime contractuel d'allocations complémentaires ne joue aucun rôle. - Le régime contractuel d'allocations complémentaires prévoit le versement d'allocations complémentaires jusqu'à l'âge de 65 ans pour les licenciés ayant dépassé l'âge de 60 ans. Des mesures spéciales en faveur de cette catégorie sont également prévues par la loi instituant le Fond National de l'emploi (1).
ITALIE	- L'ouvrier en chômage a droit aux prestations prévues par le système de la sécurité sociale.
LUXEMBOURG	- En cas de chômage, les travailleurs ont droit aux prestations prévues par le système de la sécurité sociale (arrêtés Grand-Ducal du 24 mai 1945 et 17 décembre 1952).
PAYS-BAS	- En cas de chômage, les travailleurs ont droit aux prestations prévues par le système de la sécurité sociale. Ces prestations sont également servies au cas où les travailleurs suivent les cours d'un des centres de formation professionnelle mentionnés au tableau 1 II. Les chômeurs ne pouvant être reclassés que dans une région autre que celle où ils résident, peuvent bénéficier d'une indemnité compensatoire des frais de déplacement.

(1) Voir tableau 1 I, note n° 1.

TABLEAU 4

MODES ET SYSTEMES DE REMUNERATION

I - DISPOSITIONS PARTICULIERES AYANT DIRECTEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	- Aucune loi ou réglementation
BELGIQUE	- Aucune loi ou réglementation, ni convention collective, nationale ou régionale (1)
FRANCE	- Aucune loi ou réglementation générale - Les conventions collectives prévoient souvent qu'il ne peut y avoir révision des salaires au rendement qu'en cas de modification de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication
ITALIE	- Aucune loi ou réglementation
LUXEMBOURG	- Aucune loi ou réglementation
PAYS-BAS	- Aucune loi ou réglementation

(1) Les systèmes de rémunération à appliquer aux installations nouvelles ou modernisées sont le plus souvent basés au début sur la comparaison avec des outils semblables dans l'entreprise elle-même et ajustés progressivement. Bien que les systèmes appliqués aux engins nouveaux tiennent compte de leurs caractéristiques, ils font partie de l'éventail des méthodes de détermination des salaires traditionnellement utilisées dans la sidérurgie.

TABLEAU 4

MODES ET SYSTEMES DE REMUNERATION

II - AUTRES DISPOSITIONS AYANT EGALEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	- Aucune mesure ou disposition
BELGIQUE	- Aucune mesure ou disposition
FRANCE	- Aucune mesure ou disposition
ITALIE	- Convention collective pour les entreprises à participation majoritaire de l'Etat du 20.11.1962 (1) - Accord ITALSIDER du 30.4.1961 (2)
LUXEMBOURG	- Aucune mesure ou disposition
PAYS-BAS	- Aux termes de la convention collective, l'application du système de rémunération à la tâche doit faire l'objet de consultations régulières avec les représentants permanents des travailleurs de l'entreprise - Il est interdit aux entreprises d'apporter au système de salaires à la tâche des modifications qui n'auraient pas fait l'objet d'un accord préalable avec les organisations syndicales. Celles-ci peuvent toujours prendre l'initiative de formuler des propositions de modification

(1) La convention collective prévoit la possibilité pour les entreprises, d'introduire des systèmes d'évaluation des tâches autres que ceux prévus par la convention collective. Dans ce cas, les modalités d'application feront l'objet d'un accord avec les organisations professionnelles ouvrières de la branche d'industrie, avec intervention des organisations ouvrières nationales.

(2) Cet accord règle les modalités d'application d'un système de job evaluation dans les usines intégrées Italsider.



## PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A L'ELABORATION ET A L'APPLICATION DES DISPOSITIONS ET MESURES AYANT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

## I - DISPOSITIONS PARTICULIERES AYANT DIRECTEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	- Aucune loi ou réglementation
BELGIQUE	- Toutes les recommandations et dispositions mentionnées aux tableaux précédents ont été prises en accord avec les représentants des travailleurs
FRANCE	- Aucune loi ou réglementation
ITALIE	- Aucune loi ou réglementation
LUXEMBOURG	- Aucune loi ou réglementation
PAYS-BAS	- Aucune loi ou réglementation

TABLEAU 5

## PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A L'ELABORATION ET A L'APPLICATION DES DISPOSITIONS ET MESURES AYANT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

## II - AUTRES DISPOSITIONS AYANT EGALEMENT POUR OBJET LES CONSEQUENCES DU PROGRES TECHNIQUE

ALLEMAGNE	<p>- La loi sur l'organisation des entreprises, § 56 h, établit, le droit de codétermination du Comité d'entreprise pour l'adoption de nouveaux systèmes de rémunération et pour l'adoption d'un système de rémunération au rendement, limité toutefois aux principes du système à appliquer. En cas de divergences d'opinions, il est fait appel au bureau de conciliation, dont la décision a un caractère obligatoire.</p> <p>- Loi sur l'organisation des entreprises, § 72, établit pour le Comité d'entreprise le droit de cogestion illimité en cas de :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) réduction d'activité ou de fermeture de toute l'entreprise ou des services essentiels de celle-ci;</li> <li>2) transfert de l'entreprise ou des services essentiels;</li> <li>3) concentration avec d'autres entreprises.</li> </ol> <p>Si un accord ne peut être réalisé entre employeurs et le Comité d'entreprise, la décision appartient au bureau de conciliation.</p> <p>D'après cette même loi, les représentants des travailleurs désignent 1/3 des membres du Conseil d'administration d'une société anonyme (1).</p> <p>- Loi sur les sociétés anonymes, § 95,1 : Le Conseil d'administration peut prendre position contre certaines mesures prises par la direction, notamment en ce qui concerne le progrès technique et des mesures de rationalisation. Toutefois, le Conseil d'administration n'a pas le droit d'intervenir directement, mais uniquement de décider (conformément au § 95,5 de la même loi) que la mesure envisagée ne pourra être mise en oeuvre qu'avec son approbation expresse.</p>
BELGIQUE	<p>- Sur le plan national : I - Commission paritaire nationale (pouvoir de décision quant aux conditions générales de travail pour l'industrie sidérurgique);</p> <p>II - Conseil Professionnel du métal (compétence d'avis).</p> <p>- Sur le plan régional : Commissions paritaires régionales (pouvoir de décision)</p> <p>- Sur le plan de l'entreprise : Conseils d'entreprise (pouvoir de décision) quant aux critères généraux de licenciements et de réembauchage résultant de circonstances d'ordre économique ou technique; compétence d'avis et de suggestions ou d'examen dans tout ce qui touche les aspects sociaux de l'entreprise, tels que : organisation du travail, conditions de travail et rendement de l'entreprise, droit d'être informé régulièrement notamment sur la productivité de l'entreprise.</p> <p>Délégation syndicale : est habilitée à veiller à la bonne application des dispositions protectrices des travailleurs, légales, réglementaires ou conventionnelles et à exercer un rôle général de défense des intérêts des travailleurs.</p>
FRANCE	<p>- Aucune mesure ou disposition</p> <p>- Les Comités d'entreprise doivent être consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise.</p>
ITALIE	- Accord interconfédéral sur les licenciements collectifs du 20.12.1950, instituant une procédure de conciliation entre les organisations des travailleurs et des employeurs.
LUXEMBOURG	<p>- Les délégations ouvrières doivent être consultées avant toute modification.</p> <p>- L'article 25 des conventions collectives fait obligation aux entreprises de convoquer les délégués ouvriers aux réunions d'information, au cours desquelles sont traités des problèmes généraux concernant la marche de l'entreprise ou des problèmes concernant la modernisation ou l'extension des mines.</p>
PAYS-BAS	<p>- Sur le plan national : Le Conseil économique et social et la Fondation du travail pour la détermination de la politique économique et sociale.</p> <p>- Sur le plan de la branche d'activité: Le Conseil professionnel de l'industrie métallurgique, organe paritaire chargé de déterminer les conditions de travail dans l'industrie métallurgique.</p> <p>- Sur le plan de l'entreprise : Les Comités d'entreprise et diverses commissions, telles que les commissions des accords de tâche qui sont habilitées à participer aux consultations. Cette compétence leur est attribuée par des dispositions législatives (loi sur les Comités d'entreprise) et des clauses conventionnelles.</p>

(1) Dans les sociétés anonymes de l'industrie charbonnière et sidérurgique, les représentants des travailleurs constituent la moitié des membres du Conseil d'administration. En outre, un directeur du travail, proposé par les syndicats, fait partie de la direction de l'entreprise.

**SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTES EUROPEENNES**

12460/2/86/1