

REGLEMENTATION DE LA DUREE

HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

AVIS

Luxembourg, le 19 février 1969

SOMMAIRE

	<u>Page</u> :
1. INTRODUCTION.....	1
11. Rétroactes.....	1
12. Considérations générales.....	2
2. LA REDUCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL SE JUSTIFIE-T-ELLE.....	5
21. L'analyse du point de vue social.....	5
22. L'analyse du point de vue économique.....	5
3. LES PRINCIPES PERMETTANT D'ATTEINDRE L'OBJECTIF D'UNE REDUCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRA- VAIL.....	11
31. Le principe de l'accord entre partenaires so- ciaux par voie de conventions collectives....	11
32. Le principe d'une réglementation par voie législative.....	11
321. L'introduction généralisée à partir d'une date de référence.....	11
322. L'introduction différenciée par secteurs et progressive dans le temps.....	12
323. L'introduction généralisée et progressive dans le temps.....	12

Page :

4. LA REALISATION PRATIQUE D'UNE REDUCTION GENERA- LISEE ET PROGRESSIVE DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL.....	14
41. L'introduction généralisée de la semaine de 44 heures par voie légale.....	15
42. L'introduction généralisée de la semaine de 40 heures par voie légale.....	15
5. LES DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES ET SPECIALES....	17
51. Le problème des jours fériés légaux et du con- gé annuel payé, en relation avec la question de la réduction de la durée du travail.....	17
52. Les exceptions au régime normal.....	18
53. Le problème du travail de dimanche en rela- tion avec la question de la réduction de la durée du travail.....	19
54. Le travail de nuit des femmes.....	21
55. La question des heures d'ouverture des maga- sins dans le commerce de détail.....	22
56. Le travail après poste (travail noir).....	22
6. CONCLUSION.....	22

1. INTRODUCTION

1.1. Rétroactes

Par lettre du 23 septembre 1968 le Conseil Economique et Social a été saisi d'une demande du Gouvernement le priant d'émettre un avis sur l'exposé gouvernemental concernant la réglementation de la durée du travail hebdomadaire dans les secteurs privé et public de l'économie nationale.

En fait, la matière visée par le projet a été abordée dans plusieurs documents auxquels il incombait au Conseil de prendre tels égards que de droit et dont il convient de citer notamment :

- La convention No 1 de l'Organisation Internationale du Travail introduisant en 1919 la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures pour l'ensemble des établissements industriels, convention qui fut ratifiée par notre pays le 5 mars 1928.
- La convention No 30 de l'Organisation Internationale du Travail, concernant la réglementation de la durée du travail dans le commerce et dans les bureaux et qui fut ratifiée par le Luxembourg le 10 février 1958.
- L'arrêté grand-ducal du 30 mars 1932 concernant l'application de différentes conventions adoptées par la Conférence Internationale du Travail au cours de ses dix premières sessions.
- L'arrêté grand-ducal du 25 juillet 1959, portant réglementation de la durée du travail du personnel occupé aux transports par route.
- Le texte coordonné du 20 avril 1962 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés qui prévoit dans son article 6 le principe d'une durée normale du travail de 44 heures par semaine sans pouvoir dépasser 8 heures par jour.

- Le règlement d'exécution du 28 octobre 1964 stipulant l'ensemble des règles applicables aux employés privés en matière de la durée du travail.
- La recommandation de l'Organisation Internationale du Travail de 1962 visant une réduction progressive de la durée normale du travail en vue d'atteindre dans la mesure du possible la norme sociale de 40 heures par semaine, sans comporter pour autant une diminution du salaire des travailleurs.
- L'avant-projet de loi portant introduction de la semaine de 40 heures dans les entreprises du secteur privé et public, élaboré conjointement par les trois Chambres professionnelles du salariat, et transmis en date du 5 novembre 1966 au Ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

12. Considérations générales

Les conventions du Bureau International du Travail d'un côté, la législation et les accords conclus entre partenaires sociaux à l'échelon national d'un autre côté, constituent tant d'étapes visant à réduire progressivement la durée hebdomadaire du travail pour les travailleurs jusqu'à l'aboutissement de la semaine de 40 heures, norme sociale à atteindre universellement. En France, ce principe avait déjà été retenu dans la loi du 21 juin 1936, mais l'application pratique n'en a été que très limitée.

Par contre, de récentes études faites par le "Hudson Institute" en Amérique prévoient, sauf mutations imprévues, qu'en l'an 2000 la semaine de travail ne sera aux Etats-Unis que de 4 journées de 7 heures chacune, l'année se divisant en 39 semaines de travail et 13 semaines de vacances, soit 218 journées libres pour 147 journées de travail.

Sur le plan purement national, de récentes prises de position laissent présager que le Gouvernement et le législateur entendent réduire la durée du travail dans un proche avenir.

Ainsi, une motion, adoptée le 26 novembre 1964 par la Chambre des Députés, invite le Gouvernement "à déposer un projet de loi prévoyant la fixation légale de la durée maxima du travail hebdomadaire à 44 heures pour le personnel non-employé du secteur privé et à encourager toutes les initiatives visant l'introduction des 42 heures de travail dans toutes les branches du secteur privé".

En outre, la déclaration gouvernementale du 10 janvier 1967 avait fixé dans le chapitre consacré au droit du travail les lignes directrices suivantes :

"Avec l'objectif final de l'introduction de la semaine de 40 heures, la législation sur la durée hebdomadaire du travail sera progressivement réformée. Dans une première étape on généralisera la semaine de 44 heures et l'on procédera à une réglementation stricte du travail supplémentaire et accessoire."

Une première application pratique de l'introduction progressive de la semaine de 40 heures semble d'ailleurs se réaliser pour l'ensemble du secteur public, où la durée hebdomadaire du travail a été réduite à partir de cette année, et l'on peut légitimement supposer qu'elle sera effective à partir de 1970.

En outre il faut relever que la semaine de 40 heures est déjà réalisée pour un certain nombre d'employés du secteur privé. Bien qu'il s'agisse d'une minorité à l'heure actuelle, ce nombre se trouvera considérablement renforcé dès le 1er janvier 1970 par l'introduction de la semaine de 40 heures dans la sidérurgie et dans les secteurs des banques et assurances. A cette date on peut évaluer le nombre des employés qui bénéficieront de la semaine de 40 heures à environ 7.000.

La note de présentation du Gouvernement situe le problème dans un "avant-stade" et demande l'avis du Conseil Economique et Social dans un but "d'éclairage et de large information". C'est à partir de ces données que le Conseil Economique et Social se propose d'examiner le problème de la réduction de la durée hebdomadaire du travail suivant le plan susmentionné.

2. LA REDUCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL SE JUSTIFIE-T-ELLE

21. L'analyse du point de vue social

Quoique les conditions de travail aient été largement améliorées au cours des dernières décennies par une évolution et une réadaptation constante des méthodes de travail et par la pleine utilisation d'un équipement de plus en plus modernisé, il n'en reste pas moins que la fatigue et la tension nerveuse accrue de la vie courante et le rythme accéléré du travail quotidien exercent une influence souvent néfaste sur la santé des travailleurs.

Aussi, une réduction de la durée du travail contribuerait-elle certainement à diminuer cette tension et abaisserait de ce fait le nombre de journées perdues par suite de maladies ou d'accidents.

De même la réduction envisagée de la durée du travail va entraîner une amélioration des conditions de vie du travailleur. Il lui sera en effet loisible d'étendre ses qualifications professionnelles, son instruction générale et sa culture, et dans la mesure où l'intéressé met à profit les loisirs accrus, il ne peut qu'en résulter en général une influence salubre sur tous les plans, c'est-à-dire celui de la santé, de la famille, de la capacité de travail, ainsi que sur celui de la collaboration éventuelle à tous les échelons de la vie communautaire.

22. L'analyse du point de vue économique

221. Afin que les conditions économiques optima pour une réduction de la durée du travail soient données, il faut qu'il y ait simultanément :

- un accroissement de la productivité;
- une augmentation du rendement des entreprises telle qu'elle permet à la fois de soutenir l'effort d'investissement, d'assurer le service des capitaux investis et de faire bénéficier les salariés d'une amélioration de leurs conditions de travail;
- une conjoncture favorable sur le marché général de l'emploi;
- une possibilité d'aménager le régime du travail de façon à garantir la pleine utilisation des installations de production;
- une marge de sécurité suffisante sur le plan de la compétitivité par rapport à l'étranger;
- une coordination de la réduction de la durée du travail avec les autres mesures d'ordre social, et économique, de quelque nature et origine qu'elles soient, se répercutant sur le coût salarial (augmentations légales et conventionnelles des salaires, adaptations des salaires à l'indice du coût de la vie, prolongation des congés, augmentation des cotisations de la Sécurité sociale, politique des prix), de manière que ce coût reste dans les limites dégagées ci-dessus.

222. Affirmer que ces conditions soient réunies dès à présent dans tous les secteurs paraît difficile.

En effet, si dans l'industrie sidérurgique par exemple les partenaires sociaux ont cru pouvoir s'engager dans la voie de la réalisation à moyen terme de la semaine de 40 heures, sur le vu d'une appréciation des conditions propres à cette industrie, la généralisation, par voie légale, de cette mesure, dans un délai rapproché, se heurte à des obstacles non négligeables.

Pour situer l'ordre de grandeur du problème, il convient de noter d'abord qu'en dehors des 20.000 ouvriers travaillant dans la sidérurgie, il y a environ 40.000 autres travailleurs qui sont occupés dans les petites et moyennes entreprises ainsi que dans l'artisanat et dans le commerce dont l'horaire hebdomadaire varie de 48 heures à moins de 44 heures, la majorité travaillant cependant de 45 heures à 48 heures ou 48 heures par semaine. (Pour la situation de l'artisanat voir annexe 1).

D'autre part, citons, à titre d'exemple, qu'une réduction de la durée du travail, avec compensation de la perte de salaire en résultant, de 48 à 40 heures comporte, à productivité égale, une hausse du salaire individuel de 20% (x), celle de 48 à 44 heures représente une hausse de 9,1%, tandis que celle de 45 à 44 heures exige encore une hausse de 2,27%.

Il en résulte que la réduction de la durée du travail frappe principalement et plus durement l'industrie petite et moyenne ainsi que l'artisanat.

2221. Or, le degré de mécanisation de ces entreprises se trouve être fort diversifié d'une branche à l'autre, soit pour des motifs d'ordre structurel, soit pour des raisons conjoncturelles, certaines activités s'y prêtant moins de par leur nature, tandis que dans d'autres cas des contingences tenant à la dimension de l'entreprise ou à l'évolution de son marché ont pu affecter la possibilité d'une modernisation de l'équipement.

De ce fait, l'augmentation de la productivité du travail, condition préalable à une réduction de la durée du travail, peut ne pas être donnée du tout ou ne se produire qu'à terme, de telle sorte qu'un renforcement du coût salarial, appliqué à mauvais escient ou prématurément risque de compromettre le sort des entreprises en cause, alors qu'une politique sociale mieux éclairée et suffisamment nuancée leur donnerait le répit nécessaire à leur adaptation au progrès technique.

(x) Résultat obtenu à partir de la formule : $48 \text{ s} = 40 \text{ s}'$
d'où $s' = \frac{48}{40} \text{ s} = 1,2 \text{ s}$.

2222. D'autre part, il ne manque pas d'exemples où des efforts d'investissement largement suffisants, tout en conduisant à une meilleure productivité du travail, n'ont pas toujours abouti à un rendement financier net tel qu'il permette de consentir aux salariés de l'entreprise des avantages sociaux supplémentaires de l'ordre de grandeur voulu.

2223. De plus, la revendication visant à la réduction de la durée du travail doit être intégrée dans une conception d'ensemble, cette initiative venant s'ajouter à toute une série de mesures d'origine légale ou conventionnelle parfois prises en ordre dispersé et se répercutant toutes dans le coût salarial, tant et si bien que la marge disponible pour une amélioration des conditions de travail des salariés s'en trouve souvent absorbée en tout ou en partie.

2224. Il convient de ne pas oublier non plus que notre législation du travail, dans sa teneur actuelle, notamment en matière de repos hebdomadaire, de travail de nuit, de travail des femmes, etc. est encore inadaptée aux nécessités d'une réorganisation des horaires de travail et du roulement des équipes que comporterait dans beaucoup d'entreprises la réduction de la durée du travail à l'effet d'empêcher que l'équipement technique ne soit insuffisamment utilisé. Il faudrait donc éviter le déchet économique susceptible de résulter du manque de coordination de la législation du travail.

Le Conseil Economique et Social formulera les propositions utiles à cet effet dans un chapitre à part.

2225. Il s'y ajoute le fait que dans aucun autre Etat membre de la CEE, où se trouvent nos principaux débouchés et concurrents, les gouvernements n'envisagent à l'heure actuelle d'introduire légalement à brève échéance la semaine de 40 heures à titre effectif.

2226. Enfin, si à première vue la situation actuelle du marché de l'emploi paraît plaider en faveur d'une réduction de la durée du travail, pour autant où celle-ci serait de nature à créer des possibilités nouvelles pour répondre à une demande accrue, il y a cependant lieu de tenir compte des effets en sens contraire que pourrait avoir une telle mesure introduite sans les ménagements nécessaires.

C'est ainsi qu'une hausse trop brutale des coûts de production et autres inconvénients en résultant pourrait, le cas échéant, à la fois entraîner la fermeture d'entreprises, notamment de petites et moyennes industries situées en milieu rural, ou provoquer éventuellement l'abstention de nouvelles entreprises à s'implanter dans le pays, si bien qu'au lieu de voir remédier à la situation actuelle, celle-ci se trouverait empirée par suite de nouvelles pertes d'emplois.

223. En dépit de ces considérations on peut néanmoins estimer que le fait de réduire la durée du travail aura généralement pour effet de stimuler le rendement humain et d'inciter donc à une meilleure utilisation du matériel existant; aussi la conjonction de ces deux facteurs constituera-t-elle un élément stimulateur de la productivité. On peut également raisonnablement supposer qu'une politique d'investissements productifs, une amélioration constante des méthodes d'organisation du travail et la pleine utilisation de l'équipement pourront constituer tant d'éléments modérateurs au regard d'éventuelles perturbations momentanées qui résulteront d'une introduction progressive de la semaine de 40 heures.

224. Il reste néanmoins inévitable qu'une réduction de la durée du travail, même si elle n'implique pas automatiquement une augmentation proportionnelle des charges salariales; va entraîner pour certains secteurs des hausses de prix dont les effets seront répercutés en tout ou en partie sur le consommateur final, et auront ainsi une incidence directe sur le jeu de

l'échelle mobile.

225. D'un autre côté, afin d'atténuer les répercussions économiques et structurelles pour ceux des secteurs dont le passage de la situation existante à celui du but final visé - la semaine de 40 heures - s'avère plus difficile, il s'agira de prévoir des dispositions spéciales, rigoureusement définies et détaillées.

Après ces considérations et conscient du fait que l'on est en présence d'une option à prendre entre revendications salariales futures et l'introduction de la semaine de 40 heures, le Conseil Economique et Social estime que l'application de celle-ci trouve sa justification du point de vue social et est défendable du point de vue économique à la condition d'un étalement de cette mesure dans le temps et d'un aménagement de la législation du travail dans le sens du présent avis.

3. LES PRINCIPES PERMETTANT D'ATTEINDRE L'OBJECTIF D'UNE REDUC-
TION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

31. Le principe de l'accord entre partenaires sociaux par
voie de conventions collectives

Bien que le Conseil Economique et Social soit unanime à reconnaître les avantages que présenterait une solution du problème par accords mutuels entre partenaires sociaux, de sérieux doutes, fondés d'un côté sur les difficultés de conclure de tels accords pour l'ensemble de notre économie, et d'autre part en raison des particularités de certains secteurs pour lesquels il a été impossible d'arriver à la conclusion de conventions collectives, ont toutefois incité le Conseil Economique et Social à préconiser l'instauration d'une série de mesures légales visant une réglementation uniforme de la durée hebdomadaire du travail.

Cette recommandation s'analyse d'ailleurs comme étant au fond un accord intervenu entre les partenaires sociaux au niveau du Conseil Economique et Social. Elle implique au surplus un engagement des intéressés d'intégrer cette mesure dans une politique sociale d'ensemble et leur voeu de voir respecter cet accord par le législateur.

32. Le principe d'une réglementation par voie législative

Ce principe étant retenu à l'unanimité, le Conseil Economique et Social a envisagé les possibilités suivantes pour réaliser cet objectif.

321. L'introduction généralisée à partir d'une date de
référence

Le Conseil Economique et Social est unanime à reconnaître que l'application de ce principe n'est pas défendable à l'heure actuelle.

En effet, dans divers secteurs, où la durée hebdomadaire du travail est encore relativement élevée, l'introduction brutale d'une telle mesure serait de nature à engendrer les répercussions économiques prédécrites et enlèverait en outre aux travailleurs tout espoir d'une évolution favorable en ce qui concerne les salaires.

322. L'introduction différenciée par secteurs et progressive dans le temps

Cette théorie viserait à introduire une réglementation de la durée hebdomadaire du travail différenciée par secteurs qui ne serait pas la même pour tous, du moins dans un proche avenir.

Le Conseil Economique et Social, tout en admettant qu'une telle réglementation permettrait d'éviter, le cas échéant, d'éventuelles difficultés d'ordre économique pour certaines branches d'activité, se rend néanmoins compte que l'application de ce principe introduirait un facteur discriminatoire, qui rendrait aléatoire une solution équitable du problème.

323. L'introduction généralisée et progressive dans le temps

Après avoir écarté les deux premières possibilités (voir sub 321 et 322), le Conseil Economique et Social s'est rallié au principe d'une introduction généralisée mais progressive et suffisamment souple de la réduction de la durée hebdomadaire du travail, car les critères qui la conditionnent correspondent le mieux aux exigences de la vie économique et au maintien de la justice sociale.

Ce principe n'exclut cependant pas de considérer, le cas échéant, la situation particulière de certaines branches d'activité pour lesquelles une application rigide de cette théorie pourrait entraîner en pratique des difficultés.

Ce principe étant retenu, le Conseil Economique et Social fixera par la suite des lignes directrices précises mais pondérées qui permettront de réaliser en pratique l'introduction légale et effective de la semaine de 40 heures.

4. LA REALISATION PRATIQUE D'UNE REDUCTION GENERALISEE ET PRO-
GRESSIVE DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Le Conseil Economique et Social propose de réaliser ce but en deux grandes étapes :

1ère étape :

- introduction généralisée de la semaine de 44 heures par voie légale;

2e étape :

- introduction généralisée de la semaine de 40 heures par voie légale.

Aussi les dates auxquelles tous les travailleurs devront bénéficier, par voie légale, d'une durée hebdomadaire du travail de 44 heures ou de 40 heures ont-elles été fixées respectivement au 1er juillet 1970 et au 1er janvier 1975.

La date du 1er juillet 1970 a été retenue de préférence à celle du 1er janvier 1970 notamment pour ne pas faire coïncider une mesure de réduction de la durée du travail avec l'introduction de la T.V.A., ceci pour permettre un meilleur contrôle de l'évolution des prix.

Ces mesures se trouvent néanmoins assouplies par la faculté de faire des heures supplémentaires sans autorisation spéciale, ceci afin de faciliter aux secteurs, où la durée hebdomadaire du travail est encore relativement élevée, le passage d'une étape à l'autre. Le nombre de ces heures supplémentaires est cependant limité et dégressif dans le temps. La rémunération se fera moyennant la majoration prévue par les réglementations existantes sinon d'au moins 25 %.

Il est également sous-entendu que la possibilité de faire des heures supplémentaires, par application des dérogations existant dans la législation actuelle, est sauvegardée.

41. L'introduction généralisée de la semaine de 44 heures

Le calendrier fixé pour cette première étape est le suivant :

1er juillet 1970 : semaine de 44 heures + 4 heures supplémentaires
1er janvier 1972 : semaine de 44 heures + 3 heures supplémentaires
1er janvier 1973 : semaine de 44 heures + 2 heures supplémentaires
1er janvier 1974 : semaine de 44 heures + 1 heure supplémentaire

1er janvier 1975 : la semaine de travail serait donc
de 44 heures à titre général et effectif.

42. L'introduction généralisée de la semaine de 40 heures

Cette seconde étape sera réalisée d'après le calendrier
ci-après :

1er janvier 1975 : semaine de 40 heures + 4 heures supplémentaires
1er janvier 1977 : semaine de 40 heures + 3 heures supplémentaires
1er janvier 1978 : semaine de 40 heures + 2 heures supplémentaires
1er janvier 1979 : semaine de 40 heures + 1 heure supplémentaire

1er janvier 1980 : la semaine de travail serait donc
de 40 heures à titre général et effectif.

Si néanmoins, au cours de cette deuxième étape, des difficultés majeures, dues à une conjoncture générale défavorable, devaient entraver l'évolution d'une expansion normale, le Gouvernement pourrait, après avis préalable du Conseil Economique et Social, différer, par règlement grand-ducal, la mise en vigueur de ce calendrier.

D'un autre côté, cette réglementation légale à portée générale ne devrait ni remettre en question ou retarder l'évolution de programmes conventionnels acquis, ni empêcher une progression plus rapide vers la semaine de 40 heures par la voie de conventions à conclure ou par voie légale en ce qui concerne des groupes de salariés déterminés, le législateur pouvant s'inspirer utilement à cet effet du rythme se dégageant des conventions collectives ou de l'état déjà plus avancé de la législation existante en faveur des employés privés.

5. LES DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES ET SPECIALES

51. Le problème des jours fériés légaux et du congé annuel payé, en relation avec la question de la réduction de la durée du travail

511. La réduction de la durée du travail, telle qu'elle a été pratiquée jusqu'à présent par la voie des conventions collectives, a été normalement réalisée par la mise en compte, à cet effet, des jours fériés légaux.

En d'autres termes, ces derniers étaient considérés comme jours de repos, réduisant la durée du travail de la période au cours de laquelle ils viennent à échéance.

Or, les mesures préconisées sub 4 du présent avis ne comportent pas ce correctif, de telle sorte qu'il se pourrait qu'il dût être accordé un jour de repos, même durant les semaines, qui comptent un jour férié légal.

Ce résultat n'étant cependant pas souhaitable, en ce qu'il pourrait perturber l'horaire des entreprises, il devrait, de l'avis du Conseil Economique et Social, être rendu possible que par voie de conventions collectives les jours de repos, tombant dans une semaine comportant un jour férié légal, fussent reportés de manière à pouvoir être accordés en d'autres périodes de l'année et notamment ensemble avec le congé annuel, lequel s'en trouverait ainsi allongé en fait.

512. D'un autre côté il va de soi que, du moment où la semaine de travail ne comporte pour le travailleur qu'un horaire réduit à moins de 48 heures, point ne sera besoin d'accorder des jours de repos pour les périodes du congé annuel. En d'autres termes, le nombre de jours de repos à accorder au titre de la semaine de 40 heures, à un travailleur bénéficiant par exemple d'un congé légal de 18 jours ouvrables ou de 3 semaines de vacances ne sera que de $52 - 3 = 49$ jours.

Le corollaire de ce qui précède consisterait dans le fait que dans le cas de la réalisation de la semaine de 40 heures, il y aurait lieu de computer le congé annuel, exprimé d'ailleurs légalement en jours ouvrables, en comptant comme jours de congé les jours de semaine, compris dans la période du congé, que ces derniers soient travaillés ou non dans l'entreprise. En effet, la réduction de la durée du travail, qui entraîne d'ores et déjà une compression du nombre des journées susceptibles d'être fournies par un travailleur, ne devrait pas avoir pour conséquence supplémentaire de prolonger encore la durée de l'absence de ce travailleur au titre du congé annuel.

Toutefois pour ne pas priver les travailleurs d'un avantage d'ores et déjà acquis en vertu de l'article 5 de la loi du 22 avril 1966 sur le congé annuel, le texte de cet article serait à maintenir. En tout cas, ne faudrait-il pas le modifier de façon à faire compter une semaine de congé pour 5 jours ouvrables seulement.

52. Les exceptions au régime normal

Le Conseil Economique et Social voudrait rappeler à toutes fins utiles ainsi qu'il l'a d'ailleurs indiqué ci-dessus sub 4, que la législation existante fournit les moyens et les critères appropriés pour parer aux nécessités de dérogations qu'il peut y avoir à l'application du régime normal en matière de durée du travail.

53. Le problème du travail de dimanche en relation avec la question de la réduction de la durée du travail

Le problème de la réduction de la durée du travail devrait être examiné en rapport avec un certain nombre d'autres dispositions légales ou réglementaires concernant la protection des travailleurs et qui ont une incidence sur le coût de la production. Quoiqu'il ne puisse être question d'abaisser le niveau de protection des travailleurs, il conviendrait néanmoins de réexaminer certains aspects de la législation du travail en vue de son adaptation aux exigences économiques actuelles.

Il en est ainsi par exemple des dispositions relatives au repos hebdomadaire qui remontent à la loi du 21 août 1913. Cette loi a fixé le principe qu'il est interdit d'employer un salarié au travail les jours de dimanche de minuit à minuit. La loi prévoit un certain nombre d'exceptions qui s'appliquent soit à des travaux déterminés, soit à des entreprises limitativement énumérées. Parmi les travaux exceptés il y a lieu de citer les travaux continus qui, tout en n'étant pas désignés comme tels, se trouvent visés à l'article 7 No 8 de ladite loi qui excepte les "entreprises dans lesquelles le travail à raison de sa nature ne souffre ni interruption, ni retard".

L'énumération y prévue a été faite par l'article 8 de l'arrêté ministériel du 21 août 1914 autorisant le travail de dimanche pour un certain nombre de travaux dans les établissements suivants :

- 1) les hauts-fourneaux
- 2) les fabriques de produits céramiques et les briqueteries
- 3) les fabriques de ciments
- 4) les brasseries et malteries
- 5) les fabriques de poudre et d'explosifs.

En ce qui concerne le travail par équipes successives, l'article 8 de la loi de 1913 a réservé à un arrêté ministériel la faculté de replacer totalement ou partiellement sous le régime de l'interdiction générale de travailler le dimanche tout ou en partie des travaux visés à l'article 7 de la même loi. L'arrêté ministériel de 1914 a usé de cette faculté dans son article 10 pour permettre le travail par équipes pendant la nuit du samedi au dimanche jusqu'à 6 heures du matin, à condition qu'un repos ininterrompu de 24 heures soit accordé jusqu'à 6 heures du lundi matin aux travailleurs ainsi employés.

Il résulte de l'analyse des exceptions, qu'elles sont basées principalement sur des considérations d'ordre technique nécessaires à la bonne marche des entreprises. Par contre la loi de 1913 a négligé l'aspect économique en ne prévoyant aucune exception pour garantir un maximum de production et pour assurer ainsi la compétitivité de certaines industries sur les marchés d'exportation.

A ce sujet une étude entreprise dans le cadre Benelux fait ressortir qu'en matière d'exception au travail de dimanche, les législations belge et luxembourgeoise prennent en considération le seul critère de la nature des travaux, tandis qu'aux Pays-Bas la rentabilité peut également jouer lorsque le travail continu permet une économie d'énergie.

Il semble indiqué d'autoriser le travail de dimanche dans certains cas pour assurer, et cela dans le cadre de la durée maximum du travail telle qu'elle est fixée par voie légale, la production ou pour faire face à des surcroîts de travail extraordinaires, moyennant évidemment des garanties efficaces en faveur des travailleurs contre tout abus.

Ces garanties pourraient être de diverses natures. C'est ainsi que dans les entreprises tombant sous l'application d'une convention collective, le travail de dimanche pourrait être rendu possible par la volonté des parties en cause moyennant la fixation par elles-mêmes des limites permises et des modalités de ce travail. Pour les entreprises du secteur non couvert par une convention collective, une autorisation ministérielle à accorder après accord de la délégation du personnel de l'entreprise en question et avis de l'Inspection du Travail pourrait être prévue.

La prise en considération des éléments ci-dessus avancés aurait pour conséquence la révision, du moins partielle, de la loi du 21 août 1913 concernant le repos hebdomadaire.

Le Conseil Economique et Social émet le vœu d'être consulté à cette occasion.

54. Le travail de nuit des femmes

Le Conseil Economique et Social estime que la convention No 89 de l'O.I.T. concernant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, adoptée déjà en 1948 par la Conférence internationale du Travail et ratifiée par notre pays en 1958, a quelque peu perdu de sa valeur et de sa nécessité en raison même de l'amélioration des conditions de travail dans certaines entreprises et de la création d'industries nouvelles aux conditions de travail essentiellement différentes de celles ayant prévalu lors de l'élaboration des premières conventions.

Il invite par conséquent le Gouvernement à s'associer à toute initiative qui pourrait être prise dans le cadre de l'O.I.T. pour une révision de la convention en vue de son adaptation aux conditions nouvelles.

55. La question des heures d'ouverture des magasins dans le commerce de détail

Le Conseil Economique et Social se demande si la réglementation sur la durée du travail ne doit pas comporter comme corollaire un aménagement adéquat du régime des heures d'ouverture des magasins de façon à ne pas perturber le fonctionnement du commerce de détail, tout en tenant compte des particularités existant dans les régions touristiques et frontalières.

56. Le travail après poste (travail noir)

Pour éviter que la réduction de la durée du travail n'ait des répercussions défavorables à l'égard notamment de l'artisanat, il faudrait prendre les mesures nécessaires à l'effet d'empêcher que les travailleurs libérés en partie de leurs obligations auprès de leurs employeurs n'utilisent leurs loisirs ainsi accrus pour se livrer à un travail noir.

6. CONCLUSION

Le Conseil Economique et Social espère avoir fait ainsi une analyse complète du problème en question et avoir présenté au Gouvernement des lignes directrices suffisamment précises et exhaustives pour permettre au législateur d'asseoir la solution du problème sur des propositions concrètes constituant un compromis valable entre les différents intérêts en présence.

Le Secrétaire Général

Le Président

Jean Moulin

Gustave Stoltz

Annexes 1, 2 et 3.

ANNEXE 1

=====

Sur un total de 17 000 ouvriers occupés dans l'artisanat, plus de 11 500 travaillent actuellement 48 heures par semaine; pour 4 900 la semaine de 44 heures et pour 600 la semaine de 42 heures sont pratiquées sur la base de contrats collectifs.

La répartition des ouvriers tombant sous le régime de la semaine de 48 heures suivant la grandeur des entreprises des différentes branches artisanales se présente comme suit:

A) Métiers de l'alimentation (bouchers, boulangers, pâtisseries, traiteurs etc.)

Grandeur de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
1 à 4 ouvriers	589	1 086
5 à 9 "	57	346
10 à 19 "	87	112
20 à 49 "	3	77
50 et plus d'ouvriers	1	62

B) Métiers de l'habillement, du textile et du cuir
(tailleurs, couturières, modistes, fourreurs, bottiers, maroquiniers, tapissiers-décorateurs etc.)

Grandeur de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
1 à 4 ouvriers	193	331
5 à 9 "	38	240
10 à 19 "	19	236
20 à 49 "	3	70
50 et plus d'ouvriers	3	184

C) Métiers travaillant les métaux

(mécaniciens, frigoristes, horlogers, bijoutiers, électriciens, carrossiers, installateurs sanitaires et de chauffage, ferblantiers etc.)

Grandeur de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
1 à 4 ouvriers	463	916
5 à 9 "	141	872
10 à 19 "	64	839
20 à 49 "	35	1 021
50 et plus d'ouvriers	8	644

D) Métiers travaillant le bois

(menuisiers, fabricants de volets etc.)

Grandeur de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
1 à 4 ouvriers	172	366
5 à 9 "	35	223
10 à 19 "	18	226
20 à 49 "	1	25
50 et plus d'ouvriers	-	-

E) Métiers de l'hygiène, de la santé et du nettoyage chimique

(coiffeurs, opticiens, teinturiers, dégraisseurs etc.)

Grandeur de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
1 à 4 ouvriers	217	485
5 à 9 "	34	190
10 à 19 "	9	100
20 à 49 "	3	108
50 et plus d'ouvriers	-	-

F) Métiers du bâtiment à l'exclusion des entreprises de construction et du carrelage

(plafonneurs, façadiers, charpentiers, couvreurs, marbriers, peintres, calorifugeurs etc.)

Grandeur de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
1 à 4 ouvriers	287	614
5 à 9 "	80	506
10 à 19 "	34	452
20 à 49 "	12	397
50 et plus d'ouvriers	4	264

G) Métiers divers (photographes, vitriers etc.)

Grandeur de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
1 à 4 ouvriers	39	64
5 à 9 "	6	45
10 à 19 "	1	11
20 à 49 "	1	26
50 et plus d'ouvriers	-	-

ANNEXE 2

=====

L'augmentation des charges salariales résultant de la réduction de la durée hebdomadaire du travail de 48 à 44 heures s'élèvera à 9,09%. Cette augmentation provoquera une hausse des prix qui variera d'une branche à l'autre et suivant que la semaine de 44 heures s'étendra sur 5 ou sur 6 jours de travail.

Citons à titre d'exemple quelques branches d'activité du secteur du bâtiment :

plafonneurs	:	6,6 %	si les 44 heures sont réparties sur 5 jours						
		7,7 %	"	"	"	"	"	6	"
peintres	:	6,8 %	"	"	"	"	"	5	"
		7,9 %	"	"	"	"	"	6	"
menuisiers du bâtiment	:	6,7 %	"	"	"	"	"	5	"
		7,8 %	"	"	"	"	"	6	"
couvreurs	:	2,4 %	"	"	"	"	"	5	"
		2,8 %	"	"	"	"	"	6	"
ferblantiers	:	5,2 %	"	"	"	"	"	5	"
		6,1 %	"	"	"	"	"	6	"

Dans le métier de boulanger la hausse des prix se situera entre 4 et 5 %.

L'augmentation des prix sera surtout sensible dans les branches où le coût de la main d'oeuvre constitue la majeure partie du prix de revient, ce qui est le cas généralement pour tout le secteur de l'artisanat.

ANNEXE 3
=====

Amendements présentés par MM. J. BERVARD et R. ROLLINGER

1) Page 14 du projet :

Le texte serait à formuler de la façon suivante :

4. La réalisation pratique d'une réduction généralisée et progressive de la durée hebdomadaire du travail

Le Conseil Economique et Social propose de réaliser ce but en deux étapes :

1ère étape :

- introduction généralisée de la semaine de 44 heures par voie légale;

2e étape :

- introduction généralisée de la semaine de 40 heures par voie légale.

L'introduction légale généralisée de la semaine de 44 heures pourrait être prévue à la date du 1er janvier 1972.

En ce qui concerne la réalisation de la deuxième étape, le Gouvernement procédera au cours de l'année 1974 à un examen de la situation économique dans les différents secteurs, en vue de proposer au législateur, le Conseil Economique et Social entendu en son avis, les mesures adéquates à prendre.

La date du 1er janvier 1972 a été retenue pour ne pas faire coïncider une mesure de réduction de la durée du travail avec l'introduction de la T.V.A., ceci pour permettre un meilleur contrôle de l'évolution des prix.

La réglementation à établir pour la réalisation de la première étape devrait être assouplie par la faculté de faire jusqu'à la limite de 48 heures par semaine des heures supplémentaires sans autorisation spéciale, ceci afin de faciliter aux secteurs, où la durée hebdomadaire du travail est encore relativement élevée, le passage d'une étape à l'autre. Le nombre de ces heures supplémentaires est cependant limité et dégressif dans le temps, sauf pour les entreprises du secteur de l'artisanat, auxquelles ce système dégressif ne sera pas appliqué durant cette première étape. La réduction légale de la durée du travail comportera pour les employeurs du secteur de l'artisanat, en dehors de l'adaptation des salaires au régime légal de la semaine de 44 heures, l'obligation soit de réduire effectivement la durée du travail au niveau prescrit par la loi, soit de verser pour les heures de travail dépassant cette limite le supplément de salaire de 25 %.

Il est également sous-entendu que la possibilité de faire des heures supplémentaires par application des dérogations existant dans la législation actuelle est sauvegardée.

2) Pages 15 - 16 :

Le texte de la page 15 ainsi que le premier alinéa à la page 16 sont à supprimer et à remplacer par le texte suivant :

41. L'introduction généralisée de la semaine de 44 heures

Sans préjudice des dérogations à prévoir à l'égard des entreprises artisanales, le calendrier fixé pour cette première étape est le suivant :

1.1.1972 : semaine de 44 heures + 4 heures supplémentaires
1.1.1973 : semaine de 44 heures + 3 heures supplémentaires
1.1.1974 : semaine de 44 heures + 2 heures supplémentaires
1.1.1975 : semaine de 44 heures + 1 heure supplémentaire
1.1.1976 : semaine de 44 heures.

Note : Ces amendements furent repoussés par 15 voix contre 4 et
9 abstentions.

N° 1450³
CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire de 1970-1971

PROJET DE LOI

portant réduction et réglementation de la durée du travail
des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de
l'économie.

* * *

AVIS DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

(19 février 1969)

SOMMAIRE

	<i>Page</i>
1. INTRODUCTION	2
11. Rétroactes	2
12. Considérations générales	2
2. LA REDUCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL SE JUSTIFIE-T-ELLE	3
21. L'analyse du point de vue social	3
22. L'analyse du point de vue économique	3
3. LES PRINCIPES PERMETTANT D'ATTEINDRE L'OBJECTIF D'UNE REDUCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL	5
31. Le principe de l'accord entre partenaires sociaux par voie de conventions collectives	5
32. Le principe d'une réglementation par voie législative	5
321. L'introduction généralisée à partir d'une date de référence	5
322. L'introduction différenciée par secteurs et progressive dans le temps ...	6
323. L'introduction généralisée et progressive dans le temps	6
4. LA REALISATION PRATIQUE D'UNE REDUCTION GENERALISEE ET PROGRESSIVE DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL	6
41. L'introduction généralisée de la semaine de 44 heures par voie légale	6
42. L'introduction généralisée de la semaine de 40 heures par voie légale	7
5. LES DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES ET SPECIALES	7
51. Le problème des jours fériés légaux et du congé annuel payé, en relation avec la question de la réduction de la durée du travail	7
52. Les exceptions au régime normal	8
53. Le problème du travail de dimanche en relation avec la question de la réduction de la durée du travail	8
54. Le travail de nuit des femmes	9
55. La question des heures d'ouverture des magasins dans le commerce de détail	9
56. Le travail après poste (travail noir)	9
6. CONCLUSION	9

*