

**MESURES PRISES DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTÉ  
POUR PALLIER LES REPERCUSSIONS SOCIALES DÉFAVORABLES  
DE L'ÉVOLUTION STRUCTURELLE DANS LA SIDÉRURGIE**

*(à l'exclusion des dispositions découlant de l'application  
de l'article 56 du Traité de Paris)*

**Situation en janvier 1969**



S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	5
A. BELGIQUE	7
B. ALLEMAGNE	11
C. FRANCE	19
D. ITALIE	27
E. LUXEMBOURG	37
F. PAYS-BAS	39



AVANT - PROPOS

L'article 3 du Traité instituant la "Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier" stipule que : "Les institutions de la Communauté doivent, dans " le cadre de leurs attributions respectives et dans l'intérêt commun :  
" ... promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la  
" main-d'oeuvre, permettant leur égalisation dans le progrès, dans chacune  
" des industries dont elle a la charge".

Dans cette perspective et consécutivement à une Résolution de son Comité Consultatif, la Haute Autorité de la C.E.C.A. a créé la "Commission Mixte pour l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique" qui réunit les représentants des organisations patronales et des syndicats de l'industrie sidérurgique de la Communauté et dont la mission fondamentale est d'établir un inventaire des disparités existant entre les différents pays en matière de conditions de travail et d'étudier les voies et moyens susceptibles de faciliter leur harmonisation dans le progrès.

La Commission Mixte a notamment réalisé, jusqu'à présent, des études dans le domaine suivant :

- formes et contenu des contrats de travail (1),
- la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise et de la branche d'industrie (2),
- le travail en service continu et semi-continu dans l'industrie sidérurgique (3),
- les répercussions de l'évolution technique sur la productivité, les salaires, la durée du travail et l'emploi (4),
- les différents aspects de la durée du travail dans l'industrie sidérurgique et les mesures prises, depuis l'existence de la C.E.C.A. pour réduire la durée du travail (5).

---

(1) Publié sous le titre: "Tableaux comparatifs de la situation juridique, tant légale que conventionnelle et de fait, existant dans l'industrie sidérurgique des six pays de la Communauté et relative à l'emploi"  
- juillet 1959 - mises à jour : octobre 1960 et janvier 1964.

(2) Publié sous le même titre.

(3) Publié sous le titre: "Le travail en service continu et semi-continu dans l'industrie sidérurgique de la Communauté".

(4) Publié sous le même titre.

(5) Publié sous le titre: "Tableaux comparatifs concernant différents aspects de la durée du travail dans l'industrie sidérurgique de la Communauté - Régime général" - juillet 1961 - mises à jour au 1er juillet 1964 et au 1er avril 1968.

Ce vaste programme qui aborde les domaines les plus variés des conditions de travail, montre que la Commission Mixte fait sienne en tous points la conception, selon laquelle l'harmonisation n'intéresse pas seulement certains facteurs facilement mesurables (salaires, durée du travail, etc.) mais aussi d'autres aspects déterminants des conditions de vie et de travail des ouvriers dans les industries de la Communauté. Un échange d'informations sur ces problèmes entre les différents pays et les milieux intéressés constitue un moyen efficace de promouvoir une harmonisation dans le progrès des conditions de vie et de travail.

Poursuivant sur sa lancée, la Commission Mixte a estimé, devant le processus de restructuration et de concentration actuellement en cours dans l'industrie sidérurgique, d'établir un document juxtaposant le contenu de rapports nationaux établis conformément à un schéma commun qu'elle avait arrêté, au sujet des dispositions prises dans les 6 pays de la Communauté pour faire face aux conséquences de ce phénomène susceptible de provoquer le licenciement d'un nombre important de travailleurs. Tel est l'objet, en bref, de la présente étude, qui fait état de la situation existante en janvier 1969 (1).

La Commission des Communautés Européennes - poursuivant l'oeuvre entreprise en ce domaine par la Haute Autorité de la C.E.C.A. - est heureuse de saisir cette occasion pour remercier les organisations professionnelles représentées au sein de la Commission Mixte de l'aide précieuse qu'elles lui ont apportée et de l'esprit de coopération qu'elles n'ont cessé de manifester.

Lionello LEVI SANDRI

Vice-Président de la Commission  
des Communautés Européennes

---

(1) Signalons que la Haute Autorité de la C.E.C.A. a publié, en 1966, une étude intitulée : "Inventaire des dispositions relatives aux conséquences du progrès technique".

A. B E L G I Q U E

I. DISPOSITIONS LEGALES

Aucune loi belge n'envisage en tant que telle la protection des travailleurs contre les conséquences sociales de l'évolution technique.

Cependant, la législation en matière de fermeture d'entreprises ou de divisions d'entreprises, qui n'est pas applicable aux travailleurs des industries du charbon et de l'acier, tout au moins dans la mesure où ils peuvent bénéficier des aides prévues à l'article 56 du Traité instituant la C.E.C.A., comporte indirectement une protection contre les incidences sociales éventuelles des modifications structurelles.

Pour les travailleurs, victimes de fermetures d'entreprises, qui ne relèvent pas de la compétence du traité instituant la C.E.C.A., une loi du 20 juillet 1968 (Moniteur belge du 1er août) permet, dans les conditions définies dans un arrêté royal du 16 août 1968 (Moniteur belge du 3 septembre) d'octroyer des indemnités d'attente destinées à compenser partiellement et pendant un certain temps la perte de revenus subie; ces indemnités peuvent être octroyées soit en cas de chômage, soit en cas de réadaptation professionnelle, soit en cas de mutation d'emploi.

Les indemnités d'attente sont allouées pendant une "période d'attente" de 12 mois, pouvant être prolongée de 6 mois dans certains cas.

Ces nouvelles dispositions ont pris effet au 1er février 1968.

Le Gouvernement belge a fixé les indemnités d'attente à la moitié de celles allouées aux travailleurs admis au bénéfice des aides C.E.C.A.

Celles-ci étant supportées par moitié par la Communauté et par moitié par les Gouvernements, le Gouvernement belge a étendu à l'ensemble des travailleurs du pays, l'effort qu'il ne faisait jusqu'à présent qu'en faveur du personnel de la sidérurgie et des charbonnages. En effet, le coût des indemnités nouvelles est entièrement supporté par le budget de l'Etat.

Par ailleurs, dans le cadre de la législation de mars 1967 relative à la relance économique et à l'accélération de la reconversion régionale, des mesures ont été prises par les pouvoirs publics pour développer l'emploi au maximum et pallier ainsi les conséquences des fermetures d'entreprises.

## II. DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Comme l'indique l'"Inventaire des dispositions relatives aux conséquences du progrès technique - situation au 1er mars 1965" publié en 1966 par la Haute Autorité de la C.E.C.A. dans le cadre de l'étude "Les répercussions de l'évolution technique sur la productivité, les salaires, la durée du travail et l'emploi", les moyens mis en oeuvre dans la sidérurgie belge pour pallier les répercussions sur le plan social de l'évolution structurelle trouvent en ordre principal leur source dans des conventions, accords ou recommandations paritaires, instruments adoptés sur différents plans et ayant soit une portée générale pour tous les secteurs de l'économie, soit une portée particulière à l'ensemble de la sidérurgie ou de certaines régions ou à une entreprise déterminée.

Ces instruments sont toujours valables, bien que la portée pratique des plus anciens soit actuellement dépassée par des mesures plus récentes et plus concrètes.

Parmi ces mesures plus récentes, une mention toute spéciale est à attribuer à la "Déclaration commune sur la sécurité d'existence", adoptée en février 1965 par la Commission paritaire nationale de la sidérurgie.

S'inspirant des idées et des intentions développées dans certains documents antérieurs, cette déclaration donna une impulsion nouvelle aux mesures sociales prises par les usines sidérurgiques, soit sur le plan régional, soit sur le plan local, pour pallier les éventuelles conséquences dommageables de l'évolution structurelle.

Ces mesures connurent un nouveau développement lorsqu'elles furent confirmées par le protocole d'accord national intervenu le 27 avril 1967 dans la susdite Commission paritaire avec comme particularité qu'il fut décidé paritairement au niveau national de mettre à disposition dans chaque entreprise sidérurgique 1,2 % des salaires directs pour régler en ordre principal des questions de sécurité d'emploi et de rémunération que pourrait poser l'évolution technologique et conjoncturelle dans ces entreprises.

Le terme "sécurité d'emploi et de rémunération" recouvre :

- soit l'octroi d'allocations complémentaires en cas de mutation de fonction,
- soit l'octroi de compléments aux allocations journalières de chômage,
- soit l'octroi de compléments de pension ou d'allocations de chômage en cas de résiliation amiable du contrat avant l'âge normal de la pension,
- soit l'octroi d'indemnités de séparation payées aux ouvriers ayant résilié leur contrat dans certaines conditions ou ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement à l'amiable.

Selon les besoins et les circonstances de temps et de lieu, l'application d'une ou de plusieurs de ces mesures concrètes a été convenue paritairement, soit sur le plan local, soit sur le plan régional.

D'autre part, en date du 10 février 1969, un protocole d'accord national de programmation sociale, entré en vigueur le 1er janvier 1969, a été conclu au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie sidérurgique.

Au chapitre "Sécurité d'existence", ce protocole d'accord, qui couvre les années 1969 et 1970, prévoit, tout en confirmant la déclaration commune du 17 février 1965 sur la sécurité d'existence, l'octroi par les entreprises sidérurgiques, sous certaines conditions définies dans une convention-annexe, d'une indemnité de chômage d'au moins 360 F par semaine aux travailleurs âgés de 60 à 65 ans que ces entreprises seraient amenées à licencier dans le cadre d'une mesure de rationalisation ou à la suite de la fermeture d'une entreprise.

A noter que l'organisation patronale s'est engagée à garantir, dans certaines limites, la bonne fin de cette mesure en cas de défaillance d'une entreprise.

B. A L L E M A G N E

L'évolution dans la sidérurgie a été caractérisée ces dernières années par un processus de profonde adaptation.

On a cherché à obtenir une meilleure compétitivité par une spécialisation verticale et horizontale dans les entreprises et les groupes. Etant donné que la structuration verticale a entraîné une centralisation de la direction des entreprises et que la spécialisation horizontale a eu pour effet la fermeture des établissements non rentables, d'assez nombreux licenciements ont été opérés.

Les mesures suivantes ont pour but d'atténuer les conséquences sociales de cette évolution:

I. DISPOSITIONS LEGALES

Il n'existe pas de dispositions légales particulières pour la sidérurgie dans le cadre des mesures visant à pallier les répercussions sociales défavorables de l'évolution structurelle de cette branche.

Les réglementations générales concernant les licenciements et le chômage sont applicables pour tous les travailleurs concernés.

a) Prescriptions légales en matière de licenciements

1. Licenciement individuel

En vertu de la loi du 10/6/1951 sur la protection contre les licenciements, les licenciements ne sont admissibles que dans la mesure où le choix des personnes à licencier n'est pas injustifié du point de vue social.

Le Comité d'entreprise doit être consulté. Le tribunal du travail (Arbeitsgericht) considère comme injustifié du point de vue social un préavis de licenciement donné sans audition du Comité d'entreprise, dans le cas où le travailleur en demande l'annulation. Si l'employeur n'annule pas son préavis de licenciement, il devra, dans certaines conditions, verser un dédommagement fixé par le tribunal du travail.

Le respect des délais de préavis est obligatoire. Ces délais sont les suivants:

- pour les ouvriers : le contrat de travail entre les ouvriers et leurs employeurs peut être résilié par l'une des deux parties moyennant un préavis de 14 jours, sauf convention contraire. Si d'autres délais de préavis sont convenus, ils doivent être les mêmes pour les deux parties. Les conventions qui contreviennent à cette disposition sont nulles et non avenues.

Pour les réglementations plus précises, il y a lieu de se reporter aux dispositions des conventions collectives.

- pour les employés : le contrat de travail entre l'employeur et l'employé peut, s'il a été conclu pour une période indéterminée, être résiliée par l'une des deux parties pour la fin d'un trimestre moyennant un préavis de 6 semaines.

Les mêmes délais de préavis légaux s'appliquent pour les employés techniques et les agents de maîtrise.

La loi du 9 juillet 1926 sur les préavis de licenciement des employés est également applicable. Cette loi régleme la durée des préavis pour les employés âgés. Les délais prolongés pour le licenciement des employés sont obligatoires pour les employeurs.

Cette loi est libellée comme suit :

#### § 1

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux employés qui, en vertu du § 1 de la Loi sur l'assurance des employés (Versicherungsschutzgesetz für Angestellte), sont assujettis à l'assurance ou le seraient si leur salaire annuel ne dépassait pas la limite fixée au § 3 de la Loi sur l'assurance des employés.

#### § 2

Tout employeur qui occupe en général plus de deux employés à l'exclusion des apprentis ne peut licencier pour la fin du trimestre l'employé qui est à son service ou - dans le cas d'une succession juridique - à son service et à celui de son prédécesseur depuis au moins cinq ans, qu'en respectant un préavis de trois mois au minimum.

Pour huit ans d'ancienneté le délai de préavis est porté à quatre mois,  
pour dix ans d'ancienneté à cinq mois et  
pour douze ans d'ancienneté à six mois.

Les années de service accomplies avant vingt-cinq ans révolus ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancienneté.

La prolongation du délai de préavis établie pour l'employeur vis-à-vis de l'employé par l'alinéa 1 n'affecte pas le délai de préavis fixé par contrat pour l'employé vis-à-vis de l'employeur.

Les dispositions concernant le licenciement sans préavis restent inchangées.

## 2. Licenciements collectifs

La loi prescrit une consultation préalable du comité d'entreprise et une notification à l'Office de la main-d'oeuvre du Land. Si un établissement qui emploie plus de 500 travailleurs doit licencier plus de 50 travailleurs dans un délai de 4 semaines, le jour de notification à l'Office de la main-d'oeuvre marque le début d'un délai de 4 semaines pendant lequel aucun licenciement ne peut être effectué sans l'autorisation expresse de l'Office de la main-d'oeuvre.

L'Office de la main-d'oeuvre du Land peut porter ce délai à deux mois. A l'expiration du délai, les licenciements annoncés doivent être effectués en un mois, faute de quoi une nouvelle obligation de notification prend cours à l'expiration de ce mois.

### b) Chômage

En vertu de la loi du 16 juillet 1927 sur le placement de la main-d'oeuvre et l'assurance contre le chômage ainsi qu'en vertu des dispositions d'application, les offices de la main-d'oeuvre ont le droit exclusif du placement des travailleurs.

Les offices de la main-d'oeuvre ont non seulement pour tâche de procurer des emplois et d'accorder des aides aux travailleurs en chômage ou en chômage partiel, mais ils doivent également assurer la formation et la rééducation professionnelles.

Par les directives du 22 mars 1967, la Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung a réglementé récemment les stages de rééducation professionnelle organisés par les offices de la main-d'oeuvre. Tous les travailleurs peuvent bénéficier de ces stages de rééducation professionnelle. Les offices de la main-d'oeuvre peuvent créer eux-mêmes des établissements de formation (ou, ce qui est plus logique) s'efforcer de collaborer avec les établissements de formation professionnelle existant dans les grandes entreprises. Cela s'est produit déjà quelques fois dans l'industrie sidérurgique allemande.

Les travailleurs, qui assistent aux cours, ne sont pas formés ou, le cas échéant, rééduqués pour la seule entreprise qui organise les cours, mais pour l'ensemble du marché du travail.

En plus des chômeurs, peuvent également bénéficier de ces stages les travailleurs qui, pour des raisons techniques ou économiques, doivent être licenciés dans un avenir prévisible.

Les aides suivantes sont accordées :

- (1) allocation d'entretien, échelonnée en fonction du revenu obtenu jusqu'alors et dont le taux représente environ 120 % de l'indemnité de chômage correspondante;
- (2) allocation de cours;
- (3) frais de transport;
- (4) matériel didactique;
- (5) vêtements de travail;
- (6) en cas de besoin, frais de logement et de nourriture;
- (7) assurance des participants aux stages contre la maladie et les accidents.

En plus des prestations énumérées aux points 2 à 5, l'allocation d'entretien varie de 55 à 80 % du salaire perçu antérieurement (en fonction de la situation familiale).

En outre, des mesures d'aide ont été prises pour favoriser le placement de chômeurs difficiles à reclasser.

Il y a maintenant dans les régions dites "à problème" et notamment dans les régions ayant un indice de chômage supérieur à la moyenne (c'est-à-dire d'au moins 1 % supérieur à l'indice de chômage moyen du Bund au cours des trois derniers mois) la possibilité d'accorder des aides de reclassement (au maximum 60 % des rémunérations brutes à concurrence de deux ans) et des allocations de formation accélérée.

Les aides de reclassement et les allocations de formation accélérée peuvent être versées aux employeurs qui engagent dans leur entreprise des travailleurs difficiles à reclasser.

## II. DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

### A. AU NIVEAU NATIONAL OU REGIONAL

1. Les prescriptions suivantes sont contenues dans les conventions collectives en ce qui concerne le préavis de licenciement des ouvriers :

- Pendant les quatre premières semaines, le contrat de travail peut être résilié sans préavis de licenciement, pour le prochain changement d'équipe.
- A partir de la cinquième semaine, le contrat de travail peut être résilié moyennant un délai de préavis de 14 jours. Après 5 ans d'ancienneté dans l'établissement, le délai de préavis est porté à 3 semaines. Après 10 ans d'ancienneté dans l'établissement, le délai de préavis est de 4 semaines.
- Il est possible de fixer des délais de préavis de licenciement plus longs par voie de règlement d'atelier ou de contrats individuels.
- Les dispositions relatives au licenciement sans préavis demeurent inchangées.
- Un certificat provisoire doit être délivré au travailleur s'il le demande; ledit certificat doit être restitué à la remise du certificat définitif.

2. Le processus d'adaptation dans la sidérurgie entraîne non seulement des licenciements, mais également d'importantes mutations de poste à l'intérieur des entreprises. Pour pallier

les répercussions sociales de ces mutations de poste, des conventions collectives appropriées ont été conclues, par exemple dans le Land de Rhénanie du nord-Westphalie le 10 juin 1966. Celle-ci assure une garantie de salaire pour les ouvriers et employés touchés par les mutations de poste :

a) Si, en raison de changements de structures dus à des mesures de rationalisation, des installations ou des complexes entiers sont définitivement fermés et qu'il en résulte une suppression d'emplois, chaque ouvrier et chaque employé est tenu d'assumer d'autres emplois acceptables.

Cela vaut également si la fermeture est décidée, mais s'étend sur une période assez longue.

Si, de ce fait, un emploi moins bien rémunéré est attribué, la réglementation suivante est appliquée :

Les ouvriers ou les employés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'établissement reçoivent leur ancien salaire horaire ou mensuel pendant la durée de leur préavis de licenciement et pendant six mois supplémentaires, mais pas au-delà de la cessation de leur relation de travail avec l'entreprise. Ensuite, leur ancien salaire horaire ou mensuel est réduit chaque mois de 0,10 DM par heure ou 20 DM par mois à concurrence de la différence entre cet ancien salaire et le nouveau salaire horaire ou mensuel correspondant au nouvel emploi. La différence entre l'ancien salaire horaire ou mensuel et le nouveau salaire correspondant au nouvel emploi est calculée en pfennigs par heure ou en marks au moment de la mutation.

b) Le droit de se prévaloir des conventions n'existe que dans la mesure où aucune aide n'est accordée en vertu de l'article 56 du Traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier.

c) Les possibilités de licenciement prévues par les conventions collectives et la législation ne sont pas affectées par ces conventions.

## B. AU NIVEAU DES ENTREPRISES

Lorsqu'au niveau de l'entreprise, de nombreux travailleurs doivent être licenciés en raison d'un arrêt d'activité important, il arrive fréquemment que la limite d'âge de la retraite est abaissée par un accord d'entreprise. En vertu de la législation en vigueur en République fédérale, les travailleurs ont droit à la retraite à l'âge de 65 ans. Dans certaines conditions toutefois, la pension de retraite anticipée peut être accordée dès l'âge de 60 ans.

Etant donné que le montant de la pension de retraite dépend du nombre d'années d'assurance, le montant de la pension de retraite anticipée est moins élevé qu'il ne le serait si le travailleur avait exercé ses activités jusqu'à 65 ans.

Cette réduction de la pension ainsi que d'autres inconvénients ont été compensés dans le cadre des accords d'entreprises.

C. F R A N C E

I. DISPOSITIONS LEGALES

Il n'existe aucune disposition légale qui soit particulière à la sidérurgie dans le cadre des mesures destinées à pallier les répercussions sociales de l'évolution structurelle de cette branche.

On rappellera seulement pour mémoire que les salariés de la sidérurgie qui, par suite de cette évolution, viendraient à perdre leur emploi bénéficieraient des dispositions générales prévues par la législation et qui ont comporté, en 1967, par ordonnances, des améliorations non négligeables :

- paiement des allocations de chômage légales, désormais versées quel que soit le lieu de résidence de l'intéressé, alors que précédemment l'existence d'un fonds de chômage communal était exigée,
  - droit à un préavis qui, après deux ans de présence continue, a été porté à deux mois (ou un mois augmenté d'une indemnité spéciale égale, pour les ouvriers, à 10 heures de salaire par année d'ancienneté ou, pour les mensuels, à 1/20ème de mois par année d'ancienneté),
  - versement, après deux ans d'ancienneté, d'une indemnité de licenciement égale pour les ouvriers, à 10 heures de salaire par année d'ancienneté et, pour les mensuels, à 1/20ème de mois par année.
- (Ces indemnités ne se substituent pas aux indemnités conventionnelles existantes, mais constituent pour elles un minimum, ce qui joue très fréquemment pour les ouvriers, plus rarement pour les mensuels

les indemnités conventionnelles, sauf de 2 à 5 ans d'ancienneté, sont généralement supérieures à l'indemnité légale).

Les salariés de la sidérurgie privés d'emploi ou sur le point de l'être peuvent, d'autre part, bénéficier des divers avantages prévus par le Fonds national de l'emploi en cas de licenciement collectif, une décision spéciale devant toutefois intervenir dans chaque cas.

Enfin, l'article 23 § 8 du Livre I du Code du travail stipule que, "en cas de modification de la situation juridique de l'employeur notamment par vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise".

"La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'entrepreneur de l'obligation de respecter le délai-congé".

## II. DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

### 1° - Origine

Une convention générale conclue entre l'Etat et la Chambre syndicale de la sidérurgie française, le 26 juillet 1966, avait pour objet fondamental de permettre à la sidérurgie française de réaliser, par un programme approprié d'investissement et de rationalisation, les améliorations de productivité nécessaires pour que puisse se poursuivre son expansion.

Il était toutefois apparu que l'effort de rationalisation et d'amélioration de la productivité demandé à la sidérurgie française ne pourrait être mené à bien qu'au prix d'une diminution des effectifs ouvriers de l'ordre de 15.000 unités d'ici l'année 1970, dont 10.000 en Lorraine.

Afin que l'ajustement des effectifs au niveau des besoins se fasse dans les meilleures conditions possibles, la convention Etat-Sidérurgie prévoyait, d'une part, que des efforts devraient être entrepris pour favoriser l'implantation d'industries nouvelles dans les régions sidérurgiques et, d'autre part, que devrait être mis en place un réseau de garanties destinées à protéger les travailleurs qui seraient touchés par les mesures de compression d'effectifs.

Il était prévu que la mise au point de ces garanties devrait faire l'objet, dans le cadre des principales régions sidérurgiques, de discussions avec les organisations syndicales de travailleurs.

## 2° - Sidérurgie de l'Est

En Lorraine, les négociations paritaires ont commencé en octobre 1966, pour aboutir, après de nombreuses réunions, le 27 juillet 1967 à la signature d'une "convention sociale" avec la C.F.D.T., F.O. et la C.G.C. La C.G.T., qui n'avait pas voulu signer en juillet, le fit le 1er février 1968.

La signature de la convention sociale de la sidérurgie lorraine a été précédée d'une déclaration d'intention de l'association patronale, dans laquelle celle-ci a tenu à préciser que la convention n'avait pas seulement pour but de prévenir les conséquences sur l'emploi de la restructuration des entreprises et d'établir un système de garanties pour atténuer ces conséquences, mais également de tracer le cadre du progrès social que doit rendre possible la rénovation des structures.

### a) Les garanties

La réduction d'effectifs qui peut se révéler nécessaire dans la sidérurgie lorraine doit essentiellement être obtenue par le jeu des départs naturels. Toutefois, dans la mesure où ils s'avéreraient insuffisants, la convention sociale prévoit quatre séries de mesures destinées à ajuster les effectifs aux besoins : la cessation d'activité

de travailleurs de plus de 60 ans, les mutations internes, les mutations concertées, les reclassements.

La cessation anticipée d'activité de travailleurs de plus de 60 ans avec le concours du Fonds national de l'Emploi est prévue dans les entreprises ayant des excédents de main-d'oeuvre, ainsi que dans celles qui s'engagent, en contrepartie du départ en retraite de leurs travailleurs de plus de 60 ans, à embaucher du personnel en surnombre dans les usines sidérurgiques voisines.

En même temps qu'était discutée la convention sociale, une convention-type de coopération était mise au point avec le Fonds national de l'Emploi. Elle assurera aux intéressés, compte tenu de la participation du régime contractuel de chômage, environ 65 % de leur ressource réelle antérieure, avec une ressource garantie de 480 F net par mois indexé sur le SMIG (1).

Les départs naturels et les cessations anticipées d'activité rendront des postes disponibles qui permettront aux sociétés sidérurgiques d'ajuster leurs effectifs au niveau de leurs besoins, en procédant à des mutations internes. Mais il ne sera pas toujours possible d'éviter des déclassements. Les travailleurs touchés par ces déclassements percevront alors une indemnité égale durant un premier semestre, à 80 % de la différence entre le salaire horaire actuel et le salaire horaire précédent, puis durant un second semestre, à 40 % de cette différence. Si ces travailleurs ont plus de 50 ans, ils recevront, jusqu'à ce qu'ils cessent leur activité dans l'entreprise, une indemnité égale à la différence entre les ressources garanties de leur ancien et de leur nouvel emploi.

---

(1) Il n'y a pas incompatibilité entre les allocations du F.N.E. et la pension de Sécurité sociale dont l'intéressé bénéficierait déjà avant son licenciement. Les intéressés continuent, d'autre part, à acquérir des points pour les régimes complémentaires de retraite.

Si besoin est, la procédure des mutations pourra être **appliquée d'une** entreprise à une autre avec l'accord de l'intéressé : ce sera une mutation concertée. Mais lorsque les trois premières séries de mesures (cessation anticipée d'activité, mutations internes et mutations concertées) n'auront pas suffi, avec le jeu des départs naturels, à ajuster les effectifs au niveau des besoins, il faudra envisager le reclassement des travailleurs en excédent. Afin que ce reclassement s'effectue dans les meilleures conditions possibles, ces travailleurs bénéficieront, outre les aides prévues par le Traité CECA, des garanties suivantes :

- Priorité de réembauchage dans la sidérurgie, après, si nécessaire, complément de formation professionnelle;
- le directeur régional du travail et de l'emploi, le comité d'établissement et le bureau d'industrialisation seront avisés au moins six mois à l'avance si les résiliations de contrat de travail concernent plus de 100 salariés dans une usine donnée - délai ramené à trois mois, s'il s'agit de moins de 100 salariés;
- les travailleurs reclassés dans une autre entreprise sidérurgique conserveront leur ancienneté et bénéficieront des avantages liés à celle-ci chez leur nouvel employeur;
- une indemnité compensatrice est prévue, variant suivant l'ancienneté jusqu'à 360 fois le salaire horaire après 24 ans d'ancienneté : cette indemnité est majorée de 20,25 et 30 % pour des ouvriers âgés respectivement de plus de 45, 50 et 55 ans.

L'indemnité compensatrice n'est toutefois pas versée aux travailleurs reclassés dans la sidérurgie avec maintien de l'ancienneté, de la classification et indemnité de déménagement. En revanche, les travailleurs qui accepteront une mutation concertée, en percevront la moitié s'ils conservent les trois avantages ci-dessus et la totalité dans le cas contraire.

A ces garanties, deux compléments méritent d'être signalés :

le premier concerne le logement, le second les ETAM (Employés, techniciens et agents de maîtrise). Les travailleurs reclassés pourront, lorsqu'ils étaient logés par l'entreprise, conserver leur logement dans les mêmes conditions, pendant six mois, durée prolongée si besoin est, jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours. Au-delà, ils pourront y demeurer en payant un loyer normal. Le cas particulier des travailleurs propriétaires de leur logement fera, en outre, l'objet d'une priorité pour assurer leur reclassement à proximité.

Quant aux ETAM auxquels l'ensemble des dispositions de la convention sociale s'appliquera selon des modalités particulières, leur reclassement sera assuré dans des fonctions relevant d'une convention collective de collaborateurs, sauf cas particulier, que l'employeur et le service de l'emploi de l'association s'efforceront de régler dans l'esprit de la convention sociale.

#### b) Les mesures de progrès social

S'il importait de donner aux travailleurs des garanties, il convenait également de définir, en accord avec les organisations syndicales, les orientations d'une politique constructive de progrès social. Les chapitres de la convention sociale sur la formation professionnelle des adultes (F.P.A.) et sur le fonctionnement de la commission de l'emploi, s'inspirent notamment de cette préoccupation, de même que le principe d'une réduction de la durée du travail.

- La F.P.A. doit permettre d'accroître les possibilités de reclassement. Afin d'en faciliter l'accès, des stages de préformation à temps plein seront organisés. De nouvelles sections de F.P.A. seront ouvertes en tant que de besoin. Le travailleur qui aura accompli avec succès un stage de F.P.A. dans la spécialité qui lui aura été indiquée sera assuré d'être embauché dans cette spécialité au moins au niveau d'OS 2 (1). Des stages de perfectionnement donneront une formation complémentaire qui pourrait ouvrir l'accès aux emplois disponibles d'ouvriers professionnels.

(1) OS : ouvrier spécialisé.

Ce dispositif s'adresse bien sûr, en premier lieu aux travailleurs amenés à changer d'emploi. Indépendamment de cette préoccupation, des moyens de formation adéquats seront mis à la disposition des travailleurs qui souhaiteraient actualiser ou élargir leurs connaissances.

- La commission de l'emploi où siégeront neuf représentants de chaque organisation syndicale sera informée de l'évolution et de la structure des effectifs, du nombre de travailleurs touchés par des mesures de reconversion, des possibilités de reclassement et de l'action de formation entreprise. Une commission restreinte se réunira chaque trimestre pour examiner les problèmes d'emploi.
- En s'engageant à discuter paritairement de la réduction, avec compensation, de la durée hebdomadaire du travail en-dessous de 48 heures, la délégation patronale de la sidérurgie de l'Est a vu également là une solution complémentaire aux problèmes d'emploi.

### 3° - Sidérurgie du Nord

La situation de la sidérurgie du Nord, moins homogène que celle de l'Est et plus imbriquée avec la transformation, posait quelques problèmes difficiles qui ont prolongé les négociations.

En définitive, avec un plan et des termes légèrement différents, les négociations ont abouti à un texte qui, dans le domaine des engagements et des garanties, se situe sensiblement au même niveau qu'en Lorraine, marquant cependant une tendance à reporter la solution de certains problèmes au niveau des entreprises ou des usines, à travers la consultation des comités d'entreprise ou d'établissement.

Il paraît donc inutile de reprendre ici le détail des mesures qui résultent du protocole signé le 1er septembre 1967 par F.O., la C.F.D.T. et la C.G.C. La C.G.T., qui avait demandé un délai de réflexion, a signé le 22 novembre 1967.

4° - Les autres régions

Les discussions n'ont toujours pas abouti dans les autres régions.

D. I T A L I E

I. DISPOSITIONS LEGALES

- a) Consultation entre le Comité de ministres et les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs sur les problèmes de l'emploi.

Le Comité de ministres pour la programmation économique procédera à des examens périodiques qui auront lieu chaque année ou sur demande des organisations syndicales de travailleurs ou d'employeurs; ils porteront sur l'évolution de l'emploi en ce qui concerne aussi bien la situation conjoncturelle que le progrès technique et les restructurations nécessaires dans les activités de production.

Les organisations syndicales seront consultées pour l'examen de la situation, tant au stade des constatations préalables qu'au stade des mesures administratives à prendre en fonction des objectifs du programme quinquennal de développement économique du pays (Article premier de la loi N° 1115 du 5 novembre 1968).

- b) Interventions extraordinaires à la charge de la "Cassa integrazione guadagni" (Caisse des compléments de salaire).

A compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 1115 précitée (c'est-à-dire le 6 novembre 1968), les ouvriers des entreprises industrielles, y compris celles du bâtiment et des secteurs annexes, qui ont dû interrompre le travail ou qui travaillent à temps réduit

par suite d'une crise économique sectorielle ou locale des activités industrielles ou du fait de la restructuration et de la réorganisation de leur entreprise, recevront durant trois mois le complément de salaire prévu à l'article premier du décret législatif de lieutenance n° 788 du 9 novembre 1945. Ce complément leur sera versé par la "Cassa integrazione guadagni" des ouvriers de l'industrie et s'élèvera à 80 % de la rémunération globale qu'ils auraient perçue pour les heures de travail chômées dont le nombre sera compris entre 0 heure et le maximum d'heures prévues par les conventions collectives, sans pouvoir, toutefois, dépasser 44 heures par semaine. La durée d'application de ce régime peut être portée à 6 mois, par décision du ministre du travail et de la prévoyance sociale et, exceptionnellement, à 9 mois par décret interministériel. (Article 2 de la loi n° 1115).

c) Interventions ordinaires à la charge de la "Cassa integrazione guadagni".

Conformément aux dispositions du décret législatif de lieutenance n° 788 du 9 novembre 1945 et du décret législatif du chef provisoire de l'Etat n° 869 du 12 août 1947, les ouvriers de l'industrie peuvent percevoir un complément de salaire.

Ce complément de salaire est attribué :

- aux ouvriers qui travaillent moins de 40 heures par semaine et dont la rémunération est réduite en conséquence;
- aux ouvriers qui interrompent temporairement leur travail, pendant une période maximum de 3 mois consécutifs, à condition que la réduction ou l'interruption de leurs activités ait un caractère temporaire et soit due à des causes non imputables à l'employeur ou aux ouvriers.

Le complément de salaire est fixé à deux tiers de la rémunération globale pour les heures de travail chômées comprises entre 24 et 40 heures par semaine, ou entre 24 heures et l'horaire maximum particulier, inférieur à 40 heures en vertu de dispositions conventionnelles ou en raison des caractéristiques du travail effectué.

d) Allocations familiales aux chômeurs et aux ouvriers admis à la Cassa integrazione

A compter du 1er janvier 1969, les travailleurs non agricoles ayant droit à l'indemnité ou à l'allocation extraordinaire de chômage percevront pendant la période où ces dernières leur seront versées - en lieu et place des augmentations prévues par l'article premier de la loi n° 1237 du 20 octobre 1960 - les allocations familiales prévues dans le texte unique approuvé par le décret du président de la république n° 797 du 30 mai 1955 et ses modifications ultérieures.

.....

A compter du 1er janvier 1969, les ouvriers admis à la "Cassa integrazione guadagni" au sens des dispositions prévues par le décret législatif de lieutenance n° 788 du 9 novembre 1945, par le décret législatif du chef provisoire de l'Etat n° 869 du 12 août 1947 et par la loi n° 77 du 3 février 1963, ont droit à la totalité des allocations familiales (Article 6 de la loi n° 1115).

e) Assistance aux chômeurs

- En cas de chômage résultant de licenciements décidés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 1115 par des entreprises industrielles autres que celles du bâtiment, en raison de la cessation de leurs activités dans une usine ou dans un atelier - étant entendu qu'il ne peut s'agir d'activités saisonnières ou de brève durée - ou en raison d'une compression de personnel, l'employé ou l'ouvrier qui peut justifier d'au moins 13 semaines ou d'un trimestre de travail rémunéré, a droit à l'allocation spéciale prévue par les dispositions ci-après. Le travail doit toutefois avoir été effectué jusqu'à la date du licenciement sur la base d'une relation de travail continue et non d'un contrat à terme, pour le compte d'une même entreprise dans des établissements, des usines ou des ateliers permanents de celle-ci.

Le montant journalier de l'allocation spéciale visée à l'alinéa précédent est déterminé en divisant respectivement par 30 ou par 28 les deux tiers de la rétribution normale correspondant à l'horaire conventionnel ordinaire et perçue pendant le dernier mois de travail, en cas de paiement mensuel, ou pendant les quatre dernières semaines, en cas de paiement hebdomadaire, après déduction des indemnités de tous genres qui ne présentent pas un caractère permanent ou qui sont liées à des risques ou à des prestations particulières, et déduction faite, en outre, des retenues fixées par la loi pour les contributions et les charges sociales et fiscales.

Lorsque le travailleur bénéficie d'une indemnité de chômage, le montant de l'allocation spéciale est diminué du montant de cette indemnité, avec maintien des allocations familiales auxquelles a droit éventuellement le travailleur.

L'allocation spéciale est versée pendant une période maximum de 180 jours, y compris les dimanches et les autres jours fériés, en observant, pour autant qu'elles soient compatibles, les normes en vigueur pour l'allocation ordinaire de chômage et, à défaut, les dispositions spéciales qui devront être prises par le ministre du travail et de la prévoyance sociale, après consultation du conseil d'administration de l'Institut national de la prévoyance sociale.

Le ministre du travail et de la prévoyance sociale décidera par décret d'organiser des cours de qualification ou de réadaptation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 46 de la loi n° 264 du 29 avril 1949 et de l'article 4 de la loi n° 424 du 2 avril 1968, lorsque 15 travailleurs au moins répondant aux conditions prévues au premier alinéa de l'article 8 en feront la demande à l'office provincial du travail et du plein emploi compétent.

La nature de chaque cours est déterminée par l'office provincial du travail et du plein emploi compétent, qui procédera à une mise à jour du programme annuel en tenant compte des impératifs de la formation et de la qualification professionnelle des demandeurs.

.....

(Article 8 de la loi n° 1115).

- L'allocation spéciale précitée est versée par le service de l'assurance obligatoire contre le chômage, qui dépend administrativement de l'Institut national de la prévoyance sociale, au sein duquel a été créé une comptabilité séparée.

La couverture des charges financières du service est assurée :

- 1) Par le versement par les entreprises industrielles employant des travailleurs dans les conditions visées au premier alinéa de l'article 8 de la loi n° 1115 d'une contribution égale à 0,30 % des rémunérations soumises à la cotisation supplémentaire à l'assurance obligatoire contre le chômage involontaire et versées aux ouvriers et aux employés à compter du premier paiement postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

Afin de maintenir l'équilibre financier, le pourcentage de cette contribution pourra être modifié par arrêté du ministre du travail et de la prévoyance sociale et après consultation des organisations syndicales nationales les plus représentatives en fonction du bilan annuel du service.

- 2) Par le versement par les entreprises industrielles procédant à des licenciements dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 8 précité d'une somme correspondant à 30 jours de l'allocation spéciale, y compris la réduction prévue lorsque le travailleur bénéficie d'une indemnité de chômage. Cette somme sera versée lors de chaque licenciement, sans préjudice d'une péréquation ultérieure effectuée sur demande de l'entreprise en cas de suspension anticipée de l'allocation précitée.

(Article 9 de la loi n° 1115).

f) Allocation aux vieux travailleurs licenciés

- Entre le premier janvier 1969 et le 31 décembre 1973, les ouvriers et les employés salariés des entreprises industrielles autres que celles du bâtiment, qui auront atteint l'âge de 57 ans pour les hommes et de 52 ans pour les femmes au moment de leur licenciement survenu dans les conditions visées par le décret cité à l'article 3 de la loi n° 1115, et qui pourront justifier dans l'assurance générale obligatoire invalidité, vieillesse et survivants, des 180 cotisations mensuelles ou 780 cotisations hebdomadaires prévues, respectivement, aux tableaux A et B annexés au décret du président de la république n° 438 du 27 avril 1968, auront droit, sur leur demande, à compter du premier jour du mois qui suivra celui de la publication dudit décret ou à compter de la date du licenciement, si elle est postérieure à cette publication, à une allocation égale à la pension calculée conformément à l'article 16 paragraphes 5 et 6 du décret du président de la république n° 488 du 27 avril 1968.

L'allocation ne peut être inférieure au montant minimum prévu par l'assurance générale obligatoire pour les travailleurs âgés de moins de 65 ans.

Sans préjudice du droit d'option, cette allocation remplace celle qui est prévue à l'article 8 et ne peut être cumulée ni avec la rémunération perçue en cas de maintien de la relation de travail, ni avec d'autres versements à titre de pension, ni avec l'indemnité de chômage. Elle peut être versée pour la totalité du mois au cours duquel les travailleurs atteignent l'âge de la retraite.

L'interdiction de cumul ne s'applique pas aux pensions de guerre et aux autres allocations qui leur sont assimilables en vertu des dispositions légales.

(Article 11 de la loi n° 1115).

- Le versement de l'allocation visée à l'article 11 précité est assuré par l'Institut national de la prévoyance sociale, par l'intermédiaire du fonds pour l'ajustement des pensions, où une comptabilité spéciale sera prévue à cet effet, grâce à une contribution des employeurs des entreprises industrielles autres que celles du bâtiment, au taux de 0,15 %, s'ajoutant à la contribution prévue à l'article 26 du décret du président de la république n° 488 du 27 avril 1968, et grâce au concours de l'Etat.

La contribution prévue à l'alinéa précédent est due à compter du premier paiement qui suit le paiement en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Dans le but d'assurer l'équilibre financier nécessaire, le pourcentage de la contribution pourra être modifié tous les deux ans, en fonction des résultats de la comptabilité, par décret du ministre du travail et de la prévoyance sociale agissant de concert avec le ministre du Trésor, après consultation des organisations syndicales nationales les plus représentatives.

(Article 12 de la loi n° 1115).

## II. DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

### A. AU NIVEAU NATIONAL

- a) Convention nationale du 15 novembre 1966 pour les travailleurs salariés des entreprises de production et de transformation des métaux à participation prédominante de l'Etat. (Article 14 - Partie commune - Innovations technologiques)

Dans les cas où la réalisation d'innovations technologiques entraîne des conséquences importantes dans l'emploi ou dans les horaires de travail, l'entreprise fera en temps utile, par l'intermédiaire de sa propre association syndicale, une communication qui pourra être suivie, à la demande de l'une des parties, d'une consultation au niveau national au sujet des conséquences susmentionnées.

- b) Convention nationale du 15 décembre 1966 pour les travailleurs de l'industrie privée de production et de transformation des métaux (Partie commune - Déclaration commune sur les innovations technologiques)

Compte tenu de la déclaration commune interconfédérale rédigée le 5 mai 1965, et dans l'esprit de ladite déclaration, il est convenu que les organisations syndicales nationales des travailleurs signaleront en temps voulu à l'association industrielle correspondante, pour l'exécution de l'examen conjoint prévu par la déclaration précitée, les problèmes d'emploi découlant de la réalisation d'innovations technologiques intéressant de grosses entreprises même isolées, si par leur dimensions globales ils revêtent de l'importance pour la situation de l'emploi dans chacun des secteurs visés par la convention.

Cet examen aura également pour objet de maintenir les évaluations correspondantes dans le cadre des organisations intéressées et d'éviter des perturbations dans le déroulement du travail.

- c) Accord interconfédéral du 5 mai 1965 sur les licenciements pour réduction d'effectifs

Cet accord prévoit notamment des dispositions particulières pour la procédure des licenciements lorsque l'entreprise "reconnaît la nécessité de procéder à une réduction du nombre des travailleurs lorsqu'elle réduit ou qu'elle transforme ses activités ou son travail."

## B. AU NIVEAU DES ENTREPRISES

- a) Accord d'entreprise Italsider du 27 janvier 1968 (Article 4 - Déplacement vers les catégories inférieures)

- L'article 6 de l'accord d'entreprise du 30 avril 1961 est modifié comme suit :

"En fonction des besoins de l'entreprise, le travailleur peut

être affecté temporairement à des travaux de catégorie inférieure, à condition qu'il n'en résulte aucune modification substantielle de sa position morale à l'égard de l'entreprise. Cette condition est réputée remplie quand le travail attribué temporairement est compris parmi les six catégories immédiatement inférieures et appartient au même groupe ou au groupe immédiatement inférieur.

Pour toute la durée de l'affectation temporaire, le travailleur conservera la rémunération de la catégorie dont il provient".

- Le premier alinéa de l'article 7 de l'accord d'entreprise susmentionné est modifié comme suit :

"Le transfert définitif du travailleur à des travaux de valeur inférieure peut avoir lieu pour des raisons de caractère technique ou d'organisation, ou à la demande du travailleur ou en raison d'une inaptitude psychologique et physique prouvée à l'accomplissement du travail qui lui est confié".

- Au même article 7, paragraphe B, il est ajouté, après le second alinéa :

"Le travailleur conservera en tout cas l'indemnité de vie chère du groupe dont il provient".

- Enfin, il est ajouté à la fin du même article 7 l'alinéa suivant :

"Pour les transferts définitifs qui seront effectués pour des raisons de caractère technique et d'organisation à partir du 1er février 1968, on suivra les règles prévues à l'article 6 (transferts temporaires)".

b) Accord d'entreprise Dalmine du 21 juin 1968 (Article 5 - Déplacement vers les catégories inférieures)

A compter du 1er juillet 1968, les ouvriers du groupe I ou ceux qui sont rémunérés comme eux en raison des fonctions qu'ils exercent, recevront de la société, lorsqu'ils seront affectés définitivement à

des tâches inférieures, un traitement de base qui ne sera pas inférieur au traitement minimum afférent au poste occupé ou à la fonction exercée avant l'attribution de l'indemnité de vie chère.

En revanche, la société assurera au personnel, qui sera affecté à des tâches inférieures après le 1er janvier 1969, le maintien intégral du traitement de base afférent au poste occupé ou à la fonction exercée.

Les garanties ci-dessus ne sont valables que pour les transferts motivés par des raisons de technique et d'organisation, à l'exclusion des transferts effectués à la demande du travailleur ou en raison d'une inaptitude psychologique et physique prouvée à l'accomplissement du travail confié. Elles sont également d'application lorsque l'ouvrier passe définitivement d'une rémunération selon le poste occupé à une rémunération selon la fonction exercée.

E. L U X E M B O U R G

I. DISPOSITIONS LEGALES

A part une disposition datant de 1945 qui prévoit que le licenciement simultané de plus de dix travailleurs, dans un intervalle de quinze jours, ne peut sortir ses effets qu'à l'expiration de la quatrième semaine suivant celle de l'information faite par l'employeur à l'Office national du Travail, il n'existe au Luxembourg pas de dispositions légales ou réglementaires visant directement ou indirectement les répercussions sociales de l'évolution structurelle dans la sidérurgie.

II. DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

En ce qui concerne le régime conventionnel, la situation est pratiquement identique, en ce sens que les conventions collectives ne contiennent pas de dispositions spéciales en la matière, mais seulement quelques-unes qui s'appliquent d'une façon générale aux mutations ou bien aux licenciements collectifs, dispositions qui sont donc applicables aussi bien en cas de réduction ou d'arrêt de la production que lorsque les mutations ou les licenciements sont dues à des mesures de rationalisation. Les dispositions en question sont d'ailleurs contenues dans l'Inventaire des dispositions relatives aux conséquences du progrès technique - Situation au 1er mars 1965<sup>1</sup>, déjà cité plus haut (page 6).

Quant à la situation de fait, il y a lieu de signaler que la sidérurgie luxembourgeoise n'a pas encore connu de licenciements en rapport avec des modifications structurelles dans la sidérurgie. D'un autre côté, pour ce qui est des mutations internes, c'est-à-dire d'un service à un autre ou d'une division à une autre, et de la réadaptation que ces mutations pouvaient comporter, des mesures plus favorables que celles contenues dans les conventions collectives ont été prises de cas en cas, en vue de rendre les effets de la transition moins brusque, surtout en matière de rémunération. On relèvera cependant qu'il s'agit en l'occurrence de mesures uniques négociées en quelque sorte pour chaque cas particulier et qu'elles ne font pas l'objet d'une convention spéciale ni d'un accord d'entreprise.

F. P A Y S - B A S

I. DISPOSITIONS LEGALES

Il n'y a pas aux Pays-Bas - ni par conséquent dans la sidérurgie - de dispositions particulières en vue de pallier les répercussions sociales de l'évolution structurelle.

Les dispositions légales suivantes existent en faveur des travailleurs privés de travail à la suite de cette évolution :

a) Licenciement

Lorsqu'il ne s'agit pas d'une démission ni d'une rupture de la relation de travail de commun accord, l'autorisation du directeur du bureau régional de main-d'oeuvre (Gewestelijke Arbeidsbureau - G.A.B.) compétent pour la région où l'entreprise est située est nécessaire conformément à l'Arrêté exceptionnel sur les relations de travail (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen : B.B.A.). Le directeur du bureau régional de main-d'oeuvre prend sa décision après qu'une commission composée de représentants des travailleurs et des employeurs a formulé un avis.

En cas de modifications structurelles, le directeur du bureau régional de main-d'oeuvre accordera une autorisation de licenciement (pour chaque travailleur) si le motif de licenciement invoqué par l'employeur lui semble juste. Une réduction d'activité est un motif valable de licenciement. Lors de l'examen de la demande

introduite par un employeur, il est tenu compte des mesures éventuelles que celui-ci est disposé à prendre en vue d'atténuer les conséquences désavantageuses du licenciement pour les travailleurs. Sont également prises en considération les possibilités pour l'intéressé de retrouver du travail, compte tenu de son âge (les travailleurs de plus de 50 ans ne retrouvent bien souvent du travail que très difficilement et il est encore plus difficile de placer les travailleurs de plus de 60 ans pour lesquels in n'existe par ailleurs pas de possibilité de toucher une retraite légale anticipée), de son ancienneté dans l'entreprise, ainsi que de la possibilité d'obtenir un emploi dans les environs immédiats ou plus loin.

Les mesures qui peuvent éventuellement être prises par l'employeur, compte tenu de l'âge et de l'ancienneté, sont les suivantes :

- des garanties de revenu, c'est-à-dire des compléments aux prestations légales ou à des revenus provenant d'un autre travail moins rémunéré;
- une garantie de revenu pour des travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté et (ou) proches de l'âge légal de la pension, auxquels est garanti jusqu'à 65 ans un revenu correspondant à ce que le travailleur aurait reçu, net, s'il avait travaillé;
- un montant unique au lieu d'une garantie de revenu, si le travailleur le désire;
- d'autres mesures, telles que :
  - aide dans la recherche d'un autre emploi;
  - aide dans la recherche d'un logement dans une autre localité;
  - remboursement des frais de déménagement;
  - remboursement des frais de voyage et (ou) d'hébergement;
  - indemnités en vue de continuer la participation aux assurances pension et frais de maladie;
  - aide de réadaptation professionnelle.

En conséquence, en cas de licenciement de quelque importance, la pratique s'est introduite de consultation entre l'employeur et son organisation et les syndicats sur les mesures à prendre.

Lorsqu'un accord est atteint, celui-ci est en fait aussi considéré comme une réglementation acceptable par le directeur du bureau régional de main-d'oeuvre qui accordera une autorisation de licenciement. Toutefois, même en l'absence d'un accord avec les syndicats, le directeur du bureau régional de la main-d'oeuvre pourrait accorder l'autorisation de licenciement demandée s'il estime que les mesures proposées par l'employeur sont acceptables.

Le délai de préavis prend cours après réception de l'autorisation de licenciement requise.

b) Délais de préavis

Conformément au code civil, le délai de préavis que doit respecter l'employeur vis-à-vis des travailleurs majeurs est d'une semaine pour chaque année de service avec un maximum de 13 semaines (en outre, depuis 1968, un délai de préavis supplémentaire d'une semaine par année de service, avec un maximum de 13 semaines supplémentaires, est prévu pour les travailleurs de plus de 45 ans; par ailleurs, le délai de préavis pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus est de trois semaines au minimum après un an de service.

c) Réduction de l'horaire de travail

Dans les conventions collectives de travail, la durée de travail hebdomadaire normale est fixée au maximum à 43 h 3/4.

L'employeur ne peut autoriser une réduction de l'horaire sous déduction d'une partie proportionnelle du salaire ou du traitement, à moins qu'il n'en ait reçu l'autorisation de l'Inspection du Travail. Cette autorisation est accordée en général si l'on peut

s'attendre à ce que la réduction de la durée du travail contribue à surmonter des difficultés conjoncturelles ou structurelles. Si l'autorisation de réduire la durée du travail est accordée, les travailleurs reçoivent une indemnité pour les heures de travail chômées au titre de la loi sur l'assurance chômage.

d) Allocations de chômage

Conformément aux dispositions légales, un travailleur en chômage touche pendant 6 mois une allocation égale à 80 % de son salaire ou de son traitement. En vertu d'autres dispositions légales, il reçoit ensuite pendant deux ans une allocation égale à 75 % de son salaire ou de son traitement. Ce n'est qu'ensuite que viennent les allocations prévues par la loi générale sur l'assistance, qui sont aussi prévues pour ceux qui n'ont aucune source de revenus.

Depuis le milieu de 1968, le travailleur peut, en cas de faillite de l'entreprise, prétendre, entre autres, aux sommes suivantes, qui lui sont dues en vertu de la loi sur l'assistance chômage :

- Le salaire relatif à la dernière période de 13 semaines;
- le salaire couvrant le délai de préavis s'il est chômeur involontaire, jusqu'à concurrence de 6 semaines;
- le pécule de vacances et l'allocation complémentaire.

II. DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

a) Convention collective pour la métallurgie

(Celle-ci s'applique à l'industrie sidérurgique dans la mesure où la convention collective particulière aux "Hoogovens" n'est pas applicable).

- Déclassement

La convention collective relative à la métallurgie stipule que l'ouvrier appelé à exercer une fonction de catégorie inférieure

a droit à son ancien salaire pendant la période que l'employeur doit respecter comme délai de préavis pour les travailleurs de moins de 45 ans, ce délai pouvant encore être prolongé de quelques mois rémunérés éventuellement par un salaire horaire dégressif.

- Délai de préavis

Les délais de préavis fixés dans le Code civil sont repris dans la convention collective concernant la métallurgie. La convention collective pour les employés de la métallurgie prévoit de façon analogue des délais de préavis progressifs jusqu'à concurrence de six mois.

b) Convention collective pour "Hoogovens"

- Déclassement

Si un travailleur est classé dans une autre catégorie à la suite d'un changement de l'organisation ou de la nature de ses fonctions et s'il en résulte une diminution de salaire, il a droit à une indemnité complémentaire allant de 100 % (pendant 6 mois) à 80 % de la différence entre son salaire normal avant et après le déclassement pendant une période égale à un tiers de son ancienneté au moment du premier versement de l'indemnité complémentaire.

- Suspension ou réduction provisoire des activités

Si aucun travail n'est effectué dans ces cas, le travailleur touche pendant 6 mois en plus des allocations de chômage, une indemnité complémentaire égale à 100 % de la différence entre son ancien salaire et ces allocations de chômage et, ensuite, égale à 75 % de cette différence.

- Délai de préavis

Cette convention collective prévoit un délai de préavis d'un mois au minimum à 6 mois au maximum (après 24 années de service).

- Réorganisations

Les différentes parties s'engagent à se consulter, pendant la durée d'application de la convention, sur les mesures à prendre dans l'intérêt des travailleurs si l'évolution technique ou économique entraînait une réorganisation profonde de l'exploitation.

