

ÉTUDES

Les salaires dans les branches d'industrie

Filatures de coton

Industrie du
caoutchouc

Construction
navale
et réparation
de navires

CEE

série
politique
sociale

10

BRUXELLES
1965

COMMUNAUTÉ
ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE
EUROPÄISCHE
WIRTSCHAFTSGEMEINSCHAFT
COMUNITÀ
ECONOMICA EUROPEA
EUROPESE
ECONOMISCHE GEMEENSCHAP

Les salaires dans les branches d'industrie

Filatures de coton

Industrie du caoutchouc

Construction navale et
réparation de navires

SOMMAIRE

| | Page |
|---|------|
| REMARQUES PRÉLIMINAIRES | 5 |
| <i>A. LES SALAIRES DANS LES FILATURES DE COTON</i> | 7 |
| Introduction | 7 |
| I. SITUATION ÉCONOMIQUE ET SITUATION DE L'EMPLOI | 8 |
| 1. La situation économique | 8 |
| 2. Les établissements | 10 |
| 3. L'implantation géographique des filatures de coton | 10 |
| 4. La structure des coûts (incidence des salaires) | 10 |
| 5. Les effectifs occupés | 11 |
| 6. La structure des effectifs | 12 |
| II. LES SALAIRES | 13 |
| 1. Les systèmes de salaire prédominants | 13 |
| 2. Les taux de salaires conventionnels | 14 |
| 3. Importance du travail en équipe et du travail de nuit et leur rémunération | 18 |
| 4. Importance et rémunération des heures supplémentaires | 18 |
| 5. Importance et rémunération du travail dominical et des jours fériés | 19 |
| 6. L'octroi de pauses | 20 |
| 7. Le paiement pour congé annuel, jours fériés et autres absences | 20 |
| 8. Le paiement de primes, gratifications, etc. | 21 |
| 9. Autres prestations | 22 |
| III. RÉCAPITULATION | 23 |
| <i>B. LES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC</i> | 25 |
| Introduction | 25 |
| I. SITUATION ÉCONOMIQUE ET SITUATION DE L'EMPLOI | 26 |
| 1. La situation économique | 26 |
| 2. Les établissements | 27 |
| 3. L'implantation géographique de l'industrie du caoutchouc | 27 |
| 4. La structure des coûts (incidence des salaires) | 27 |
| 5. Les effectifs occupés | 28 |
| 6. La structure des effectifs | 28 |

| | Page |
|--|------|
| II. LES SALAIRES | 30 |
| 1. Les systèmes de salaire prédominants | 30 |
| 2. Les taux de salaires conventionnels | 31 |
| 3. Importance du travail en équipe et du travail de nuit et leur rémunération | 35 |
| 4. Importance et rémunération des heures supplémentaires | 37 |
| 5. Importance et rémunération du travail dominical et des jours fériés | 38 |
| 6. L'octroi de pauses | 38 |
| 7. Le paiement pour congé annuel, jours fériés et autres absences | 39 |
| 8. Le paiement de primes, gratifications, etc. | 40 |
| 9. Autres prestations | 42 |
| III. RÉCAPITULATION | 43 |
| | |
| <i>C. LES SALAIRES DANS LA CONSTRUCTION NAVALE ET LA RÉPARATION DE NAVIRES</i> | 45 |
| Introduction | 45 |
| I. SITUATION ÉCONOMIQUE ET SITUATION DE L'EMPLOI | 46 |
| 1. La situation économique | 46 |
| 2. Les établissements | 48 |
| 3. L'implantation géographique des chantiers navals | 48 |
| 4. La structure des coûts (incidence des salaires) | 48 |
| 5. Les effectifs occupés | 48 |
| 6. La structure des effectifs | 49 |
| II. LES SALAIRES | 51 |
| 1. Les systèmes de salaire prédominants | 51 |
| 2. Les taux de salaires conventionnels | 52 |
| 3. Importance du travail en équipe et du travail de nuit et leur rémunération | 57 |
| 4. Importance et rémunération des heures supplémentaires | 59 |
| 5. Importance et rémunération du travail dominical et des jours fériés | 60 |
| 6. L'octroi de pauses | 61 |
| 7. Le paiement pour congé annuel, jours fériés et autres absences | 61 |
| 8. Le paiement de primes, gratifications, etc. | 63 |
| 9. Autres prestations | 64 |
| III. RÉCAPITULATION | 65 |

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Une première enquête sur le coût total de la main-d'œuvre ainsi que sur le revenu des ouvriers a été entreprise au niveau de la Communauté, rétrospectivement pour l'année 1959, sur la base du règlement n° 10 du Conseil du 25 août 1960. Les résultats de cette enquête, qui portait sur quatorze branches d'industrie, ont été publiés dans la série « statistiques sociales » de l'Office statistique des Communautés européennes ⁽¹⁾. Les résultats de la première partie de cette enquête sur le coût de la main-d'œuvre ont été discutés et analysés de façon approfondie dans le cadre des travaux prévus à l'article 118 du Traité, au cours de quatre réunions du sous-groupe paritaire « salaires » institué par la Commission. Il a essayé surtout d'expliquer les divergences existant dans quelques secteurs industriels de certains pays en ce qui concerne soit le niveau des salaires soit la composition des coûts totaux de la main-d'œuvre. Le groupe a réussi à trouver des explications dans de nombreux cas. Pour trois branches cependant, les explications trouvées étaient insuffisantes de sorte que le groupe a décidé d'approfondir l'examen de la structure des salaires en collaboration avec les représentations professionnelles nationales des secteurs intéressés. Il s'agit notamment des trois branches d'activité suivantes :

- filatures de coton,
- industrie du caoutchouc,
- construction navale et réparation de navires.

Pour approfondir l'étude des causes des divergences citées dans le niveau et la composition des coûts de la main-d'œuvre, les services de la Commission ont dressé un schéma de rapport prévoyant surtout, outre quelques rares points concernant la situation économique et la situation de l'emploi des branches, une présentation des dispositions contractuelles les plus diverses qui pourraient influencer le niveau et la structure des salaires. Ce plan de rapport a été transmis aux organisations professionnelles respectives avec

prière de fournir les pièces et documents appropriés en particulier les conventions collectives. En outre, l'Office statistique des Communautés européennes s'est efforcé de réunir des données aussi comparables que possible concernant la structure économique et la structure de l'emploi des trois branches d'industrie et à compléter ainsi les renseignements fournis par les organisations professionnelles nationales. Sur la base des rapports et des documents fournis par toute une série d'organisations syndicales et patronales nationales, et des contacts personnels parfois pris avec elle ainsi que des données fournies par l'Office statistique des Communautés européennes et par différentes autres sources valables, on a essayé de déceler les causes possibles des anomalies rencontrées dans le niveau et la structure du coût de la main-d'œuvre des trois branches d'industrie susmentionnées. Dans ce but, on a élaboré les trois rapports suivants qui se divisent chacun en deux parties principales, dont la première examine la situation économique ainsi que la situation de l'emploi et la deuxième les divers aspects des salaires et d'autres conditions de travail.

Après avoir été soumis au sous-groupe « salaires », ces rapports ont été discutés en détail au cours de trois réunions séparées du groupe avec des représentants des organisations professionnelles des filatures de coton, de l'industrie du caoutchouc, et de la construction et réparation des navires. Au cours de ces réunions, il a été décidé d'apporter les modifications proposées aux rapports et de les publier afin de pouvoir les diffuser aux milieux intéressés.

Bien que les rapports — correspondant au but envisagé — se basent en premier sur la situation de l'année 1959, ils reflètent néanmoins l'évolution jusqu'à l'année 1962 pour deux raisons. D'une part, on a voulu mettre en lumière la situation actuelle dans les trois branches, d'autre part, l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et les revenus des ouvriers a été répétée en 1962 dans les mêmes branches d'industrie qui avaient fait l'objet de la première enquête sur les salaires dans la CEE portant sur l'année 1959. Ces mêmes anomalies ont été retrouvées dans les trois branches en question en 1962 aux Pays-Bas, en Italie et en Belgique.

(1) « Coûts de la main-d'œuvre CEE - 1959 », Office statistique des Communautés européennes - Statistiques sociales 1961, n° 3, et « Revenus des ouvriers CEE - 1959 », Office statistique des Communautés européennes - Statistiques sociales 1962, n° 3.

A. LES SALAIRES DANS LES FILATURES DE COTON

INTRODUCTION

Pour les filatures de coton, la première enquête CEE sur les salaires a permis de dresser le tableau récapitulatif suivant des coûts de la main-d'œuvre pour les ouvriers et de leur composition :

tulatif suivant des coûts de la main-d'œuvre pour les ouvriers et de leur composition :

TABLEAU n° 1

Coûts de la main-d'œuvre et éléments de ces coûts dans les filatures de coton des pays de la CEE — 1959

| Coût | Belgique | Allemagne (RF) | France | Italie | Pays-Bas |
|--|------------------|-------------------|--------|--------|----------|
| | En francs belges | | | | |
| Coût de la main-d'œuvre par heure de travail prestée (ouvrier) | 31,71 | 32,75 | 30,90 | 24,68 | 31,78 |
| | En pourcentage | | | | |
| Ventilation: | | | | | |
| Salaire direct | 75,24 | 72,65 | 66,22 | 54,59 | 72,35 |
| Primes et gratifications | 1,13 | 2,27 | 1,51 | 5,91 | 3,67 |
| Rémunération des journées non ouvrées | 8,07 | 7,30 | 6,11 | 8,88 | 5,82 |
| Cotisations de sécurité sociale | | | | | |
| — légales | 14,98 | 11,95 | 19,64 | 27,32 | 9,82 |
| — autres | 0,05 | 2,15 | 1,48 | 0,34 | 1,68 |
| Autres prestations sociales | 0,37 | 1,22 | 2,13 | 1,23 | 3,98 |
| Autres frais ⁽¹⁾ | 0,16 | 2,46 | 6,91 | 1,73 | 2,68 |

Source : « Coûts de la main-d'œuvre CEE - 1959 », Statistiques sociales 3/1961, publié par l'Office statistique des Communautés européennes.
⁽¹⁾ Impôts à caractère social, frais de recrutement de la main-d'œuvre et de formation professionnelle, avantages en nature.

De nombreuses entreprises font à la fois la filature, le tissage et le finissage des textiles de coton. Dans ces cas, les données relatives aux filatures devaient être ventilées de façon particulière, mais ceci n'a pu être réalisé aux Pays-Bas pour plusieurs entreprises d'après les données fournies par le bureau des statistiques. En conséquence, les chiffres des Pays-Bas se rapporteraient également dans une large mesure aux tissages de coton et peut-être même au finissage des textiles de coton.

Le plus frappant dans la comparaison entre le secteur des filatures de coton et les autres branches retenues dans cette première enquête sur les salaires, c'est que la charge salariale totale était, dans cette branche d'activité, relativement élevée aux Pays-Bas. Alors que les dépenses exposées par les entreprises néerlandaises pour les travailleurs étaient en général inférieures de 15 à 25 % à celles des entreprises belges, allemandes et françaises, elles étaient de niveau égal dans les filatures de coton, où elles dépassaient même celles qui étaient enregistrées en France. En outre, la première enquête sur les salaires avait permis de constater que les filatures de coton sont en général une des branches

dans lesquelles la part des primes et gratifications dans la charge salariale totale est assez faible.

Comme causes possibles des coûts relativement élevés de la main-d'œuvre aux Pays-Bas, les représentants des employeurs et travailleurs néerlandais ont cité lors de la quatrième réunion du sous-groupe « salaires » : le nombre relativement peu élevé de femmes parmi les ouvriers des Pays-Bas (11 % contre 50 % et plus dans les autres Etats), une dispersion relativement faible des salaires et des coûts de la main-d'œuvre dans les différentes branches d'activité, ce qui a pour conséquence qu'un secteur industriel comme les filatures de coton, avec leurs coûts généralement faibles, semble occuper sur l'échelle des coûts un échelon plus élevé aux Pays-Bas que dans les autres Etats, du fait aussi que, dans ce pays, plusieurs tissages de coton ont, à cette époque, également été retenus dans l'enquête.

L'enquête sur les salaires de 1959 a été répétée en 1962. Les difficultés rencontrées dans quelques pays, surtout aux Pays-Bas, pour fournir des données séparées pour la filature de coton, pour les entreprises

pratiquant en même temps la filature et le tissage, ont entre autres contribué au fait que l'enquête de 1962 couvre toute l'industrie du coton. Elle a fait ressortir les écarts suivants dans le niveau moyen du coût de la main-d'œuvre ouvrière.

TABLEAU n° 2

Coût moyen de la main-d'œuvre ouvrière par heure prestée dans les filatures et tissages de coton — 1962

| Pays | En monnaie nationale | En francs belges |
|----------------|----------------------|------------------|
| Belgique | 38,56 FB | 38,56 |
| Allemagne (RF) | 3,76 DM | 46,85 |
| France | 3,77 FF | 38,26 |
| Italie | 487,20 Lit. | 39,07 |
| Pays-Bas | 3,02 Fl. | 41,76 |

Source: Office statistique des Communautés européennes « Coûts de la main-d'œuvre CEE - 1962 », Statistiques sociales, supplément.

Comme dans la plupart des autres branches d'industrie, les coûts moyens salariaux dans l'industrie du coton en 1962 étaient les plus élevés dans la république fédérale d'Allemagne. Les Pays-Bas se situaient, comme en 1959, en second lieu; les autres trois pays suivaient avec un certain écart. En ce qui concerne les autres branches couvertes par l'enquête, les Pays-Bas se situaient en dernière ou avant-dernière position,

de sorte que toute l'industrie cotonnière des Pays-Bas occupe une position particulière en ce qui concerne le niveau du coût de la main-d'œuvre.

Pour l'étude approfondie de la situation rencontrée en 1959 dans les filatures de coton, le rapport s'est inspiré des rapports et documents mis à la disposition par les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs suivantes :

Belgique : Association belge des filatures de coton et de fibres connexes, Gand — agissant aussi pour la Centrale des ouvriers textiles de Belgique et la Centrale chrétienne des ouvriers du textile et du vêtement, Gand;

Allemagne (RF) : Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Cologne, pour les associations membres;

France : Fédération FO des textiles de France et d'outre-mer, Paris — Fédération française des syndicats chrétiens de l'industrie textile, Paris — Union des industries textiles, Paris;

Italie : Associazione cotoniera italiana, Milan — Federtessili — CISL, Milan;

Pays-Bas : Centraal sociaal werkgeversverbond, La Haye pour la Twents-Gelderse Bond van textiel-ondernemingen, Enschede — Algemene bedrijfsbond, textiel en kleding « De eendracht », Amsterdam, agissant aussi pour le Nederlandse Christelijke bond « Unitas » et le Nederlands Katholiek kleding- en textielarbeidersverbond « St. Lambertus », tous deux à Utrecht.

I. SITUATION ÉCONOMIQUE ET SITUATION DE L'EMPLOI

1. LA SITUATION ÉCONOMIQUE

La position relative de l'industrie cotonnière de l'Europe dans le monde s'est fortement modifiée au cours des dernières décennies, en raison de l'apparition et de l'expansion d'industries concurrentes dans les pays en voie de développement et dans les Etats communistes. Alors que l'Europe, qui n'a jamais produit elle-même que des quantités minimales de coton brut, comptait pour plus des neuf dixièmes (Grande-Bretagne 7/10) dans le commerce mondial des produits de coton avant la première guerre mondiale, sa part est actuellement inférieure à la moitié. Ce recul important s'est répercuté principalement à la Grande-Bretagne et dans une moindre mesure aux pays de la CEE.

A la faveur de conditions de production particulièrement avantageuses — salaires extrêmement bas, coton brut cultivé sur place — et parfois aussi d'aides

diverses à la production et à l'exportation, les nouvelles industries dans les pays en voie de développement et dans les Etats communistes ont progressivement satisfait aux besoins de la population locale, puis se sont orientées vers les marchés extérieurs et ont même pris pied dans certaines régions du continent européen. Elles ont ainsi supplanté l'industrie européenne sur plusieurs marchés qui constituaient pour elle des débouchés traditionnels.

Par suite de cette évolution, la part des pays de la CEE dans la consommation mondiale de coton brut, qui était de 19 % environ avant la première guerre, est tombée à 12 % en 1938 et à moins de 10 % en 1962. Mais il importe de souligner qu'il s'agit d'un recul relatif et qu'en chiffres absolus la consommation actuelle de la CEE est supérieure de l'ordre de 25 % à celle d'avant-guerre, comme il ressort du tableau ci-après.

TABLEAU n° 3
Consommation industrielle de coton brut

| Année (1) | Total mondial | Monde libre | | | Monde communiste | |
|-------------|------------------|-------------|-------|---------|-----------------------|------------------|
| | | Total | dont | | | |
| | en milliers de t | | | | en % du total mondial | en milliers de t |
| | | | USA | CEE | | |
| 1909/1913 | 4 513 | 3 935 | 1 179 | 869 (2) | 19,2 | 577 |
| 1938/39 | 6 578 | 4 855 | 1 487 | 816 (3) | 12,4 | 1 723 |
| 1952/53 | 8 012 | 5 615 | 2 051 | 813 | 10,1 | 2 397 |
| 1958/59 | 9 919 | 6 322 | 1 906 | 890 | 9,0 | 3 597 |
| 1959/60 | 10 497 | 6 777 | 1 971 | 1 006 | 9,6 | 3 720 |
| 1960/61 | 10 272 | 6 869 | 1 806 | 1 028 | 10,0 | 3 403 |
| 1961/62 | 10 147 | 7 062 | 1 945 | 976 | 9,6 | 3 085 |
| 1962/63 (2) | 9 971 | 6 857 | 1 827 | 953 | 9,6 | 3 114 |

Source : International Cotton Advisory Committee.

(1) Année commençant le 1^{er} août.

(2) Données provisoires.

(3) Y compris l'Allemagne de l'Est.

Au surplus, l'industrie cotonnière utilise, en remplacement du coton, des quantités croissantes de fibres artificielles et synthétiques discontinues, lesquelles peuvent être travaillées, soit à l'état pur, soit en mélange, sur le matériel cotonnier. A l'heure actuelle, la consommation de ces fibres par les filatures de coton de la CEE représente 15 % environ de leur consommation totale de matières. La baisse dans la consommation de coton brut ces dernières années s'explique donc également par ce phénomène de substitution.

Au cours de la période de 1953 à 1959, la production de fils de coton (fils mixtes compris), a progressé de plus de 17 % dans la République fédérale et aux

Pays-Bas, elle a augmenté de 11 % en Italie et de moins de 10 % dans les autres Etats membres. Ces taux d'accroissement ont pu être obtenus avec un personnel en réduction constante et donc, dans une large mesure, grâce à un accroissement de la productivité. On peut calculer que, dans les filatures de coton de la Communauté, la production de fils par ouvrier occupé a progressé de plus de 70 % au cours des dix dernières années, tandis que par broche à filer installée la progression atteignait près de 50 %.

Le tableau n° 3 fait apparaître l'évolution de la production de fils de coton au cours des années passées dans les divers pays membres comparée à celle des producteurs de coton les plus importants du monde.

TABLEAU n° 4
Production de fils dans l'industrie cotonnière mondiale (1)

| Pays | (en milliers de t) | | | | | | |
|-----------------|--------------------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|
| | 1953 | 1957 | 1958 | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 |
| Belgique | 86,3 | 101,3 | 80,0 | 92,6 | 99,4 | 102,0 | 95,9 |
| Allemagne (RF) | 297,3 | 367,5 | 345,0 | 347,3 | 371,4 | 356,7 | 334,3 |
| France | 261,9 | 301,3 | 297,0 | 271,0 | 303,8 | 303,0 | 284,9 |
| Italie | 193,4 | 211,7 | 199,5 | 214,2 | 238,6 | 239,3 | 249,2 |
| Pays-Bas | 57,5 | 67,4 | 65,3 | 67,8 | 74,4 | 74,7 | 71,3 |
| Communauté | 896,4 | 1 049,2 | 986,8 | 992,9 | 1 087,6 | 1 075,7 | 1 035,6 |
| Grande-Bretagne | 432,1 | 397,7 | 355,1 | 343,9 | 340,7 | 311,5 | 277,5 |
| USA | 1 891,1 | 1 932,7 | 1 851,8 | 2 072,1 | 1 993,5 | 1 996,7 | 2 099,0 |
| Inde | 691,9 | 823,9 | 781,3 | 799,5 | 807,9 | 883,9 | 885,7 |
| URSS | 899,0 | 1 016,0 | 1 063,0 | 1 124,9 | 1 166,6 | 1 164,8 | 1 192,0 |
| Chine (RP) | 744,3 | 843,7 | 1 106,8 | 1 496,9 | 1 633,0 | (1 300,0) | (1 000,0) |

Source : Comité des industries cotonnières de la CEE.

(1) Comprend également les fils mixtes, les fils de fibres artificielles et synthétiques ainsi que les fils de déchets et d'effilochés. En ce qui concerne la CEE, les chiffres ne comprennent que les filatures à 3 et 4 cylindres; dans quelques autres pays, ils comprennent également les filatures à 2 cylindres et de schlaucops.

La production de fils de coton dans la Communauté représente environ 11 à 12 % de la production mondiale de 1959, alors que ce pourcentage atteint plus de 20 % pour les USA, 17 % pour la République populaire de Chine et 12 % pour l'URSS. A l'intérieur de la CEE, la République fédérale d'Allemagne s'est attribué avec 35 % environ — pourcentage d'ailleurs égal à celui des cotonnades — la première place devant la France et l'Italie. Depuis 1959, la production de fils de coton a augmenté plus fortement surtout en Italie, malgré de nouvelles diminutions de l'emploi dans une série d'Etats membres; mais elle s'est en même temps heurtée à une concurrence accrue de la part d'Etats tiers.

2. LES ÉTABLISSEMENTS

Il n'est guère possible d'obtenir le nombre exact des établissements du secteur « filatures de coton » parce qu'un grand nombre d'entre eux s'occupent à la fois de la filature et du tissage du coton.

Souvent, la séparation n'est pas très claire non plus par rapport au travail de la laine, de la soie et d'autres fils.

Comme en outre les données relatives aux très petits établissements font le plus souvent défaut, elles manquent aussi dans le tableau suivant.

TABLEAU n° 5
Nombre des établissements du secteur « filatures de coton » dans les pays de la CEE

| Pays | 1957 | 1958 | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Belgique ⁽¹⁾ | 69 | 68 | 64 | 63 | . | . |
| Allemagne (RF) ⁽²⁾ | 277 | 281 | 271 | 274 | 275 | 268 |
| France ⁽³⁾ | 273 | 275 | 272 | 268 | 263 | 256 |
| Italie ⁽⁴⁾ | 213 | 208 | 196 | 189 | 194 | 195 |
| Pays-Bas ⁽⁵⁾ | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

Source : Office statistique des Communautés européennes.

⁽¹⁾ Au 15 octobre : établissements occupant 5 ouvriers ou plus et relevant des secteurs filatures de coton, de cardes fileuses et de cocons.

⁽²⁾ A fin septembre : établissements occupant 10 travailleurs et plus; y compris la Sarre à partir de 1960; y inclus les filatures à 2 cylindres et de schlaucops.

⁽³⁾ Données fournies par l'Union textile de France; seulement les filatures à 3 et 4 cylindres.

⁽⁴⁾ Etablissements de filatures ainsi qu'établissements de filature et de tissage du coton; seulement à 3 et 4 cylindres.

⁽⁵⁾ Etablissements de filature et de tissage du coton occupant au moins 10 travailleurs; dont 12 filatures non intégrées; y inclus les filatures à 2 cylindres et de schlaucops.

Pour la France, l'Italie et les Pays-Bas, les partenaires sociaux ont fourni des chiffres en partie plus élevés, comprenant probablement les très petits établissements. Compte non tenu de ces petits établissements, la Communauté comptait en 1959 entre 800 et 850 filatures de coton environ. Il semble que leur nombre ait légèrement diminué au cours de ces dernières années.

A en juger d'après les données disponibles concernant les classes d'importance, la majeure partie des établissements occupent de 100 à 500 travailleurs, les classes d'importance groupant moins de 100 et plus de 500 travailleurs étant nettement moins denses. Cette supposition est renforcée par le fait qu'en divisant le total des travailleurs employés par celui des établissements nous obtenons un effectif moyen de 250 à 300. Tous les Etats membres connaissent la même concentration des filatures de coton dans les classes d'établissements d'importance moyenne.

3. L'IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DES FILATURES DE COTON

Comme elle est l'une des branches d'activité les plus anciennes, l'industrie textile tout entière — et ceci vaut également pour les filatures de coton — s'est développée de telle sorte que les lieux de production

se rencontrent aujourd'hui pratiquement dans toutes les régions de la Communauté. Toutefois, elle s'est à la longue quelque peu concentrée dans certaines villes et régions. En Belgique, le centre de gravité se trouve, avec 80 % de la main-d'œuvre occupée par ce secteur industriel, dans la province de Flandre orientale (Gand et Audenarde), dans la République fédérale d'Allemagne, la majeure partie des filatures de coton sont groupées dans les Länder de Rhénanie du Nord - Westphalie, de Bade - Wurtemberg et de Bavière. En France, on constate une concentration plus forte dans le Nord - Est, en Alsace ainsi que dans la région de Lille, Roubaix et Tourcoing. Les 90 % des filatures de coton italiennes se concentrent en Lombardie, dans le Piémont et dans la Vénétie, c'est-à-dire dans les provinces septentrionales, et aux Pays-Bas enfin elles se sont concentrées principalement dans la Twente, à l'est du pays.

4. LA STRUCTURE DES COÛTS (INCIDENCE DES SALAIRES)

D'après les statistiques industrielles nationales dont disposait l'Office statistique des Communautés européennes pour quatre pays, les salaires et traitements bruts ont représenté, au cours des dernières années, environ 15 à 19 % du chiffre d'affaires global. Ce

pourcentage a augmenté le plus souvent de deux ou trois points au cours des cinq dernières années parce que la hausse des salaires et traitements a été plus forte que celle de la production. Si nous lui ajoutons les prestations sociales accessoires, la charge salariale totale a représenté en Belgique, d'une part, en république fédérale d'Allemagne et aux Pays-Bas, d'autre part, respectivement 20 à 23 % et 25 % environ du chiffre d'affaires global au cours des cinq dernières années; ce pourcentage oscillait entre 25 et 30 % en France.

5. LES EFFECTIFS OCCUPÉS

Les remarques qui ont été faites ci-dessus à propos du calcul du nombre d'établissements restent valables

pour celui du nombre des travailleurs employés. C'est dire qu'il est difficile, à cause du grand nombre d'entreprises qui à la fois filent et tissent le coton, de distinguer clairement les travailleurs occupés dans les filatures de ceux qui sont employés dans les tissages. La comparabilité internationale est également un peu influencée par le fait que quelques pays n'incluent dans leurs statistiques industrielles que les établissements occupant au moins dix travailleurs ou ouvriers alors que d'autres pays ramènent cette limite au-dessous de cinq. C'est pourquoi on ne peut automatiquement comparer l'un à l'autre les chiffres repris au tableau suivant pour les différents Etats membres. En même temps, ils ne permettent pas une relation directe aux chiffres de production des divers pays.

TABLEAU n° 6

Effectifs occupés dans les filatures de coton des pays de la CEE

(en milliers)

| Pays | Groupe | 1957 | 1958 | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 |
|--------------------|----------------------|------|------|------|------|--------|------|
| Belgique (1) | Ouvriers | 19,0 | 16,1 | 15,8 | 17,0 | (15,9) | . |
| | Ouvriers et employés | 20,0 | 17,1 | 16,7 | 18,0 | (17,0) | . |
| Allemagne (RF) (2) | Ouvriers | 72,6 | 66,3 | 63,6 | 63,7 | 60,3 | 55,7 |
| | Ouvriers et employés | 77,0 | 70,9 | 68,1 | 68,1 | 64,6 | 59,9 |
| France (3) | Ouvriers | 54,6 | 50,1 | 47,1 | 47,6 | 43,9 | 39,0 |
| | Ouvriers et employés | 58,9 | 54,4 | 51,3 | 51,9 | 47,9 | 42,6 |
| Italie (3) | Ouvriers | 68,7 | 63,8 | 57,9 | 58,3 | 57,0 | 55,9 |
| Pays-Bas (4) | Ouvriers | . | 25,6 | 25,2 | 24,9 | 25,4 | 25,2 |
| | Ouvriers et employés | . | 28,7 | 28,5 | 28,4 | 29,0 | 28,9 |

(1) Au 15 octobre; entreprises occupant 5 ouvriers et plus et relevant des secteurs filatures de coton, cardes fileuses et de cocons.

(2) A fin septembre; établissements occupant 10 travailleurs et plus y compris la Sarre à partir de 1960; y compris les filatures à 2 cylindres et de schlaucops.

(3) Exclusivement les filatures de coton; moyennes annuelles; seulement les filatures à 3 et 4 cylindres.

(4) Résultats à la fin de l'année; entreprises occupant 10 travailleurs et plus; y inclus tissage de coton et, en partie, secteurs d'achèvement.

Si l'on suppose que les filatures de coton néerlandaises n'occupent que 10 000 travailleurs environ, il en résulte que les filatures de coton de la Communauté occupent actuellement environ 180 000 travailleurs, soit 0,35 % à peine de la totalité de la population active salariée. En république fédérale d'Allemagne, en France, en Italie et aux Pays-Bas les travailleurs occupés dans les filatures de coton représentent de 0,3 à 0,4 % de la population active totale; en Belgique par contre ce pourcentage est de 0,6 à 0,7.

Si l'on compare les données reprises au tableau n° 6 avec celles de la première enquête CEE sur les salaires de la main-d'œuvre des établissements participant à ce relevé, on constatera quelques divergences étonnantes. Comme tous les établissements n'ont pas été soumis à cette enquête sur les salaires et qu'en outre seuls ceux qui occupaient au moins 50 travailleurs ont été pris en considération, le nombre de travailleurs/ouvriers soumis à l'enquête sur les salaires devrait en

tout cas être inférieur aux chiffres cités dans le tableau ci-dessus pour l'année 1959, qui couvrent des établissements appartenant à des classes d'importance inférieure. Mais ce n'est pas le cas pour trois pays, à savoir la Belgique, la république fédérale d'Allemagne et surtout l'Italie (69 600 ouvriers contre 57 900) si bien qu'il est possible que, dans ces pays, l'enquête sur les salaires de 1959 ait englobé également des travailleurs qui n'étaient pas occupés dans les filatures de coton. On ne peut tirer aucune conclusion précise en ce qui concerne la France, parce que 70 % seulement des entreprises avaient alors répondu au questionnaire de l'enquête sur les salaires. Aux Pays-Bas également, un nombre relativement faible d'établissements, dix-neuf sur les vingt-huit qui avaient été sollicités, ont pris part à l'enquête sur les salaires; ces dix-neuf établissements occupaient en moyenne 8 132 travailleurs par an. D'après les chiffres transmis par l'Office statistique des Pays-Bas, ceux-ci comptaient en 1959 en tout trente établissements occupant 10 travailleurs et plus,

dont onze faisaient exclusivement la filature et les dix-neuf autres la filature et le tissage de coton. Au 30 septembre 1959, elles occupaient respectivement 5 500 et 23 500 travailleurs, soit ensemble 29 000 travailleurs. Se basant sur des enquêtes antérieures qui avaient permis de ventiler les données selon les sections effectuant les filatures et celles de tissage, on peut estimer qu'au total environ 10 000 travailleurs sont occupés aux filatures de coton néerlandaises. Si donc les dix-neuf établissements couverts par cette enquête aux Pays-Bas occupent un peu plus de 8 000 travailleurs, il est probable que la ventilation des travailleurs occupés à la filature de coton n'a pas toujours été faite.

Dans la plupart des Etats membres, en raison essentiellement du processus de modernisation des entreprises, le niveau de l'emploi dans les filatures de coton — comme dans toute l'industrie textile en général — a continuellement diminué au cours de ces dernières années. Ce n'est qu'en 1960 que, grâce à la situation conjoncturelle favorable, il a pu être stabilisé provisoirement et même légèrement relevé dans certains Etats. Mais depuis 1961, la tendance à la régression semble se poursuivre. Seuls les Pays-Bas font exception à cette évolution générale : pendant la période considérée des quatre ou cinq années, le nombre des salariés y est resté pratiquement constant. Une des raisons de cette évolution pourrait être trouvée dans la situation spéciale des Pays-Bas, qui a favorisé les possibilités d'expansion dans une plus grande mesure que dans les autres pays de la CEE. Jusqu'aux dernières années la production de fils aux Pays-Bas était restée longtemps inférieure aux besoins du tissage, ce dernier complétant son approvisionnement par des achats à l'étranger, notamment en Belgique. Cette lacune a été comblée en partie au cours des dernières années par des investissements en filature proportionnellement plus vastes que ceux des pays voisins.

6. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

a) La répartition des effectifs entre ouvriers et employés

Lors de la première enquête sur les salaires dans la CEE, on avait donné la définition suivante de l'ouvrier : « On entend par ouvriers les travailleurs occupés dans l'établissement, bénéficiant d'une situation contractuelle et dont la rémunération s'effectue soit à la tâche, soit sur la base d'un salaire horaire ou journalier. Toutefois, les contremaîtres et le personnel de surveillance ne doivent pas être compris parmi les ouvriers, même s'ils sont payés sur la base d'un salaire horaire ou journalier ». Tous les travailleurs ne rentrant pas dans cette définition ont été classés dans la catégorie des employés.

Cette définition uniforme avait pour but d'éviter que les données concernant les coûts moyens afférents à la catégorie des ouvriers et des employés dans tel pays soient faussées par rapport à tel autre pays du fait

que, par suite d'une différence de classification, certains groupes de travailleurs, par exemple les contremaîtres ou les chefs d'équipe, ont été, dans un pays, rangés dans la catégorie des ouvriers et, dans un autre, dans la catégorie des employés, il n'est cependant pas certain que la définition ait toujours été strictement respectée quand il s'est agi de classer les travailleurs dans une catégorie ou dans l'autre.

Pour les établissements ayant participé à l'enquête sur les salaires dans la CEE en 1959, la répartition avait été la suivante :

TABLEAU n° 7

Répartition des effectifs entre ouvriers et employés

| (en %) | | |
|----------------|----------|----------|
| Pays | Ouvriers | Employés |
| Belgique | 93,8 | 6,2 |
| Allemagne (RF) | 89,6 | 10,4 |
| France | 90,1 | 9,9 |
| Italie | 95,1 | 4,9 |
| Pays-Bas | 89,5 | 10,5 |

Source : Coûts de la main-d'œuvre, CEE 1959, op. cit.

En république fédérale d'Allemagne, et aux Pays-Bas, la proportion des employés par rapport à l'effectif total dépassait légèrement 10 %, dans les autres pays elle était encore moindre. Il est donc peu probable que le niveau relativement élevé des salaires aux Pays-Bas soit dû à une différence de classification des travailleurs.

Signalons encore que, à en juger d'après les chiffres de plusieurs pays, la proportion des employés par rapport à l'effectif total des filatures de coton a légèrement augmenté au cours des dernières années.

b) La répartition des ouvriers par sexe

D'après les résultats de la première enquête sur les salaires concernant la répartition des ouvriers par sexe, les filatures de coton des Pays-Bas occupaient un effectif de main-d'œuvre féminine considérablement inférieur à celui des autres pays. Alors que dans les autres

TABLEAU n° 8

Répartition des ouvriers par sexe

| (en %) | | |
|----------------|--------|--------|
| Pays | Hommes | Femmes |
| Belgique | 49,4 | 50,6 |
| Allemagne (RF) | 40,4 | 59,6 |
| France | 37,5 | 62,5 |
| Italie | 22,7 | 77,3 |
| Pays-Bas | 88,9 | 11,1 |

Source : Coûts de la main-d'œuvre, CEE 1959, op. cit.

Etats membres, l'effectif de main-d'œuvre féminine représentait 50 % et plus, il n'était que de 11 % aux Pays-Bas. Dans une moindre mesure, cette constatation est également valable pour les autres branches d'industrie avec un pourcentage relativement élevé de main-d'œuvre féminine.

Il est certain que cette structure différente a une influence sur le niveau moyen des salaires dans les divers pays membres; en raison de l'effectif féminin beaucoup plus réduit, comparé aux autres pays, les salaires néerlandais sont plus élevés que dans les branches où il existe une structure de l'emploi plus voisine de celle des autres pays membres.

Ceci est d'autant plus vrai qu'en 1959 il était encore d'usage, dans divers Etats membres et en particulier aux Pays-Bas, d'appliquer des réductions aux salaires féminins par rapport aux salaires masculins.

On a l'impression que, après 1959, une certaine égalisation a eu lieu entre les pays membres, le pourcentage de la main-d'œuvre féminine occupée dans les filatures de coton ayant diminué partout à l'exception des Pays-Bas, où il a augmenté de un à deux points.

c) *La répartition des ouvriers par âge*

La structure des effectifs ouvriers par âge revêt une importance pour le niveau moyen des salaires, non seulement parce que les pourcentages variables d'ouvriers mineurs dans l'effectif total ont une incidence sur le salaire moyen, mais plus particulièrement parce que les systèmes d'abattements appliqués aux ouvriers mineurs diffèrent selon les Etats membres; ici également les Pays-Bas occupent une position particulière, car en 1959 ces abattements allaient jusqu'à 74 % alors que, dans les autres pays, ils atteignaient tout au plus 50 %; d'autre part, selon les conventions collectives, le salaire adulte n'était versé qu'à partir de 23 ans, alors que dans les autres pays il l'était à partir de 18 ans (France) ou au plus tard à partir de 21 ans (Belgique). Dans la pratique cependant, le salaire adulte est payé dans les filatures de coton néerlandaises à partir de l'âge de 20 ou 21 ans, à condition que les jeunes travailleurs de plus de 20 ans accomplissent le même travail que les adultes. Bien que la même clause se trouve également dans les conventions collectives d'autres branches d'activité, elle trouve apparemment une application plus fréquente dans les filatures de coton. Le fait que, aux Pays-Bas, un nombre relativement plus élevé de travailleurs sont assujettis à des abattements de jeunes relativement élevés a pour conséquence que le niveau du coût de main-

d'œuvre des Pays-Bas est moins élevé comparé aux autres pays; comparé aux branches néerlandaises une constatation inverse s'impose.

d) *La répartition des ouvriers par catégorie*

La classification traditionnelle des ouvriers en trois ou quatre catégories est de plus en plus délaissée. La classification par type d'activité la remplace, mais sous des formes si diverses que les différents critères ne permettent que difficilement une répartition par catégorie. Pour quelques pays cependant, on a pu obtenir des renseignements. Selon ces renseignements environ un cinquième des ouvriers masculins des filatures de coton françaises et italiennes appartenaient au groupe de qualification le plus élevé et à peu près la moitié au deuxième groupe de qualification qui comprend les ouvriers spécialisés ainsi que les manœuvres qualifiés. Environ 5 % des ouvrières des filatures de coton de ces pays étaient classées dans le premier groupe de qualification et trois quarts d'elles dans le deuxième groupe. Les chiffres fournis pour les Pays-Bas comprennent également les tissages de coton et l'industrie du lin. Il s'ensuit que ces chiffres ne sont guère comparables aux autres pays. Le phénomène que 44 % des hommes (2 % de femmes seulement) se trouvaient classés dans le premier groupe de qualification s'explique, au moins en partie, par le fait que, aux Pays-Bas contrairement aux autres pays, les tissages ont été inclus. Les chiffres disponibles pour quelques pays ont toutefois fait apparaître que le pourcentage des ouvriers qualifiés est plus élevé dans les tissages que dans les filatures de coton.

Pour la république fédérale d'Allemagne, certains éléments concernant la répartition des ouvriers par catégorie peuvent être tirés des chiffres relatifs aux travailleurs inclus dans les statistiques périodiques des salaires. En novembre 1959, dans la branche « filatures et préparation de fils », 36 % des hommes et 3 % des femmes appartenaient à la catégorie des ouvriers qualifiés.

Bien que ces chiffres non entièrement comparables fassent apparaître qu'un nombre relativement plus élevé des ouvriers masculins des Pays-Bas est, comparé à la France et l'Italie, classé dans la catégorie supérieure, une situation encore plus exceptionnelle aux Pays-Bas ressort du calcul du pourcentage des ouvriers masculins et féminins du groupe de qualification le plus élevé au total de la main-d'œuvre ouvrière. Le nombre des ouvrières étant beaucoup moins élevé, le pourcentage d'ouvriers masculins et féminins qualifiés est plus important que dans les autres pays.

II. LES SALAIRES

1. LES SYSTEMES DE SALAIRE PREDOMINANTS

Dans la plupart des pays membres, le nombre des ouvriers rémunérés au temps est à peu près égal au nombre des ouvriers rémunérés à la tâche, mais le

pourcentage des travailleurs rémunérés au temps s'accroît avec les progrès de l'automatisation. Les renseignements obtenus permettent de dresser le bilan suivant.

En Belgique, d'après une enquête effectuée en 1950, 58 % des ouvriers étaient rémunérés au temps et 42 % à la tâche. Par suite de l'automatisation, le pourcentage des ouvriers rémunérés à la tâche est allé en diminuant dans certains secteurs de la production. Les systèmes de salaire à la tâche prédominants prévoient une rémunération en fonction du nombre des unités produites (par exemple x FB par kg); souvent le salaire est également fonction des unités de comptage, par exemple x FB par « hank ». En république fédérale d'Allemagne, il existe entre les salaires au temps et les salaires à la tâche un rapport analogue, à savoir 60 à 40. On utilise surtout le système Refa, et accessoirement le système Bedaux, pour fixer le salaire aux pièces et le salaire aux primes. A l'intérieur du système de rémunération à la tâche, le salaire aux primes prend peu à peu la place du salaire aux pièces. En Italie, les systèmes de salaire au temps semblent prédominer encore davantage que dans les filatures de coton dans les autres pays. Les systèmes de salaire à la tâche n'ont pu être introduits que difficilement et se limitent à de petits groupes de travailleurs.

En France, la situation est un peu différente; d'une part, il y a davantage de salariés à la tâche et, d'autre part, il y a également une tendance à l'extension des systèmes de rémunération à la tâche. D'après les indications des différentes organisations professionnelles, 50 à 70 % des ouvriers (chez les femmes le pourcentage est encore plus élevé que chez les hommes) auraient été (en 1959) rémunérés à la tâche dans les filatures françaises de coton. Le système Bedaux de rémunération aux pièces prédominait; le travail effectué est évalué en kilogrammes, mètres, ou unités de comptage.

Aux Pays-Bas enfin, environ la moitié des ouvriers étaient rémunérés d'après le système des « barèmes évaluatifs », les autres surtout d'après les systèmes des barèmes empiriques et des barèmes estimatifs, c'est-à-dire qu'il leur est accordé un salaire de base auquel viennent s'ajouter des primes de rendement qui, en pratique, s'élèvent à environ 30 % du salaire de base ou des suppléments compensant des primes qui, normalement, ne dépassent pas 20 % du salaire. Les Pays-Bas se distinguent donc des autres pays membres, car il est évident qu'un nombre beaucoup plus grand d'ouvriers touchent des primes de rendement et autres suppléments de ce genre. Il est très probable que ce facteur n'est pas étranger à la situation particulière des Pays-Bas en ce qui concerne les filatures de coton. Signalons encore que, actuellement, on s'efforce d'obtenir aux Pays-Bas un salaire à la tâche plus stable.

2. LES TAUX DE SALAIRES CONVENTIONNELS

Les conventions collectives des divers Etats membres ne prévoient pas, la plupart du temps, un barème spécial de salaires pour les ouvriers rémunérés à la tâche, mais garantissent uniquement un dépassement du salaire horaire minimum de l'ordre de 5 à 15 %.

Comme les ouvriers d'une profession déterminée, par exemple les fileurs de coton, ne peuvent être rangés dans diverses classes de salaire, en fonction de leur activité ou de leur rendement, il a souvent été impossible de déterminer le niveau de leur salaire. Aussi les renseignements fournis par les organisations syndicales d'un même pays ne concordent-ils pas toujours. De plus, dans certains pays membres, les taux de salaires varient selon les régions. Les quelques données concernant les salaires conventionnels, fournies ci-après, ne sont donc pas destinées à permettre des comparaisons entre les Etats, mais plutôt à déterminer l'écart existant dans les divers pays entre les rémunérations des ouvriers qualifiés et les rémunérations des manœuvres.

a) Les taux du salaire horaire

En Belgique, le salaire horaire des fileurs et fileuses de coton est fixé en fonction du nombre de broches. En 1959 et en 1962 par exemple, les ouvriers d'un système à deux équipes touchaient les salaires suivants :

TABLEAU n° 9

Taux du salaire horaire pour les ouvriers d'un système à deux équipes

| (en FB) | | |
|-------------------|-------|-------|
| Nombre de broches | 1959 | 1962 |
| Jusqu'à 750 | 18,75 | 21,75 |
| De 750 à 1 000 | 19,60 | 22,25 |
| De 1 000 à 1 250 | 20,65 | 23,30 |
| De 1 250 à 1 500 | 21,65 | 24,35 |
| De 1 500 à 1 750 | 26,80 | 29,50 |
| De 1 750 à 2 000 | 27,60 | 30,30 |
| De 2 000 à 2 500 | 28,40 | 31,10 |
| De 2 500 à 3 000 | 29,20 | 31,95 |
| De 3 000 à 3 500 | 30,00 | 32,75 |
| De 3 500 à 4 000 | 30,80 | 33,60 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

La catégorie supérieure a touché pendant ces deux années une rémunération supérieure de plus de la moitié à celle de la catégorie la moins bien payée. Comme exemple d'un salaire de manœuvre, on donne celui d'un ouvrier occupé à des travaux de cour et similaires. Ce salaire horaire qui était de 24,25 FB en 1959 et de 27 FB en 1962 dépasse celui des fileurs avec un petit nombre de broches, mais est cependant inférieur de plus de 20 % au salaire des fileurs hautement qualifiés. Par contre, le salaire de l'ouvrière chargée de travaux de nettoyage, qui est de 18,20 et 21,50 FB n'arrive, pour aucune des deux années, au niveau du salaire de la fileuse la moins bien payée; l'écart par rapport à la catégorie la plus basse des fileurs a cependant été quelque peu réduit entre 1959 et 1962. En ce qui concerne les salaires horaires conventionnels, pendant les années 1959 à 1962, la république fédérale d'Allemagne indique les variations suivantes pour les différentes zones salariales :

TABLEAU n° 10
Taux du salaire horaire

(en DM)

| Profession | Mois | 1959 | 1962 |
|---|-------------------------|-------------|-------------|
| Fileurs et fileuses de coton | 1 ^{er} avril | 1,58 - 1,70 | 2,13 - 2,31 |
| | 1 ^{er} octobre | 1,71 - 1,88 | 2,30 - 2,46 |
| Manœuvres masculins et manœuvres féminins | 1 ^{er} avril | 1,39 - 1,72 | 1,99 - 2,37 |
| | 1 ^{er} octobre | 1,59 - 1,92 | 2,11 - 2,52 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

Le salaire horaire conventionnel le plus bas de la catégorie des manœuvres n'était donc inférieur que de 7 % (1-4-1962) à 12 % (1-4-1959) au salaire minimum correspondant des fileurs (ou fileuses). Il est peut-être étonnant que le salaire conventionnel des manœuvres féminins et masculins de la classe régionale la plus élevée dépassait, pour l'ensemble des quatre jours de référence, les taux les plus élevés applicables aux fileurs. En réalité les fileurs sont presque toujours payés au rendement; ils reçoivent donc un salaire de base qui dépasse celui du manœuvre qui, en général, est payé au temps.

Les chiffres pour la France sont quelque peu divergents, ce qui peut s'expliquer notamment par le fait qu'ils concernent en partie le fileur ordinaire de coton et en partie la filature de fils fins de coton, et qu'en outre ils se rapportent à diverses régions. Au mois de juin 1959, le salaire horaire conventionnel du fileur ordinaire était de 1,60 à 1,625 FF dans les grands centres

de l'industrie cotonnière, celui du fileur de fils fins de 1,89 FF et celui du manœuvre masculin ou féminin de 1,53 à 1,55 FF. Les salaires des manœuvres étaient donc de 5 à 18 % inférieurs à ceux des fileurs. En 1962, il y avait à peu près le même écart relatif. Il est cependant à remarquer que dans les filatures de coton françaises ce sont surtout les manœuvres qui perçoivent un salaire au temps, tandis que les ouvriers qualifiés à partir d'un certain degré de qualification sont payés au rendement.

En 1959, les conventions collectives des filatures de coton italiennes étaient caractérisées principalement par un écart considérable, entre les salaires masculins et les salaires féminins, écart qui a été partiellement comblé jusqu'en 1962. Dans la province de Milan, les taux des salaires conventionnels, y compris les indemnités de vie chère, étaient pour 1959 et 1962 les suivants :

TABLEAU n° 11
Taux du salaire horaire

(en Lit.)

| Profession | Date | 1959 | 1962 (*) |
|---------------------|-------------------------|--------|----------|
| Fileurs de coton | 1 ^{er} avril | 186,15 | 202,45 |
| | 1 ^{er} octobre | 184,05 | 211,60 |
| Fileuses de coton | 1 ^{er} avril | 152,45 | 202,45 |
| | 1 ^{er} octobre | 151,85 | 211,60 |
| Manœuvres masculins | 1 ^{er} avril | 166,10 | 203,10 |
| | 1 ^{er} octobre | 164,30 | 212,00 |
| Manœuvres féminins | 1 ^{er} avril | 139,35 | 171,85 |
| | 1 ^{er} octobre | 137,85 | 179,85 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.
(*) Y inclus les indemnités de vie chère.

En 1959, les taux du salaire horaire des manœuvres masculins et féminins étaient inférieurs de 9 à 10 % à ceux des fileurs et des fileuses. Au début de l'année 1962, le système des groupes de salaires a été modifié. Les données du tableau ci-dessus se référant à

l'année 1962 comprennent — en ce qui concerne les manœuvres masculins et féminins — les « manœuvres chargés de travaux lourds » et les « manœuvres chargés de travaux légers ». En outre, le nombre de zones de salaires a été diminué entre les années considérées.

Aux Pays-Bas enfin, l'échelle des salaires conventionnels se présente comme suit, pour les ouvriers de la classe de communes 3 :

TABLEAU n° 12
Taux du salaire horaire

| Profession | Groupe | (en Fl.) | |
|---------------------|--------|----------|------|
| | | 1959 | 1962 |
| Fileurs de coton | 3 b | 1,25 | 1,54 |
| Fileuses de coton | 3 b | 0,85 | 1,12 |
| Manœuvres masculins | 2 | 1,18 | 1,48 |
| Manœuvres féminins | 2 | 0,77 | 1,04 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

L'écart entre le salaire horaire des manœuvres et le salaire horaire des fileurs et des fileuses représentait, en 1959, 6 % pour les hommes et 9 % pour les femmes et était par conséquent aussi élevé que dans la plupart des autres pays membres. L'écart entre la

classe de salaire la plus basse et la classe de salaire la plus élevée de la convention collective représentait 25 à 30 %. Entre 1959 et 1962, l'écart entre le salaire des fileurs et le salaire des manœuvres s'est réduit à 9 % et 7 %.

b) Les taux de salaire des ouvriers rémunérés à la tâche

En Belgique, les taux de salaire conventionnels pour les fileurs et les fileuses de coton rémunérés à la tâche dépassaient, selon le nombre de broches, de 0,70 à 1,10 FB en 1959, et de 0,60 à 1,15 FB en 1962, c'est-à-dire de 3 à 4 % ceux des ouvriers rémunérés au temps.

Selon des renseignements fournis par les partenaires sociaux, les gains effectifs des ouvriers rémunérés à la tâche sont supérieurs de 5 % aux taux minima conventionnels.

Pour la république fédérale d'Allemagne, les taux minima de salaire horaire des ouvriers rémunérés à la tâche étaient les suivants :

TABLEAU n° 13

Taux du salaire horaire pour les ouvriers rémunérés à la tâche

| Profession | Date | (en DM) | |
|---------------------------------|-------------------------|-------------|-------------|
| | | 1959 | 1962 |
| Fileurs et fileuses de coton | 1 ^{er} avril | 1,58 - 1,82 | 2,13 - 2,37 |
| | 1 ^{er} octobre | 1,75 - 1,98 | 2,27 - 2,50 |
| Manœuvres masculins et féminins | 1 ^{er} avril | 1,43 - 1,94 | 1,99 - 2,51 |
| | 1 ^{er} octobre | 1,61 - 2,11 | 2,11 - 2,64 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

En 1959, les taux pour les fileurs rémunérés à la tâche dans la classe régionale la plus élevée dépassaient de 5 à 7 %, et les taux pour les manœuvres de 10 à 13 %, ceux applicables aux ouvriers rémunérés à l'heure. Mais en raison de la différence minimale dans les classes régionales inférieures, l'écart moyen entre les salaires des deux catégories a probablement été plus faible. Entre 1959 et 1962, cet écart a été de toute évidence fortement réduit.

En France, les ouvriers rémunérés à la tâche reçoivent le même salaire que les ouvriers rémunérés à l'heure; mais on leur garantit en outre une majoration de ce salaire horaire conventionnel à raison d'un taux déterminé qui représentait entre 8 et 15 % en 1959 et entre 12 et 15 % en 1962. On peut calculer que le salaire minimum des ouvriers rémunérés à la tâche dépassait celui des ouvriers rémunérés à l'heure, d'un peu plus de 10 % en 1959, et d'environ 13 % en 1962. Comme il a déjà été indiqué dans le paragraphe précédent, ce

sont surtout les ouvriers qualifiés qui sont rémunérés à la tâche, de sorte que leur salaire dépasse largement celui du manœuvre payé au temps.

Pour l'Italie, on indique que le salaire moyen garanti des ouvriers rémunérés à la tâche dépasse au moins de 10 % celui des ouvriers rémunérés au temps.

Aux Pays-Bas, le salaire payé pour le travail à la tâche est supérieur d'au moins 10 % au salaire horaire conventionnel. La majoration dont bénéficient les ouvriers rémunérés à la tâche peut, pour les adultes, être de l'ordre de 20 % et même plus. Toutefois, si la différence dépasse 25 %, le conseil professionnel doit en être informé.

L'écart entre le salaire minimum conventionnel des travailleurs à la tâche et celui des travailleurs au temps est encore plus important chez les ouvriers mineurs que chez les ouvriers adultes.

En résumé, on peut dire que la situation des salariés à la tâche par rapport aux salariés au temps est de

toute évidence relativement plus favorable aux Pays-Bas que dans les autres Etats membres.

c) *Différenciation des taux de salaires par régions*

Sauf en Belgique, les conventions collectives de tous les pays soumis à l'enquête prévoient des salaires horaires différenciés par régions. En 1959, les abattements régionaux pour les fileurs rémunérés au temps étaient en république fédérale d'Allemagne de 7 à 9 % et pour les manœuvres de 17 à 19 %; pour les ouvriers rémunérés à la tâche, les abattements étaient encore plus importants (12 à 13 % et 24 à 26 %).

Pour la France, on indique des abattements de 10 % au maximum appliqués aux petits centres textiles par rapport à la zone aux salaires les plus élevés. En Italie, dans les provinces où était implantée l'industrie cotonnière, les salaires étaient soumis en 1959 à un abattement pouvant aller théoriquement jusqu'à 33 %, mais ne dépassant pas en fait 7 %. Aux Pays-Bas, enfin, il y avait en 1959 cinq classes de communes pour les filatures de coton, et le salaire horaire de la dernière classe était, pour toutes les catégories de salaire, inférieur de 10 cents à celui de la première classe.

Dans presque tous les pays, on s'est efforcé entre 1959 et 1962 de supprimer les différences de salaire par régions; dans les provinces italiennes par exemple, le taux maximum de l'abattement a été réduit de 7 à 4 %, aux Pays-Bas, le nombre des classes de communes a été réduit de 5 à 4 et le taux maximum de l'abattement de 10 à 7 cents.

d) *Les abattements de salaires appliqués aux mineurs*

Etant donné la proportion non négligeable d'ouvriers mineurs que comprend la main-d'œuvre des filatures de coton dans les divers Etats membres de la Communauté — proportion qui, on l'a vu, est fort variable — les abattements de salaires appliqués aux ouvriers mineurs ont, sur le salaire moyen de la branche, une influence qu'il ne faut pas sous-estimer. D'après les renseignements fournis par les partenaires sociaux, les abattements appliqués en fonction de l'âge aux ouvriers mineurs des filatures de coton représentaient, en 1959, les pourcentages suivants par rapport au salaire conventionnel des ouvriers de la classe d'âge bénéficiant du salaire le plus élevé :

TABLEAU n° 14

Pourcentage des abattements appliqués aux ouvriers mineurs par rapport au salaire conventionnel des ouvriers de la classe d'âge bénéficiant du salaire le plus élevé — 1959

| Age | Belgique | Allemagne (RF) | France | Italie | Pays-Bas (1) | |
|-----|----------|----------------|---------|--------|--------------|--------|
| | | | | | Hommes | Femmes |
| 14 | . | 30 | 50 | 30 | 74 | . |
| 15 | 50 | 25 | 40 | 30 | 68 | 56 |
| 16 | 45 | 20 | 30 | 17 | 64 | 49 |
| 17 | 35 | 15 | 10 - 20 | 17 | 55 | 40 |
| 18 | 25 | 10 | 0 | 5 | 46 | 31 |
| 19 | 20 | 5 | 0 | 5 | 37 | 23 |
| 20 | 10 | 0 | 0 | 0 | 28 | 17 |
| 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 11 |
| 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 6 |
| 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 |
| 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles et des conventions collectives.

(1) Les chiffres ayant été arrondis, les pourcentages des abattements varient légèrement suivant les classes de communes et les catégories de salaires. L'exemple qui a été retenu concerne la catégorie de salaire I de la classe de communes I. Dans les catégories de salaires supérieures, les ouvriers mineurs ne sont employés qu'à partir d'un certain âge, ce qui explique qu'on ne prévoit pas d'abattement pour les classes d'âge inférieures.

Comme il a déjà été dit plus haut, à propos de la structure par âge, les abattements conventionnels prévus pour les ouvriers mineurs aux Pays-Bas sont plus importants et plus étendus que dans les autres Etats membres. Il faut cependant souligner qu'une grande partie des jeunes sont rémunérés à la tâche et occupés à des activités qui correspondent complètement ou dans une large mesure à celles des travailleurs adultes; dans ces cas il leur est payé par conséquent le salaire

entier ou légèrement inférieur. Comme il a également été indiqué ci-avant, cette pratique est apparemment plus répandue dans les filatures néerlandaises que dans les autres branches de ce pays. Dans les autres Etats membres, l'importance des abattements de salaire pour les jeunes travailleurs ne peut être surestimée étant donné qu'une grande partie des jeunes est assujettie au contrat d'apprentissage et est de ce fait rémunérée selon des modalités particulières.

3. IMPORTANCE DU TRAVAIL EN ÉQUIPE ET DU TRAVAIL DE NUIT ET LEUR RÉMUNÉRATION

a) L'importance du travail en équipe et du travail de nuit

Dans les filatures de coton de la plupart des pays, prédomine le système des deux équipes de travail. C'est le cas d'abord en Belgique, où en outre certains groupes travaillent en trois équipes et d'autres en une seule équipe. Le travail de nuit ne se produit le plus souvent que dans le cas où le travail se fait en trois équipes; pour le travail en deux ou trois équipes, on considère comme travail de nuit celui effectué entre 23 h et 5 h, pour le travail en équipe simple celui effectué entre 20 h et 6 h. D'après une enquête effectuée en république fédérale d'Allemagne, 78 % des travailleurs des filatures de coton ont travaillé en plusieurs équipes en mai 1961. A la même époque 6,5 % des travailleurs ayant accompli du travail de nuit, cela nous permet d'apprécier l'importance du travail en trois équipes.

En France, la proportion des ouvriers travaillant en équipe simple est d'environ 10 % selon les indications fournies, 70 à 75 % travaillent en deux équipes et les 15 à 20 % qui restent en trois équipes; ce dernier groupe doit donc accomplir du travail de nuit. En Italie également, on indique que la part des ouvriers travaillant en équipe est de 90 %, ceux accomplissant du travail de nuit représentent 20 %.

Les organisations professionnelles néerlandaises ont pu donner certains renseignements sur l'importance du travail en équipe en 1961 pour l'ensemble de l'industrie cotonnière et du lin. Selon ces données, environ 30 % des ouvriers adultes étaient occupés en deux équipes et 36 % en trois équipes. Il semble donc que, dans ce pays, c'est surtout le travail de nuit qui est plus répandu que dans les autres Etats membres.

TABLEAU n° 15

Majorations pour travail de nuit — 1959

(en %)

| Pays | Travail de nuit effectué régulièrement | Travail de nuit effectué irrégulièrement |
|----------------|---|--|
| Belgique | 30 | 100 |
| Allemagne (RF) | 10 - 30 (selon la région) | 50 |
| France | 10 - 35 (selon la région et l'établissement) | 25 - 75 |
| Italie | 15 - 20 (*) | 40 |
| Pays-Bas | 32,5 ou 50 | 50 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

(*) Travail de nuit faisant suite au travail diurne ou non.

A en juger d'après les renseignements fournis par certaines organisations professionnelles, il semble que le travail en équipe ait encore augmenté en importance depuis 1959.

b) La rémunération du travail de nuit

Le tableau n° 15 indique les majorations du salaire de base payé en 1959 aux ouvriers des filatures de coton pour les heures effectuées régulièrement et irrégulièrement pendant la nuit.

En ce qui concerne la rémunération du travail de nuit, la première place est occupée par les Pays-Bas et la Belgique.

4. IMPORTANCE ET RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) L'importance des heures supplémentaires

Dans la plupart des pays membres, les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une démarche à l'inspection du travail, ou celle-ci doit du moins en être informée. L'importance des heures supplémentaires dans les filatures de coton des Etats membres varie selon qu'un avis ou une autorisation préalable est nécessaire. C'est ainsi qu'en Belgique et aux Pays-Bas, où une autorisation spéciale est nécessaire dans tous les cas, le nombre des heures supplémentaires est qualifié de minime. En Italie, où une telle autorisation est pratiquement toujours accordée, les heures supplémentaires semblent un peu plus nombreuses, sans revêtir une très grande importance. Par contre, en république fédérale d'Allemagne et en France, où aucune autorisation spéciale n'est nécessaire, si le total des heures de travail ne dépasse pas 54 ou 60 heures par semaine, des heures supplémentaires sont effectuées régulièrement. En 1959, leur nombre est estimé à 1,4 heure (Allemagne, ensemble des travailleurs des filatures de coton) et à 2 heures (France, ensemble de l'industrie textile) par semaine en moyenne. Aux Pays-Bas, au contraire, le nombre moyen des heures supplémentaires effectuées dans l'industrie du coton et du lin, s'élevait à 0,4 heure par semaine au mois d'octobre 1960.

b) La rémunération des heures supplémentaires

La question de savoir si les ouvriers travaillent en une ou plusieurs équipes et la détermination de l'équipe effectuant des heures supplémentaires sont d'une grande importance pour la rémunération des heures supplémentaires dans les filatures de coton. En principe, les majorations sont payées pour les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par convention ou par la loi; en 1959, cette durée hebdomadaire était la suivante dans les filatures de coton :

| | | |
|------------------|-----------------|----|
| Belgique | | |
| — équipe unique | 45 heures | |
| — double équipe | | |
| matinée | 48 heures | |
| après-midi | 40 heures | |
| — équipe de nuit | 36 heures | 30 |
| Allemagne (RF) | 45 et 44 heures | |
| France | 40 heures | |
| Italie | 48 heures | |
| Pays-Bas | | |
| — équipe unique | 48 heures | |
| — deux équipes | 44 heures | |
| — trois équipes | 42 heures | 40 |

Les heures dépassant les taux ci-dessus sont rémunérées comme heures supplémentaires dans les divers pays. En Belgique cependant, seules les heures de travail dépassant 48 heures hebdomadairement sont reconnues comme heures supplémentaires. A partir de 46 heures on parle d'« heures complémentaires », pour lesquelles il est accordé une majoration de 17,5 %.

Le tableau n° 16 indique quels étaient, en 1959, les taux de rémunération des heures supplémentaires pour les filatures de coton.

Le système de rémunération des heures supplémentaires effectuées soit au cours de la journée, soit pendant la nuit n'est donc pas très favorable aux ouvriers

TABLEAU n° 16
Majorations pour heures supplémentaires

| (en %) | | | | | |
|----------------|--|--------------------------------|--|--------------------------|----|
| Pays | Heures | Heures supplémentaires de jour | Heures supplémentaires de nuit | | |
| Belgique | 1 ^{re} et 2 ^e heure | } par jour | 100 | | |
| | à partir 3 ^e heure | | 100 | | |
| Allemagne (RF) | 1 ^{re} et 2 ^e heure | } par semaine | 45-60 d'après la fréquence de l'alternance des équipes | | |
| | à partir 3 ^e heure | | | | |
| France | 1 ^{re} à 8 ^e heure | } par semaine | | 50-100 suivant la région | |
| | à partir 9 ^e heure | | | | |
| Italie | à partir 1 ^{re} heure par semaine | 20 | | | 40 |
| Pays-Bas | 7 - 19 heures | 15 | | | 50 |
| | 5 - 7 heures | 25 | | | |
| | 19 - 21 heures | 25 | | | |
| | 21 - 5 heures | | | | |
| | samedi de 14 - 16 heures à partir de 16 heures | 25 50 | | | |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

des Pays-Bas; dans la plupart des autres pays, les majorations sont plus élevées et interviennent déjà à partir d'un nombre d'heures moins élevé.

5. IMPORTANCE ET RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DOMINICAL ET DES JOURS FÉRIÉS

Dans tous les pays, le travail dominical et des jours fériés est limité ou fait l'objet d'une interdiction de principe, sauf exceptions (production continue, force majeure). Le travail dominical est formellement interdit par la loi en Belgique, en république fédérale d'Allemagne et en Italie; aux Pays-Bas, il fait l'objet de dispositions très restrictives. En France enfin, la loi interdit le travail dominical aux femmes et aux adolescents (de moins de 18 ans); les hommes travaillant le dimanche bénéficient d'un jour de repos en semaine.

Ces dispositions font que, dans les filatures de coton des divers Etats membres, le travail dominical et le travail effectué les jours fériés est soit inexistant, soit très rare. En 1959, les majorations payées pour le tra-

vail dominical et le travail effectué les jours fériés ont été les suivantes :

TABLEAU n° 17
Majorations pour le travail dominical et des jours fériés

| (en %) | | |
|----------------|-------------------|-----------------------------------|
| Pays | Travail dominical | Travail effectué les jours fériés |
| Belgique | 100 | 100 ⁽²⁾ |
| Allemagne (RF) | 50 | 100 |
| France | 50 - 100 | 50 - 100 |
| Italie | 40 ⁽¹⁾ | 35 |
| Pays-Bas | 100 | 100 ⁽²⁾ |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.
(1) Le taux est réduit à 10 % s'il est accordé une compensation les autres jours.
(2) Plus jour de compensation.

Aux Pays-Bas, la majoration pour travail effectué un jour férié est portée à 200 %, si celui-ci ne tombe

pas un samedi ou un dimanche et s'il n'est pas accordé une compensation sous la forme d'un jour de repos. Sauf un cas, les taux de majoration n'ont pas changé entre 1959 et 1962 : en Italie, la majoration pour travail dominical a été portée de 40 à 45 %.

6. L'OCTROI DE PAUSES

En 1959, l'octroi et la rémunération des pauses étaient réglés de la façon suivante dans les filatures de coton :

En Belgique, les ouvriers travaillant en équipe simple, ont, après 4 heures de travail, droit à une pause d'au moins une heure; les ouvriers mineurs de moins de 16 ans et toutes les ouvrières mineures ont droit à une pause d'une heure et quart s'ils travaillent de 8 à 9 heures par jour, et à une pause d'une heure et demie s'ils travaillent plus de 9 heures par jour. Dans le système de travail par deux équipes, les ouvriers ont droit à une pause payée de 15 minutes après une période de travail de 4 heures (30 minutes pour les ouvriers mineurs de moins de 16 ans et pour toutes les ouvrières mineures).

En république fédérale d'Allemagne, il est accordé une pause non rémunérée : aux ouvriers majeurs, 30 minutes après une période de travail de 6 heures; aux ouvrières majeures, 20 minutes pour 4 heures et demie à 6 heures de travail par jour et 60 minutes pour plus de 9 heures par jour; aux mineurs de moins de 18 ans, 30 minutes pour une période de travail de 4 heures et demie à 6 heures et 60 minutes pour une période de travail de plus de 6 heures.

En France, ce sont le plus souvent les accords d'entreprise qui règlent l'attribution et la rémunération des pauses. Une pause payée de 15 à 20 minutes est généralement accordée pour une période de travail de 5 heures; ceci n'est cependant pas une règle générale.

Les ouvriers payés à la tâche dans l'industrie cotonnière italienne bénéficient d'une pause non payée de une heure et demie pour une période de travail d'environ 4 heures; les ouvriers travaillant en équipes bénéficient par contre d'une pause payée d'une demi-heure accordée également après une période de travail de 4 heures.

Aux Pays-Bas enfin, comme dans la plupart des autres Etats membres, il est accordé pour une période de travail d'environ 4 heures et demie une pause de 15 à 30 minutes qui est payée dans la mesure où on ne dépasse pas la demi-heure.

7. LE PAIEMENT POUR CONGÉ ANNUEL, JOURS FÉRIÉS ET AUTRES ABSENCES

a) Congé annuel

Le tableau suivant donne le régime des congés en vigueur en 1959 dans les filatures de coton des pays membres.

TABLEAU n° 18
Durée du congé annuel pour les ouvriers — 1959
(en jours)

| Pays | Ouvriers majeurs | Ouvriers mineurs |
|----------------|----------------------|----------------------|
| Belgique | 12 | 18 |
| Allemagne (RF) | 18 | 24 |
| France | 18 | 24 |
| Italie | 12 - 16 | 12 - 16 |
| — apprentis | | 20 - 30 |
| Pays-Bas | 15 dont 3 samedis | 15 dont 3 samedis |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

Jusqu'en 1962, ce régime n'a pratiquement pas subi de modifications, sauf aux Pays-Bas où le congé annuel des entreprises travaillant cinq jours par semaine a été fixé à treize jours. En 1963, la quatrième semaine de congé payé a été introduite dans l'industrie française du textile.

Seule la Belgique et les Pays-Bas accordent une indemnité supplémentaire de congé annuel. En Belgique, l'indemnité correspondait en 1959 au paiement de six jours de travail, en 1962 elle correspondait au paiement de dix jours et demi de travail, et à partir de 1963 il est versé le double pécule pour un congé annuel de douze jours. Aux Pays-Bas, l'indemnité supplémentaire de congé annuel représentait en 1959, et également en 1962, 2,33 % du salaire annuel, c'est-à-dire qu'elle correspondait au salaire de sept jours de travail. Dans les autres pays, en France notamment, il n'y avait que quelques accords d'entreprise prévoyant une indemnité supplémentaire de congé annuel.

La réglementation néerlandaise imposait donc aux entreprises des charges financières relativement plus importantes que celles des autres pays membres.

b) Jours fériés

Dans les divers pays, le nombre des jours fériés à rémunérer en vertu de la loi ou d'une convention collective variait entre six pour la France et dix-sept pour l'Italie. La répartition par pays était la suivante :

TABLEAU n° 19
Jours fériés payés — 1959

| Pays | Jours fériés fixés par la loi | Jours fériés fixés par convention collective | Total des jours fériés |
|----------------|-------------------------------|--|------------------------|
| Belgique | 10 | — | 10 |
| Allemagne (RF) | 10 - 13 | — | 10 - 13 |
| France | 1 | 5 (*) | 6 |
| Italie | 16 | 1 | 17 |
| Pays-Bas | — | 7 | 7 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.
(*) 6 jours à partir de 1960.

Il faut encore signaler que, si en Belgique un jour férié légal tombe un dimanche, les ouvriers reçoivent en compensation un jour de congé pendant la semaine.

Les Pays-Bas ont, avec la France, le plus petit nombre de jours fériés. Cependant, en additionnant la rémunération des jours de congé et des jours fériés, ils arrivent comme la plupart des pays membres à une rémunération de l'ordre de vingt huit à trente jours de travail.

c) Autres jours chômés et payés

Sans avoir la prétention d'être exhaustif, le tableau qui suit donne un aperçu des principaux événements pour lesquels les conventions collectives ou les dispositions légales des différents pays prévoient des jours chômés et payés :

TABLEAU n° 20

Nombre de jours chômés et payés accordés aux ouvriers à l'occasion d'événements particuliers — 1959

| Motif | Belgique | Allemagne (RF) | France | Italie | Pays-Bas |
|---------------------------------------|--|----------------|--------|--------|-----------|
| Mariage du travailleur | 2 | 2 | . (3) | 10 | 2 |
| Naissance d'un enfant | 2 | 2 | 3 (4) | . (5) | 1 |
| Décès du conjoint (ou d'un enfant) | 3 | 3 | . (3) | . (5) | max. 4 |
| Décès d'autres membres de la famille | 1 - 2 | 2 | . (3) | . (5) | max. 2 |
| Autres événements familiaux (1) | 1 | 1 | . (3) | . (5) | en gén. 1 |
| Autres absences (2) | variable suivant le motif de l'absence | | | | |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles et des conventions collectives.

(1) Par exemple : mariage d'un membre de la famille, communion solennelle, confirmation, ordination, entrée au couvent.

(2) Par exemple : conseil de révision, citation devant les tribunaux, assistance aux procès en tant que juré, fonction d'assesseur lors d'élections parlementaires, provinciales ou communales, jublés.

(3) Il existe des conventions différenciées par régions; dans quelques conventions 3 jours chômés sont prévus en cas de mariage du travailleur ou de décès du conjoint, 1 à 2 jours en cas de décès d'autres membres de la famille; ces jours sont généralement payés.

(4) La rémunération est versée par les caisses d'allocations familiales.

(5) Il est accordé sur demande un congé qui est rémunéré par certaines entreprises.

Mis à part le cas particulier de l'Italie, il n'y a pas entre les divers Etats membres de grandes différences en ce qui concerne l'attribution de jours chômés payés à l'occasion d'événements familiaux ou autres.

8. LE PAIEMENT DE PRIMES, GRATIFICATIONS, ETC.

Une grande partie des primes, gratifications, participations aux résultats de l'entreprise et autres primes exceptionnelles sont accordées en vertu d'accords d'entreprise et non en vertu de dispositions contractuelles. C'est pourquoi il est difficile de se faire une idée exacte de leur importance réelle.

a) Primes

En Belgique, il y a, outre les majorations spéciales des ouvriers rémunérés à la tâche, diverses sortes de primes. Certaines entreprises ont, par exemple, introduit des primes d'assiduité pouvant représenter de 3 à 10 % du salaire. Une convention collective a prévu pour l'ensemble de l'industrie textile une prime de productivité versée une fois par an à tous les travailleurs en tenant compte des résultats de la production et du nombre des heures de travail effectuées; en 1959 et en 1962 elle représentait 1,5 % du salaire annuel. En outre, une partie (10 %) des salaires économisés

grâce à la réorganisation d'une entreprise ou d'un département (réduction du personnel) est distribuée aux ouvriers directement intéressés à la marche de l'entreprise. Certains accords d'entreprise prévoient encore d'autres catégories de primes : primes en fonction du résultat, primes pour le maintien en marche des machines durant repos, primes de qualité du travail, paiement d'une semaine de salaire supplémentaire par an aux contremaîtres.

Enfin, une convention collective prévoit des primes pour le travail en double équipe et pour le travail de nuit, pour l'ensemble des ouvriers des filatures de coton, s'élevant pour la double équipe à plus ou moins 7 %, pour l'équipe de nuit à environ 30 %.

Il n'a pas été obtenu d'indications détaillées pour la république fédérale d'Allemagne; d'après les résultats de la première enquête sur les salaires, les primes et les gratifications dans les filatures de coton ont été un peu plus nombreuses qu'en Belgique et en France, tout en restant inférieures à celles existant en Italie et aux Pays-Bas.

En France, certaines filatures de coton ont l'habitude de verser des primes d'assiduité représentant entre 1 et 2 % du salaire, des primes de résultat représentant entre 10 et 15 %; les entreprises versant des primes de productivité sont peu nombreuses.

L'importance des primes est faible en Italie. Seul un quart des ouvriers bénéficie de primes de rendement, d'assiduité, de productivité, et de résultat. Le niveau moyen des autres primes est de 10 000 liras.

Aux Pays-Bas, les dispositions conventionnelles ne prévoient pas les diverses catégories de primes. On ne sait pas non plus s'il existe des accords d'entreprise à ce sujet.

b) *Participation aux résultats de l'entreprise*

En règle générale, la Belgique, la république fédérale d'Allemagne, l'Italie et la France ne connaissent pas de telles participations aux bénéfices. Certaines entreprises font cependant exception à cette règle. En France, trois ou quatre entreprises distribuent des parts de bénéfices pouvant représenter jusqu'à 10 % du salaire. Aux Pays-Bas par contre, la participation au résultat de l'entreprise semble être plus répandue. Son importance n'était pas encore très grande en 1959; entre-temps cependant, la plupart des entreprises ont prévu des répartitions de bénéfices. On estime qu'en 1962 environ 70 % des ouvriers de l'industrie du textile ont touché des parts de bénéfices représentant la plupart du temps de 1 à 3 % du salaire annuel et dans quelques cas même 6 %.

c) *Gratifications*

Dans la plupart des pays membres, les gratifications de Noël et de fin d'année sont accordées aux employés et aux contremaîtres plutôt qu'aux ouvriers; seule l'Italie fait exception, car les ouvriers, tout comme les employés, reçoivent une gratification de Noël prévue par convention collective et correspondant à la rémunération de 200 heures de travail pour les ouvriers employés à titre permanent au cours de l'année. En Belgique, en république fédérale d'Allemagne et en France, il y a peu de gratifications de ce genre. Aux Pays-Bas par contre, la convention collective prévoit pour l'ouvrier des filatures de coton une gratification de Noël représentant environ 1,66 % du salaire annuel. Elle est calculée de la façon suivante: $2/52$ multiplié par le nombre de semaines écoulées depuis le congé collectif multiplié par le salaire hebdomadaire. L'indemnité supplémentaire de congé annuel, mentionnée plus haut, en constitue le complément; elle est calculée de la façon suivante: $2/52$ multiplié par le nombre de semaines écoulées depuis Noël multiplié par le salaire hebdomadaire.

d) *Primes exceptionnelles*

Certaines conventions collectives et surtout des accords au niveau de l'entreprise prévoient le versement aux travailleurs de primes spéciales à l'occasion d'événements familiaux et de jubilés, ou pour permettre aux travailleurs de se perfectionner, etc.

En Belgique par exemple, les entreprises accordent des primes de naissance dont l'importance a cependant

diminué avec l'extension continue des indemnités légales au fil des années. En outre, il y a une caisse de secours accordant des indemnités dans les cas graves et financée à la fois par des subsides de l'entreprise et des participations du personnel; elle intervient en particulier en cas de maladie de longue durée, d'interventions chirurgicales graves, d'accidents du travail, de naissances, de mises à la retraite et de décès. Quelques entreprises accordent en outre des allocations familiales complémentaires, qui portent les allocations familiales légales au niveau des allocations accordées aux agents de l'Etat, des provinces et des communes. Il existe également des bourses permettant de suivre des cours de perfectionnement, et des primes en cas de réussite aux examens. A cela s'ajoutent les avantages les plus divers au profit des travailleurs et de leurs familles, tels que cadeaux de Noël aux enfants, villages de vacances et organisation de loisirs (voyages, excursions, football, tennis, etc.).

Des dispositions analogues, surtout au niveau de l'entreprise, existent également dans d'autres pays. Comme elles varient suivant les entreprises, il n'a pas été possible d'en donner un aperçu détaillé pour les divers pays. Seules trois sortes de primes exceptionnelles existent dans tous les secteurs de la filature de coton, à savoir la prime d'ancienneté en Italie ainsi que l'allocation de loyer et les pensions de retraite aux Pays-Bas. En Italie, la convention collective de 1959 prévoyait que l'ouvrier toucherait une prime d'ancienneté correspondant à 100 heures de travail après quinze ou vingt ans dans la même entreprise, et à 125 heures de travail après trente ans.

Aux Pays-Bas, une allocation de loyer est payée depuis 1957. Pour les filatures de coton de la classe de communes 3, elle se montait à 2,60 florins par semaine en 1959, à 3,75 florins à partir de 1960 et à 6 florins à partir du 1^{er} septembre 1962. Des majorations de 10 à 20 cents par heure sont fréquemment accordées par l'entreprise en plus des allocations de loyer qui, en 1959, faisaient partie du salaire de base. En outre, la convention collective néerlandaise de l'industrie textile prévoit la promotion des systèmes de pensions de retraite au niveau de l'entreprise pour les ouvriers de cette branche.

9. *AUTRES PRESTATIONS*

a) *Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident de travail*

En cas de maladie ou d'accident de travail, les organismes d'assurance maladie ou d'assurance accident versent aux ouvriers, dans les Etats membres de la Communauté, des prestations en espèces représentant un pourcentage déterminé de leur salaire; en cas de maladie, elles sont payées après un délai de carence de deux à trois jours, en cas d'accident de travail elles sont le plus souvent payées immédiatement. En outre,

les entreprises versent fréquemment, en partie sur la base de dispositions légales, des prestations qui s'ajoutent à celles de la sécurité sociale.

Dans les filatures de coton de Belgique, l'employeur paie à l'ouvrier une indemnité correspondant à 80 % de son salaire pendant les sept premiers jours de la maladie et, en cas d'accident de travail, il paie le salaire normal pendant la même période. Les prestations légales des assurances sociales n'interviennent qu'à partir du huitième jour. En république fédérale d'Allemagne, la « loi sur le maintien du salaire » de 1957 stipulait que l'employeur devait — et ceci est également valable pour 1959 — prendre à sa charge la différence entre les 90 % du salaire net et l'indemnité légale de maladie qui, en fonction de l'importance de la famille, atteignait 65 à 75 % du salaire brut. Depuis 1961, l'employeur paie même aux ouvriers la différence entre 100 % du salaire net et l'indemnité légale de maladie.

En France et en Italie, les ouvriers ne touchent, en cas de maladie ou d'accident de travail, que les prestations de la sécurité sociale; des régimes complémentaires sont prévus pour les employés des filatures de coton françaises. Aux Pays-Bas par contre, les conventions collectives des filatures de coton accordent aux ouvriers un régime plus favorable que le régime légal : alors que la loi prévoit un délai de carence de trois jours, l'indemnité est versée après un jour déjà.

De plus, les conventions collectives prévoient que l'indemnité de maladie est portée de 80 à 90 % pour les travailleurs chefs de famille, cette majoration étant à la charge de l'employeur. Une disposition analogue existe pour les ouvriers qui sont victimes d'un accident de travail.

b) *Avantages en nature*

Dans certaines entreprises, les ouvriers bénéficient de repas gratuits ou du moins à prix réduits. C'est plus ou moins le cas dans tous les pays. Certaines entreprises, surtout françaises et italiennes, dédommagent les ouvriers, en particulier ceux travaillant la nuit, si le

repas n'est pas fourni (de 2 à 4 francs, ou un minimum de 30 lire). En France et en Italie, il est également prévu de mettre à la disposition des travailleurs un logement à loyer modéré et également des vêtements de travail (surtout en Italie). Aux Pays-Bas, les ouvriers bénéficient de manière générale de paquets d'articles textiles à des prix réduits.

c) *Autres indemnités*

Les *frais de déplacement* occasionnés par le transport du travailleur de son domicile jusqu'au lieu de travail lui sont remboursés si le règlement de l'entreprise le prévoit. En 1959, il n'y avait aucune disposition légale ou conventionnelle à ce sujet dans l'un quelconque des Etats membres. Une loi belge de 1962 stipule que l'employeur doit prendre en charge l'augmentation des abonnements à prix jusqu'ici très réduits dont bénéficient les ouvriers et les employés sur les chemins de fer belges.

Dans les divers Etats membres, les ouvriers des filatures de coton reçoivent en général gratuitement leurs *vêtements de travail* (en Italie, s'ils sont employés à titre permanent par l'entreprise). Il arrive aussi que certaines catégories d'ouvriers bénéficient de cet avantage, comme par exemple les ouvriers qui sont chargés du fonctionnement des machines et de l'entretien des installations.

Dans tous les Etats membres, l'employeur rémunère une petite partie des *heures perdues* pour des causes indépendantes de la volonté du travailleur. En Belgique, ceci est même réglé par une loi.

Il y a encore *d'autres indemnités* prévues pour les filatures de coton, comme par exemple l'indemnité pour arrêt d'exploitation en Belgique; elle se montait en 1959 à 5 000 FB pour une période de travail de cinq ans, à 10 000 FB pour dix ans et à 15 000 FB pour vingt ans. Dans quelques Etats membres, les ouvriers touchent des primes de salissure, des primes pour activités dangereuses; en Italie, ils touchent également des indemnités de vie chère et des indemnités de licenciement.

III. RÉCAPITULATION

En comparant les différentes données économiques et sociales existant dans les divers Etats membres, il a été possible de faire une série de constatations pouvant être utiles pour l'explication des coûts de main-d'œuvre relativement élevés dans les filatures de coton des Pays-Bas. Les facteurs suivants pourraient éventuellement expliquer le niveau relativement plus élevé des coûts de main-d'œuvre dans les filatures de coton

néerlandaises par rapport aux autres pays et aux autres secteurs de l'industrie néerlandaise :

- 1) Une proportion d'hommes plus élevée dans l'effectif ouvrier total des filatures de coton néerlandaises surtout en comparaison aux autres pays;
- 2) Aux Pays-Bas, le pourcentage des ouvriers qualifiés du nombre total des ouvriers masculins et fémi-

nins et, dans un moindre degré, également du seul nombre des ouvriers masculins était plus élevé que dans les autres pays; d'autre part le groupe de qualification inférieur qui est généralement réservé aux femmes était moins important que dans les autres pays;

3) En comparaison avec la plupart des autres Etats membres, une prédominance relativement plus marquée du système de rémunération à la tâche dans les filatures de coton néerlandaises, dont l'influence se trouve encore accrue du fait que les primes de rendement sont relativement élevées aux Pays-Bas et qu'en outre une prime compensatoire, pouvant représenter jusqu'à 20 % des salaires de base, est payée aux travailleurs ne touchant pas les primes de rendement;

4) Le travail en trois équipes et par conséquent le travail de nuit est apparemment plus répandu dans les entreprises néerlandaises des filatures de coton que dans celles des autres pays; en plus le travail régulier de nuit est rémunéré à des taux de majoration plus élevés que dans les autres Etats membres;

5) Les conventions conclues dans les filatures de coton néerlandaises en vue de régler la participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise, le maintien du salaire en cas de maladie pendant les premiers jours ainsi que les systèmes de pension de retraite au niveau de l'entreprise pourraient avoir influencé, dans une certaine mesure, le coût de la main-d'œuvre relativement plus élevé aux Pays-Bas;

6) Dans les filatures de coton néerlandaises les jeunes travailleurs, âgés de 20 à 23 ans, sont occupés dans une plus large mesure à des travaux qui, d'habitude, sont effectués par des ouvriers adultes; dans la pratique, ils reçoivent le salaire entier à l'âge où la convention collective prévoit encore des abattements pour les jeunes;

7) En ce qui concerne la situation économique, la filature de coton néerlandaise connaît un taux d'expansion de la production nettement plus élevé que celui des autres Etats membres; à cet égard, il convient de ne pas perdre de vue que la production de fils aux Pays-Bas est restée longtemps inférieure aux besoins du tissage, ce dernier complétant son approvisionne-

ment par des achats à l'étranger, notamment en Belgique; une marge d'expansion plus grande s'offrait ainsi à la filature de coton néerlandaise; ceci pourrait peut-être expliquer la relative stabilité de l'emploi que l'on y constate, à l'opposé de la réduction enregistrée dans les autres pays de la CEE;

8) Le fait que l'enquête a porté, en ce qui concerne les Pays-Bas, en partie sur les tissages de coton a eu comme résultat un niveau du coût total de la main-d'œuvre néerlandaise trop élevé en comparaison à d'autres pays qui étaient en mesure de fournir une ventilation plus exacte: des statistiques nationales on peut déduire un niveau plus élevé des salaires dans les tissages que dans les filatures; cette conclusion a été confirmée également par le fait que l'écart entre les Pays-Bas et les autres pays s'est diminué en 1962, année pour laquelle l'enquête sur les salaires a porté simultanément sur les tissages et les filatures de coton;

9) Complétant les points précédents, les représentants des Pays-Bas au sein du sous-groupe « salaires » ont fait remarquer que la productivité des filatures de coton néerlandaises est plus élevée que dans les autres Etats membres; après avoir examiné cette question, la Commission a en effet dû constater que la productivité des filatures de coton néerlandaises et belges était la plus élevée; ceci pourrait constituer une autre explication pour le niveau relativement élevé du coût de la main-d'œuvre néerlandaise.

D'autre part, il faut également signaler deux facteurs exerçant une influence contraire, mais dont l'existence n'est pas limitée aux filatures de coton, ce qui fait que leur influence ne peut être jugée qu'en comparaison avec les filatures de coton des autres pays membres et pas en comparaison avec les autres branches néerlandaises :

1) Une importance comparativement moindre des avantages en nature dans les filatures de coton néerlandaises;

2) Une importance et une rémunération comparativement moindres des heures supplémentaires dans les filatures de coton néerlandaises.

B. LES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC

INTRODUCTION

La première enquête CEE sur les salaires avait donné, pour le secteur de la transformation du caoutchouc,

l'aperçu suivant en ce qui concerne le coût de la main-d'œuvre et sa structure :

TABLEAU n° 21

Coûts de la main-d'œuvre et éléments de ces coûts dans l'industrie du caoutchouc des pays de la CEE — 1959

| Coût | Belgique | Allemagne (RF) | France | Italie | Pays-Bas |
|---|------------------|----------------|--------|--------|----------|
| | En francs belges | | | | |
| Coût global de la main-d'œuvre par heure de travail prestée (ouvrier) | 40,40 | 41,72 | 40,09 | 42,22 | 33,04 |
| | En pourcentage | | | | |
| Ventilation : | | | | | |
| Salaire direct | 67,84 | 68,79 | 60,74 | 50,15 | 69,70 |
| Primes et gratifications | 8,75 | 3,87 | 5,32 | 11,32 | 5,22 |
| Rémunération payée pour journées non prestées | 7,98 | 7,45 | 5,82 | 8,82 | 5,59 |
| Contributions à la sécurité sociale | | | | | |
| — légales | 14,69 | 11,64 | 19,39 | 22,94 | 10,63 |
| — autres | 0,18 | 2,62 | 0,89 | 0,32 | 1,45 |
| Autres prestations sociales | 0,35 | 2,67 | 2,74 | 4,58 | 5,26 |
| Autres dépenses (1) | 0,21 | 2,96 | 5,10 | 1,87 | 2,15 |

Source : « Coûts de la main-d'œuvre CEE - 1959 », Statistiques sociales, 3/1961, publié par l'Office statistique des Communautés européennes.

(1) Impôts à caractère social, frais de recrutement et de formation professionnelle, avantages en nature.

On avait remarqué en particulier que les charges salariales de l'industrie italienne du caoutchouc étaient supérieures à celles des industries homologues dans les autres pays, alors que dans les autres branches la situation est inversée. Selon le représentant italien des employeurs ceci est dû avant tout à la structure du personnel employé dans ce secteur, structure qui devrait être analysée de plus près; le représentant italien des travailleurs dans le sous-groupe « salaires » a exprimé l'avis que, dans ce cas, la position géographique — l'industrie du caoutchouc étant pour l'essentiel concentrée en Italie du Nord — et la présence de plusieurs grandes entreprises avaient certainement une influence.

Le coût de la main-d'œuvre ouvrière par heure prestée s'est développé de 1959 à 1962 d'une manière différente dans les industries des Etats membres; le taux d'augmentation était le plus fort en république fédérale d'Allemagne et le plus faible en Belgique. Les réévaluations du mois de mars 1961 en république fédérale d'Allemagne et aux Pays-Bas ont provoqué une charge supplémentaire en ce qui concerne le coût de la main-d'œuvre comparé aux autres pays. Ainsi, l'écart entre le coût moyen de la main-d'œuvre dans

l'industrie du caoutchouc se situait en 1962 comme suit :

TABLEAU n° 22

Coût moyen de la main-d'œuvre ouvrière par heure prestée dans l'industrie du caoutchouc — 1959 et 1962

| Pays | 1959 | 1962 | Augmentation | |
|----------------|------------------|-------|--------------|------|
| | en francs belges | | en % | |
| Belgique | 40,40 | 47,69 | 7,29 | 18,0 |
| Allemagne (RF) | 41,72 | 59,12 | 17,40 | 41,7 |
| France | 40,09 | 51,35 | 11,26 | 28,1 |
| Italie | 42,22 | 58,24 | 16,02 | 37,9 |
| Pays-Bas | 33,04 | 47,59 | 14,55 | 44,0 |

Source : Enquêtes sur les salaires effectuées par l'Office statistique des Communautés européennes.

En 1959, l'industrie du caoutchouc italienne occupait la première position, en 1962 elle a gardé sa position élevée mais la république fédérale d'Allemagne l'a rejointe. La situation de l'industrie du caoutchouc

italienne représente toutefois une exception étant donné que le niveau moyen du coût de la main-d'œuvre italienne était en 1962 plus de 20 % inférieur à celui de l'Allemagne.

Pour l'étude approfondie de la situation rencontrée en 1959 dans l'industrie du caoutchouc, affirmée largement par les résultats de l'enquête de 1962, le rapport s'est inspiré des rapports et documents mis à la disposition par les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs suivantes :

Belgique : Centrale générale - FGTB, Secrétariat national « chimie », Bruxelles,

Allemagne (RF) : Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf,

France : Fédération des industries chimiques - CFTC, Paris,

Italie : Associazione nazionale fra le industrie della gomma, cavi elettrici ed affini, Milan — Federchimici, CISL, Rome,

Pays-Bas : Centraal sociaal werkgeversverbond, La Haye pour la Algemene werkgeversvereniging CAWV à Haarlem — Algemene bedrijfsgroepencentrale, Amsterdam - également pour le Nederlandse Katholieke bond van werknemers(sters) in industriële bedrijven « St. Willibrordus » et le Christelijke bedrijfsgroepencentrale in Nederland, La Haye.

I. SITUATION ÉCONOMIQUE ET SITUATION DE L'EMPLOI

1. LA SITUATION ÉCONOMIQUE

L'industrie du caoutchouc fait partie des secteurs d'activité qui, au cours de la dernière décennie, ont connu une évolution conjoncturelle presque constamment en ligne ascendante. Ceci est lié en grande partie à l'essor de l'industrie automobile qui a provoqué corrélativement une demande accrue de pneus. Un autre facteur essentiel est la reconversion croissante de l'industrie du caoutchouc naturel en industrie du caoutchouc synthétique, qui précisément au cours des dernières années a fait des progrès considérables dans la CEE. L'abandon de la traditionnelle transformation du caoutchouc naturel a plusieurs raisons. Les incessants troubles politiques dans les principaux territoires de plantation de l'Asie du Sud-Est ainsi que d'autres événements politiques (crise de Suez) ont fait du prix du caoutchouc brut un des prix les plus instables du marché mondial; des spéculations de la part des fabricants,

des consommateurs ou également des fournisseurs ont contribué elles aussi à cet état de choses. Ainsi, dans les cinq à dix dernières années, les Etats européens ont toujours davantage suivi l'exemple américain en construisant des usines pour la production de caoutchouc synthétique. En république fédérale d'Allemagne, par exemple, la part du caoutchouc artificiel dans l'approvisionnement total en caoutchouc brut s'est élevée de 21 % en 1956 à environ 50 % en 1962.

Aux Etats-Unis, où l'on était déjà passé à la fabrication synthétique bien plus tôt, la part du caoutchouc artificiel représente depuis quelques années déjà plus de 70 %. Le changement d'orientation précoce des Etats-Unis a également contribué, comme le montre ci-dessous le tableau n° 23, à ce que le caoutchouc synthétique représentait, il y a dix ans déjà, plus d'un tiers de l'approvisionnement et de la consommation de caoutchouc du monde entier.

TABLEAU n° 23

Production et consommation mondiale de caoutchouc

(en milliers de t)

| Production et consommation | 1938 | 1953 | 1954 | 1955 | 1956 | 1957 | 1958 | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Production : | | | | | | | | | | | |
| — caoutchouc naturel | 922 | 1 681 | 1 745 | 1 943 | 1 903 | 1 932 | 1 953 | 2 073 | 2 035 | 2 139 | 2 139 |
| — caoutchouc synthétique | 71 | 950 | 737 | 1 103 | 1 230 | 1 282 | 1 242 | 1 666 | 1 923 | 1 991 | 2 275 |
| Total | 993 | 2 631 | 2 482 | 3 046 | 3 133 | 3 214 | 3 195 | 3 739 | 3 958 | 4 130 | 4 414 |
| Consommation : | | | | | | | | | | | |
| — caoutchouc naturel | 1 107 | 1 590 | 1 737 | 1 900 | 1 913 | 1 918 | 2 015 | 2 154 | 2 068 | 2 120 | 2 202 |
| — caoutchouc synthétique | 71 | 880 | 734 | 1 080 | 1 151 | 1 277 | 1 267 | 1 598 | 1 809 | 1 920 | 2 172 |
| Total | 1 178 | 2 470 | 2 471 | 2 980 | 3 064 | 3 195 | 3 282 | 3 752 | 3 877 | 4 040 | 4 374 |

Source : Groupe international d'étude du caoutchouc, évaluation 1962, caoutchouc artificiel sans les pays de l'Est, extrait du « Börsen- und Wirtschafts-handbuch » édité par la « Frankfurter Allgemeine Zeitung ».

Les chiffres montrent encore la mesure considérable dans laquelle la production et la consommation de caoutchouc ont augmenté dans le monde ces dix dernières années, l'accroissement étant dû essentiellement à une fabrication et à une utilisation accrues de caoutchouc synthétique. Dans les pays membres de la CEE, la production de l'industrie du caoutchouc a connu un essor analogue, comme il ressort des chiffres ci-dessus. Seule la Belgique semble constituer une exception étant donné que l'importance de la production n'a que peu varié dans les années passées et que l'emploi dans ce secteur a même en partie fléchi.

L'industrie du caoutchouc est axée principalement sur la fabrication de pneumatiques. Les chiffres de production reflètent ici les différentes tendances évolutives de la construction des véhicules, à savoir un fort accroissement de la fabrication de bandages et de chambres à air pour voitures de tourisme et camions ainsi que de tracteurs agricoles et, d'autre part, une diminution presque constante depuis dix ans de la fabrication de bandages pour motocyclettes. La désaffection croissante pour les deux roues, et en particulier pour les motocyclettes, a eu pour effet qu'actuellement en république fédérale d'Allemagne et en France, par exemple, on ne produit même plus la moitié des bandages et chambres à air pour motocyclettes fabriqués il y a dix ans. Mais cette perte est plus que compensée par la fabrication de pneus pour automobiles qui a doublé et presque triplé. En Allemagne et en France, le nombre des bandages produits pour les voitures de tourisme a même été multiplié, entre 1953 et 1962, respectivement par 4,4 et 3,5 et celui des chambres à air dans les deux pays respectivement par 1,6 et 3,4.

Mais les autres secteurs de l'industrie du caoutchouc ont également connu dans la décade écoulée une forte expansion, particulièrement la production d'articles à usage industriel en caoutchouc non durci, dont le volume au cours des dix dernières années a doublé en France et a pu être multiplié par 2,5 et 2,8 en république fédérale d'Allemagne et en Italie, de même que la production d'articles en caoutchouc spongieux, caoutchouc mousse et caoutchouc cellulaire (production presque multipliée par 3 en France et en république fédérale d'Allemagne).

2. LES ÉTABLISSEMENTS

Au total, 384 établissements du secteur de la transformation du caoutchouc avaient participé en 1959 à l'enquête CEE sur les salaires. En incluant ceux qui n'ont pas répondu au questionnaire, les établissements employant 50 salariés et plus pourraient avoir été, à l'époque, au nombre de 450. En plus il y avait encore dans les pays membres, surtout en France, un nombre important d'établissements de moindre importance.

D'après les informations fournies par l'Office statistique des Communautés européennes, il y avait dans la

Communauté presque 1 000 établissements de l'industrie du caoutchouc; si l'on laisse de côté tous les réchappeurs et les petites usines de réparations, le nombre d'établissements dans les Etats membres s'établit comme suit :

| | |
|------------------|-----|
| France : | 480 |
| Allemagne (RF) : | 200 |
| Italie : | 140 |
| Pays-Bas : | 49 |
| Belgique : | 44 |

A l'exception de l'Allemagne, leur nombre s'est légèrement accru dans la plupart des Etats pendant les années suivantes.

En république fédérale d'Allemagne et en France, il y a, dans la transformation du caoutchouc, en plus des nombreux petits et moyens établissements, également quelques grandes entreprises, en particulier dans l'industrie du pneumatique. En République fédérale, il y a environ 25 établissements occupant plus de 1 000 travailleurs et en France le seul complexe des usines Michelin de Clermont-Ferrand occupe plus de 18 000 travailleurs. En Italie il y avait, en 1959, selon les résultats de la première enquête sur les salaires, 6 entreprises, en Belgique et aux Pays-Bas respectivement 1 et 2 grandes entreprises de plus de 1 000 travailleurs. Ainsi, en ce qui concerne le classement d'après la taille des entreprises, l'Italie ne fait nullement figure d'exception.

3. L'IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DE L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC

Dans quelques Etats membres se produit à la suite de la présence de grandes entreprises une certaine concentration de l'industrie du caoutchouc dans des régions déterminées. Ceci vaut en république fédérale d'Allemagne pour les Länder de Hambourg, de Basse-Saxe et de Hesse, en France pour la région parisienne, Clermont-Ferrand, en Italie principalement pour les provinces du Nord-Ouest et en Belgique pour les provinces de Brabant, de Limbourg et de Liège. En Italie, plus que la moitié des travailleurs de cette industrie est occupée dans la province de Lombardie (Milan), environ 20 % dans la province de Piémont (Turin) et le reste surtout dans les provinces d'Amélia Romagna, Toscana et Lazio.

4. LA STRUCTURE DES COÛTS (INCIDENCE DES SALAIRES)

L'industrie du caoutchouc n'appartient ni aux secteurs industriels à trop forte intensité du coût de la main-d'œuvre, ni aux secteurs à trop forte intensité du capital. D'après les statistiques industrielles nationales, les salaires et traitements représentaient entre 1957 et 1960 en république fédérale d'Allemagne de 19 à 20 % du chiffre d'affaires total, en France et aux Pays-

Bas de 16 à 18 % et en Belgique de 23 à 24 %; pour l'Italie on ne dispose malheureusement pas de chiffres à ce sujet. A partir de 1961 la part des salaires et traitements dans les prix de revient totaux s'est accrue de façon presque uniforme dans les divers pays membres et a dépassé en République fédérale presque 20 % en 1961; en 1962, la république fédérale d'Allemagne a même atteint une proportion d'environ 23 %.

En incluant les prestations sociales accessoires, la part des coûts de la main-d'œuvre représente quelque 25 % (1957-1960) à 29 % (1962) du chiffre d'affaires en république fédérale d'Allemagne, 23 à 27 % aux Pays-Bas, plus de 27 % en France et plus de 30 % en Belgique.

5. LES EFFECTIFS OCCUPÉS

Le tableau n° 24 montre l'importance et l'évolution de l'emploi dans l'industrie du caoutchouc des pays membres. Selon ce tableau, le nombre total des salariés employés dans cette branche aurait atteint en 1959 environ 215 000 et se monterait actuellement à environ 250 000. Ceci représente une proportion de 0,45 à 0,48 % du nombre total des travailleurs salariés. En république fédérale d'Allemagne et en France les effectifs de l'industrie du caoutchouc représentent plus de 0,5 % du total; en termes relatifs ils sont donc deux fois plus importants que dans les trois autres pays où les pourcentages correspondants vont de 0,25 à 0,30 % du total des salariés.

TABLEAU n° 24

Effectifs occupés dans l'industrie du caoutchouc (1) des pays de la CEE — moyennes annuelles

(en milliers)

| Pays | Groupe | 1957 | 1958 | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 |
|--------------------|----------------------|------|------|------|-------|-------|-------|
| Belgique (2) | Ouvriers | 6,6 | 5,8 | 5,7 | 6,1 | 6,8 | . |
| | Ouvriers et employés | 8,3 | 7,4 | 7,3 | 7,7 | 8,6 | . |
| Allemagne (RF) (3) | Ouvriers | 69,5 | 72,4 | 76,8 | 82,8 | 82,7 | 82,9 |
| | Ouvriers et employés | 84,9 | 88,3 | 93,4 | 100,7 | 101,5 | 102,5 |
| France (4) | Ouvriers | 54,8 | 54,0 | 55,9 | 58,9 | 59,6 | 60,6 |
| | Ouvriers et employés | 72,5 | 71,6 | 74,3 | 78,0 | 79,5 | 81,0 |
| Italie | Ouvriers | 31,9 | 29,5 | 27,6 | 30,7 | 33,3 | 35,5 |
| | Ouvriers et employés | 37,2 | 34,3 | 32,3 | 35,7 | 38,7 | 41,3 |
| Pays-Bas (5) | Ouvriers | 6,9 | 6,7 | 7,3 | 8,8 | 9,0 | 9,4 |
| | Ouvriers et employés | 8,6 | 8,3 | 9,1 | 10,9 | 11,2 | 11,7 |

Source : « Statistiques industrielles » 1964 n° 2, p. 21, publié par l'Office statistique des Communautés européennes.

(1) Aux Pays-Bas, établissements avec un effectif d'au moins 25 travailleurs, en république fédérale d'Allemagne établissements occupant au moins 10 travailleurs et en Belgique établissements avec un effectif minimum de 5 ouvriers; à l'exception des réchappeurs et des petites usines de réparations.

(2) Jour de référence 15 octobre.

(3) A l'inclusion de la Sarre à partir de 1960.

(4) Y compris le personnel travaillant les plastiques dans la branche caoutchouc.

(5) A partir de 1960 y inclus l'industrie de la chaussure.

En république fédérale d'Allemagne, en France ainsi qu'aux Pays-Bas, l'emploi tend à se développer depuis les années considérées, ce qui a mené à un accroissement des effectifs supérieur à 20 % en république fédérale d'Allemagne. La Belgique et l'Italie enregistrent jusqu'en 1959 des reculs considérables et, à partir de 1960, une augmentation du niveau de l'emploi telle que le niveau de 1957 est à nouveau dépassé.

6. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

a) La répartition des effectifs entre ouvriers et employés

Lors de la première enquête sur les salaires dans la CEE, on avait donné la définition suivante de l'ou-

vrier : « On entend par ouvriers les travailleurs occupés dans l'établissement, bénéficiant d'une situation contractuelle et dont la rémunération s'effectue soit à la tâche, soit sur la base d'un salaire horaire ou journalier. Toutefois, les contremaîtres et le personnel de surveillance ne doivent pas être compris parmi les ouvriers, même s'ils sont payés sur la base d'un salaire horaire ou journalier ». Tous les travailleurs ne rentrant pas dans cette définition ont été classés dans la catégorie des employés.

Cette définition uniforme avait pour but d'éviter que les données concernant les coûts moyens afférents à la catégorie des ouvriers et des employés dans tel pays soient faussées par rapport à tel autre pays du fait que, par suite d'une différence de classification, certains

groupes de travailleurs, par exemple les contremaîtres ou les chefs d'équipe, ont été, dans un pays, rangés dans la catégorie des ouvriers et, dans un autre, dans la catégorie des employés; il n'est cependant pas certain que la définition ait toujours été strictement respectée quand il s'est agi de classer les travailleurs dans une catégorie ou dans l'autre.

Pour les établissements ayant participé à l'enquête sur les salaires dans la CEE en 1959, la répartition avait été la suivante :

TABLEAU no 25

Répartition des effectifs entre ouvriers et employés

(en %)

| Pays | Ouvriers | Employés |
|----------------|----------|----------|
| Belgique | 76,8 | 23,2 |
| Allemagne (RF) | 82,4 | 17,6 |
| France | 72,6 | 27,4 |
| Italie | 81,5 | 18,5 |
| Pays-Bas | 80,7 | 19,3 |

Source : Coûts de la main-d'œuvre, CEE 1959, op. cit.

Comparativement à la plupart des autres branches, l'industrie du caoutchouc occupe un nombre relativement élevé d'employés. Les industries chimique et électrotechnique sont, parmi les branches soumises à la première enquête sur les salaires, les seules à avoir des proportions d'employés plus élevées.

La répartition entre ouvriers et employés (81,5 et 18,5) des effectifs de l'industrie italienne du caoutchouc n'est exceptionnelle ni par rapport aux autres Etats membres ni par rapport à la structure des effectifs des autres branches de l'industrie italienne. Il ne faut donc pas chercher ici une des causes essentielles du niveau relativement élevé des salaires des ouvriers italiens occupés dans l'industrie du caoutchouc.

b) La répartition des ouvriers par sexe

A l'exception des Pays-Bas, où l'effectif de main-d'œuvre féminine est relativement réduit dans la plupart des branches soumises à la première enquête sur les salaires, la répartition par sexe des ouvriers occupés dans l'industrie du caoutchouc des Etats membres ne présentait pas de différences essentielles; l'effectif de main-d'œuvre féminine variait de 25 à 35 % environ.

Etant donné qu'en Italie, les autres branches occupent également beaucoup d'ouvrières comparativement aux autres Etats membres, la répartition des ouvriers de l'industrie italienne du caoutchouc n'est en rien exceptionnelle.

TABLEAU no 26

Répartition des ouvriers par sexe — 1959

(en %)

| Pays | Hommes | Femmes |
|----------------|--------|--------|
| Belgique | 75,8 | 24,2 |
| Allemagne (RF) | 65,0 | 35,0 |
| France | 69,8 | 30,2 |
| Italie | 65,7 | 34,3 |
| Pays-Bas | 92,6 | 7,4 |

Source : Coûts de la main-d'œuvre, CEE 1959, op. cit.

c) La répartition des ouvriers par âge

La structure des effectifs ouvriers par âge revêt une importance pour le niveau moyen des salaires, non seulement parce que les pourcentages variables d'ouvriers mineurs dans l'effectif total ont une incidence sur le salaire moyen, mais plus particulièrement parce que les systèmes d'abattements appliqués aux ouvriers mineurs diffèrent selon les Etats membres.

Selon les renseignements fournis par les partenaires sociaux, qui les ont eux-mêmes empruntés le plus souvent à des enquêtes nationales sur les salaires, le pourcentage des ouvriers mineurs de moins de 18 ans dans l'effectif ouvrier total de l'industrie du caoutchouc était, en 1959, de 2,2 à 2,3 % environ en Italie, de presque 3 % en république fédérale d'Allemagne, de 6 % environ en Belgique et de 8,2 % aux Pays-Bas (enquête d'octobre); aucun renseignement n'a été fourni pour la France. En Italie, le nombre d'ouvriers mineurs était donc comparativement beaucoup moins élevé qu'en Belgique et aux Pays-Bas notamment, où des abattements sont en outre appliqués plus longtemps aux salaires des ouvriers mineurs (voir ci-dessous).

d) La répartition des ouvriers par catégorie

Quoique la répartition des ouvriers par catégorie ne soit pas entièrement comparable d'un pays à l'autre et qu'en outre ce schéma traditionnel de répartition soit de plus en plus délaissé au bénéfice d'une classification des ouvriers en fonction des critères d'activité, les chiffres suivants permettent néanmoins de tirer quelque enseignement de la répartition des ouvriers par catégorie.

Comparativement aux autres Etats membres, la répartition par catégorie des ouvriers italiens de l'industrie du caoutchouc ne présente à première vue aucune particularité. Le pourcentage des ouvriers qualifiés (37 % de l'effectif masculin total) y était un peu moins élevé qu'en Belgique et un peu plus élevé qu'en république fédérale d'Allemagne. En ce qui concerne la main-d'œuvre féminine, la catégorie 1 occupait, avec 20 %

TABLEAU n° 27

Répartition des ouvriers par catégorie — 1959

| Catégorie | Belgique (1) | | Allemagne (RF) (2) | | Italie (3) | | Pays-Bas (4) | |
|----------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------------|---|-----------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| | % par rapport à tous les ouvriers | % par rapport aux ouvriers ou aux ouvrières | % par rapport à tous les ouvriers | % par rapport aux ouvriers ou aux ouvrières | % par rapport à tous les ouvriers | % par rapport aux ouvriers ou aux ouvrières | % par rapport à tous les ouvriers | % par rapport aux ouvriers ou aux ouvrières |
| Ouvriers : | | | | | | | | |
| — ouvriers qualifiés | 33 | 44 | 22,5 | 33,4 | 25,2 | 37,4 | } 85,7 | } 91,2 |
| — ouvriers spécialisés | 40 | 52 | 34,9 | 52,0 | 28,1 | 41,7 | | |
| — manœuvres qualifiés | | | | | 11,3 | 16,7 | | |
| — manœuvres non qualifiés | 3 | 4 | 9,7 | 14,6 | 2,9 | 4,2 | 8,3 | 8,8 |
| Ouvrières : | | | | | | | | |
| — ouvrières qualifiées | 8 | 35 | 0,3 | 0,9 | 6,4 | 19,8 | } 4,5 | } 24,7 |
| — ouvrières spécialisées | 13 | 55 | 12,5 | 38,1 | 13,6 | 41,9 | | |
| — manœuvres qualifiées | | | | | 11,2 | 34,3 | | |
| — manœuvres non qualifiées | 3 | 10 | 20,1 | 61,0 | 1,3 | 4,0 | 1,5 | 75,3 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

(1) Estimations.

(2) Novembre 1959 : industrie du caoutchouc et de l'amiante.

(3) Septembre 1961 : sans les « autres catégories ».

(4) Octobre 1959 : ouvriers majeurs de 21 ans et plus.

de l'effectif total des ouvrières de l'industrie italienne du caoutchouc, une position médiane, même s'il peut paraître étonnant qu'en république fédérale d'Allemagne la catégorie supérieure ne comprenne presque pas de femmes.

Par contre, si l'on compare la répartition par catégorie des effectifs de l'industrie du caoutchouc avec la répartition correspondante dans les autres branches d'activité, il apparaît clairement que l'Italie occupe une position exceptionnelle. Alors qu'en septembre 1961, 37 % environ des ouvriers de l'industrie italienne du caoutchouc se rangeaient dans la catégorie supérieure et 42 % dans la catégorie immédiatement inférieure, ces pourcentages, dans les industries manufacturières, étaient en moyenne de 22 et 37 % respectivement, soit au total 60 % seulement contre 80 % dans l'industrie du caoutchouc. En septembre 1961, 20 % des ouvrières de l'industrie du caoutchouc appartenaient à la catégorie des ouvrières qualifiées, contre 8 % en

moyenne dans les industries manufacturières. Il n'est guère probable que la structure ait été sensiblement différente en 1959. En revanche, dans les autres Etats pour lesquels nous disposons de renseignements — concernant l'année de référence 1959 — l'industrie du caoutchouc occupait relativement moins d'ouvriers de la catégorie supérieure que la moyenne des industries de transformation; en république fédérale d'Allemagne, la proportion était de 33 % pour les hommes et de 1 % pour les femmes contre respectivement 46 % et 6 % dans l'ensemble des industries manufacturières.

Si l'on prend en outre en considération le fait (sur lequel nous reviendrons encore) que les écarts entre les salaires des ouvriers qualifiés et des manœuvres italiens occupés dans l'industrie du caoutchouc sont relativement importants, une certaine explication du niveau relativement élevé des salaires et des coûts de la main-d'œuvre pourra être dégagée de ce qui précède.

II. LES SALAIRES

1. LES SYSTÈMES DE SALAIRES PRÉDOMINANTS

Dans tous les Etats membres, l'industrie du caoutchouc applique en général pour la rémunération de la majorité des ouvriers un système à la tâche ou/et

des systèmes mixtes à la tâche et au temps. En 1959, 50 % environ des ouvriers percevaient en république fédérale d'Allemagne un salaire à la tâche et 10 % environ un salaire au temps complété par des primes de rendement, ce qui donne au total environ 60 %

de salaires à la tâche sous une forme ou sous une autre. En Belgique et aux Pays-Bas, 75 % environ des ouvriers percevaient des primes de rendement en plus de leur salaire de base. En Italie, la proportion des salaires à la tâche et des salaires mixtes (80 % environ) était même encore un peu plus forte. En France enfin, la proportion des ouvriers auxquels il était versé des primes de rendement s'élevait également à environ 75 à 80 %. Les différents Etats membres appliquaient les systèmes de salaire suivants :

L'industrie belge du caoutchouc applique le plus souvent un salaire de base garanti par heure de travail effectuée, 30 FB, par exemple auquel s'ajoutent ensuite des primes en fonction du rendement (de 1 à 8 FB par exemple).

En république fédérale d'Allemagne, on a surtout appliqué jusqu'à présent toutes sortes de systèmes de salaires aux pièces, mais on a pu constater depuis peu une légère tendance à l'adoption de systèmes de rémunération aux primes.

L'industrie française du caoutchouc utilise de préférence le système Bedaux qui prévoit le paiement de primes directement proportionnelles à l'accroissement de la production, avec freinage à un certain taux. Il existe également des systèmes hybrides : mélange de prime proportionnelle et de prime de la qualification du travail.

En Italie, on applique à la fois des systèmes de rémunération à la tâche et des systèmes qui prévoient des primes à la production. La prédominance de certains modes de fixation des salaires est fonction des différents accords d'entreprise, de sorte qu'il est difficile de s'en faire une idée précise.

Aux Pays-Bas, la plupart des ouvriers sont rémunérés d'après le système des « barèmes évaluatifs » (surtout système Bedaux), les autres sur le système de « merit rating ». Selon le système des « barèmes évaluatifs », il est accordé aux ouvriers un salaire horaire de base déterminé auquel viennent s'ajouter des primes de rendement qui, en pratique, s'élèvent en moyenne à 30 % du salaire de base.

Au total, et à la lumière des explications qui précèdent, les salaires à la tâche semblent un peu plus répandus en Italie que dans les autres Etats membres.

2. LES TAUX DE SALAIRES CONVENTIONNELS

Sauf en république fédérale d'Allemagne, les conventions collectives de l'industrie du caoutchouc conclues dans les Etats membres de la Communauté ne prévoient pas de barèmes spéciaux de salaires pour les ouvriers rémunérés à la tâche. Elles garantissent en partie que le salaire des travailleurs rémunérés à la tâche dépassera d'un certain pourcentage le taux minimum fixé pour les travailleurs rémunérés à l'heure.

Comme les ouvriers d'une profession déterminée, par exemple les vulcaniseurs ou les magasiniers, peuvent être rangés dans diverses classes de salaire en fonction de leur activité ou de leur rendement, il est impossible de déterminer le niveau exact de leur salaire; les données ci-après relatives aux taux conventionnels ont plutôt trait à certaines catégories de salaire des conventions collectives ou même à toutes les catégories. Ces chiffres doivent permettre de déterminer en premier lieu l'amplitude des écarts existant dans les divers pays entre les taux de salaire conventionnels des différentes catégories de travailleurs. Ce n'est qu'ensuite que l'on pourra tirer quelques renseignements quant au niveau des salaires conventionnels.

a) Les taux du salaire horaire

En Belgique, les salaires minima conventionnels des différentes catégories de travailleurs diffèrent d'une entreprise à l'autre. Seuls les taux du salaire minimum des manœuvres sont valables dans tout le pays. En 1959, ils étaient de 23,65 FB par heure effectuée pour les manœuvres masculins et de 20,05 FB par heure effectuée pour les manœuvres féminins. En 1963, ils étaient passés à 27,85 FB pour les hommes et à 23,70 FB pour les femmes.

Ces taux nationaux de salaire minimum applicables aux ouvriers non qualifiés sont cependant dépassés dans une mesure plus ou moins grande par les contrats collectifs des entreprises. A titre d'exemple, on citera les taux minima de salaire horaire appliqués au 1^{er} juin 1962 dans une société déterminée; il faut rappeler toutefois que cette entreprise paie des salaires comparativement élevés auxquels restent inférieurs les taux minima appliqués par d'autres entreprises :

| | |
|--|---------|
| — monteurs, tourneurs, fraiseurs, électriciens, ferblantiers, soudeurs | 41,0 FB |
| — menuisiers, maçons | 39,0 FB |
| — chauffeurs, peintres | 38,0 FB |
| — graisseurs | 37,0 FB |
| — machinistes, ouvriers spécialisés | 35,0 FB |
| — manœuvres chargés de l'entretien | 34,0 FB |
| — manœuvres féminins | 28,9 FB |

Les ouvriers qualifiés de la catégorie la mieux rémunérée reçoivent donc un salaire minimum conventionnel supérieur de 20 % environ à celui de l'ouvrier non qualifié et de plus de 40 % à celui des manœuvres féminins.

Les taux minima appliqués en 1959 et 1962 aux ouvriers rémunérés au temps, dans les trois zones de salaire où l'industrie du caoutchouc de la république fédérale d'Allemagne est concentrée, étaient les suivants :

TABLEAU n° 28

Taux du salaire horaire pour les ouvriers au temps de la zone et de la classe d'âge
bénéficiant des salaires les plus élevés

(en pfennigs)

| Catégories de salaires | Hambourg | | Basse-Saxe | | Hesse | |
|------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | à partir du | | à partir du | | à partir du | |
| | 1-4-1959 | 1-10-1962 | 1-4-1959 | 1-10-1962 | 1-4-1959 | 1-10-1962 |
| I | 149 | 213 | 155,6 | 209,5 | 142 | 199 |
| II | 160 | 227 | 168,4 | 226,6 | 150 | 211 |
| III | 180 | 253 | 180,9 | 242,4 | 167 | 229 |
| IV | 194 | 271 | 195,3 | 261,5 | 182 | 250 |
| V | 207 | 288 | 208,3 | 279,0 | 192 | 263 |
| VI | 232 | 331 | 227,9 | 305,5 | 207 | 284 |
| VII | 247 | 348 | — | — | — | — |

Source : Accords sur les salaires conclus dans l'industrie du caoutchouc.

En 1959, les taux minima de la catégorie la plus élevée réservée aux travaux difficiles et de haute qualité, dépassaient de 66 % à Hambourg et de 46 à 47 % dans les deux autres Länder le salaire conventionnel de la catégorie inférieure réservée aux travaux qui peuvent être effectués sans formation spéciale et qui n'exigent que des efforts physiques, intellectuels et nerveux minimes. Les écarts avaient légèrement diminué en 1962.

En France également, les ouvriers qualifiés sont rangés dans diverses catégories de salaires en fonction de leurs aptitudes et de leur rendement.

Cette classification est basée sur un système de points dans lequel les manœuvres ont le coefficient 100. En supposant que le vulcaniseur appartient à la catégorie I ou III et qu'il peut dès lors prétendre aux coefficients 130 ou 145, en supposant en outre que le coefficient 150 est appliqué au magasinier, les taux du salaire horaire fixés dans la convention collective ou dans les recommandations des associations patronales sont les suivants pour les ouvriers de la zone 0 (Paris) :

TABLEAU n° 29

Taux du salaire horaire pour les ouvriers au temps de la zone et de la classe d'âge bénéficiant des salaires les plus élevés

(en FF)

| Profession | 1959 | 1962 (*) |
|---|-------|----------|
| Vulcaniseurs (coefficient 130) | 1,651 | 2,015 |
| (coefficient 145) | 1,840 | 2,245 |
| Magasiniers masculins et féminins (coefficient 150) | 1,905 | 2,325 |
| Manœuvres masculins et féminins | 1,270 | 1,550 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.
(*) Recommandation patronale.

Les taux cités sont valables tant pour le 1^{er} avril que pour le 1^{er} octobre. Selon le coefficient, l'écart entre le salaire de l'ouvrier qualifié et celui de l'ouvrier non qualifié atteint 50 %.

La convention collective de l'industrie italienne du caoutchouc prévoit, outre un salaire horaire fixe, une indemnité de vie chère qui varie en fonction des modifications de l'indice du coût de la vie. En 1959, les écarts entre les taux du salaire horaire conventionnel des différentes catégories de travailleurs étaient les suivants (en %) :

Ouvriers

| | |
|---------------|-------|
| Catégorie I | 123,0 |
| Catégorie II | 111,2 |
| Catégorie III | 105,4 |
| Catégorie IV | 100,0 |

Ouvrières

| | |
|---------------|------|
| Catégorie I | 94,2 |
| Catégorie II | 89,6 |
| Catégorie III | 85,0 |

La catégorie des salaires masculins les plus élevés dépassait donc de 45 % la catégorie inférieure des salaires féminins. Ce schéma a été revu en 1961 et les sept catégories différenciées d'après le sexe ont été remplacées par huit catégories qui ne font plus de différence entre les hommes et les femmes. L'écart maximum (en %) possible a été ramené de 45 à 41 :

| | |
|---------------------------|-------|
| Catégorie de salaire I | 140,9 |
| Catégorie de salaire II | 126,5 |
| Catégorie de salaire III | 119,8 |
| Catégorie de salaire IV | 117,4 |
| Catégorie de salaire V | 114,6 |
| Catégorie de salaire VI | 112,4 |
| Catégorie de salaire VII | 109,0 |
| Catégorie de salaire VIII | 100,0 |

Après 1962, l'écart entre les différentes catégories a de nouveau été diminué.

La convention collective de l'industrie néerlandaise du caoutchouc comprend cinq catégories de salaires pour les hommes et deux pour les femmes. Les vulcaniseurs ou les magasiniers qualifiés ou spécialisés peuvent, en fonction du niveau de leur formation, de leurs aptitudes et de leur responsabilité, être rémunérés au taux des catégories 1a ou 1b respectivement 2a ou 2b. La catégorie 3 est réservée en particulier à la main-d'œuvre non qualifiée. Il faut cependant souligner qu'en pratique un certain nombre d'entreprises prévoient une classification plus détaillée de la rémunération des ouvriers prévoyant dix à treize catégories d'activité.

TABLEAU n° 30

Taux du salaire horaire pour les ouvriers au temps de la zone et de la classe d'âge bénéficiant des salaires les plus élevés

(en cents)

| Catégorie de salaires | A partir du | | |
|-----------------------|-------------|-----------|----------|
| | 1-4-1959 | 1-10-1959 | 1-4-1962 |
| Ouvriers | | | |
| 1 a | 150 | 164 | 189 |
| 1 b | 136 | 150 | 174 |
| 2 a | 125 | 139 | 162 |
| 2 b | 119 | 133 | 156 |
| 3 | 116 | 130 | 153 |
| Ouvrières | | | |
| 2 | 85 | 95 | 119 |
| 3 | 81 | 91 | 115 |

Source : Conventions collectives en vigueur dans l'industrie du caoutchouc et des matières plastiques.

Le salaire horaire conventionnel de l'ouvrier qualifié de la catégorie 1a était, au début de 1959, supérieur de 29 % au salaire du manœuvre masculin et de 80 % à celui du manœuvre féminin. A partir du 1^{er} octobre 1959 ces écarts avaient été réduits à 26 et 80 % et à partir du 1^{er} avril 1962 à 24 et 64 %.

b) *Les taux de salaire des ouvriers rémunérés à la tâche*

Les conventions collectives de l'industrie belge du caoutchouc ne prévoient pas de taux particuliers de salaire pour les ouvriers rémunérés à la tâche.

Sur les trois conventions collectives allemandes précitées, celles de Basse-Saxe et de Hesse contiennent des barèmes distincts pour les salariés à la tâche. Une

comparaison avec les taux applicables aux salariés au temps (tableau n° 28) montre que les salaires minima des ouvriers de Basse-Saxe et de Hesse rémunérés à la tâche restent inférieurs respectivement de 3 à 4 % et de 1 à 3 % à ceux des ouvriers rémunérés au temps. La convention collective contient cependant la garantie que l'ouvrier effectuant un travail normal reçoit une rémunération qui, dans ces deux zones de salaires, dépasse le taux de salaire de base applicable de 15 % (Hambourg 10 %).

TABLEAU n° 31

Taux du salaire horaire pour les ouvriers rémunérés à la tâche de la zone et de la classe d'âge bénéficiant des salaires les plus élevés

(en pfennigs)

| Catégorie de salaires | Basse-Saxe | | Hesse | |
|-----------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | à partir du | | à partir du | |
| | 1-4-1959 | 1-10-1962 | 1-4-1959 | 1-10-1962 |
| I | 150,6 | 200,7 | 140 | 194 |
| II | 162,9 | 217,0 | 149 | 205 |
| III | 175,1 | 232,4 | 165 | 223 |
| IV | 189,0 | 250,9 | 180 | 243 |
| V | 201,7 | 267,5 | 190 | 256 |
| VI | 220,5 | 292,6 | 205 | 277 |

Source : Conventions sur les salaires en vigueur dans l'industrie du caoutchouc.

En France, les conventions collectives ne prévoient pas de taux minima particuliers pour les salariés à la tâche. Le salaire des ouvriers rémunérés à la tâche est calculé de telle sorte qu'il dépasse normalement celui des salariés au temps. Il ne peut en aucun cas être inférieur aux taux minima convenus pour les salariés au temps.

Un taux de salaire supérieur d'au moins 10 % à celui des salariés au temps est garanti aux salariés à la tâche de l'industrie italienne du caoutchouc. En général, le rapport entre les salaires à la tâche et les salaires au temps est d'environ 1,35 - 1,45 à 1,10 - 1,15, ce qui signifie que les salaires à la tâche dépassent les salaires au temps en moyenne d'un quart environ.

Enfin, aux Pays-Bas également, il n'existe pas de taux conventionnels particuliers pour les salariés à la tâche. En pratique, il est accordé aux ouvriers payés à la tâche une rémunération qui, en général, dépasse de 33 1/3 % le salaire conventionnel de base, tandis que les salariés à l'heure reçoivent des suppléments comprenant des primes qui varient de 25 à 33 1/3 % du salaire de base.

Observations relatives aux taux du salaire des salariés au temps et à la tâche

D'après les considérations exposées aux deux points précédents, il semblerait qu'en Italie les écarts existant entre les taux conventionnels prévus par catégorie d'ouvriers, d'une part, et par système de salaire (salaire au temps — salaire à la tâche), d'autre part, ne sont absolument pas exceptionnels. On pourrait même croire que les écarts existant entre les taux conventionnels des différentes catégories de salaires sont un peu plus grands encore en république fédérale d'Allemagne, en France et aux Pays-Bas qu'en Italie.

Cependant, le tableau réel qui se dégage des résultats de quelques statistiques relatives aux gains effectifs est, de toute évidence, un peu différent. C'est ainsi que l'enquête sur les salaires de novembre 1959 fait apparaître l'échelonnement suivant pour gains horaires moyens bruts des ouvriers rémunérés au temps et à la tâche dans l'industrie allemande du caoutchouc et de l'amiante (en pfennigs) :

| | | |
|---------------|-------------|-------|
| <i>Hommes</i> | Catégorie 1 | 291,9 |
| | Catégorie 2 | 271,2 |
| | Catégorie 3 | 243,1 |
| <i>Femmes</i> | Catégorie 1 | 227,9 |
| | Catégorie 2 | 203,1 |
| | Catégorie 3 | 184,6 |

Le gain moyen de l'ouvrier qualifié masculin dépassait donc de 20 % celui du manœuvre masculin et de 58 % celui du manœuvre féminin, qui effectue toutefois d'autres travaux que le manœuvre masculin.

On constate des relations analogues en ce qui concerne les gains horaires bruts des ouvriers de l'industrie néerlandaise du caoutchouc en octobre 1959 (en florins) :

| | | |
|---------------|------------------------|------|
| <i>Hommes</i> | Ouvriers qualifiés | 2,06 |
| | Ouvriers spécialisés | 1,96 |
| | Manœuvres | 1,80 |
| <i>Femmes</i> | Ouvrières spécialisées | 1,20 |
| | Manœuvres | 1,20 |

Le gain horaire moyen de l'ouvrier qualifié dépassait de 16 % celui de l'ouvrier non qualifié et de 72 % celui de l'ouvrière non qualifiée et de l'ouvrière spécialisée.

Pour l'Italie, les renseignements disponibles sont relatifs au mois de septembre 1961. Quoique l'enquête ait eu lieu deux ans après les enquêtes allemandes et néerlandaises, il est vraisemblable qu'en 1959 déjà, la dispersion des gains effectifs des ouvriers de l'industrie italienne du caoutchouc, classés par catégories, ait été sensiblement plus grande. En septembre 1961, les gains horaires moyens de l'industrie italienne du caoutchouc étaient les suivants (en liras) :

| | | |
|---------------|------------------------------|--------|
| <i>Hommes</i> | Ouvriers hautement qualifiés | 399,73 |
| | Autres ouvriers qualifiés | 349,17 |
| | Ouvriers spécialisés | 304,47 |
| | Ouvriers non spécialisés | 225,44 |

| | | |
|---------------|--------------------------------|--------|
| <i>Femmes</i> | Ouvrières hautement qualifiées | 313,66 |
| | Autres ouvrières qualifiées | 238,11 |
| | Ouvrières spécialisées | 208,87 |
| | Ouvrières non spécialisées | 172,66 |

Le gain horaire des ouvriers hautement qualifiés et celui des autres ouvriers qualifiés dépassaient respectivement de 77 % et de 55 % celui de l'ouvrier non qualifié et même de 132 % et de 102 % celui de l'ouvrière non qualifiée. On est donc amené à conclure que l'industrie italienne du caoutchouc accorde aux ouvriers qualifiés une rémunération supérieure aux taux conventionnels et comparativement élevée par rapport à celle des manœuvres et également à celle des ouvriers des autres pays.

c) Différenciation des taux de salaires par régions

Comme on l'a déjà dit, le niveau des taux de salaire conventionnels varie en Belgique d'une entreprise à l'autre, mais non d'une région à l'autre. Dans les quatre autres Etats membres, par contre, il est d'usage d'appliquer des abattements régionaux au salaire conventionnel de la classe régionale (zone) où les salaires sont les plus élevés.

Le tableau n° 28 avait fait apparaître, dans les trois zones de salaire de la république fédérale d'Allemagne, des différences dépassant parfois 10 % entre les taux minima conventionnels de la classe régionale la plus élevée.

Les Länder de Hesse et de Basse-Saxe ont, en outre, trois classes régionales; les abattements appliqués aux salaires de la classe la plus élevée de la zone étaient les suivants en 1959 (en %) :

| <i>Hesse</i> | | <i>Basse-Saxe</i> | |
|--------------|---|-------------------|---|
| Classe S | 0 | Classe I | 0 |
| Classe A | 5 | Classe II | 4 |
| Classe B | 7 | Classe III | 7 |

Il s'ensuit que les écarts entre les taux horaires conventionnels appliqués dans la classe la plus élevée et la classe la plus basse de l'ensemble de la République fédérale peuvent atteindre 20 %. Les grandes entreprises de l'industrie du caoutchouc se rangent toutefois dans la classe la plus élevée de chaque zone, de sorte que l'incidence des abattements régionaux n'est pas aussi forte qu'il peut paraître à première vue.

En France, les différents abattements régionaux appliqués aux salaires de la zone 0 (Paris) atteignaient 15 % en 1958 et ont été ramenés depuis lors à 10 %. Il faut mentionner également que les plus grandes entreprises de l'industrie du caoutchouc se trouvent surtout dans la zone III (Michelin à Clermont-Ferrand, Dunlop à Montluçon, Hutchinson à Montargis) et dans la zone V (Englebert à Clairoix Compiègne, Michelin à Bourges), c'est-à-dire dans les zones moyenne et inférieure.

La convention collective italienne établit une répartition en sept zones. Les abattements atteignent 19 %.

En pratique cependant, 85 % environ des ouvriers sont rémunérés sur la base des deux barèmes les plus élevés appliqués dans la zone 0, à savoir Milan et Turin. En outre, le reste de l'industrie du caoutchouc se trouve dans les régions où les abattements régionaux sont relativement peu importants. Cette concentration de l'industrie du caoutchouc dans des régions où le niveau des salaires est relativement élevé doit nécessairement entraîner des salaires et une charge salariale totale comparativement plus élevés que dans les autres branches industrielles.

Aux Pays-Bas, il y avait en 1959 et 1962, dans l'industrie du caoutchouc, cinq classes de communes qui prévoyaient des abattements atteignant 10 cents (= 7 à 10 % en 1959) pour les hommes et 8 cents, soit 10 %, pour les femmes. Toutefois, comme la dispersion géographique de l'industrie du caoutchouc est plus grande aux Pays-Bas que dans la plupart des

autres pays, il n'y a manifestement pas ici de prépondérance marquée de certaines classes de communes.

d) Les abattements de salaire appliqués aux mineurs

Etant donné la proportion non négligeable d'ouvriers mineurs que comprend l'effectif total de l'industrie transformatrice du caoutchouc dans les divers Etats membres de la Communauté — proportion qui, on l'a vu, est fort variable suivant les pays — les abattements de salaire appliqués aux ouvriers mineurs ont une certaine influence sur le niveau moyen des salaires. En 1959, les abattements appliqués aux ouvriers mineurs, conformément aux conventions collectives en vigueur dans l'industrie du caoutchouc des divers Etats, représentaient les pourcentages suivants par rapport au salaire conventionnel des ouvriers de la classe d'âge bénéficiant du salaire le plus élevé :

TABLEAU n° 32

Pourcentages des abattements appliqués aux ouvriers mineurs par rapport au salaire conventionnel des ouvriers de la classe d'âge bénéficiant du salaire le plus élevé — 1959

| Age | Belgique | | Allemagne (RF) (1) | France | Italie | | Pays-Bas (2) | |
|-----|----------|--------|--------------------|--------|---------|---------|--------------|--------|
| | hommes | femmes | | | hommes | femmes | hommes | femmes |
| 14 | 60 | 60 | 30 - 35 | 50 | 30 - 50 | 30 - 40 | 75 | . |
| 15 | 55 | 55 | 30 - 35 | 40 | 30 - 50 | 30 - 40 | 70 | 57 |
| 16 | 50 | 50 | 25 - 30 | 30 | 15 - 25 | 20 - 25 | 65 | 49 |
| 17 | 40 | 40 | 20 - 30 | 20 | 15 - 25 | 20 - 25 | 55 | 43 |
| 18 | 30 | 25 | 10 - 20 | 0 | 3 - 7 | 16 | 45 | 36 |
| 19 | 20 | 15 | 10 - 15 | 0 | 3 - 7 | 16 | 35 | 28 |
| 20 | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 21 |
| 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 14 |
| 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 - 9 | 7 |
| 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 - 5 | 0 |
| 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 - 2 | 0 |
| 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux et des conventions collectives.

(1) Le niveau des abattements varie suivant la région.

(2) Les abattements varient en partie en fonction des catégories de salaires.

Etant donné que la proportion des ouvriers mineurs dans l'effectif total de l'industrie du caoutchouc est, on l'a vu, plus faible en Italie que dans les autres Etats et qu'en outre les abattements appliqués à ces ouvriers mineurs sont relativement moins élevés, on peut conclure que l'inclusion des ouvriers qui n'ont pas encore atteint la classe d'âge bénéficiant du salaire conventionnel le plus élevé tend à faire paraître le niveau des salaires italiens, comparativement à celui des autres pays membres, plus élevé que ne le ferait l'exclusion des « ouvriers mineurs ».

De 1959 à 1962, les abattements mentionnés sont restés inchangés, sauf quelques modifications minimales des taux appliqués aux ouvrières néerlandaises.

3. IMPORTANCE DU TRAVAIL EN ÉQUIPE ET DU TRAVAIL DE NUIT ET LEUR RÉMUNÉRATION

a) L'importance du travail en équipe et du travail de nuit

L'industrie du caoutchouc de tous les Etats membres connaît, plus ou moins, le travail en équipe et, en partie de ce fait, le travail de nuit. Les systèmes appliqués sont à deux ou trois équipes.

L'industrie belge du caoutchouc a adopté, pour autant qu'elle connaisse ce mode de travail, le système des deux équipes; seules certaines catégories de travailleurs, tels que les ouvriers chargés de l'entretien, les chauffeurs, etc., travaillent en trois équipes. Dans

l'ensemble, le travail en équipe ne semble pas très répandu dans l'industrie belge du caoutchouc. Ceci vaut plus encore pour les travaux de nuit qui ne sont effectués en particulier que pour la surveillance des chaudières, les travaux d'entretien et autres travaux similaires.

En république fédérale d'Allemagne, un cinquième environ des effectifs travaille en équipe avec travail de nuit régulier. Une partie des ouvriers travaille également en deux équipes sans travail de nuit.

Dans l'industrie française du pneu, la totalité des ouvriers de fabrication travaillent en général en équipe. Ce système découpe la journée de travail en trois périodes de huit heures chacune, impliquant ainsi des travaux de nuit réguliers.

Dans l'industrie italienne du caoutchouc, la proportion du travail en équipe est estimée à 40 %. Les grandes entreprises adoptent pour la plupart le système à trois équipes travaillant chacune 7 heures et demie avec un repos rémunéré d'une demi-heure, de sorte que 13 % des ouvriers travaillent régulièrement la nuit.

Une enquête effectuée en décembre 1960 aux Pays-Bas avait montré que 16 % environ des ouvriers de l'industrie du caoutchouc et du cuir travaillaient en équipe, à savoir 5 % en deux équipes et 11 % en trois équipes. Pour la seule industrie du caoutchouc, on peut estimer qu'environ un tiers des salariés travaillent en équipe.

b) Rémunération du travail de nuit et du travail en équipe

Souvent, les ouvriers qui travaillent en équipe ou la nuit reçoivent une majoration. C'est ainsi qu'en république fédérale d'Allemagne, la convention collective en vigueur dans le Land de Hesse prévoit une majoration de 5 % pour les équipes du soir et de 15 % pour les équipes de nuit (il en va de même

en Basse-Saxe). Les conventions collectives en vigueur en Belgique fixent des primes spéciales pour les équipes du matin et les équipes du soir (de 1 à 2 FB par heure) ainsi que pour les équipes de nuit (de 3 à 6,5 FB par heure). En Italie, les équipes de jour reçoivent une majoration de 4 % et celles de nuit une majoration de 25 %, ce qui signifie que la majoration moyenne pour équipes s'élève à 11 %.

L'industrie néerlandaise du caoutchouc, enfin, prévoyait en 1959 la réglementation suivante : le travail régulier en deux équipes donne droit à une majoration de 7,5 %, le même travail en trois équipes donne droit à une majoration de 10 % auxquelles il faut ajouter une prime hebdomadaire égale au salaire de deux heures de travail. En 1962, ces taux étaient respectivement de 10 et 11 1/3 %. En cas de travail en équipes occasionnel, le salaire de l'équipe du matin était majoré de 5 % en 1959 et de 10 % en 1962, celui de l'équipe de midi de 10 % à ces deux dates et celui de l'équipe de nuit de 15 %.

Aux Pays-Bas, il existe en outre des dispositions particulières pour le paiement des heures « décalées », c'est-à-dire les heures effectuées en dehors du programme de travail de l'entreprise, sans dépassement de la durée normale du travail. Ces heures donnaient droit, en 1959, à des majorations de 25 % si elles étaient effectuées entre 6 et 20 heures, de 50 % si elles étaient effectuées entre 20 et 6 heures ou le samedi après 13 heures, et de 100 % si elles étaient effectuées le dimanche ou les jours fériés. En 1962, la majoration de 50 % était payée le samedi déjà à partir de 6 heures le matin. Dans l'ensemble, on peut dire que, dans le cas de système à trois équipes, les majorations s'élèvent en moyenne à 19 %.

En 1959, les majorations suivantes des salaires de base pour le travail de nuit effectué régulièrement ainsi que pour le travail de nuit effectué irrégulièrement ont été versées aux ouvriers de l'industrie du caoutchouc :

TABLEAU n° 33
Majorations pour travail de nuit — 1959

| Pays | Travail de nuit effectué régulièrement | Travail de nuit effectué irrégulièrement |
|--------------------------|---|--|
| Belgique | Travail atteignant généralement 3 à 4 FB par heure, et 6,5 FB dans une entreprise | |
| Allemagne (RF): | | |
| — Hesse, Basse-Saxe | 15 % | 15 % |
| — Hambourg | 10 % | 50 % |
| France | 0 % | 0 % |
| Italie | 30 % | 30 % |
| — pour travail en équipe | 25 % | |
| Pays-Bas | 50 % | 50 % |

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux et des conventions collectives.

Tenant compte de la plus grande fréquence du travail en équipes et plus particulièrement du système de travail en trois équipes, ainsi que des majorations plus élevées pour les différents types de travail en équipes, on peut dire que les entreprises italiennes et néerlandaises de l'industrie du caoutchouc ont à supporter des charges relativement plus lourdes que les entreprises des autres pays.

4. IMPORTANCE ET REMUNERATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) L'importance des heures supplémentaires

Dans les Etats membres de la CEE, les entreprises doivent demander au préalable l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires à l'inspection du travail ou au moins en informer celle-ci. Comme les heures supplémentaires font l'objet, en Belgique et aux Pays-Bas, d'une limitation plus stricte que dans les autres Etats, elles y sont moins fréquentes. En république fédérale d'Allemagne, les statistiques courantes des salaires ont permis d'établir qu'en 1959 un ouvrier travaillait en moyenne 1,6 heure supplémentaire par semaine. Il semble qu'en Italie le nombre d'heures supplémentaires ait été du même ordre de grandeur. Alors qu'au cours des cinq premiers mois de 1959, quelque 3 à 4 % seulement de la main-d'œuvre ont travaillé plus de 48 heures par semaine, cette proportion se situait entre 13 et 19 % de juin à décembre. Par contre, le nombre d'heures supplémentaires était sensiblement plus élevé en France où les heures de travail dépassant 40 heures hebdomadaires sont déjà

considérées comme heures supplémentaires. Dans l'ensemble, les ouvriers de l'industrie française du caoutchouc dépassaient en 1959 de 4 à 8 heures, souvent même plus, cette durée de travail.

b) La rémunération des heures supplémentaires

Dans les Etats membres, seules les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par convention ou par la loi sont considérées comme heures supplémentaires donnant droit à une majoration particulière. En 1959, la durée hebdomadaire du travail, fixée par convention ou par la loi, était la suivante dans l'industrie transformatrice du caoutchouc :

| | |
|--|-----------|
| Belgique | 45 heures |
| Allemagne (RF) | |
| — jusqu'au 31 mars 1959 | 45 heures |
| — à partir du 1 ^{er} avril 1959 | 44 heures |
| France | 40 heures |
| Italie | 48 heures |
| Pays-Bas | 48 heures |
| — 3 équipes | 46 heures |

De 1959 à 1962, la durée conventionnelle du travail a été réduite à 43 heures en république fédérale d'Allemagne et à 45 heures dans l'ensemble des Pays-Bas. En Italie, la durée hebdomadaire du travail a été ramenée à 46 heures à partir de 1962.

Dans l'industrie du caoutchouc des Etats membres, les majorations payées en 1959 pour les heures de travail dépassant la durée hebdomadaire précitée étaient les suivantes :

TABLEAU n° 34

Majorations pour heures supplémentaires — 1959

(en %)

| Pays | Heures | Heures supplémentaires de jour | Heures supplémentaires de nuit |
|----------------|--|--------------------------------|--------------------------------|
| Belgique | 1 ^{re} et 2 ^e heure | 25 | 25 |
| | à partir 3 ^e heure | 50 | 50 |
| Allemagne (RF) | 1 ^{re} à 3 ^e heure | 15 | 15 |
| | à partir 4 ^e heure | 25 | 25 |
| | en outre: en Basse-Saxe et en Hesse, à partir de la 11 ^e heure de la journée | 35 | 35 |
| France | 1 ^{re} à 8 ^e heure | 25 | 25 |
| | à partir 9 ^e heure | 50 | 50 |
| Italie | 1 ^{re} heure | 25 | 60 |
| | à partir 2 ^e heure | 35 | 75 |
| Pays-Bas | à partir 1 ^{re} heure | 25 | 50 |

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux et des conventions collectives.

Même si en Italie les majorations payées en particulier pour les heures supplémentaires de nuit sont plus élevées que dans les autres Etats, ce fait ne devrait pas avoir eu une incidence sensible sur le niveau relatif des salaires, étant donné que les heures supplémentaires n'ont pas une très grande importance.

5. IMPORTANCE ET RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DOMINICAL ET DES JOURS FÉRIÉS

Dans tous les Etats membres de la CEE, le travail dominical et des jours fériés est limité ou fait l'objet d'une interdiction spéciale, sauf exceptions (travail à régime continu, force majeure, etc.). Le travail dominical est formellement interdit en Belgique, en république fédérale d'Allemagne et en Italie; aux Pays-

Bas, il fait l'objet de dispositions très restrictives. En France, la loi interdit le travail dominical aux femmes et aux adolescents (de moins de 18 ans); les hommes travaillant le dimanche bénéficient d'un jour de repos compensatoire en semaine.

Par conséquent, l'importance réelle du travail dominical et des jours fériés est considérée comme minime dans l'industrie du caoutchouc de la plupart des Etats membres. Le plus souvent, seuls certains travaux d'entretien ou d'autres travaux tels que la chauffe et la surveillance des chaudières sont effectués le dimanche et les jours fériés.

En 1959 et 1962, les majorations du salaire de base payées pour le travail dominical et des jours fériés ont été les suivants dans l'industrie du caoutchouc des différents pays :

TABLEAU n° 35
Majorations pour travail dominical et des jours fériés

(en %)

| Pays | Travail dominical | Travail effectué les jours fériés |
|----------------|----------------------------|--|
| Belgique | 100 | 100 plus droit à un jour de congé compensatoire à plein salaire |
| Allemagne (RF) | 50 | 100 - 150 |
| France | 25 | 25 |
| Italie: | | en cas de compensation: 50 |
| | normalement: 50 | 150 ⁽¹⁾ ; 50 - 70 ⁽²⁾ |
| | avec compensation 1959: 15 | |
| | avec compensation 1962: 25 | |
| Pays-Bas | 100 | 100 + compensation ⁽¹⁾ 200 + compensation ⁽²⁾ |

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux et empruntés aux conventions collectives.

⁽¹⁾ Travail effectué un jour férié qui tombe un dimanche.

⁽²⁾ Travail effectué un jour férié qui tombe un jour ouvrable de la semaine.

L'Italie ne sort donc pas du cadre général, indépendamment du fait que l'importance du travail dominical et des jours fériés est tout à fait secondaire dans la plupart des Etats membres.

6. L'OCTROI DE PAUSES

Dans les différents pays, l'octroi et la rémunération des pauses sont réglés, pour toutes ou pour quelques catégories de travailleurs, par la loi ou par des accords d'entreprise. Le régime est le suivant dans l'industrie du caoutchouc :

En Belgique, les ouvriers ont droit à une pause qui doit cependant être fixée par les accords d'entreprise. La pause est la même pour les ouvriers majeurs et mineurs. Le plus souvent, les entreprises ne paient

que des pauses-déjeuners d'une durée maximum de quinze minutes.

En république fédérale d'Allemagne, il doit être accordé, conformément à la réglementation sur la durée du travail, une pause non rémunérée : aux ouvriers majeurs, 30 minutes après une période de travail de 6 heures; aux ouvrières majeures, 20 minutes pour 4 heures et demie à 6 heures de travail par jour et 60 minutes pour plus de 9 heures par jour; aux mineurs de moins de 18 ans, 30 minutes pour une période de travail de 4 heures et demie à 6 heures et 60 minutes pour une période de travail de plus de 6 heures.

L'industrie française du caoutchouc accorde aux ouvriers travaillant en équipes une pause rémunérée de 30 minutes.

En *Italie*, il est accordé une pause rémunérée d'une durée maximum de 30 minutes aux ouvriers majeurs, et d'une demi-heure aux ouvrières et aux ouvriers mineurs.

Les entreprises *néerlandaises* prévoient pour une durée de travail d'environ 4 heures et demie une pause de 15 à 30 minutes qui est, en cas de travail en équipe, payée dans la mesure où l'on ne dépasse pas la demi-heure.

7. LE PAIEMENT POUR CONGÉ ANNUEL JOURS FÉRIÉS ET AUTRES ABSENCES

a) Congé annuel

Le tableau suivant donne le régime des congés en vigueur en 1959 dans l'industrie du caoutchouc des Etats membres.

TABLEAU n° 36

Durée du congé annuel pour les ouvriers — 1959

(en jours)

| Pays | Ouvriers majeurs | Ouvriers mineurs |
|---------------------|------------------------|------------------|
| Belgique | 12 | 18 |
| Allemagne (RF) : | | |
| — Hesse, Basse-Saxe | 12 - 18 | 18 |
| — autres Länder | 12 - 21 | 18 |
| France | 18 - 24 ⁽¹⁾ | 24 |
| Italie | 12 - 18 | 12 - 18 |
| — apprentis | | 20 - 30 |
| Pays-Bas | 15 - 19 | 15 - 18 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles et des conventions collectives.

(¹) Seulement dans les entreprises avec des accords.

En république fédérale d'Allemagne, les 12 jours de congés de base de l'ouvrier majeur sont augmentés de 1 à 3 jours en fonction de l'âge et de 1 à 6 jours encore en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, soit au total 9 jours au maximum.

En Italie et aux Pays-Bas la durée du congé de l'ouvrier majeur est fonction exclusivement de l'ancienneté dans l'entreprise.

En 1962, la durée du congé a été allongée en république fédérale d'Allemagne : la durée minimum était à cette date de 15 jours, prolongée de 1 à 6 jours en fonction de l'âge et de 1 à 3 jours en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise; le congé pouvait donc atteindre une durée maximum de 24 jours. Une grande entreprise belge a introduit en 1962 un congé annuel complémentaire de 1 à 4 jours qui est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Dans certains Etats, les ouvriers reçoivent un pécule de vacances complémentaire qui s'élevait en Belgique en 1959 à 2 % et en 1962 à 4 % du salaire annuel de l'ouvrier, auquel s'ajoutaient des allocations familiales selon le nombre des enfants. Aux Pays-Bas, le pécule de vacances complémentaire est égal à 4 % du salaire annuel (non compris les majorations pour heures supplémentaires). Les trois plus grandes entreprises italiennes prévoient un pécule de vacances complémentaire de 35 000 liras, 40 000 liras ou correspondant au paiement de 75 heures de travail, c'est-à-dire deux semaines de salaire environ ou également 4 % du salaire annuel; ces trois entreprises englobent 80 % environ de l'industrie italienne du caoutchouc. Les conventions collectives en vigueur dans les autres pays ne contiennent pas de dispositions relatives à l'octroi d'un pécule de vacances complémentaire, mais il existe, notamment en France, des accords d'entreprise en la matière qui s'appliquent à la moitié environ des travailleurs.

b) Jours fériés

Le tableau ci-après montre que les ouvriers italiens ont jusqu'à 12 jours fériés payés de plus que les ouvriers des autres pays.

TABLEAU n° 37

Jours fériés payés

(en jours)

| Pays | Jours fériés fixés par la loi | Jours fériés fixés par convention collective | Total des jours fériés |
|----------------|-------------------------------|--|------------------------|
| Belgique | 10 | — | 10 |
| Allemagne (RF) | 10 - 13 | — | 10 - 13 |
| France | 1 | 5 | 6 |
| Italie | 16 | 2 | 18 |
| Pays-Bas | — | 7 | 7 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles et des conventions collectives.

En Belgique, si un jour férié légal tombe un dimanche, les ouvriers reçoivent en compensation un jour de congé pendant la semaine.

c) Autres jours chômés et payés

Sans avoir la prétention d'être exhaustif, le tableau qui suit donne un aperçu des principaux événements pour lesquels les conventions collectives ou les dispositions légales des différents pays prévoient des jours chômés et payés.

TABLEAU n° 38

Nombre des jours chômés et payés accordés aux ouvriers à l'occasion d'événements particuliers — 1959

| Motif | Belgique | Allemagne (RF) | France | Italie | Pays-Bas |
|--|--|----------------|------------------|------------------|----------|
| Mariage d'un travailleur | 2 | 1 | 6 ⁽³⁾ | 8 - 12 | 2 |
| Naissance d'un enfant | 2 | 1 | 3 ⁽⁴⁾ | . ⁽⁵⁾ | 1 |
| Décès du conjoint (d'un enfant) | 3 | 1 - 2 | . ⁽⁶⁾ | . ⁽⁵⁾ | 1 - 4 |
| Décès d'autres membres de la famille | 1 - 3 | 1 - 2 | . ⁽⁶⁾ | . ⁽⁵⁾ | 2 |
| Autres événements familiaux ⁽¹⁾ | 1 | 1 | . ⁽⁶⁾ | . ⁽⁵⁾ | 1 |
| Autres absences ⁽²⁾ | variable suivant le motif de l'absence | | | | |

Source : Renseignements des organisations professionnelles et des conventions collectives.

⁽¹⁾ Par exemple : mariage d'un membre de la famille, communion solennelle, confirmation, ordination, jubilés (mariage).⁽²⁾ Par exemple : conseil de révision, citation devant les tribunaux, assistance aux procès en tant que juré, fonctions d'assesseur lors des élections, jubilés.⁽³⁾ La rémunération des jours chômés n'est pas obligatoire.⁽⁴⁾ La rémunération est versée par les caisses d'allocations familiales.⁽⁵⁾ Il est accordé sur demande un congé qui est rémunéré par la plupart des entreprises.⁽⁶⁾ Il est accordé sur demande un congé de courte durée.

L'Italie diffère quelque peu des autres Etats dans la mesure où les ouvriers obtiennent, à leur mariage, un nombre de jours de congé payés sensiblement plus élevé et qu'ils doivent dans les autres cas, pour des motifs d'ordre familial par exemple, introduire une demande pour obtenir un congé, le plus souvent rémunéré.

8. LE PAIEMENT DE PRIMES, GRATIFICATIONS, ETC.

La première enquête sur les salaires avait montré que l'industrie italienne du caoutchouc octroyait, comparativement à celle des autres pays et aux autres branches de l'industrie italienne, des primes et gratifications relativement importantes. Cependant comme une partie des différentes primes, gratifications, participations aux résultats de l'entreprise et autres primes exceptionnelles sont accordées en vertu d'accords d'entreprise et non en vertu de dispositions conventionnelles, il est difficile de se faire une idée exacte de leur importance réelle. Les organisations professionnelles des Etats membres nous ont transmis les renseignements suivants.

a) Primes

En Belgique, il existe dans une série d'entreprises des réglementations relatives à l'octroi de diverses sortes de primes de rendement, d'assiduité et de productivité dont les unes sont distribuées à intervalles réguliers et les autres une fois par an. En outre, toutes les entreprises importantes de l'industrie du caoutchouc ont constitué des fonds spéciaux chargés de payer aux travailleurs des primes déterminées atteignant de 1 000 à 7 500 FB en cas de licenciement et jusqu'à 40 FB par jour en cas de chômage partiel. Ce fonds

est financé limitativement par des contributions patronales atteignant 400 FB par ouvrier occupé.

Il existe dans l'industrie allemande du caoutchouc certaines dispositions conventionnelles types en matière d'octroi de primes. Les modalités sont cependant fixées par chaque entreprise. Presque toutes les entreprises versent volontairement ou sur la base d'accords d'entreprise, des primes de rendement, d'assiduité, de productivité ou en fonction des résultats. Les conventions collectives en vigueur en Basse-Saxe et en Hesse prévoient en outre une indemnité de 5 pfennigs pour travaux pénibles et des majorations de 10 pfennigs par heure pour l'utilisation de moyens de protection. Beaucoup d'accords d'entreprise prévoient en outre le paiement aux ouvriers du temps qui leur est nécessaire pour se laver après les travaux salissants.

En France également, l'octroi de primes est généralement réglé par des accords d'entreprise, d'ailleurs fort différents les uns des autres. Certaines entreprises paient à leurs ouvriers une prime globale de 65 FF par mois, d'autres paient des primes égales à 10 % du salaire, et d'autres enfin n'en paient pas du tout. Une entreprise a introduit pour ses ouvriers une prime spéciale qui est fonction de leur zèle. Il n'a pas été possible de se faire une idée précise de l'importance des primes. On sait cependant que plusieurs entreprises ont introduit depuis 1959 le paiement de primes en fonction du résultat, de primes de productivité et autres.

En Italie, les primes, à l'exception des primes de rendement, n'étaient pas en général très courantes en 1959. Il était prévu une prime compensatoire de 4 % pour les ouvriers qui ne perçoivent pas de primes de rendement et autres. L'octroi de toutes les autres primes est soumis à des accords d'entreprise particuliers.

La convention collective de l'industrie du caoutchouc néerlandaise prévoit une majoration du salaire horaire d'un maximum de 10 % pour tous les travailleurs effectuant certains travaux insalubres et lourds.

b) *Participation aux résultats de l'entreprise*

Les systèmes qui prévoient une participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise ne semblent pas très répandus dans l'industrie du caoutchouc de la Communauté. En France, une seule entreprise faisait participer ses ouvriers aux résultats : dans les autres Etats, à l'exception des Pays-Bas, cette participation n'existait dans aucune entreprise. Aux Pays-Bas, certaines entreprises avaient des accords en ce qui concerne la participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise. Plusieurs usines de la plus grande entreprise de l'industrie du caoutchouc avaient introduit une participation en relation avec le niveau des dividendes. Il était prévu de généraliser cette forme de participation aux résultats de l'entreprise dans toutes les usines de cette entreprise qui occupe environ la moitié des travailleurs de cette branche. En 1962/1963, la plupart des participations des travailleurs aux résultats de l'entreprise convenues s'élevaient à 3 %.

c) *Gratifications*

Dans la plupart des Etats membres, les travailleurs reçoivent des gratifications en fin d'année ou à la Noël. En 1959 et 1962, elles étaient répandues dans l'industrie du caoutchouc de Belgique, de France, d'Italie et des Pays-Bas. En Belgique, la prime de fin d'année atteint 1 000 FB dans les petites entreprises et jusqu'à 5 000 FB dans les plus grandes. En France, quelques entreprises payaient un treizième mois et trois quarts des grandes entreprises accordaient des gratifications de fin d'année (Noël). La convention collective italienne, enfin, accorde aux ouvriers une gratification de Noël correspondant à la rémunération de 200 heures de travail pour les ouvriers employés à titre permanent au cours de l'année. En cas de licenciement, les travailleurs obtiennent une fraction de cette gratification proportionnelle à la durée de leur emploi.

Aux Pays-Bas ce sont les travailleurs des entreprises, où il n'existe pas une participation formelle aux résultats de l'entreprise, qui reçoivent souvent des gratifications de Noël correspondant au salaire hebdomadaire ou à 3 à 4 % du revenu annuel.

d) *Primes exceptionnelles*

Certaines conventions collectives et surtout des accords d'entreprise prévoient le versement aux travailleurs de primes spéciales pour les motifs les plus divers,

tels qu'événements familiaux, jubilés et départs de l'entreprise, ou pour leur permettre de se perfectionner.

En Belgique, comme les prestations familiales légales sont relativement élevées, on n'accorde en général pas d'allocations complémentaires pour des motifs d'ordre familial ou sous forme d'une allocation familiale. Par contre, plusieurs accords d'entreprise prévoient que les travailleurs ont droit, au moment où ils quittent l'entreprise, à une prime spéciale correspondant à un mois plein de salaire après dix années dans l'entreprise, à 1,5 mois après quinze années et à 3 mois après vingt-cinq années. En cas de décès de l'ouvrier à la suite d'un accident de travail, la veuve reçoit les mêmes montants qui sont diminués de moitié si le décès est dû à d'autres causes. Une entreprise belge enfin, accorde une prime d'ancienneté qui est de 200 à 750 FB par an selon l'ancienneté dans l'entreprise.

En république fédérale d'Allemagne, la convention collective en vigueur dans l'industrie du caoutchouc du Land de Hesse prévoit une allocation familiale de 2 pfennigs par heure par personne à charge (conjoint ou enfant). Aucun renseignement n'a pu être fourni au sujet du paiement d'autres primes.

En France, la convention collective de l'industrie du caoutchouc prévoit une indemnité de congédiement pour tous les travailleurs quittant l'entreprise, soit de leur fait, soit du fait de l'employeur (sauf faute grave). En outre, une entreprise a introduit une prime d'ancienneté.

Dans l'industrie du caoutchouc italienne, la convention collective prescrivait le paiement d'une prime d'ancienneté d'un montant égal au salaire de 125 heures de travail après dix et quinze années d'ancienneté dans l'entreprise, et de 150 heures de travail après vingt années. Depuis 1962, les primes payées après un certain nombre d'années dans l'entreprise (après 12, 16 et 20 ans depuis 1962) ont été augmentées d'une prime d'ancienneté représentant 1,5 % du salaire y compris les allocations de vie chère par période de quatre années.

En outre, il est courant entre autres de verser à l'ouvrier qui quitte l'entreprise une indemnité correspondant au salaire de 6 jours de travail pour chacune des cinq premières années de service, de 10 jours pour la sixième à la dixième, de 12 jours pour la onzième à la dix-huitième année et enfin de 15 jours à partir de la dix-huitième année. Les taux sont légèrement inférieurs pour les années antérieures à 1947. En cas de licenciement, l'ouvrier perçoit pendant les cinq premières années la moitié, pendant les cinq années suivantes les trois quarts de ces sommes; les taux sont ensuite les mêmes lorsque le travailleur quitte l'entreprise.

La convention collective néerlandaise pour l'industrie du caoutchouc et des matières plastiques prescrit

l'octroi d'une prime d'ancienneté représentant 3 % du salaire après vingt années dans l'entreprise et 4 % après trente années.

Depuis le 1^{er} avril 1962, des primes d'ancienneté sont déjà versées après cinq années d'ancienneté à savoir 1 florin par semaine après cinq ans, 1,5 florin après dix ans, 2 florins après quinze ans et 2,5 florins après 25 ans. Des primes pour travaux salissants atteignant 10 % du salaire sont également prévues. Rappelons enfin que les Pays-Bas ont introduit en 1957 des allocations de loyer qui, à l'origine, faisaient partie du salaire mais qui en sont distinctes depuis 1960, date à laquelle elles ont été augmentées.

9. AUTRES PRESTATIONS

a) *Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident de travail*

En cas de maladie ou d'accident de travail, les organismes d'assurance maladie ou d'assurance accident versent aux ouvriers, dans les Etats membres de la Communauté, des prestations en espèces, représentant un pourcentage déterminé de leur salaire; en cas de maladie, elles sont payées après un délai de carence de deux à trois jours; en cas d'accident de travail, elles sont le plus souvent payées immédiatement. En outre, les entreprises versent fréquemment, en partie sur la base de dispositions légales, des prestations qui s'ajoutent à celles de la sécurité sociale, ou prennent en charge le paiement de tout ou partie du salaire pendant le délai de carence.

En Belgique, outre les allocations légales en cas de maladie ou d'accident de travail et les dispositions relatives au salaire hebdomadaire garanti, des accords ont été conclus dans quelques autres entreprises en vertu desquels l'employeur complète, pendant les 28 premiers jours d'incapacité consécutive à un accident de travail, les prestations légales (80 % du salaire) à concurrence de 100 % du salaire.

En république fédérale d'Allemagne, les conventions collectives pour l'industrie du caoutchouc des Länder de Hambourg, Basse-Saxe et Hesse prévoient une réglementation similaire en vertu de laquelle l'employeur doit verser à l'ouvrier, pendant les douze premières semaines d'incapacité consécutive à un accident de travail grave, un complément à l'allocation de maladie à concurrence de 90 % (1962 = 100 %) du salaire net. Cette réglementation correspond donc au régime prévu pour le cas de maladie par la loi sur le maintien du salaire de 1957, en vertu de laquelle l'employeur devait également prendre à sa charge la différence entre les 90 % (à partir de 1961 = 100 %) du salaire net et l'indemnité légale de maladie représentant 65 à 75 % du salaire brut. La convention collec-

tive en vigueur en 1962 à Hambourg prévoyait en outre, en cas de décès d'un ouvrier, le paiement, à la veuve et aux orphelins ou autres personnes à charge, d'une indemnité dont le montant correspond, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, au salaire de quinze jours à deux mois, ou de trois mois en cas d'accident de travail mortel.

En France, en cas de maladie ou d'accident, les ouvriers ne reçoivent essentiellement que les prestations sociales prévues par la loi. Certaines entreprises cependant ont passé des accords avec les organisations syndicales prévoyant des prestations plus avantageuses, en cas d'accident de travail, pour le personnel ouvrier. C'est surtout pour les employés qu'ont été conclus d'autres accords prévoyant des prestations plus avantageuses que les prestations légales.

En Italie, il existe un certain nombre d'accords d'entreprise relatifs à l'octroi de prestations sociales complémentaires. Les détails n'en sont cependant pas connus.

Aux Pays-Bas également, différents accords d'entreprise complétaient en 1959 les taux légaux minima par l'octroi de prestations complémentaire en cas de maladie et d'accident. La convention collective de l'industrie du caoutchouc et des matières plastiques stipule qu'en 1962 ces branches d'activité doivent adopter une réglementation extra-légale en vertu de laquelle l'ouvrier ne perçoit pas d'indemnité pendant les six premières heures de maladie (ou 3 heures après l'accident) mais reçoit ensuite, à partir de la septième (ou de la 4^e) heure jusqu'à la fin des trois jours de carence, 95 % de son salaire net. Ces indemnités sont financées par des primes payées à part égale par les employeurs et les travailleurs. A partir du quatrième jour d'incapacité de travail et pendant une durée maximum de cinquante-deux semaines, l'employeur paie en outre la différence entre les 95 % du salaire net et l'indemnité légale prévue en cas de maladie et d'accident de travail.

b) *Avantages en nature*

Dans de nombreuses entreprises, les travailleurs bénéficient de repas gratuits ou du moins à prix réduits. Ils sont dédommagés si le repas n'est pas fourni pendant le travail de nuit surtout en France. Certaines entreprises, surtout en Italie, vendent également à leurs travailleurs des marchandises à prix réduits. Mais dans l'ensemble, l'importance des avantages en nature est minime dans l'industrie du caoutchouc.

c) *Autres indemnités*

Les frais de déplacement occasionnés aux ouvriers par le transport depuis leur domicile jusqu'à leur lieu de travail et retour leur sont souvent remboursés par

l'entreprise, qui peut parfois aussi les transporter dans des véhicules lui appartenant. De plus, en France, une indemnité de rappel est versée en sus du salaire à tout ouvrier rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement. Cette indemnité est égale à une heure de son salaire. Elle est portée à deux heures si ce rappel est effectué soit la nuit, soit un dimanche ou un jour férié. De plus, les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur. Une loi belge de 1962 stipule que l'employeur doit prendre en charge l'augmentation des abonnements jusqu'ici à prix très réduits dont bénéficient les travailleurs sur les chemins de fer belges.

Les ouvriers de l'industrie du caoutchouc reçoivent en général de l'entreprise leurs outils et leurs vêtements de travail, parfois aussi une somme forfaitaire à ce titre (aux Pays-Bas par exemple, 1 Fl. par semaine

pour les outils) ou enfin des primes allouées pour le remboursement des frais exposés (dans les entreprises françaises p.ex.).

Dans tous les Etats membres, l'employeur rémunère en outre une petite partie des heures perdues pour des causes indépendantes de la volonté du travailleur. En Belgique, ceci est même réglé par une loi. En France, le salaire est maintenu pendant une demi-journée, et en Italie pendant une heure.

Les conventions collectives ou les accords d'entreprise des Etats membres prévoient encore d'autres types d'indemnité, par exemple dans l'industrie française du caoutchouc les primes spéciales pour service militaire, etc. Toutefois, il n'a pas été possible d'en donner un tableau complet, d'autant plus que ces prestations sont en général fixées au niveau de l'entreprise.

III. RÉCAPITULATION

Une comparaison entre les données économiques et sociales les plus diverses existant dans les Etats membres a permis de faire quelques constatations qui pourraient être utiles pour l'appréciation des coûts relativement élevés de la main-d'œuvre dans l'industrie du caoutchouc en Italie. Les facteurs suivants pourraient contribuer à expliquer le niveau relativement élevé des coûts de main-d'œuvre dans l'industrie italienne du caoutchouc par rapport aux autres pays et aux autres branches de l'industrie italienne :

1) L'industrie italienne du caoutchouc est concentrée dans le Nord du pays et en particulier dans les régions de Milan et de Turin, ce qui a pour conséquence que plus des quatre cinquièmes des ouvriers se trouvent ainsi dans la zone où les salaires conventionnels sont les plus élevés alors que l'industrie du caoutchouc des autres Etats membres se trouve souvent dans les zones moyenne et inférieure; en outre, des gains effectifs extrêmement élevés, dus à la tension du marché du travail, sont payés dans les régions de Milan et de Turin;

2) Un effectif beaucoup plus important dans les catégories supérieures de la main-d'œuvre comparative-ment à la majorité des autres branches de l'industrie italienne correspondant dans les autres Etats à une proportion d'ouvriers qualifiés généralement plus faible dans l'industrie du caoutchouc que dans les autres branches d'activité; en outre, l'effectif féminin des catégories supérieures est beaucoup plus important dans l'industrie italienne du caoutchouc que dans celle de la plupart des autres Etats;

3) Comparés à l'industrie du caoutchouc des autres pays et à la plupart des autres branches italiennes, les écarts sont beaucoup plus marqués entre les gains horaires effectifs des différentes catégories d'ouvriers de l'industrie italienne du caoutchouc, écarts dus peut-être à une rémunération extra-conventionnelle relativement très élevée des ouvriers qualifiés et spécialisés (voir sous 1); l'incidence de ce facteur s'ajoute encore à celle du facteur cité sous 2) : le classement plus fréquent des ouvriers italiens dans les catégories supérieures de main-d'œuvre;

4) Par rapport à la plupart des autres branches italiennes on constate une prédominance relativement plus marquée des systèmes de rémunération à la tâche dans l'industrie du caoutchouc dont l'influence sur le niveau moyen des salaires se trouve encore accrue du fait qu'une majoration compensatoire de 4 % s'ajoute au salaire de base;

5) Par rapport aux autres pays — à l'exception des Pays-Bas — on constate une importance plus grande du travail en équipe et du travail de nuit ainsi que des majorations plus élevées qui sont accordées pour le travail en équipe et le travail de nuit;

6) Comparée aux autres pays et à la plupart des autres branches italiennes, l'industrie du caoutchouc italienne paie des gratifications, primes d'ancienneté et autres prestations plus élevées;

7) Compte tenu des pécules de vacances complémentaires, l'industrie du caoutchouc italienne supporte une charge financière comparativement plus élevée que les autres branches italiennes.

Par contre, les deux facteurs suivants pourraient avoir exercé une influence contraire :

1) Comparées aux autres pays, les prestations sociales

complémentaires des entreprises italiennes étaient moindres, surtout en cas de maladie et d'accident de travail;

2) Une évolution comparativement moins favorable de l'industrie italienne du caoutchouc jusqu'en 1959 — due peut-être à l'évolution de l'emploi jusqu'à cette même année — à laquelle un essor vigoureux a cependant succédé par la suite.

C. LES SALAIRES DANS LA CONSTRUCTION NAVALE ET LA REPARATION DE NAVIRES

INTRODUCTION

La première enquête CEE sur les salaires avait donné, pour le secteur « construction navale et réparation de

navires », l'aperçu suivant en ce qui concerne le coût de la main-d'œuvre et sa composition :

TABLEAU n° 39

Coûts de la main-d'œuvre et éléments de ces coûts dans le secteur industriel « construction navale et réparation de navires » des pays de la CEE en 1959

| Coût | Belgique | Allemagne (RF) | France | Italie | Pays-Bas |
|---|------------------|----------------|--------|--------|----------|
| | En francs belges | | | | |
| Coût de la main-d'œuvre totale par heure prestée (ouvriers) | 54,25 | 45,94 | 43,16 | 40,37 | 38,54 |
| | En pourcentage | | | | |
| Ventilation: | | | | | |
| Salaire direct | 62,70 | 70,72 | 58,91 | 51,19 | 67,06 |
| Primes et gratifications | 13,57 | 1,68 | 4,03 | 6,36 | 7,90 |
| Rémunérations des journées non ouvrées | 7,88 | 7,66 | 6,68 | 10,99 | 5,26 |
| Cotisations de sécurité sociale | | | | | |
| — légales | 14,36 | 12,72 | 20,50 | 23,27 | 9,69 |
| — autres | 0,13 | 2,32 | 1,91 | 0,38 | 2,72 |
| Autres prestations sociales | 1,20 | 1,47 | 1,75 | 6,04 | 3,25 |
| Autres frais ⁽¹⁾ | 0,16 | 3,43 | 6,22 | 1,77 | 4,12 |

Source : « Coûts de la main-d'œuvre CEE - 1959 » Statistiques sociales 3/1961, publié par l'Office statistique des Communautés européennes, pages 155/156.

(¹) Impôts à caractère social, frais de recrutement de la main-d'œuvre et de formation professionnelle, avantages en nature.

Le plus frappant dans ce tableau, c'est que le niveau belge de la charge salariale totale était, dans cette branche d'activité, nettement plus élevé que ceux des autres pays, puisqu'il les dépassait de 20 % et plus. Dans les autres branches d'activité soumises à la première enquête sur les salaires, la Belgique semble avoir eu en général des coûts de main-d'œuvre à peu près identiques à ceux de la France et de la république fédérale d'Allemagne. En outre, la construction navale belge, réparation de navires comprise, se distingue par une part particulièrement élevée des primes et gratifications dans les dépenses totales en salaires et charges afférentes (13,57 %) par rapport aux autres secteurs industriels dans le pays, de même que dans la comparaison internationale. Comme cause probable, mais non unique, de cet état de choses, les représentants belges à la quatrième réunion du sous-groupe « salaires » ont allégué la situation particulière d'An-

vers, où se concentre la construction navale belge. Anvers est connu comme port rapide et est donc à même de payer des salaires comparativement élevés. En outre on a fait remarquer que le pourcentage des travailleurs syndiqués est extrêmement élevé dans les chantiers belges.

Pendant la période de 1959 à 1962, cette situation s'est légèrement modifiée étant donné que l'augmentation des salaires était la plus faible en Belgique tandis qu'elle était plus forte dans les autres pays, surtout dans la république fédérale d'Allemagne. En plus, la réévaluation du mois de mars 1961 en république fédérale d'Allemagne et aux Pays-Bas a provoqué une charge supplémentaire. Ainsi, le coût moyen de la main-d'œuvre converti en francs belges a évolué de 1959 à 1962 comme suit :

TABLEAU n° 40

Coût moyen de la main-d'œuvre ouvrière par heure
prestée dans la construction et réparation
de navires — 1959 et 1962

| Pays | 1959 | 1962 | Augmentation | |
|----------------|------------------|-------|--------------|------|
| | en francs belges | | en % | |
| Belgique | 54,25 | 66,96 | 12,71 | 23,4 |
| Allemagne (RF) | 45,94 | 62,34 | 16,40 | 35,7 |
| France | 43,16 | 56,93 | 13,77 | 31,9 |
| Italie | 40,37 | 52,12 | 11,75 | 29,1 |
| Pays-Bas | 38,54 | 54,57 | 16,03 | 41,6 |

Source : Enquêtes sur les salaires effectuées par l'Office statistique des Communautés européennes.

En 1962, le coût moyen de la main-d'œuvre ouvrière de toutes les branches d'industrie belges était inférieur d'environ 15 à 20 % à celui de la république fédérale d'Allemagne et même un peu inférieur à celui de la France; la construction et réparation de navires belges cependant occupait encore en 1962 la première position en ce qui concerne le coût de la main-d'œuvre bien que l'écart entre la Belgique et la République fédérale se soit sensiblement réduit.

I. SITUATION ÉCONOMIQUE ET SITUATION DE L'EMPLOI

1. LA SITUATION ÉCONOMIQUE

L'industrie de la construction navale des Etats membres de la Communauté économique européenne est fortement orientée vers l'exportation. Elle couvre non seulement la quasi-totalité des besoins communautaires, mais même un tiers environ des exportations mondiales. Toutefois, depuis quelques années, elle doit faire face, comme d'ailleurs la majeure partie de l'industrie de la construction navale d'autres pays, à une crise qui a entraîné des conversions de production, d'une part, et quelques fermetures de chantiers, d'autre part. Les causes de ces signes de crise sont à rechercher dans le fait que le programme de reconstruction et d'expansion des flottes de navires marchands et de navires pétroliers ainsi que de flottes de guerre, dressé après la dernière guerre, tire à sa fin et dans le fait en outre que nous assistons actuellement à une amélioration technique et à un rajeunissement poussé des flottes. En outre, la construction navale s'est, dans des pays qui, jusqu'à présent, étaient industriellement moins développés et (ou) qui jouissent de l'avantage de coûts moindres de la main-d'œuvre, développée à tel point qu'ils ont pu avec

Pour l'étude approfondie de la situation dans la construction navale et la réparation de navires, le rapport s'est inspiré des rapports et des documents mis à la disposition par les organisations professionnelles suivantes des employeurs et des travailleurs :

Belgique : Centrale des métallurgistes de Belgique FGTB, Bruxelles — Fédération des réparateurs de navires d'Anvers, Anvers;

Allemagne (RF) : Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf;

France : Union des industries métallurgiques et minières, Paris — Fédération de la métallurgie, CFTC, Paris;

Italie : Associazione nazionale fra costruttori di navi d'alto mare, Rome;

Pays-Bas : Centraal sociaal werkgeversverbond, La Haye, agissant pour la Federatie voor de metaal- en elektrotechnische industrie, La Haye — Algemene Nederlandse bedrijfsbond voor de metaalnijverheid en de elektrotechnische industrie, La Haye, agissant aussi pour la Christelijke metaalbedrijfsbond CMB, Utrecht, et la Nederlandse Katholieke metaalbewerkerbond, St-Eloy, Utrecht.

succès disputer aux Etats membres de la CEE une partie de leurs débouchés actuels sur le marché mondial. C'est ainsi que la part des exportations des pays de la CEE est tombée du maximum de 37 % qu'ils avaient atteint en 1954 à 33 % environ au cours des années suivantes, et à 28 % même en 1962. Par contre, le Japon en particulier a pu renforcer solidement sa position : alors que sa part ne représentait en 1950 que 10 % du marché mondial des exportations, qu'elle était même tombée momentanément à 8 % en 1954, elle en représentait 26 % en 1962. Et enfin, des pays qui n'avaient auparavant joué aucun rôle appréciable dans la construction navale, tels que l'Espagne, la Pologne, la Yougoslavie, le Brésil et l'Inde, ont intensifié à un point tel leur construction navale que la part des pays qui ne peuvent être comptés au nombre des pays fortement industrialisés, est passée des 3 à 4 % du début des années 1950 à 10-11 % au début des années 1960.

La diminution des commandes de navires passées par des Etats tiers aux Etats membres de la Communauté et la diminution des commandes à l'intérieur de la Communauté même ont entraîné, depuis quelques années, une diminution du nombre deancements et

de livraisons de navires. Entre 1957, année record d'après-guerre, et 1962 le nombre des navires lancés a diminué de 30 % environ. Par contre, la diminution a été moins sensible dans le tonnage total des nouveaux navires construits, car la construction a porté au cours des dernières années, non seulement sur les petits bâtiments, mais également — et cela est vrai surtout pour les pétroliers et les cargos —

sur les gros navires de plus de 20 000 tonnes. Le tableau n° 41 indique que ce sont la république fédérale d'Allemagne, l'Italie et la Belgique qui ont eu le plus à souffrir de l'évolution conjoncturelle défavorable, son influence a été moindre aux Pays-Bas, alors que la construction navale française a non seulement pu maintenir, mais même dépasser en partie le niveau atteint en 1957.

TABLEAU n° 41

Navires (de plus de 100 tonnes) lancés dans la CEE

| Pays | | 1953 | 1954 | 1955 | 1956 | 1957 | 1958 | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 |
|----------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Belgique | Nombre | 20 | 20 | 19 | 19 | 13 | 17 | 18 | 16 | 12 | 9 |
| | 1 000 t | 61 | 124 | 81 | 92 | 114 | 139 | 165 | 130 | 79 | 77 |
| Allemagne (RF) | Nombre | 244 | 268 | 389 | 418 | 418 | 388 | 268 | 254 | 262 | 234 |
| | 1 000 t | 818 | 963 | 929 | 1 000 | 1 231 | 1 429 | 1 202 | 1 092 | 962 | 1 003 |
| France | Nombre | 33 | 32 | 53 | 70 | 67 | 61 | 49 | 54 | 66 | 84 |
| | 1 000 t | 235 | 267 | 326 | 298 | 428 | 451 | 408 | 594 | 446 | 480 |
| Italie | Nombre | 40 | 26 | 42 | 65 | 57 | 73 | 49 | 52 | 37 | 51 |
| | 1 000 t | 263 | 162 | 167 | 358 | 485 | 551 | 518 | 434 | 334 | 348 |
| Pays-Bas | Nombre | 147 | 137 | 149 | 177 | 199 | 161 | 145 | 188 | 165 | 151 |
| | 1 000 t | 341 | 411 | 397 | 450 | 476 | 556 | 607 | 567 | 571 | 419 |
| Communauté | Nombre | 484 | 483 | 652 | 749 | 754 | 700 | 529 | 564 | 542 | 529 |
| | 1 000 t | 1 718 | 1 927 | 1 900 | 2 198 | 2 734 | 3 126 | 2 900 | 2 827 | 2 392 | 2 334 |

Source : Office statistique des Communautés européennes et DG III de la Commission de la CEE.

Avec ses 40 à 45 %, la construction navale allemande se place en tête à l'intérieur de la CEE; vient ensuite la France, qui a pu porter à 20 % sa part au cours des dernières années. La quote-part des Pays-Bas est sensiblement égale à celle de la France, qu'elle dépassait même souvent au cours des années précédentes. Même la construction navale italienne était en tonnage souvent supérieure il y a quelques années à celle de la France.

En France et en Italie, la construction navale est encouragée depuis longtemps déjà au moyen de subventions d'Etat. Ces subventions directes sont actuellement évaluées à environ 16 % des valeurs de contrat de la construction navale française et à 14 % environ des valeurs de contrat des chantiers navals italiens. En république fédérale d'Allemagne il existe certaines dispositions en fait d'octroi de primes et de bonifications d'intérêts pour les crédits destinés à la construction des nouveaux navires qui doivent venir moderniser et agrandir la flotte commerciale allemande. Il est venu s'y ajouter récemment, en guise de compensation des suites défavorables pour l'exportation de la revalorisation opérée au début de l'année 1961, des crédits gouvernementaux à taux d'intérêt réduits destinés à favoriser les exportations. Certaines formes de réduction du taux d'intérêt sont d'ailleurs courantes également en Belgique et en Italie. Les différences

entre les politiques de subventions des divers pays pourraient fort bien avoir exercé une certaine influence sur le degré de dépendance plus ou moins étroit de cette industrie par rapport à la conjoncture.

Le fait que les entreprises de construction navale ne se limitent pas à la construction de nouveaux navires, mais qu'elles y ajoutent souvent la réparation de navires et d'autres activités encore (construction de moteurs, de machines et d'équipements de bord, de groupes électrogènes, etc.), leur a permis de convertir leur production pendant les dernières années : les carnets de commandes de nouveaux navires étant de moins en moins remplis, elles se sont orientées vers d'autres activités, en particulier vers l'extension des travaux de réparation. Toujours est-il que les réparations ou activités accessoires représentaient déjà jusqu'à présent 18 et 11 % de la valeur de la production brute du secteur de la construction navale. Ce pourcentage varie cependant d'une entreprise et d'un pays à l'autre. Il est particulièrement élevé en république fédérale d'Allemagne et aux Pays-Bas, où les réparations seules représentent respectivement environ 23 et 29 % de la production, parce que dans ces deux Etats les trois quarts des chantiers navals se livrent en même temps aux réparations. En France et en Italie par contre, un quart seulement des chantiers procède en même temps à des réparations. Ces deux pays ont en

effet un nombre relativement élevé de chantiers de réparation distincts. En Belgique, il existe une séparation presque totale entre les chantiers de navires et les entreprises de réparation.

2. LES ÉTABLISSEMENTS

Comme il est difficile de tracer exactement les frontières du secteur « construction navale et réparation de navires », il est impossible de déterminer exactement le nombre total d'établissements. Si un calcul rapide donne pour cette branche d'activité dans la Communauté près de 1 000 établissements, dont la moitié environ en France, ce nombre englobe non seulement les chantiers de toute taille qui construisent et réparent à la fois des navires de mer et des petits, ou très petits bateaux destinés à la navigation côtière et à la navigation intérieure, mais également de nombreuses firmes qui fabriquent du matériel d'équipement, des moteurs, des accessoires, etc. Environ la moitié de ces établissements, parmi lesquels se trouvent sans doute beaucoup de firmes fabriquant du matériel d'équipement, des accessoires, etc., occupent 50 travailleurs et plus; en France, le nombre d'établissements de cette taille s'élève actuellement à environ 170. La majeure partie de la construction navale, et surtout de celle de navires de haute mer (pétroliers, cargos et paquebots), est cependant assurée dans chacun des Etats membres par un petit nombre de chantiers navals. Les établissements occupant 1 000 travailleurs et plus qui assurent la partie de loin la plus grande (en tonnage) de l'activité en matière de construction navale sont au nombre d'une douzaine environ en république fédérale d'Allemagne, en France, en Italie et aux Pays-Bas, et de trois en Belgique.

Comme il a déjà été indiqué, les entreprises de construction navale accusent entre elles des écarts d'importance énormes. Un petit nombre de grands chantiers de construction de pétroliers et de cargos de grande capacité font le plus souvent pendant à une foule de petites et moyennes entreprises construisant des accessoires ainsi que des bateaux destinés à la navigation côtière et à la navigation intérieure. Pendant les dix dernières années, plusieurs entreprises moyennes de construction navale ont été transformées en grands chantiers dans quelques Etats membres afin de pouvoir suivre la demande de gros cargos et pétroliers des armements.

3. L'IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DES CHANTIERS NAVALS

La construction navale et la réparation de navires se concentrent évidemment dans une large mesure le long des côtes des différents pays. En république fédérale

d'Allemagne, la partie de loin la plus grande de cette branche d'activité s'est établie dans les villes portuaires de Hambourg, de Kiel et de Brême, le reste s'établissant en grande partie dans d'autres petites villes côtières. Aux Pays-Bas, le centre de gravité se trouve dans les environs de Rotterdam, quelques autres chantiers se trouvent près d'Amsterdam ainsi que sur les rives de la Noord et de la Merwede. En Belgique, les chantiers navals les plus importants se trouvent à et aux environs d'Anvers; il y en a d'autres, plus petits, à Ostende. Les entreprises françaises les plus importantes de construction navale se trouvent sur la côte atlantique (St-Nazaire, Nantes, Bordeaux) sur la côte méditerranéenne (La Seyne, la Ciotat, Marseille) ainsi que sur la côte du Nord de la France (Dunkerque). En Italie le Nord du pays connaît une certaine concentration, surtout à Gênes, la Spezia et Trieste.

4. LA STRUCTURE DES COÛTS (INCIDENCE DES SALAIRES)

Les salaires et traitements représentent, en construction navale, une part essentielle des frais de fabrication variables d'ailleurs d'un chantier à un autre suivant l'importance des parties sous-traitées à l'extérieur (en particulier, appareils, moteurs et accessoires). Au cours des dernières années, leur part dans le chiffre d'affaires de la construction navale calculée sur la base des statistiques industrielles nationales fournies à l'Office statistique des Communautés européennes était, en Italie et aux Pays-Bas, d'environ 20 %, en Belgique, en France et en république fédérale d'Allemagne, de 25 à 30 %. Si nous y ajoutons les prestations sociales accessoires, on constate que les entreprises de construction navale et de réparation de navires dépensent pour leurs travailleurs aux Pays-Bas environ 30 %, en république fédérale d'Allemagne de 30 à 35 %, en Italie de 35 à 40 %, en Belgique et en France environ 40 % de leur chiffre d'affaires. La part des coûts de la main-d'œuvre dans le prix de revient global avait fortement diminué jusqu'en 1957-1958 environ, grâce à de vastes mesures de modernisation et de rationalisation. Par suite des reculs de production de ces dernières années, elle a augmenté dans une certaine mesure.

5. LES EFFECTIFS OCCUPÉS

Par suite de l'existence des différents modes de délimitation, il est difficile de donner le nombre exact de travailleurs occupés dans la construction navale et la réparation de navires. Dans la plupart des statistiques — il s'agit toujours des statistiques industrielles fournies par les différents pays — les chiffres relatifs

à la main-d'œuvre ont été calculés, les uns, sur la base d'une certaine importance de l'entreprise (à partir de 5 ou 10 ouvriers ou travailleurs), et les autres très souvent d'après le principe de la branche industrielle principale : c'est-à-dire que l'entreprise est avec tout son personnel versée dans la branche industrielle qui correspond à son activité principale. Les chiffres

seraient différents (par exemple inférieurs de 8 à 9 % pour la république fédérale d'Allemagne) si les entreprises ou départements de l'entreprise étaient classés d'après leur activité respective. Ces restrictions étant faites, les chiffres du tableau suivant ne doivent être considérés que comme un indice de l'importance de la main-d'œuvre dans la construction navale.

TABLEAU n° 42
Effectifs occupés dans la construction et réparation de navires (1)
des pays de la CEE — moyennes annuelles

(en milliers)

| Pays | Groupe | 1957 | 1958 | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 |
|----------------|----------------------|-------|-------|-------|------|---------------------|------|
| Belgique | Ouvriers | 19,0 | 14,0 | 11,0 | 11,5 | 10,2 ⁽³⁾ | 10,8 |
| | Ouvriers et employés | 21,1 | 16,2 | 13,0 | 13,5 | 12,1 ⁽³⁾ | 12,7 |
| Allemagne (RF) | Ouvriers | 99,6 | 97,3 | 88,2 | 84,3 | 81,7 | 77,5 |
| | Ouvriers et employés | 111,8 | 110,4 | 101,4 | 97,9 | 95,9 | 92,6 |
| France (2) | Ouvriers et employés | 73,8 | 70,8 | 66,7 | 64,1 | . | . |
| Italie | Ouvriers | 41,8 | 39,4 | 37,0 | 35,0 | 34,1 | 33,5 |
| Pays-Bas | Ouvriers | . | 47,9 | 46,2 | 45,0 | 44,1 | 43,8 |
| | Ouvriers et employés | . | 56,3 | 54,5 | 53,4 | 52,7 | 52,6 |

Source : Office statistique des Communautés européennes.

(1) Etablissements occupant, en Allemagne (RF) et aux Pays-Bas, au moins 10 travailleurs, en Italie au moins 10 ouvriers, et en Belgique au moins 5 ouvriers.

(2) Chiffres calculés en fin d'année sur la base des déclarations de salaires industriels et commerciaux dont dispose le ministère des finances. La délimitation de ce secteur a été modifiée à partir de 1959.

(3) Ces chiffres ne tiennent pas compte de l'influence de la grève de janvier 1961.

A en juger d'après les chiffres de ce tableau, la construction navale occupe actuellement dans la Communauté environ 250 000 travailleurs, c'est-à-dire 0,5 % environ de la main-d'œuvre globale. En Belgique ainsi qu'en république fédérale d'Allemagne et en France, ce pourcentage est également de 0,5 % environ. Il est de 0,3 % seulement en Italie alors qu'il atteint le taux de 1,5 % aux Pays-Bas. Il convient cependant de mentionner qu'en Italie beaucoup de travaux, antérieurement faits par les chantiers, sont exécutés par des établissements en dehors du secteur de la construction navale. En dépit de ces pourcentages relativement bas, la construction navale a cependant une importance considérable dans la mesure où, par sa concentration le long des côtes, elle représente pour les habitants de la bande côtière une des sources d'emploi et de revenu les plus importantes.

Pendant la période de 1959 à 1962, l'emploi a accusé une diminution dans le domaine de la construction navale, alors que la situation conjoncturelle générale du marché de l'emploi évoluait dans le sens opposé. Au total, le nombre des travailleurs occupés a diminué d'environ 20 % pendant cette période, les Pays-Bas étant le seul pays à faire exception à cette tendance avec une diminution presque insignifiante.

6. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

a) La répartition des effectifs entre ouvriers et employés

Lors de la première enquête sur les salaires dans la CEE, on avait donné la définition suivante de l'ouvrier : « On entend par ouvriers les travailleurs occupés dans l'établissement, bénéficiant d'une situation contractuelle et dont la rémunération s'effectue soit à la tâche, soit sur la base d'un salaire horaire ou journalier. Toutefois les contremaîtres et le personnel de surveillance ne doivent pas être compris parmi les ouvriers, même s'ils sont payés sur la base d'un salaire horaire ou journalier ». Tous les travailleurs ne rentrant pas dans cette définition ont été classés dans la catégorie des employés.

Cette définition uniforme avait pour but d'éviter que les données concernant les coûts moyens afférents à la catégorie des ouvriers et des employés dans tel pays soient faussées par rapport à tel autre pays du fait que, par suite d'une différence de classification, certains groupes de travailleurs, par exemple les contremaîtres ou les chefs d'équipe, ont été, dans un pays, rangés dans la catégorie des ouvriers et, dans un autre, dans la catégorie des employés; il n'est cependant pas cer-

tain que la définition ait toujours été strictement respectée quand il s'est agi de classer les travailleurs dans une catégorie ou dans l'autre.

Pour les établissements ayant participé à l'enquête dans la CEE sur les salaires en 1959, la répartition avait été la suivante :

TABLEAU n° 43

Répartition des effectifs entre ouvriers et employés
(apprentis exclus)

| Pays | (en %) | |
|----------------|----------|----------|
| | Ouvriers | Employés |
| Belgique | 83,5 | 16,5 |
| Allemagne (RF) | 86,2 | 13,8 |
| France | 76,7 | 23,3 |
| Italie | 84,9 | 15,1 |
| Pays-Bas | 82,7 | 17,3 |

Source : Coûts de la main-d'œuvre, CEE 1959, op. cit.

La proportion des employés était relativement plus élevée en France, où elle représentait 23 %, que dans les autres Etats, où elle oscillait entre 14 et 17 % environ. Avec 16,5 %, la Belgique occupe une position intermédiaire. Il est dès lors peu probable que la position exceptionnelle de la Belgique soit due en partie à une différence de classification des travailleurs. Le tableau n° 42 avait fait ressortir que l'emploi dans la construction navale y compris la réparation de navires, décroît depuis 1959 dans tous les Etats membres, sauf en Belgique. La catégorie des ouvriers est cependant la seule à avoir subi ces diminutions. Toujours à l'exception de la Belgique, le nombre d'ouvriers occupés dans cette branche d'activité a subi une diminution absolue et surtout relative, en effet; le nombre d'employés est resté quasi inchangé, ou a même encore augmenté comme en France, en république fédérale d'Allemagne et aux Pays-Bas. En France, la proportion des employés par rapport à l'effectif total est actuellement proche de 30 %; elle est de 15 % environ en Allemagne et de 18 % environ aux Pays-Bas.

b) *La répartition des ouvriers par sexe*

Les ouvriers occupés dans la construction navale et la réparation de navires sont presque exclusivement de sexe masculin. Le faible pourcentage de femmes retenu dans l'enquête de 1959 pourrait être dû au seul fait qu'il y avait lieu de prendre en considération, non seulement les ouvriers participant à la production proprement dite, mais aussi la main-d'œuvre occupée à des activités secondaires. Dans l'ensemble parmi les ouvriers de « construction navale et réparation de navires »

retenus dans la première enquête sur les salaires, il n'y avait que 0,4 % (Pays-Bas) à 1,2 % (Italie). En Belgique, la proportion des femmes, représentant 0,8 %, était un peu plus faible qu'en Italie, en république fédérale d'Allemagne et en France; la différence est cependant minime. Ces proportions n'ont subi depuis aucune modification essentielle.

c) *La répartition des ouvriers par âge*

La structure des effectifs ouvriers par âge revêt une importance pour le niveau moyen des salaires, non seulement parce que les pourcentages variables d'ouvriers mineurs dans l'effectif total ont une incidence sur le salaire moyen, mais plus particulièrement parce que les systèmes d'abattements appliqués aux ouvriers mineurs diffèrent selon les Etats membres. Ces systèmes diffèrent, d'une part, par l'importance des abattements et, d'autre part, par la limite d'âge à laquelle ils cessent d'être appliqués. Pour plus de détails, voir ci-dessous point II 2 d).

A en juger d'après les chiffres communiqués par les partenaires sociaux et d'après les chiffres empruntés aux statistiques nationales des salaires, les ouvriers mineurs de moins de 18 ans représentaient en 1959, 5,5 à 6 % environ aux Pays-Bas, 3 % environ en Belgique et en république fédérale d'Allemagne, 1,0 à 1,5 % seulement en France et en Italie, de l'effectif ouvrier total occupé dans la branche « construction navale et réparation de navires ». A cette époque, la Belgique et les Pays-Bas comptaient respectivement 7 et 10 % environ de mineurs de moins de 21 ans parmi les ouvriers occupés dans cette branche. Il semble que la construction navale (y compris réparation de navires) occupe dans la plupart des Etats membres comparativement moins d'ouvriers mineurs que les autres branches industrielles. Dans divers cas, il a été d'ailleurs confirmé qu'il devenait difficile depuis quelque temps de trouver des ouvriers mineurs.

Dans l'ensemble, la répartition par âge des ouvriers belges employés dans la construction navale n'est nullement de nature à expliquer, même partiellement, le niveau exceptionnel des salaires dans ce pays.

d) *La répartition des ouvriers par catégorie*

Dans les établissements de construction navale et de réparation de navires des Etats membres, la majorité des ouvriers appartient à la catégorie des ouvriers qualifiés; seule l'Italie semble faire exception. Les chiffres dont nous disposons permettent de dresser le tableau suivant :

TABLEAU no 44

Répartition des ouvriers par catégorie — 1959
(en %)

| Catégorie | Allemagne (RF) ⁽¹⁾ | France ⁽²⁾ | Pays-Bas ⁽³⁾ |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Ouvrier qualifié | 75,6 | 69,2 | 66,6 |
| Ouvrier spécialisé | 18,3 | 26,5 | 26,1 |
| Manceuvre | 6,1 | 4,3 | 7,3 |

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux ou empruntés aux statistiques nationales de salaires.

(1) Novembre 1959.

(2) 14 grandes entreprises.

(3) Octobre 1959.

En Belgique, comme en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, deux tiers à trois quarts des ouvriers appartiennent à la catégorie supérieure, alors que les autres figuraient pour la plupart dans la catégorie des ouvriers spécialisés.

Le système italien connaît quatre groupes de qualification; d'après une enquête dans neuf grandes entreprises de la construction navale, 66 % des ouvriers

appartenaient aux deux premiers groupes de qualification, 28 % au troisième groupe et 6 % au dernier groupe.

e) *L'organisation syndicale des ouvriers*

Il semble que la construction navale belge compte un nombre nettement plus élevé de travailleurs syndiqués que les autres Etats membres. D'après des renseignements fournis par les syndicats, 90 % environ des ouvriers de la construction navale belge et 100 % ou presque des ouvriers occupés dans les entreprises de réparation de navires de ce pays étaient affiliés à un syndicat. Aux Pays-Bas, on estime le pourcentage minimum d'affiliés à 55 %, la proportion atteignant 65 à 70 % à Rotterdam, et même 80 à 90 % à Vlissingen. A Amsterdam par contre, moins de la moitié des ouvriers sont syndiqués. D'après des renseignements fournis par les associations patronales italiennes, environ la moitié des ouvriers était syndiquée en 1959. Aucun renseignement à ce sujet n'a été fourni pour la république fédérale d'Allemagne et la France. D'après les données fournies pour la république fédérale d'Allemagne, le pourcentage des ouvriers syndiqués variait entre 30 et 60 % selon le chantier. Pour la France aucun renseignement n'a pu être fourni.

II. LES SALAIRES

1. LES SYSTÈMES DE SALAIRE PRÉDOMINANTS

En Belgique, il faut distinguer les entreprises de construction navale de celles de réparation de navires qui sont indépendantes des premières. Dans la construction navale, la fraction de loin la plus grande des ouvriers est rémunérée au temps; dans les deux plus grandes entreprises, ce salaire horaire est majoré de primes atteignant en moyenne 20 % à plus de 40 %. Ces primes sont accordées si le travail a été terminé avant le délai imposé, ce qui se produit d'ailleurs dans la grande majorité des cas. Par contre, si le délai imposé n'est pas respecté, le salaire est cependant payé au taux horaire convenu.

Les entreprises belges de réparation de navires se caractérisent surtout par le fait que les ouvriers qu'elles occupent ont des contrats de travail à durée très limitée, selon lesquels les ouvriers ne restent la plupart du temps que quelques jours, trois ou quatre par exemple, au service d'une entreprise pour s'engager ensuite dans une autre; ils cessent parfois même de travailler pendant un ou deux jours. Quoi qu'il en soit, un quart environ de l'effectif ouvrier total occupé dans la branche « construction navale et réparation de navires » travaille dans des entreprises qui s'occupent uniquement de la réparation de navires de mer. Etant donné la durée très limitée du contrat de travail, d'une part, et la durée moindre du travail, d'autre part, il est compréhensible que les ouvriers perçoivent un salaire

de base comparativement plus élevé. Le chapitre suivant donne des détails complémentaires à ce sujet. La quasi-totalité des ouvriers occupés à la réparation de navires sont rémunérés au temps; seules quelques catégories moins nombreuses d'ouvriers, les nettoyeurs de chaudières par exemple, font exception.

D'après les résultats de l'enquête sur la structure des salaires effectuée en octobre 1957, 56 % des ouvriers occupés en république fédérale d'Allemagne dans la branche « construction navale et réparation de navires » étaient rémunérés à la tâche, 34 % au temps et les 10 % restants d'après un système de rémunération mixte au temps et à la tâche. Depuis lors, la tendance à la rémunération aux primes s'est accentuée.

En France, 83 % environ des ouvriers occupés dans cette branche étaient en 1959 rémunérés à la tâche, les 17 % restants étaient rémunérés au temps. Différents systèmes sont appliqués pour la rémunération à la tâche. Les plus courants sont ceux où la rémunération est fonction d'un taux d'affûtage auquel s'ajoute un boni. Souvent aussi le salaire se calcule sur la base des formules suivantes où il est établi un rapport entre le temps alloué et le temps effectif passé à ce travail :

$$\frac{\text{temps alloué}}{\text{temps passé}} \quad \text{ou} \quad \frac{\text{temps alloué} - \text{temps passé}}{\text{temps alloué}}$$

Un établissement au moins applique aussi le système Bedaux.

En France, la proportion des salariés à la tâche a légèrement décliné jusqu'en 1962. Dans le cadre des réductions de personnel, on s'est efforcé de garder surtout les ouvriers qualifiés; mais certains d'entre eux n'ont pu être maintenus que comme salariés au temps parce que l'automatisation avait modifié leurs fonctions. Cependant, il existe aussi des entreprises qui abandonnent dans une large mesure le salaire au temps pour le salaire à la tâche. En Italie, où l'on trouve comme en Belgique une séparation quasi totale des entreprises de construction et de celles de réparation, dix-sept grosses entreprises de construction navale (à l'exclusion de celles qui n'exécutent que des réparations) rémunéraient, en 1959, 54 % de leurs ouvriers au temps, 42 % à la tâche et les 4 % restants selon des systèmes mixtes. Les entreprises de construction navale avec participation de l'Etat, qui occupent environ 70 % des ouvriers retenus dans l'enquête, rémunéraient un cinquième de leurs salariés à la tâche d'après le barème, les trois quarts d'entre eux d'après l'évaluation de leur travail et les 5 % restants d'après des normes rajustées de temps à autre. Dans les cas où la rémunération est fixée d'après l'évaluation du travail, on applique généralement la même formule qu'en France, c'est-à-dire : temps alloué sur temps passé. Jusqu'en 1962, il s'est produit un déplacement marqué vers le salaire à la tâche. En 1962, le pourcentage des salariés à la tâche était dans ces mêmes dix-sept entreprises, de 55 % contre 42 % en 1959, le pourcentage des salariés au temps tombant de 54 à 42 %.

Aux Pays-Bas enfin, les renseignements fournis par les associations de travailleurs indiquent qu'en 1959, 84 % environ des ouvriers occupés dans la construction navale et la réparation de navires étaient rémunérés à la tâche. Les salariés à la tâche perçoivent en

général un salaire de base correspondant à leur degré de qualification, salaire auquel viennent s'ajouter des primes de rendement calculées sur la base de barèmes empiriques. On utilise parfois aussi des barèmes « évaluatifs ». Pratiquement, ces systèmes de salaires n'ont subi depuis lors aucune modification.

2. LES TAUX DE SALAIRES CONVENTIONNELS

Les conventions collectives conclues dans l'industrie de la « construction navale et réparation de navires » des différents Etats membres ne prévoient pas dans tous les cas des salaires conventionnels spéciaux pour les salariés à la tâche. En outre, elles distinguent en général non pas les professions, mais les classes de salaires ou groupes de qualification. Comme les ouvriers de certaines professions, tels que les soudeurs, les serruriers et les menuisiers du bâtiment, peuvent être rangés dans l'une ou l'autre classe de salaire en fonction de leur activité ou de leur rendement, il a souvent été impossible de déterminer le niveau exact de leur salaire. En outre, les conventions collectives du travail de certains Etats membres prévoient des taux conventionnels réduits pour un certain nombre de régions du pays.

Les renseignements, ventilés par Etat membre, concernant les taux de salaire conventionnels de quelques catégories d'ouvriers sont reproduits ci-après dans la mesure où ils nous ont été communiqués par les partenaires sociaux.

a) Les taux du salaire horaire

Les deux plus importantes entreprises belges de construction navale et les entreprises de réparation de navires appliquaient en 1959 et 1962 les taux conventionnels suivants de salaire au temps :

TABLEAU n° 45

Taux du salaire horaire pour les ouvriers au temps

(en FB)

| Profession | Dates | Entreprises A | Entreprises B | Réparation de navires |
|------------|-----------|---------------|---------------|-----------------------|
| Soudeurs | 1- 4-1959 | . | 27 - 30 | 46,75 |
| | 1-10-1959 | 31,85 | 28 - 31 | 47,90 |
| | 1- 4-1962 | . | 33 - 36 | 49,35 |
| | 1-10-1962 | 36,00 | 33 - 36 | 52,05 |
| Ajusteurs | 1- 4-1959 | . | 27 - 31 | 45,55 |
| | 1-10-1959 | 31,85 | 28 - 32 | 46,65 |
| | 1- 4-1962 | . | 33 - 38 | 48,05 |
| | 1-10-1962 | 36,00 | 33 - 38 | 50,65 |
| Menuisiers | 1- 4-1959 | . | 27 - 31 | 47,85 |
| | 1-10-1959 | 31,85 | 28 - 32 | 49,05 |
| | 1- 4-1962 | . | 34 - 37 | 50,45 |
| | 1-10-1962 | 36,00 | 34 - 37 | 53,15 |
| Manœuvres | 1- 4-1959 | } 26,40 | 22 - 24 | 40,00 |
| | 1-10-1959 | | | 41,00 |
| | 1- 4-1962 | } 29,00 | 27 - 28 | 43,00 |
| | 1-10-1962 | | | 45,00 |

Source : Données fournies par les organisations professionnelles.

Ce tableau nous apprend tout d'abord que le salaire horaire conventionnel des différentes catégories d'ouvriers qualifiés occupés dans les deux entreprises de construction navale mentionnées est le plus souvent supérieur de 20 à 25 %, et dans un cas extrême de 35 %, au salaire des manœuvres; dans le secteur de la réparation de navires, le taux de salaire conventionnel des ouvriers qualifiés dépassait de 12 à 20 % seulement celui des ouvriers non qualifiés.

Le tableau fait apparaître également des différences considérables entre les taux de salaires de la construction navale, d'une part, et ceux du secteur de la réparation de navires, d'autre part. Toutefois, si l'on tient compte du fait que, dans la construction navale, les deux entreprises citées ajoutent au salaire horaire conventionnel des primes de rendement représentant en

moyenne respectivement 20 % et plus de 40 % du salaire de base, on obtient pour l'une des deux entreprises des taux sensiblement égaux à ceux qui sont appliqués dans les établissements de réparation; les taux conventionnels de l'autre entreprise restent néanmoins inférieurs aux taux appliqués dans le secteur de la réparation de navires, même si l'on ajoute les primes de rendement.

En république fédérale d'Allemagne, la construction navale et la réparation de navires sont concentrées presque exclusivement dans les Länder du Schleswig-Holstein, de Hambourg et de Brême. Les taux suivants étaient appliqués au 1^{er} octobre 1959 et 1962; il faut cependant faire remarquer que ces taux sont augmentés après une courte période de travail et que les taux augmentés sont majorés par certains suppléments.

TABLEAU n° 46

Taux du salaire horaire pour les ouvriers au temps

(en DM)

| Profession | Date | Schleswig-Holstein ⁽¹⁾ | Hambourg | Brême |
|---------------------------------|-----------|-----------------------------------|----------|-------|
| Ajusteurs qualifiés | 1-10-1959 | 2,10 | 2,21 | 2,13 |
| | 1-10-1962 | 2,62 | 2,75 | 2,66 |
| Ajusteurs spécialisés | 1-10-1959 | 1,94 | 2,05 | 2,13 |
| | 1-10-1962 | 2,43 | 2,55 | 2,66 |
| Soudeurs spécialisés | 1-10-1959 | 1,86 | 1,95 | 1,96 |
| | 1-10-1962 | 2,33 | 2,42 | 2,45 |
| Manœuvres masculins et féminins | 1-10-1959 | 1,65 | 1,74 | 1,81 |
| | 1-10-1962 | 2,07 | 2,17 | 2,26 |

Source : DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) : Fédération des syndicats ouvriers allemands.

⁽¹⁾ Zone I.

A ces deux dates, le salaire horaire conventionnel des ajusteurs qualifiés du bâtiment, rémunérés au temps, dépassait celui des manœuvres de 27 % dans le Schleswig-Holstein et à Hambourg, et de 18 % à Brême. Les ajusteurs et les soudeurs spécialisés percevaient des salaires conventionnels qui dépassaient généralement de 13 % à 18 % les salaires minima des manœuvres.

En France, les conventions collectives de la métallurgie sont valables également pour la construction navale.

Elles sont applicables par région (le plus souvent par département ou encore par zone moins étendue). À l'exception d'une ou de deux entreprises, on ne fait pas de distinctions entre salaires masculins et féminins, ni entre salaires au temps et à la tâche. Les conventions collectives des différentes régions, souvent complétées ou améliorées par des conventions d'entreprise, prévoient de sept à onze catégories de salaires. Nous donnons ci-dessous à titre d'exemple les barèmes conventionnels appliqués dans trois centres de la construction navale :

TABLEAU n° 47

Taux du salaire horaire pour les ouvriers au temps

(en FF)

| Nantes à partir du 1-10-1961 | | Var, à partir du 1-7-1962 | | Bordeaux, à partir du 15-1-1963 | |
|------------------------------|---------|---------------------------|---------|---------------------------------|---------|
| Catégorie | Salaire | Catégorie | Salaire | Catégorie | Salaire |
| 11 | 1,97 | M 1 | 1,99 | M 1 | 1,92 |
| 10 | 2,03 | M 2 | 2,01 | M 2 | 1,95 |
| 9 | 2,05 | OS 1 | 2,05 | OS 1 | 2,02 |
| 8 | 2,06 | OS 2 | 2,10 | OS 2 | 2,10 |
| 7 | 2,07 | P 1 | 2,32 | P 1 | 2,27 |
| 6 | 2,09 | P 2 | 2,51 | P 2 | 2,52 |
| 5 | 2,10 | P 3 | 2,75 | P 3 | 2,79 |
| 4 | 2,22 | | | | |
| 3 | 2,33 | | | | |
| 2 | 2,45 | | | | |
| 1 | 2,53 | | | | |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

Quoique les barèmes ne s'appliquent pas aux mêmes périodes, il est possible d'en tirer la conclusion tout à fait générale que l'échelonnement des salaires conventionnels depuis l'ouvrier hautement qualifié jusqu'au manoeuvre diffère d'une région à l'autre. Alors qu'à Bordeaux l'écart entre la catégorie la plus élevée et la catégorie la plus basse est supérieur à 45 %, il n'atteint même pas 30 % dans la région de Nantes où les catégories de salaires sont pourtant plus nombreuses. D'après la convention collective applicable à Nantes, la majorité des soudeurs et des ajusteurs sont rangés dans les troisième et quatrième catégories de salaires; ils ne sont classés dans la deuxième que s'ils ont atteint un degré de qualification particulièrement élevé. Dans cette région, leur salaire de base ne dépassait donc

celui des manoeuvres que de 12 % à 20 % environ. En Italie également, les ouvriers se rangent dans la catégorie des qualifiés ou des spécialisés en fonction de leur activité et de leur aptitude. Les soudeurs, les ajusteurs et les menuisiers du bâtiment sont classés surtout dans les catégories OS, OQ et OC 1 des conventions collectives applicables dans les différentes entreprises. Les taux de salaire conventionnel reproduits ci-dessous constituent la moyenne des taux appliqués dans les treize établissements des cinq entreprises qui ont fourni des indications à ce sujet; ces différences s'expliquent surtout du fait que les chantiers des trois groupes se trouvent situés dans des régions diverses avec une différenciation régionale appréciable des taux de salaire.

TABLEAU n° 48

Taux du salaire horaire moyen pour les ouvriers au temps

(en lires)

| Catégorie de salaire | Date | Entreprises avec participation de l'Etat | Entreprises privées de construction navale | Entreprises privées de construction de moteurs marins |
|----------------------|--------------|--|--|---|
| OS | Octobre 1959 | 219,0 | 206,0 | 228,3 |
| | Octobre 1962 | 284,6 | 264,5 | 256,7 |
| OQ | Octobre 1959 | 196,6 | 184,6 | 205,0 |
| | Octobre 1962 | 254,5 | 236,7 | 230,5 |
| OC 1 | Octobre 1959 | 186,0 | 174,4 | 194,1 |
| | Octobre 1962 | 239,7 | 223,7 | 218,2 |

Source : Données fournies par les organisations professionnelles.

Dans la mesure où l'on dispose de données relatives aux taux minima des salaires des manoeuvres, on constate que ces taux sont le plus souvent inférieurs de

6 à 20 % environ pour les hommes et de 15 à 30 % environ pour les femmes à ceux des catégories OS, OQ et OC 1.

Les gains horaires réellement payés sont parfois très supérieurs aux taux minima conventionnels. Selon les entreprises, les salaires effectifs dépassaient en 1959 les taux conventionnels de 10 % environ à plus de 30 %, et même bien davantage dans un cas. Entre-temps l'augmentation des gains effectifs était encore plus sensible que celle des taux de salaire.

En 1959, les ouvriers de la construction navale néerlandaise étaient rémunérés selon le système des groupes de qualification; en 1962, cependant, les diverses branches de l'industrie du métal y compris la construction navale appliquaient principalement le système de la classification des fonctions (*werkclassificatie*), qui prévoit six catégories pour les hommes.

TABLEAU n° 49

Taux du salaire horaire (1) pour les ouvriers au temps dans les communes de première catégorie

(en cents)

| Fin 1959 | | Fin 1962 | |
|-----------------------------|-------|----------------------|-------|
| Groupe de qualification | Cents | Catégorie d'ouvriers | Cents |
| Ouvrier qualifié masculin | 164 | Hommes: | |
| Ouvrier spécialisé masculin | 150 | — catégorie 6 | 213 |
| | | — catégorie 5 | 202 |
| | | — catégorie 4 | 191 |
| | | — catégorie 3 | 180 |
| | | — catégorie 2 | 169 |
| | | — catégorie 1 | 161 |
| Manœuvre masculin | 138 | | |
| Manœuvre féminin | 104 | Manœuvre féminin | 121 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles et des conventions collectives.
(1) Il s'agit du taux moyen minimum de salaire.

D'après leur aptitude et leur rendement, les soudeurs, les ajusteurs et les menuisiers appartenaient, en 1959, à la catégorie des ouvriers qualifiés et spécialisés et percevaient donc un taux de salaire de base supérieur de 19 ou 9 % à celui des manœuvres masculins; le salaire conventionnel des manœuvres féminins, que l'on rencontre d'ailleurs fort peu dans la construction navale, est à nouveau inférieur de 25 % à ce dernier. Le passage au système de la qualification des fonctions a encore agrandi l'éventail des salaires. Ainsi les soudeurs, les ajusteurs et les menuisiers pouvaient être classés dans la catégorie 5 avec un salaire conventionnel dépassant de 25 % celui du manœuvre masculin.

En résumé, on peut constater que l'échelonnement des taux minima conventionnels des salariés au temps, depuis le manœuvre jusqu'à l'ouvrier qualifié, ne présente pas de différence fondamentale d'un Etat membre à l'autre et que la position de la Belgique n'est en rien exceptionnelle.

Toutefois, si malgré quelques objections d'ordre méthodologique on confronte les niveaux absolus des taux minima, les salaires conventionnels atteignent en Belgique un niveau sensiblement plus élevé que dans les autres Etats. Cette conclusion est valable surtout, par suite probablement des particularités mentionnées ci-dessus, pour la réparation des navires.

b) Les taux de salaire des ouvriers rémunérés à la tâche

La construction navale belge n'a pas de salaire à la tâche particulier, les salariés à la tâche reçoivent des primes de rendement qui s'ajoutent aux taux horaires conventionnels (voir sous 2a).

Dans la construction navale de la république fédérale d'Allemagne, les salaires de base conventionnels sont en général les mêmes pour les salariés au temps et pour les salariés à la tâche. Les conventions collectives prévoient cependant que l'ouvrier rémunéré à la tâche, effectuant un travail normal, reçoit une rémunération qui dépasse le salaire de base applicable à l'ouvrier rémunéré au temps de 10 %.

Comme on l'a déjà dit, les conventions collectives françaises de la branche « construction navale et réparation de navires » ne prévoient également aucun barème particulier pour les salariés à la tâche, sauf à Saint-Nazaire.

Le tableau suivant, comparé au tableau n° 48, permet de constater que les taux minima de salaire des ouvriers qualifiés et spécialisés italiens rémunérés à la tâche étaient en 1959 généralement supérieurs de 4 à 4,5 % environ à ceux des salariés au temps. A l'exception des entreprises avec participation de l'Etat où cet écart a atteint 6 %, cette situation est restée inchangée jusqu'en 1962.

TABLEAU n° 50

Taux du salaire horaire moyen pour les ouvriers rémunérés à la tâche

(en liras)

| Catégorie de salaire | Date | Entreprises avec participation de l'Etat | Entreprises privées de construction navale | Entreprises privées de construction de moteurs marins |
|----------------------|--------------|--|--|---|
| OS | Octobre 1959 | 228,2 | 215,0 | 237,9 |
| | Octobre 1962 | 302,1 | 276,1 | 268,0 |
| OQ | Octobre 1959 | 204,9 | 192,4 | 213,7 |
| | Octobre 1962 | 270,1 | 247,2 | 240,6 |
| OC 1 | Octobre 1959 | 193,8 | 181,7 | 202,2 |
| | Octobre 1962 | 254,4 | 233,5 | 227,8 |

Source : Données fournies par les organisations professionnelles.

Aux Pays-Bas, le taux moyen minimum des salaires à la tâche, auquel viennent s'ajouter des primes de rendement d'au moins 10 % restait inférieur au taux de salaire conventionnel des salariés rémunérés au temps. En 1959, l'écart était de 9 à 10 %. En 1962, des taux de salaire différents pour les salariés à la tâche n'étaient appliqués que dans les entreprises dont la rémunération était basée sur le système des groupes de qualification. La plupart des entreprises ayant introduit le système de la qualification des fonctions n'appliquaient plus de salaires différents pour les travailleurs rémunérés à la tâche.

TABLEAU n° 51

Taux du salaire horaire des ouvriers rémunérés à la tâche dans les communes de première catégorie

(en cents)

| Groupe de qualification | Taux (fin 1959) |
|--------------------------------|-----------------|
| Ouvriers qualifiés masculins | 148 |
| Ouvriers spécialisés masculins | 136 |
| Manœuvres masculins | 125 |
| Manœuvres féminins | 94 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles et des conventions collectives.

c) Différenciation des taux de salaires par régions

Dans tous les Etats membres à l'exception de la Belgique, les conventions collectives du travail, quand elles ne diffèrent pas d'une région à l'autre, lient l'échelonnement des barèmes à la région. Les trois exemples cités montrent toutefois qu'en Belgique aussi, les taux minima conventionnels diffèrent considérablement d'une entreprise à l'autre. Il semblerait même que les salaires diffèrent plus d'une entreprise belge à l'autre qu'entre les différentes zones des autres Etats.

Pour la république fédérale d'Allemagne par exemple, il ressort des chiffres du tableau n° 45 que les écarts existant entre les salaires horaires conventionnels des salariés au temps des trois zones n'excèdent en aucun cas 10 %. Pour les salariés à la tâche, l'écart régional extrême était de 11 %. Mais, si l'on tient compte du fait qu'il existe dans le Schleswig-Holstein deux autres zones de salaire la construction navale étant cependant moins importante, ces écarts augmentent encore de 6 % environ.

Pour autant que les chiffres fournis pour la France et concernant des années différentes permettent de tirer une conclusion, on peut en déduire que la différenciation des salaires par région ne semble pas très marquée. Les chiffres relatifs aux salaires horaires réellement payés au milieu de l'année 1962 dans certains centres de construction navale confirment cette supposition dans la mesure où l'écart entre les salaires moyens des différentes régions n'excède légèrement 10 % que dans un seul cas.

En Italie, il existe des abattements régionaux pour les différents centres de construction navale. Le salaire conventionnel le plus élevé est payé à Gênes, le salaire le plus bas à Palerme et à Ancône. L'écart existant entre les barèmes appliqués dans ces villes était en 1959 de 13 % environ, en 1962 de 11 à 12 % seulement pour les salaires au temps et de 13 à 14 ou 12 % pour les salaires à la tâche.

Aux Pays-Bas, il y a huit zones de salaire dans la construction navale. Les abattements représentent pour chaque zone 1 cent dans toutes les catégories de salaire; elles atteignent donc au maximum 7 cents ou 7 %, en 1959 et environ 4 à 5 % en 1962.

d) Les abattements de salaires appliqués aux mineurs

Quoique dans la plupart des Etats membres le pourcentage des ouvriers mineurs semble moindre dans la branche « construction navale et réparation de navi-

res » que dans les autres branches, les systèmes d'abattement applicables à ces ouvriers qui diffèrent, d'un pays à l'autre, pourraient avoir une certaine incidence sur le niveau moyen des salaires dans les différents

pays. Les systèmes appliqués en 1959 pour la fixation des salaires des ouvriers mineurs dans la construction navale des Etats membres seront donc esquissés ci-dessous :

TABLEAU n° 52

Pourcentage des abattements appliqués aux ouvriers mineurs ⁽¹⁾ par rapport aux ouvriers de classe d'âge bénéficiant du salaire le plus élevé — 1959

| Age | Belgique | Allemagne (RF) | | France | Italie ⁽²⁾ | | Pays-Bas | |
|-----|----------|-----------------------------|-------|--------|-----------------------|------|-----------|----|
| | | Schleswig-Holstein-Hambourg | Brême | | Catégorie | | Catégorie | |
| | | | | | OQ | OC 1 | 1 | 3 |
| 14 | 60 | 40 | 28 | 50 | 30 | 42 | 77 | 73 |
| 15 | 60 | 40 | 28 | 40 | 30 | 42 | 73 | 69 |
| 16 | 50 | 30 | 28 | 30 | 15 | 26 | 68 | 64 |
| 17 | 40 | 30 | 28 | 20 | 15 | 26 | 63 | 57 |
| 18 | 30 | 17 - 20 | 28 | 0 | 3 | 7 | 56 | 50 |
| 19 | 20 | 10 - 20 | 12,5 | 0 | 3 | 7 | 46 | 40 |
| 20 | 10 | 5 - 10 | 12,5 | 0 | 0 | 0 | 36 | 28 |
| 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 18 |
| 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 8 |
| 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 |
| 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

⁽¹⁾ Lorsque les jeunes travailleurs effectuent le même travail que les travailleurs adultes, ils ont droit au plein salaire des travailleurs adultes; dans ce cas les abattements indiqués dans le tableau ne sont pas applicables.

⁽²⁾ Salariés au temps.

Les abattements appliqués aux salaires des ouvriers mineurs diffèrent en république fédérale d'Allemagne en fonction des zones de salaire, en Italie et aux Pays-Bas en fonction des différentes catégories de salaires.

Jusqu'en 1962, les pourcentages figurant au tableau n'ont pas subi de modification substantielle. Dans le Schleswig-Holstein, les abattements applicables aux ouvriers mineurs âgés de 19 et 20 ans ont été diminués respectivement de 5 et 3 %, ce qui les rapproche des taux appliqués à Hambourg; en Italie, une légère diminution des abattements, de 2 à 3 %, est intervenue pour classes d'âge inférieures de la catégorie OC 1.

Compte tenu des chiffres concernant la proportion des ouvriers mineurs dans la main-d'œuvre de la branche « construction navale et réparation de navires », on peut dire que l'inclusion des ouvriers mineurs fait apparaître le salaire moyen belge plus élevé que celui des Pays-Bas, mais par contre plus bas que celui des trois autres Etats. Ces différences seraient moins marquées si la comparaison se limitait à la classe d'âge bénéficiant des salaires conventionnels les plus élevés.

3. IMPORTANCE DU TRAVAIL EN ÉQUIPE ET DU TRAVAIL DE NUIT ET LEUR RÉMUNÉRATION

a) L'importance du travail en équipe et du travail de nuit

Il semble que le travail en équipe soit, au moins dans quelques pays, plus courant dans le secteur de la réparation de navires que dans celui de la construction navale. C'est ainsi que la construction navale belge ne travaille qu'occasionnellement en équipe, alors que les entreprises de réparation de navires adoptent souvent le système à trois équipes afin d'éviter les heures supplémentaires. De même, le travail de nuit est rare dans la construction navale, mais plus fréquent dans la réparation de navires.

En république fédérale d'Allemagne, la proportion du travail en équipe était, en 1959, de 3 à 11 %, celle du travail de nuit régulier de 3 %.

Par suite de l'évolution de la situation conjoncturelle, l'importance du travail en équipe et du travail de nuit

a déchu au cours de l'année suivante. Le travail en équipe ne représentait plus, en 1962, que 2,5 à 8 %, et le travail de nuit, tant régulier qu'irrégulier, 1 %.

Dans la construction navale française, le travail en équipe était estimé en 1959 à moins de 10 %, il était ici, comme en Belgique, plus courant dans les entreprises de réparation. Il s'ensuit que l'importance du travail de nuit dans la construction navale est pratiquement nulle; par contre, le travail de nuit se présente dans le secteur de la réparation de navires, mais son importance ne peut pas être chiffrée.

Pour l'Italie, la proportion du travail en équipe est estimée à 10 % dans les entreprises avec participation de l'Etat et dans les entreprises privées. Toutefois, il n'y a presque pas d'équipes de nuit dans la construction navale; leur importance est estimée à 1 % dans les entreprises avec participation de l'Etat et à 2 % environ dans les entreprises privées.

Une étude effectuée aux Pays-Bas en décembre 1960, sur le travail en équipe avait montré que dans l'ensemble de la métallurgie, y compris la construction navale, le travail en deux, trois et quatre équipes était effectué respectivement par 8,3 %, 5,1 % et 2,3 % des ouvriers.

Il est impossible de dire si ce taux total de 15,7 % est également représentatif pour la seule construction navale.

b) La rémunération du travail de nuit

Le tableau suivant indique les majorations du salaire de base, payées en 1959 aux ouvriers de la branche « construction navale et réparation de navires » pour les heures effectuées régulièrement et irrégulièrement pendant la nuit.

TABLEAU n° 53
Majoration pour travail de nuit

| (en %) | | | |
|----------------|--|---|--|
| Pays | Secteur | Travail de nuit effectué régulièrement | Travail de nuit effectué irrégulièrement |
| Belgique | Construction de navires | ± 20 1 ^{re} nuit 100 à partir de la 2 ^e nuit : en partie 50 en partie 100 | — 100 |
| | Réparation de navires | | |
| Allemagne (RF) | } Construction et réparation de navires | 10 - 12,5 | 12,5 - 25 |
| France | | 25 - 50 | 25 - 50 |
| Italie | | 15 | 30 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

Dans la réparation de navires en Belgique, les ouvriers recevaient une majoration de 20 % (pour 8 heures de travail un salaire correspondant à 9 1/2) pour travail en équipe pendant la journée et une majoration de 100 % du salaire pour la première heure et de 50 % à partir de la deuxième heure pour travail en équipe pendant la nuit. Dans la construction navale belge, le travail en équipe était généralement rémunéré avec une majoration de 10 %. En France également, il existait quelques accords régionaux concernant les majorations pour travail en équipe.

Aux Pays-Bas, la réglementation suivante était en vigueur en 1959 : pour le travail en deux équipes, les travailleurs perçoivent une majoration proportionnelle

à la durée du travail effectué pendant une période de deux semaines. Elle correspondait en 1959 au salaire de 14 à 17 heures de travail selon que le travailleur a travaillé 90, 92, 94 ou 96 heures pendant cette période. Depuis 1960, la majoration équivaut au salaire de 15 heures, se basant sur une durée du travail de 2 semaines de 45 heures chacune. Les ouvriers travaillant en trois équipes recevaient en 1959 une majoration de 10 % et, à partir de 1960, de 13 % du salaire de base.

Si les heures effectuées pendant la nuit constituent des heures supplémentaires, il leur est appliqué d'autres taux que les taux précités. Le chapitre ci-après contient plus de détails à ce sujet.

En ce qui concerne la rémunération du travail de nuit autorisé, la Belgique sort manifestement quelque peu du cadre général en ce sens que, dans le secteur de la réparation de navires, ce travail y est un peu plus fréquent, ou tout au moins mieux payé que dans les autres Etats.

4. IMPORTANCE ET RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) L'importance des heures supplémentaires

Dans la plupart des Etats membres, les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une demande à l'inspection du travail, ou celle-ci doit au moins en être informée. Comme les systèmes belge et néerlandais prévoient une procédure plus stricte pour l'octroi d'autorisations, le nombre d'heures supplémentaires y est en général plus réduit que dans les autres Etats. En 1959, la proportion des heures supplémentaires effectuées dans la construction navale en Belgique est estimée à moins de 10 %. En république fédérale d'Allemagne, la proportion était en 1959 de 10 à 16 % et était retombée entre 6 et 12 % en 1962. Pour la

construction navale française, le nombre moyen d'heures supplémentaires par semaine était de 8 en 1959 et de 9,5 en 1962; pendant l'année 1959, le travail supplémentaire représentait donc 20 % environ du temps de travail normal. Nous ne disposons pas de données correspondantes pour les entreprises françaises de réparation de navires. Dans les chantiers italiens de construction navale, avec participation de l'Etat, la proportion des heures supplémentaires était de 9 % en 1959; dans les chantiers privés de construction navale ce pourcentage atteignait même 14 %. Ces pourcentages étaient respectivement de 11 % et de plus de 14 % en 1962 et ils ont encore augmenté depuis. Pour les Pays-Bas enfin, des données précises n'ont pu être fournies; il y a tout lieu de croire cependant que la proportion des heures supplémentaires est restée inférieure à 10 %.

b) La rémunération des heures supplémentaires

En général, les majorations sont payées pour les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par la loi ou par convention; en 1959 et 1962, cette durée était la suivante :

TABLEAU n° 54
Durée légale et conventionnelle du travail

| | | (en heures) | |
|----------------|---|-------------|------|
| Pays | Branche | 1959 | 1962 |
| Belgique | Construction navale | 45 | 45 |
| | Réparation de navires | 40 | 40 |
| Allemagne (RF) | Construction navale et réparation de navires | 44 | 42,5 |
| France | Construction navale et réparation de navires | 40 | 40 |
| Italie | Chantiers de construction navale avec participation de l'Etat | 48 | 47,3 |
| | Chantiers privés de construction navale | 48 | 48 |
| | Ateliers de construction de moteurs marins | 44 | 44 |
| Pays-Bas | Construction navale et réparation de navires | 48 | 45 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

La construction navale en Belgique ainsi que la branche toute entière en Italie font exception à la règle précitée selon laquelle les heures effectuées au-delà de cette durée donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

N'y sont en effet considérées en principe comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de 48 heures par semaine.

Toutefois, dans les entreprises belges de réparation de navires, les heures effectuées au-delà des 40 heures hebdomadaires sont déjà payées comme heures supplémentaires.

En 1959, la rémunération des heures supplémentaires était basée sur les taux suivants :

TABLEAU n° 55

Majorations pour heures supplémentaires

(en %)

| Pays | Branche | Heures | Heures supplémentaires | | |
|-------------------------|--|---|-------------------------|---------|----------------------------------|
| | | | de jour | de nuit | |
| Belgique | Construction navale | 1 ^{re} et 2 ^e heure | } journ. ou hebd. | 25 | 25 |
| | | à partir 3 ^e heure | | 50 | 50 |
| | Réparation de navires | 1 ^{re} et 2 ^e heure | } journ. ou hebd. | 50 | 100 |
| | | à partir 3 ^e heure | | 100 | 100 |
| Allemagne (RF) | Construction navale et réparation de navires | 1 ^{re} et 2 ^e heure | } journ. | 20 - 25 | 40 - 50 |
| | | à partir 3 ^e heure | | 40 | 40 - 50 |
| France | Construction navale et réparation de navires | 1 ^{re} à 8 ^e heure | } hebd. | 25 | } variable, atteignant 100 |
| | | à partir 9 ^e heure | | 50 | |
| Italie | Construction navale et réparation de navires | 1 ^{re} et 2 ^e heure | } journ. ou hebd. | 20 | 50 ⁽²⁾ |
| | | à partir 3 ^e heure | | 30 | 50 ⁽²⁾ |
| Pays-Bas ⁽¹⁾ | Construction navale et réparation de navires | 1 ^{re} et 2 ^e heure | } journ. | 25 | 50 |
| | | à partir 3 ^e heure | | 50 | 50 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

⁽¹⁾ Aux Pays-Bas, le salaire des salariés rémunérés à la tâche a été augmenté de 10 % avant l'application des majorations pour heures supplémentaires.

⁽²⁾ Dans les ateliers de construction de moteurs marins : 1959 = 40 à 45 % et 1962 = 45 à 50 %.

Il semble que seuls les ateliers belges de réparation de navires avaient des majorations pour heures supplémentaires qui étaient supérieures à celles des entreprises de construction et réparation de navires des autres pays. Cependant, comme on essaie d'éviter dans la mesure du possible les heures supplémentaires par l'introduction de systèmes à trois équipes, il est douteux que la rémunération relativement élevée des heures supplémentaires influe considérablement sur le niveau du salaire moyen des ouvriers belges.

5. IMPORTANCE ET RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DOMINICAL ET DES JOURS FÉRIÉS

Dans tous les pays, le travail dominical est limité ou fait l'objet d'une interdiction de principe, sauf exceptions (production continue, force majeure, etc.). Le travail dominical est formellement interdit par la loi en Belgique, en république fédérale d'Allemagne et en Italie; aux Pays-Bas, il fait l'objet de dispositions très restrictives. En France enfin, la loi interdit le travail dominical aux femmes et aux adolescents (de moins de

18 ans); les hommes travaillant le dimanche bénéficient d'un jour de repos en semaine.

Ces dispositions font que le travail dominical et le travail effectué les jours fériés est en général fort rare dans la branche de la construction navale et de la réparation de navires des divers Etats membres.

En 1959, on le trouve dans la proportion de 8 à 10 % (6 % seulement en 1962) en république fédérale d'Allemagne seulement. En Italie, le travail du dimanche et des jours fériés ne se rencontre dans une certaine proportion (2 % environ) que dans les entreprises privées; il est sporadique, sans qu'il soit possible d'en préciser la proportion, dans les chantiers de réparation de navires de France et de Belgique. Dans tous les autres cas, l'importance du travail dominical et du travail effectué les jours fériés est considérée comme minime ou pratiquement nulle.

En 1959, le travail dominical et le travail effectué les jours fériés dans la branche de la construction navale et de la réparation de navires donnaient droit aux majorations suivantes :

TABLEAU n° 56

Majorations pour travail dominical et des jours fériés
(en %)

| Pays | Travail dominical | Travail effectué les jours fériés (1) |
|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Belgique | 100 | 100 |
| Allemagne (RF) | 50 | 100 - 350 |
| France | 50 - 75 (2) | 50 - 75 (2) |
| Italie | | |
| — sans compensation | 50 | 50 |
| — avec compensation | 10 | |
| Pays-Bas | 100 | 200 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

(1) Lorsque le jour férié tombe un dimanche, les majorations pour le travail effectué les jours fériés sont en général plus élevées que celles indiquées dans le tableau; dans ce cas, on paie, en Belgique et en Italie, le double des majorations indiquées dans le tableau, auxquelles s'ajoute en Belgique un jour de repos compensatoire. En république fédérale d'Allemagne et en France (jusqu'à 100 %) les majorations sont également plus élevées que dans le cas où le jour férié tombe un jour ouvrable; aux Pays-Bas, par contre, la majoration payée pour un travail effectué un jour férié coïncidant avec un dimanche s'élève à 100 % et est donc inférieure à celle payée pour un jour férié normal.

(2) S'il se confond avec des heures supplémentaires, le taux atteint 100 %.

Ces taux de majoration pour travail dominical et travail effectué les jours fériés dans la branche « construction navale et réparation de navires » n'ont pas été modifiés entre 1959 et 1962.

6. L'OCTROI DE PAUSES

En 1959, l'octroi et la rémunération de pauses dans la branche « construction navale et réparation de navires » étaient réglés de la façon suivante :

En Belgique, les ouvriers majeurs et mineurs ont droit, après 4 heures de travail, à une pause qui est en général de 30 minutes. Cette pause n'est payée qu'à l'équipe de nuit dans le secteur de la réparation de navires.

Conformément à la réglementation sur la durée du travail en vigueur en république fédérale d'Allemagne, les ouvriers ont droit, après plus de 6 heures de travail effectué au cours de la même journée, à une pause non payée de 30 minutes au moins; les membres du personnel féminin ont droit, après 4 heures et demie de travail à une pause de 20 minutes qui peut, d'après la durée du travail effectué pendant la journée, atteindre 60 minutes (pour une journée de travail de plus de 9 heures).

Pour les travailleurs mineurs enfin, la loi prévoit une pause minimum de 30 minutes après 4 heures et demie de travail et de 60 minutes après un travail de plus de 6 heures.

En France, les conventions collectives ou accords d'entreprises prévoient en général une pause payée de 20 à 30 minutes quand la durée du travail excède un nombre d'heures déterminé (4 à 5).

En Italie, par contre, la pause de 45 à 90 minutes intervenant après 4 heures ou 4 heures un quart de travail n'est pas payée.

Aux Pays-Bas, il est également d'usage d'accorder des pauses, des précisions n'ont cependant pas été fournies à ce sujet.

7. LE PAIEMENT POUR CONGÉ ANNUEL, JOURS FÉRIÉS ET AUTRES ABSENCES

a) Congé annuel

Le tableau suivant donne le régime des congés en vigueur en 1959 dans la branche « construction navale et réparation de navires » des Etats membres.

TABLEAU n° 57

Durée du congé annuel pour les ouvriers — 1959

(en jours)

| Pays | Ouvriers majeurs | Ouvriers mineurs |
|----------------|------------------|------------------|
| Belgique | 12 | 18 |
| Allemagne (RF) | 12 - 18 | 24 |
| France | 18 - 24 | 24 |
| Italie | 12 - 18 | 12 - 18 |
| — apprentis | — | 20 - 30 |
| Pays-Bas | 15 - 18 (1) | 18 |

Source : Renseignements fournis par les partenaires sociaux.

(1) Selon une disposition transitoire, une minorité des ouvriers bénéficiaient de 19 à 21 jours de congé annuel.

Dans tous les Etats membres, à l'exception de la Belgique, les conventions collectives conclues dans la branche « construction navale et réparation de navires » prévoient un congé annuel dont la durée augmente avec l'âge ou avec l'ancienneté dans l'entreprise. En France, les ouvriers adultes avaient, en 1959, un congé de base d'une durée de 18 jours ouvrables, auxquels s'ajoutaient des majorations pour ancienneté qui étaient au moins, selon la loi, de deux jours après 20 ans, quatre jours après 25 ans, six jours après 30 ans. Les conventions collectives ou les accords d'entreprise avaient souvent prévu des majorations d'ancienneté qui portaient d'une ancienneté beaucoup plus faible et comportant par exemple un étalement d'un à six jours entre 5 et 30 ans.

Entre 1959 et 1962, les réglementations relatives aux congés ont été partiellement améliorées. En république fédérale d'Allemagne, le congé minimum légal est de

quinze jours depuis 1962, le congé conventionnel atteignant cependant jusqu'à vingt et un jours; en Italie, les chantiers privés de construction navale ont encore augmenté de deux jours le congé annuel, portant ainsi la durée maximum possible à vingt jours et une entreprise italienne de construction de moteurs marins a accordé, en 1962, de dix-sept à vingt-deux jours de congé annuel. La construction navale française, enfin, a introduit en 1963 la quatrième semaine de congé payé. L'échelonnement des congés d'ancienneté par rapport à cette durée de base supérieure à celle de la loi, qui reste de trois semaines, a été atténué. En fait, les congés varient souvent de vingt-quatre à vingt-sept jours selon l'ancienneté.

Dans quelques Etats, les ouvriers reçoivent une allocation de congé supplémentaire. En 1959, ils ont obtenu, par exemple en Belgique, un pécule de vacances qui représentait dans la construction navale 2 % et dans la réparation de navires 4 % du salaire annuel dans la construction navale.

Cette allocation était légèrement moins élevée aux Pays-Bas; elle représentait dans ce pays, pour un ouvrier occupé pendant une année complète (du 1^{er} juillet d'une année au 1^{er} juillet de l'année suivante), le salaire de deux semaines, soit 4 % environ du salaire annuel. Dans la construction navale française, certaines conventions ont été conclues en matière de paiement d'une allocation de congé supplémentaire, mais leur importance est pratiquement nulle en république fédérale d'Allemagne et en Italie.

b) Jours fériés

Dans les divers pays, le nombre de jours fériés à rémunérer en vertu de la loi ou d'une convention collective

variait entre sept pour les Pays-Bas et dix-sept pour l'Italie. Voici la situation dans chaque pays :

TABLEAU n° 58

Jours fériés payés

| Pays | Jours fériés fixés par la loi | Jours fériés fixés par convention collective | Total des jours fériés |
|----------------|-------------------------------|--|------------------------|
| Belgique (1) | 10 | — | 10 |
| Allemagne (RF) | 10 | — | 10 |
| France | 1 | 7 - 8 | 8 - 9 |
| Italie (2) | 16 | 1 | 17 |
| Pays-Bas | — | 7 | 7 |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.
 (1) Lorsqu'un jour férié légal tombe un dimanche, l'ouvrier reçoit en compensation un jour de congé pendant la semaine.
 (2) Les jours fériés sont également payés lorsqu'ils tombent un dimanche.

Même si l'on ajoute au paiement des jours de congé le pécule de vacances et les indemnités pour jours fériés, la charge financière supportée par les entreprises de construction navale et de réparation de navires n'est nullement plus élevée en Belgique que dans les autres Etats membres.

c) Autres jours chômés et payés

Le tableau suivant compare, pour la branche « construction navale et réparation de navires », les circonstances dans lesquelles les conventions collectives ou les dispositions légales des différents pays prévoient des jours chômés et payés.

TABLEAU n° 59

Nombre de jours chômés et payés accordés aux ouvriers à l'occasion d'événements particuliers — 1959

| Motif | Belgique | Allemagne (RF) | France | Italie | Pays-Bas |
|--------------------------------------|-----------|----------------|--------------------|--------|--|
| Mariage du salarié | 2 | 1 - 2 | 4 parfois 5 - 9 | 9 | 2 |
| Naissance d'un enfant | 2 | 1 - 2 | 3 (2) | . (4) | 1 |
| Décès d'un conjoint (d'un enfant) | 3 | 2 - 3 | 2 - 3 | . (4) | 4 |
| Décès d'autres membres de la famille | 1 - 3 | 1 - 2 | 1 - 3 | . (4) | 2 |
| Autres événements familiaux (1) | minimum 1 | 1 | 1 | . (4) | 1 |
| Autres absences (2) | | | | | variable suivant le motif de l'absence |

Source : Renseignements fournis par les organisations professionnelles.

(1) Par exemple : mariage d'un membre de la famille, communion solennelle, confirmation, entrée au couvent, etc.

(2) Par exemple : conseil de révision, citation devant les tribunaux, assistance aux procès en tant que jurés, fonctions d'assesseur aux élections, visite médicale, jubilés.

(3) La rémunération est versée par les caisses d'allocations familiales.

(4) Le plus souvent, il est octroyé un congé non payé.

Mis à part le cas particulier de l'Italie, il n'y avait pas de différence essentielle entre les Etats membres en ce qui concerne l'octroi de jours chômés payés à l'occasion d'événements familiaux et autres.

8. LE PAIEMENT DE PRIMES, GRATIFICATIONS, ETC.

En général, les primes, gratifications, participations aux résultats de l'entreprise et autres primes exceptionnelles sont accordées en vertu d'accords d'entreprises et non en vertu de conventions collectives du travail. C'est pourquoi il est impossible de se faire une idée plus ou moins complète de leur importance réelle sans procéder à d'autres enquêtes auprès des entreprises. Les diverses organisations professionnelles interrogées n'ont donc pu fournir que les données incomplètes suivantes.

a) Primes

A part des primes spéciales de rendement, dont il était question ci-dessus concernant les taux de salaires conventionnels, les entreprises de la construction et de la réparation de navires belges paient occasionnellement des primes pour travaux dangereux et insalubres.

En république fédérale d'Allemagne, les conventions collectives ne prévoient pas le versement de primes spéciales. Il semble qu'à l'exception des majorations pour travaux de montage, travaux salissants et travaux faits à grande hauteur par exemple, seuls les employés perçoivent certaines catégories de primes (telles que primes d'assiduité).

Certaines entreprises françaises de construction navale et de réparation de navires appliquent des systèmes où il est accordé des primes d'assiduité aux ouvriers. En outre, elles prévoient en partie une participation aux résultats de l'entreprise (voir ci-après sous b). De plus, des primes spéciales sont prévues en cas de travail en équipe ainsi que pour les travaux salissants, les travaux effectués par grande chaleur, etc.

En Italie également, diverses entreprises versent des primes à leurs ouvriers sous forme de primes de production (particulièrement répandues dans les entreprises avec participation de l'Etat), de primes de productivité (dans les ateliers de construction de moteurs marins), de primes pour travail en équipe, pour travaux pénibles, etc. Leur importance varie d'une entreprise à l'autre; pour la plupart elles atteignent plus de 2 % des salaires.

Nous ne disposons pas de données relatives aux Pays-Bas.

b) Participation aux résultats de l'entreprise

Les travailleurs de la construction navale ne participent aux bénéfices que dans certaines entreprises françaises et néerlandaises. En 1959, les parts distribuées

aux ouvriers atteignaient en général 3 à 6 % du salaire et même plus dans certains cas exceptionnels. Ces systèmes étaient pour ainsi dire inconnus dans la construction navale des autres Etats membres, où ils n'ont pas été introduits depuis.

c) Gratifications

Il semble que le versement aux ouvriers, comme aux employés, d'une gratification de Noël ou de fin d'année soit plus courant dans la branche « construction navale et réparation de navires » que dans les autres branches industrielles.

Dans la construction navale belge, les ouvriers avaient droit, en 1959, à une gratification de Noël (de fin d'année) représentant une à trois semaines de salaire, soit environ 2 à 6 % du salaire annuel. Les ouvriers occupés dans le secteur de la réparation des navires recevaient, pour chaque journée de travail, une gratification de 15 FB dans la catégorie 1, de 14 FB dans la catégorie 2 et de 11 FB dans la catégorie 3, ce qui correspond à 4 % environ du salaire annuel. En 1962, ces taux étaient passés, pour les ouvriers du secteur de la réparation de navires, à 17, 16 et 12,5 FB.

En république fédérale d'Allemagne, les ouvriers et les employés de la construction navale (y compris réparation de navires) recevaient, en 1959, une gratification de Noël d'un montant moyen de 100 DM. Elle équivalait donc à 1,5 % environ du salaire annuel d'un ouvrier. En 1962, cette gratification était en moyenne de 140 DM.

Quelques entreprises de construction navale française, accordent des gratifications de Noël ou de fin d'année, variables d'un chantier à l'autre.

Les entreprises italiennes de la construction navale et de la fabrication de moteurs marins accordent à leurs ouvriers soit un treizième mois (gratifications de Noël ou de fin d'année), soit d'autres gratifications. Leur importance est variable. Dans l'ensemble, ces gratifications atteignent en général 10 % du salaire ou plus. Aux Pays-Bas, on n'accorde en général que le pécule de vacances, mais aucune prime à la fin de l'année ou à la Noël.

d) Primes exceptionnelles

Les entreprises accordent souvent à leur personnel des primes spéciales à l'occasion d'événements familiaux et de jubilés, pour le perfectionnement professionnel et pour d'autres raisons similaires. Toutefois, comme ces primes diffèrent le plus souvent d'un établissement à l'autre, il est difficile de s'en faire une idée exacte. En général il existe, dans les entreprises des différents Etats membres, des organismes spéciaux chargés d'apporter aux familles une assistance sous une forme ou sous une autre, d'allouer des bourses d'étude pour le perfectionnement professionnel, etc. En France, une convention collective prévoit en outre des primes pour

l'ancienneté à l'entreprise, qui représentaient à l'époque 0,32 à 4,20 FF par mois. Aux Pays-Bas, enfin, il est accordé depuis 1957 des allocations de loyer qui, en 1959, faisaient partie du salaire de base. En 1960, cette compensation a été introduite de nouveau sans être intégrée dans le salaire; elle a encore été augmentée en 1962. On peut estimer qu'elle représentait, en 1959, 3 % environ du salaire de base et, en 1962, 4 % du salaire hebdomadaire (environ 6 Fl. par semaine pour les ouvriers de 23 ans et plus).

9. AUTRES PRESTATIONS

a) *Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident de travail*

En cas de maladie ou d'accident de travail les organismes officiels d'assurance maladie ou d'assurance accident versent aux ouvriers, dans les Etats membres de la Communauté, des prestations en espèces représentant un pourcentage déterminé de leur gain; en cas de maladie elles sont payées après un délai de carence de 2 ou 3 jours, en cas d'accident de travail, elles sont le plus souvent payées immédiatement. En outre, les entreprises de quelques Etats membres versent, en partie sur la base de dispositions légales, des prestations qui s'ajoutent à celles de la sécurité sociale, ou prennent en charge le paiement de quelques jours de carence.

En Belgique, l'obligation pour l'entrepreneur de continuer à verser 80 % du salaire pendant la première semaine de maladie ou après l'accident n'a été introduite qu'avec la loi sur le salaire hebdomadaire garanti de 1960. Auparavant, les organismes d'assurance sociale ne versaient en général que les prestations en espèces fixées par la loi.

En république fédérale d'Allemagne, l'entrepreneur devait en 1959, conformément à la « loi sur le maintien du salaire » de 1957, suppléer la différence existant entre les 90 % du salaire net de l'ouvrier et l'indemnité légale de maladie qui atteignait de 65 à 75 % du salaire brut en fonction de l'importance de la famille. Depuis 1961, l'employeur paie aux ouvriers la différence entre les 100 % du salaire net et l'indemnité légale de maladie.

En France, quelques accords d'entreprise prévoient des suppléments à l'indemnité légale de maladie; ils sont cependant assez limités.

Les entreprises italiennes de construction navale payaient en 1959, en cas d'accident de travail, la totalité du salaire pour le premier des trois jours de carence; depuis peu, un petit nombre d'entreprises maintiennent le salaire pendant une durée maximum de 180 jours en cas de maladie. La proportion n'est toutefois que de 1 % en 1962 et 1963. Ces derniers temps, de telles prestations ont été généralisées dans une large mesure.

C'est aux Pays-Bas que les ouvriers de la branche « construction navale et réparation de navires » per-

çoivent les prestations complémentaires en espèces les plus étendues en cas de maladie et d'accident. En cas de maladie, le délai de carence légal de trois jours est ramené à un jour et il est accordé en plus de l'indemnité de maladie représentant 80 % du salaire, une allocation à concurrence de 94 % de ce salaire, financée à parties égales par les employeurs et les travailleurs. Il en va de même pour les prestations en espèces en cas d'accident de travail, mais celles-ci sont versées dès le premier jour suivant l'accident. En outre, la convention collective prévoit que les survivants continuent à percevoir pendant treize semaines la totalité du salaire hebdomadaire du défunt, si ce dernier a été membre du personnel de l'établissement pendant un an au moins. Toutefois, ces sommes ne peuvent s'ajouter à des prestations éventuellement prévues dans des réglementations légales ou des conventions relatives à la pension à verser en cas de décès.

b) *Avantages en nature*

Dans plusieurs entreprises, les travailleurs bénéficient de repas gratuits ou du moins à prix réduits. C'est plus ou moins le cas dans tous les Etats membres. En outre, les ouvriers des équipes de nuit, ou ceux qui font des heures supplémentaires, ont très souvent droit à une indemnité en espèces si le repas n'est pas fourni; cette mesure s'applique surtout aux ouvriers français et allemands. Par ailleurs, les travailleurs reçoivent parfois des subventions dans le cadre de l'aide au logement (en France surtout).

c) *Autres indemnités*

Dans certains cas, les *frais de déplacement* occasionnés par le transport du travailleur de la construction navale et de la réparation de navires, de son domicile jusqu'au lieu de travail et retour lui sont remboursés.

Il existe en France quelques conventions spéciales en la matière qui diffèrent toutefois de région à région. Les ouvriers perçoivent des indemnités de déplacement pour autant qu'ils ne soient pas transportés dans des véhicules appartenant à l'entreprise. Dans la région de Saint-Nazaire par exemple, 3 000 ouvriers environ en ont bénéficié en 1961. La réglementation semble similaire en Italie où quelques-unes des entreprises interrogées prévoient le remboursement intégral des frais de transport. Rappelons encore qu'en 1962 une loi a été promulguée en Belgique, aux termes de laquelle l'employeur doit prendre en charge l'augmentation des abonnements à prix jusqu'ici très réduit délivrés par les chemins de fer belges aux ouvriers et employés.

Dans quelques Etats membres, l'employeur rémunère les *heures perdues* pour des causes indépendantes de la volonté du travailleur; en Belgique, ceci est même réglé par la loi. Certaines entreprises limitent ce temps;

c'est le cas par exemple en Italie. Dans ce pays, en cas de force majeure, les interruptions de travail d'une durée limitée ne sont pas considérées comme temps perdu à condition qu'elles ne dépassent pas 60 minutes par jour.

Les ouvriers de la branche « construction navale et réparation de navires » reçoivent également en France et en Italie surtout, des *chaussures et des vêtements de travail* gratuits ou à prix réduits. Parfois une indemnité forfaitaire est prévue à cet effet, par exemple dans les entreprises belges de réparation de navires.

Il existe encore, dans les entreprises de construction

navale et de réparation de navires de la Communauté, diverses autres espèces d'indemnités, parmi lesquelles il faut citer surtout les *prestations* complémentaires de *pension* en Belgique.

En Belgique, il existe une réglementation spéciale prévoyant une indemnité supplémentaire en cas de chômage surtout pour les ouvriers de la réparation de navires. Ces prestations qui dépassent les taux légaux payés en cas de chômage ont été financées par les employeurs; les primes s'élevaient en 1959 à 4,5 % dans les ateliers de réparation de navires et à 0,5 % dans les chantiers de construction navale.

III. RÉCAPITULATION

L'analyse des données économiques et sociales les plus diverses qui caractérisent la branche « construction navale et réparation de navires » des différents Etats membres, a permis de dégager une série de conclusions qui pourraient être utiles pour l'appréciation des coûts relativement élevés de la main-d'œuvre de cette branche en Belgique. Les facteurs suivants pourraient contribuer à expliquer le niveau relativement élevé des coûts de main-d'œuvre de la branche « construction navale et réparation de navires » en Belgique comparativement aux autres Etats membres et aux autres branches industrielles du pays :

- 1) La concentration des chantiers de construction navale et de réparation de navires, à Anvers et dans les environs;
- 2) Une proportion comparativement très élevée d'ouvriers syndiqués;
- 3) Les conditions de travail particulières aux entreprises belges de réparation de navires où l'on conclut généralement des contrats de travail d'une très courte durée et où les ouvriers changent souvent de chantier;
- 4) Le niveau des salaires conventionnels appliqués dans les entreprises belges de réparation de navires, déterminé par ces conditions de travail particulières mentionnées au point 3), est nettement plus élevé que celui des autres pays et des autres branches d'activité;
- 5) Comparée aux autres pays et à la plupart des autres branches belges, la construction navale belge paie un salaire horaire minimum conventionnel relativement élevé auquel s'ajoutent des primes de rendement considérables;
- 6) Le travail de nuit est relativement mieux payé dans les entreprises belges de réparation de navires;

7) Dans les entreprises belges de la réparation de navires une majoration plus élevée pour le travail en équipe que dans les autres pays;

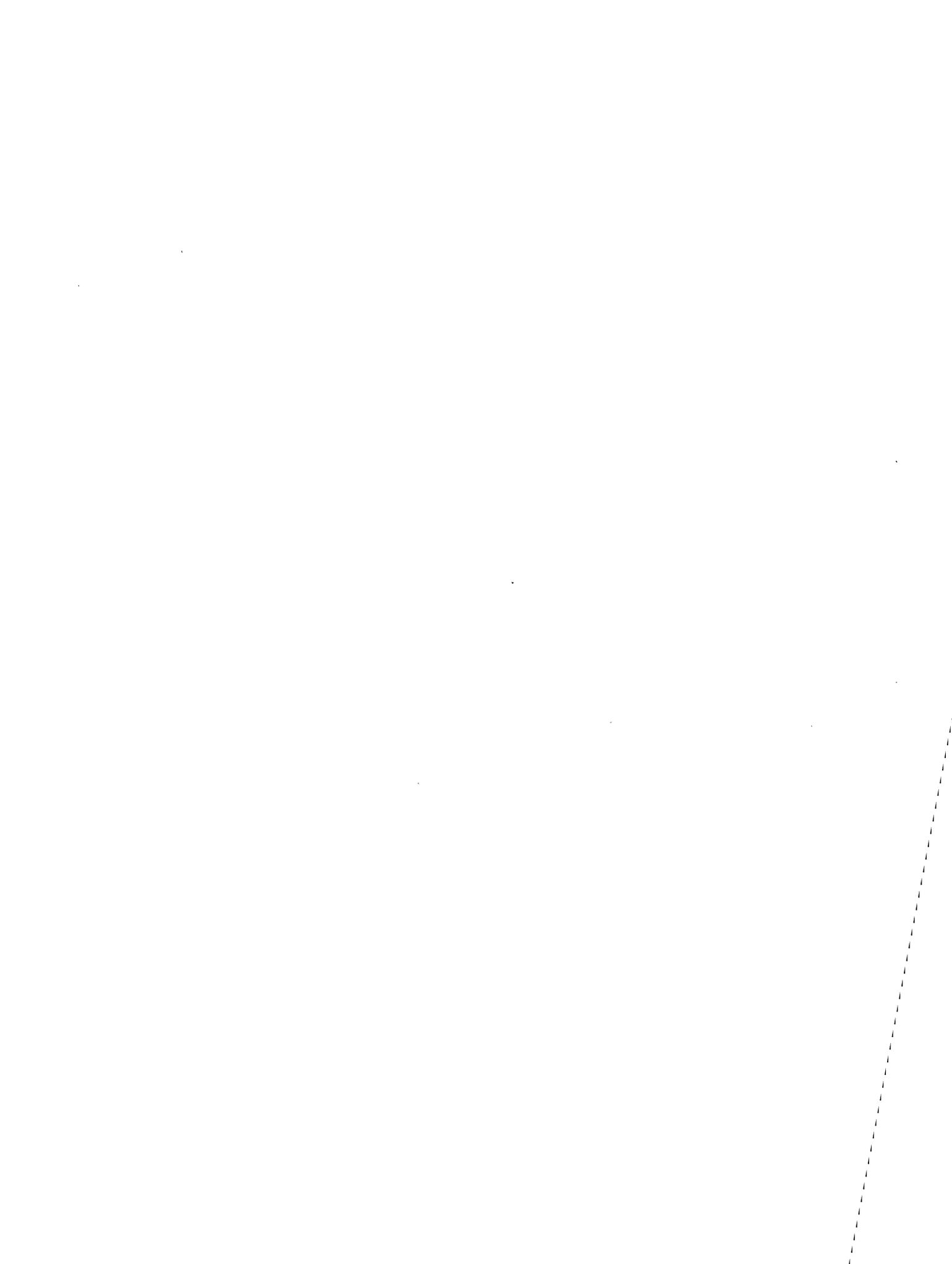
8) Par comparaison avec la plupart des autres Etats membres (à l'exception peut-être de l'Italie) et la plupart des autres branches belges, les gratifications de Noël (et de fin d'année) sont importantes.

Deux faits s'opposent à ces facteurs. Ils ont plutôt tendance à abaisser le salaire moyen pratiqué dans les entreprises belges de « construction navale et de réparation de navires » en comparaison avec celui de la plupart des autres Etats. Il s'agit cependant de facteurs rencontrés non seulement dans le secteur de la construction et de la réparation de navires, mais également dans la plupart des autres branches.

1) Les ouvriers mineurs représentent une fraction plus grande de la main-d'œuvre que dans trois autres pays; leurs salaires sont en outre soumis à des abattements plus élevés et parfois jusqu'à un âge plus avancé; aux Pays-Bas seulement les abattements sont plus importants;

2) Les prestations patronales complémentaires dans le domaine de la sécurité sociale sont relativement moins importantes.

Ces conclusions affirment donc entièrement les premières déclarations faites lors de la quatrième réunion du sous-groupe « salaires », selon lesquelles le niveau relativement élevé du coût de la main-d'œuvre du secteur belge « construction navale et réparation de navires » était dû en premier lieu à la concentration de cette branche dans la région d'Anvers et au pourcentage extrêmement élevé de salariés syndiqués. En outre, l'enquête a fait ressortir d'autres particularités de cette branche en Belgique ayant le même effet.



ETUDES

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

8093 - N° 1

La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la C.E.E.
Septembre 1963, 126 p. (f, d, i, n). FB 140,—; FF 14,—

8047 - N° 2

La réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté
1962, 130 p. (f, d, i, n). FB 100,—; FF 10,—

8058* - N° 3

Etude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la C.E.E.
1962, 130 p. (f, d, i, n). FB 90,—; FF 9,—

8059* - N° 4

Etude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la C.E.E.
1962, 145 p. (f, d, i, n). FB 140,—; FF 14,—

8060* - N° 5

Financement de la sécurité sociale dans les pays de la C.E.E.
1962, 164 p. (f, d, i, n). FB 100,—; FF 10,—

8091 - N° 6

Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la C.E.E.
Juin 1963, 63 p. (f, d, i, n). FB 50,—; FF 5,—

8108 - N° 7

L'emploi agricole dans les pays de la C.E.E. — Tome I : Structure
1964, 61 p. (f, d, i, n). FB 70,—; FF 7,—

8123 - N° 8

L'emploi agricole dans les pays de la C.E.E. — Tome II : Evolution et perspectives
1964, 51 p. (f, d, i, n). FB 60,—; FF 6,—

8135* - N° 9 (en préparation)

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

BUREAUX DE VENTE

FRANCE

*Service de vente en France des publications
des Communautés européennes*
26, rue Desaix — Paris 15^e
(Compte courant postal : Paris n° 23-96)

BELGIQUE

Moniteur belge — Belgisch Staatsblad
40, rue de Louvain — Leuvenseweg 40
Bruxelles 1 — Brussel 1

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
9, rue Goethe — Luxembourg

ALLEMAGNE (RF)

Verlag Bundesanzeiger
5000 Köln 1 — Postfach
(Fernschreiber : Anzeiger Bonn 8882 595)

PAYS-BAS

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat — 's-Gravenhage

ITALIE

Libreria dello Stato
Piazza G. Verdi 10 — Roma

Agences :

Roma — Via del Tritone 61/A e 61/B

Roma — Via XX Settembre

(Palazzo Ministero delle Finanze)

Milano — Galleria Vittorio Emanuele 3

Napoli — Via Chiaia 5

Firenze — Via Cavour 46/r

GRANDE-BRETAGNE ET COMMONWEALTH

H.M. Stationery Office
P.O. Box 569
London S.E. 1

ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE

European Community Information Service
808 Farragut Building
900-17th Street, N.W.
Washington D.C., 20006

AUTRES PAYS

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
2, place de Metz — Luxembourg
(Compte courant postal : Luxembourg n° 191-90)

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
8140*/1/III/1965/5

| | | | | | | |
|--------|---------|--------|------------|----------|---------|---------|
| FF 5,— | FB 50,— | DM 4,— | Lit. 620,— | Fl. 3,60 | £ 0.7.6 | \$ 1.00 |
|--------|---------|--------|------------|----------|---------|---------|
