

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

**Quelques aspects
des conditions de travail
dans les industries de la Communauté**

Monographie des conditions applicables

en

FRANCE

Février 1956

COMMUNAUTE EUROPEENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITE

QUELQUES ASPECTS DES CONDITIONS DE
TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTE

MONOGRAPHIE
DES CONDITIONS APPLICABLES EN FRANCE

Doc. N° 910/56 f

CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTE

=====

Régime des Conventions Collectives
Durée du travail
Travail du dimanche et des jours fériés
Congés payés
Absences justifiées

=====

=====

La liste des entreprises à statut a été établie par un décret du 1/6/1950 et comprend notamment "Charbonnages de France" et les "Houillères de bassins".

Quant aux mines de fer, elles sont soumises au même statut législatif et réglementaire que les entreprises publiques.

Dans ces deux industries, par conséquent, les conditions de travail ne sont pas régies par voie de convention collective mais par voie de décret (voir ci-dessous N° 103).

103 Définition de la convention collective

La convention collective est un accord relatif aux conditions de travail, conclu d'une part entre une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou bien un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

104 Diverses catégories légales de conventions collectives

Du point de vue des conditions mises à leur conclusion et de leurs effets, la législation française distingue deux catégories de conventions collectives :

- a) la convention ordinaire;
- b) la convention susceptible d'être étendue à l'ensemble d'une branche de l'économie.

En ce qui concerne leur champ d'application géographique, on distingue les conventions nationales, régionales et locales.

La loi prévoit aussi des accords d'établissement.

105 Conditions mises à la conclusion de conventions collectives

Organisation et mode de fonctionnement des commissions paritaires
Conditions auxquelles force obligatoire générale peut être conférée
à une convention collective

105,1 Conventions collectives ordinaires

Les conditions mises à leur conclusion découlent tout simplement de la définition de la convention collective.

Les signataires ne peuvent être, du côté ouvrier, qu'une organisation syndicale. Du côté patronal il peut s'agir, soit d'une organisation syndicale patronale ou bien d'un autre groupement patronal ou bien d'un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

L'objet de la convention doit être la réglementation des conditions de travail. Quant à leur champ d'application, elles peuvent le définir librement.

On peut distinguer des conventions nationales, régionales ou locales, de mêmes des conventions applicables à une industrie, une profession ou bien à tout un ensemble d'industries ou de professions.

Les conventions collectives doivent être déposées au secrétariat du Conseil de Prud'hommes ou au greffe de la Justice de Paix du lieu où elles ont été conclues.

N.B. Les accords collectifs d'établissement, c'est-à-dire ceux qui concernent un ou plusieurs établissements déterminés, peuvent être conclus entre un ou plusieurs employeurs déterminés et, d'autre part, les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

105,2 Conventions collectives auxquelles est conférée force obligatoire générale

1) Elle doit être signée par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives, tant en ce qui concerne les employeurs que les travailleurs.

La représentativité de ces organisations se détermine d'après les critères suivants :

- les effectifs;
- l'indépendance;
- les cotisations;
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat;
- l'attitude patriotique pendant la guerre.

- 2) Son champ d'application doit s'étendre à l'ensemble d'une branche d'activité. Cette expression laisse une certaine liberté d'appréciation aux signataires de la convention en ce qui concerne la définition de son champ d'application.
Cependant une convention interprofessionnelle ne serait pas susceptible d'extension.
- 3) Elle doit valoir pour l'ensemble des travailleurs de la branche d'activité considérée.
Une convention qui ne vaudrait que pour une catégorie déterminée de travailleurs tels les employés ou les cadres ne serait par conséquent pas susceptible d'extension. Il est cependant admis qu'outre ses dispositions générales une convention susceptible d'extension comprenne des avenants ou des conventions annexes applicables spécialement à certaines catégories de travailleurs.
- 4) Elle doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

106 Effets des conventions collectives

A quelque catégorie qu'elles appartiennent, les conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que les dispositions légales ou réglementaires.

Elles ne peuvent déroger aux dispositions légales ou réglementaires d'ordre public; ce caractère d'ordre public est le plus souvent dégagé par la jurisprudence.

Les dispositions d'une convention collective l'emportent sur les dispositions contraires d'un contrat de travail individuel auquel est partie un employeur lié par cette convention (voir ci-dessous b) et c), à moins que ces dispositions du contrat individuel ne soient plus favorables pour le travailleur.

Quand une convention collective nationale a été conclue pour une branche d'industrie, les conventions régionales ou locales adoptent cette convention nationale ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité.

Elles peuvent en outre prévoir des dispositions nouvelles ou bien des dispositions plus favorables aux travailleurs.

A défaut de convention nationale, dans une branche d'industrie donnée, des conventions régionales ou même locales peuvent, dans leur champ d'application avoir la même portée qu'une convention nationale.

Les accords d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales; ils précisent notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement et des primes à la production individuelles et collectives.

Ils peuvent contenir en outre des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives nationales, régionales ou locales, ils ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires du salaire.

Ces accords sont applicables à tous les contrats de travail conclus par l'employeur ou les employeurs qui les ont signés.

Les parties contractantes sont libres de conclure pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.

Dans le premier cas, cette durée ne peut dépasser 5 ans, dans le deuxième cas il peut être mis fin à la convention par la volonté unilatérale d'une partie, les délais et forme de dénonciation devant être précisés par la convention.

106,1 Conventions collectives ordinaires

Les conventions ordinaires n'ont force obligatoire qu'à l'égard des employeurs signataires de la convention ou bien affiliés à une des organisations patronales contractantes.

Mais dès que l'employeur est soumis à une convention collective, les dispositions de celle-ci sont automatiquement applicables à tous les contrats de travail conclus par lui.

Ainsi donc, tous ces travailleurs peuvent directement invoquer les avantages qui en découlent, mais sont également tenus au respect des obligations qu'elles ont créées.

Ceci vaut aussi bien pour les travailleurs affiliés à une organisation syndicale non contractante que pour les travailleurs non syndiqués.

106,2 Conventions auxquelles a été conférée force
obligatoire générale

Si elles satisfont aux conditions reprises ci-dessus, les conventions collectives peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Cette extension est décidée par arrêté du Ministre du Travail à la demande des organisations syndicales les plus représentatives ou bien à son initiative mais, en tout état de cause, après avis motivé de la commission spéciale des conventions collectives.

Cette décision du Ministre peut porter sur toutes les dispositions de la convention ou sur un certain nombre d'entre elles.

N.B. Cette distinction entre les effets des conventions collectives selon qu'elles ont reçu ou non force obligatoire générale n'aurait, en ce qui concerne la sidérurgie, qu'une portée pratique assez limitée. Dans une région métallurgique les entreprises non organisées, au demeurant peu nombreuses et peu importantes, appliqueraient généralement les dispositions des conventions collectives qu'elles considéreraient comme des usages de la profession.

Seules, par conséquent, les entreprises non affiliées à des organisations syndicales et qui sont situées en dehors du champ d'application de toute convention collective échapperaient à la réglementation instaurée par celles-ci.

109 Situation dans les industries où les conditions de travail ne
sont pas réglées par voie de convention collective

Dans les mines, les conditions de travail sont régies par un décret appelé "statut du mineur". Dans ses dispositions générales, celui-ci précise qu'il tient lieu de convention collective et que les représentants qualifiés des organisations syndicales les plus représentatives ont été associés à son établissement. Toute modification de ces conditions de travail requiert donc l'intervention d'un nouveau décret.

Ce régime vaut pour les mines de fer comme pour celles de charbon; certaines dispositions du statut sont spéciales cependant à l'une ou l'autre de ces industries.

D'autre part, dans le cadre du statut, des accords ont été passés dans certains bassins entre la direction et les organisations ouvrières pour préciser certains points, tels que la classification du personnel; ces accords parfois n'intéressent qu'une catégorie professionnelle; dans d'autres cas, on s'en réfère à des conventions antérieures au statut du mineur.

D'autres accords impliquant des modifications au statut sont en outre intervenus entre les organisations de travailleurs et les représentants des Charbonnages de France, des Houillères de Bassins ou des organisations représentatives des employeurs des autres mines, les ministères compétents pour ce qui concerne l'application ou la modification du statut étant intéressés aux discussions.

Ainsi en décembre 1954, avril et septembre 1955, (les 16 décembre, 22 avril et 10 septembre en ce qui concerne les charbonnages), sont intervenus des accords portant sur les conditions de rémunération et allouant des primes diverses.

Après chacun de ces accords, des décrets et arrêtés sont intervenus soit pour modifier le statut soit pour pourvoir aux mesures d'exécution nécessaires.

Le 27/12/1955 enfin, les représentants des Charbonnages de France, des Houillères du Nord-Pas-de-Calais, des Houillères de Lorraine et Houillères du Centre-Midi et les représentants de la Fédération Nationale des Mineurs Force-Ouvrière et de la Fédération des Mineurs C.F.T.C., considérant que l'amélioration des conditions d'existence du personnel ne peut être obtenue que si elle s'appuie sur une coopération loyale et réciproque entre les Charbonnages de France, des Houillères de Bassins et les représentants du personnel liés par des engagements que les parties sont décidées à respecter,

ont conclu et se sont engagés à respecter de bonne foi un accord portant sur :

- les salaires;
- l'intéressement du personnel à la productivité;
- les congés payés;
- les jours fériés.

150 APPLICATIONS QUI ONT ETE FAITES DE CES POSSIBILITES LEGALES151 Conventions actuellement d'application en ce qui concerne les matières traitées dans les chartres suivants

Les conventions collectives présentant à l'heure actuelle une importance particulière pour la réglementation des conditions de travail en sidérurgie sont :

- la convention collective applicable à la sidérurgie de la Moselle du 31/7/1954 - F.O. - C.G.C.
- la convention collective applicable à la sidérurgie de Meurthe et Moselle du 31/7/1954 - F.O. - C.G.C.
- la convention collective applicable à la métallurgie du département de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 26/4/1954 - C.G.T. - F.O. - C.F.T.C.
- la convention de Maubeuge, conclue le 28/12/1954 pour ce qui concerne les clauses générales et complétée par des avenants du 14 octobre 1955.

D'autres conventions assez nombreuses s'appliquent à l'ensemble de la métallurgie de certaines régions et à ce titre régissent les conditions de travail dans les usines sidérurgiques situées dans ces régions.

Mais, compte tenu du nombre d'ouvriers intéressés, ces conventions ont, en ce qui concerne la sidérurgie, une influence beaucoup plus limitée que celles qui sont reprises ci-dessus.

En ce qui concerne la région de Valenciennes, les clauses générales d'une convention collective ont été signées; les discussions portant sur les avenants applicables aux ouvriers et aux collaborateurs sont très avancées.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette nouvelle convention, celle du 29/12/1936 reste en vigueur dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec des lois ou des règlements.

Ces conventions règlent tout un ensemble assez complexe de problèmes différents, tels que :

- liberté d'opinion et liberté syndicale des travailleurs;
- délégués du personnel;
- comités d'entreprises;

- embauchage;
- licenciements collectifs et individuels;
- congés payés;
- organisations d'apprentissage;
- indemnités et avantages divers;
- classement catégories personnel;
- salaire;
- durée du travail;
- etc...

Elles comportent des dispositions générales applicables à l'ensemble du personnel et des avenants applicables les uns aux ouvriers, les autres aux employés ou cadres.

152 Champ d'application de ces conventions

Il n'a été, jusqu'à présent, conclu que des conventions régionales. Par contre, sauf pour la Moselle et la Meurthe-et-Moselle, ces conventions valent pour l'ensemble de la métallurgie d'une région, y compris par conséquent la transformation des métaux. Certaines de leurs dispositions néanmoins s'appliquent plus spécialement à certaines branches de cette industrie en raison du caractère particulier du travail effectué (travaux continus par exemple).

153 Organisations signataires

Du côté patronal, les conventions collectives sont signées par les chambres syndicales régionales.

En Moselle et Meurthe-et-Moselle ce sont les chambres syndicales de la sidérurgie qui sont intervenues, dans les autres cas les chambres syndicales communes à l'ensemble de la métallurgie.

Les discussions sur le plan national sont conduites par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières qui groupe l'ensemble des employeurs depuis les mines de fer jusqu'à la transformation des métaux.

II. DUREE JOURNALIERE ET HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL200 SOURCES DE LA REGLEMENTATION

La durée légale du travail est définie en France par :

- a) la loi du 21/6/1936 sur la semaine de 40 heures;
- b) les décrets d'application de celle-ci aux différentes industries :
 - industrie de la métallurgie et du travail des métaux - décret du 27/10/1936, modifié par les décrets des 13/3, 19/5, 27/8/1937 et 31/12/1938;
 - industrie des mines de charbon (houille et lignite) - décret des 27/10/1936, 31/12/1938, 22/2/1939, en ce qui concerne le personnel occupé au jour, et décret du 25/9/1936, en ce qui concerne les ouvriers du fond;
 - mines de fer - décret du 17/11/1936 concernant tant les ouvriers du fond que ceux du jour.
- c) la loi du 25/2/1946 relative à la rémunération des heures supplémentaires, complétée par la loi du 28/7/1953;
- d) le décret du 24/5/1938 concernant la récupération des heures perdues;
- e) les conventions collectives;
- f) le statut du mineur tel qu'il s'applique aux mines de charbon d'une part, aux mines de fer d'autre part.

210 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

La réglementation de la durée du travail s'applique à tous les ouvriers et employés. Sont donc seules exclues les personnes qui ne sont pas soumises à l'autorité patronale; il en est ainsi par exemple des associés d'une société de personnes et les mandataires ou fondés de pouvoirs pour autant qu'ils ne soient pas en même temps salariés de l'entreprise qu'ils représentent.

Le décret qui concerne l'industrie des métaux s'applique aux personnes occupées dans cette industrie, même si elles exercent une profession étrangère à celle-ci (certains travailleurs des services d'entretien); il s'applique de même à certaines exploitations annexes, telles que, par exemple, les centrales de force motrice.

Le décret sur le travail du fond dans les mines s'applique à toute personne occupée aux travaux souterrains, quelle que soit l'entreprise qui l'emploie et la nature des travaux auxquels elle est occupée.

Sont exceptées les personnes qui occupent un poste de maîtrise ou de direction et qui ne participent normalement à aucun travail manuel.

Le décret concernant les travailleurs du jour dans les mines s'applique également aux travailleurs des industries annexes.

220 DEFINITION DU TRAVAIL DONT LA DUREE EST REGLEMENTEE

La réglementation s'applique au travail effectif. On entend par là le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur.

Pour les travaux souterrains dans les mines de charbon ou de fer, la réglementation porte sur le temps de présence de l'ouvrier.

On entend par là : dans les mines desservies par puits, la période comprise entre le moment où l'ouvrier entre dans la cage pour descendre et le moment où il en ressort, la remontée effectuée.

Dans les mines où l'entrée a lieu par galeries, le temps qui s'écoule entre le moment où l'ouvrier franchit l'entrée de la galerie d'accès et celui où il est de retour à la surface.

Pour les ouvriers faisant partie d'un poste ou d'un groupe, la durée de présence est comprise entre le moment où les premiers ouvriers du poste ou du groupe quittent la surface et celui où ils y reviennent.

L'ordre et la durée, tant de la descente que de la remontée d'un poste ou d'un groupe quelconque, doivent en outre être sensiblement les mêmes.

Dans la durée de présence des travailleurs du fond, sont comprises 25 minutes de repos; il doit être pris collectivement par chantier et par catégorie d'ouvriers; en principe il doit aussi être pris en une fois.

230 FIXATION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAILa) Maximum par semaine

La durée légale du travail, telle que définie ci-dessus, est fixée à 40 heures par semaine pour l'ensemble des industries et à 38,40 en ce qui concerne le travail souterrain dans les mines de charbon ou de fer.

d) Maximum par jour

Les décrets d'application autorisent les employeurs à choisir entre trois modes différents de répartition de cette durée hebdomadaire entre les divers jours de la semaine : répartition sur 6 jours, sur 5 1/2 ou sur 5 jours.

Le décret concernant le travail du fond dans les mines prévoit néanmoins que le temps de présence, tel que défini ci-dessus, ne pourra dépasser 7 h 45 par jour et que la semaine de travail doit être répartie soit sur 5 jours par semaine, le jour de repos en plus du dimanche devant être en principe le même pour tout le personnel d'un même puits ou d'un même quartier d'exploitation, soit être répartie également sur les six jours ouvrables.

La portée de ces dispositions des décrets d'application doit être précisée.

Le seul maximum légal fixé pour la durée du travail reste 40 heures par semaine (ou 38 h 40)

Il ne peut donc être question d'un supplément de salaire pour heures supplémentaires qu'en cas de dépassement de cette durée hebdomadaire.

c) Période du jour pendant laquelle doit se situer la journée de travail

La législation ne prévoit pas que la journée de travail doit se situer normalement pendant le jour, mais certaines conventions collectives en ce qui concerne l'industrie de l'acier et le statut du mineur en ce qui concerne les mines ont prévu des dispositions particulières en ce qui concerne la rémunération des heures de travail effectuées de nuit, celles-ci étant, selon les cas, considérées comme allant de 22 h à 5 ou 6 h.

240 CAS DANS LESQUELS IL EST FIXE UNE DUREE NORMALE DU TRAVAIL REDUITE

L'article 8 du décret concernant les ouvriers du fond dans les mines de charbon prévoit la possibilité de fixer par arrêté ministériel une durée de présence inférieure à la durée légale normale pour les ouvriers occupés dans des chantiers que des conditions anormales de température, d'humidité ou autres rendraient particulièrement insalubres. Aucune mesure d'application de ce texte n'a été prise jusqu'à présent.

250 DEROGATIONS AUX REGLES CONCERNANT LA FIXATION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL - CAS DANS LESQUELS CELLE-CI PEUT ETRE DEPASSEE

251 Dérogations prévues à titre de mesure de souplesse

La combinaison de la loi du 25/2/1946 avec le décret d'application de la loi du 21/6/1936 permet de faire travailler au-delà de la durée légale de travail, soit :

- a) en vue d'accroître la production;
- b) pour faire face à des travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire de travail.

Le nombre d'heures supplémentaires qu'il est permis ainsi de faire travailler est limité à 20 heures par semaine.

Il suffit, pour pouvoir recourir à cette faculté, d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du Travail, celle-ci ne pouvant être donnée qu'après avis des organisations syndicales ouvrières.

Les dispositions légales ne précisant pas la durée de la période pour laquelle une dérogation peut être accordée, toute latitude est laissée à cet égard aux inspecteurs de travail.

Une circulaire admet qu'ils puissent, en principe, fixer des périodes de dérogation allant jusqu'à six mois.

252 Dérogations prévues en fonction de la nature du travail

Pour comprendre la portée des dispositions résumées ci-dessous, il convient de ne pas perdre de vue qu'elles datent d'une période au cours de laquelle la durée effective de travail était égale à la durée légale ou, en tout état de cause, en était très proche.

Depuis que les dispositions rappelées sous le N° 251 ont donné de grandes facilités pour faire exécuter des heures supplémentaires, leur principal intérêt réside dans leur incidence sur le calcul des suppléments de salaire pour heures supplémentaires (voir ci-dessous N° 280).

252,1 Travaux continus

Selon la législation pour les ouvriers occupés en sidérurgie à des travaux qui, en raison de leur nature même, ne peuvent pas être interrompus, la durée hebdomadaire du travail peut atteindre une moyenne de 42 heures établie sur une période qui ne peut excéder douze semaines et sans que la durée journalière du travail puisse dépasser 8 heures, et à condition qu'il soit accordé à chaque travailleur, au moins une fois par semaine, un repos minimum ininterrompu de 24 heures.

En fait, par le jeu de la faculté reprise sous 251, la durée du travail la plus fréquemment pratiquée par les ouvriers occupés à des travaux continus est actuellement, en moyenne, de 56 heures par semaine (une semaine de 48 h, une semaine de 56 h et une semaine de 64 h).

Dans certaines usines ou certains services, la durée du travail est de 48 heures.

Il n'est pas accordé de congé compensatoire à ces ouvriers.

Dans les mines souterraines (fer et charbon) la durée du travail pour les travailleurs affectés à des travaux qui, par nature, sont nécessairement continus, peut être prolongée au maximum de 1 h par jour et 2 h $\frac{1}{2}$ par semaine.

Au surplus, ces dépassements ne peuvent excéder ce qui est strictement nécessaire pour la réalisation du but en vue duquel ils ont été autorisés.

Quant au nombre de travailleurs, cette prolongation de la durée du travail peut être imposée (voir ci-dessous N° 252,4).

252,2 Travaux par équipes successives

La législation française prévoit différentes mesures destinées à faciliter l'organisation du travail par équipes. Ainsi il est permis de faire travailler pendant $\frac{1}{2}$ heure au-delà du maximum légal journalier un chef d'équipe et un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent. En cas d'absence inattendue de leur remplaçant, ces travailleurs peuvent rester au travail pendant la durée de cette absence.

N.B. Divers modes d'organisation du travail par équipes sont, en principe, interdits, notamment le travail par roulement et le travail par relais.

Il y a organisation du travail par relais quand la durée du travail fourni par l'ensemble d'un groupe d'ouvriers dépasse la durée légale maximum sans que la durée du travail de chacun des ouvriers excède ce maximum, certains ouvriers se reposant pendant que d'autres travaillent.

Il y a organisation du travail par roulement lorsqu'il est donné un jour de repos différent à l'intérieur de la semaine à chacun des ouvriers d'une équipe.

252,3 Travaux intermittents

Le décret d'application de la loi de 40 heures pour l'industrie de l'acier prévoit que les travailleurs occupés à des opérations de gardiennage, de surveillance ou au service d'incendie, peuvent être occupés au-delà de la durée légale du travail pendant un maximum de 4 heures par jour, sans que la durée hebdomadaire totale de leur travail puisse excéder 56 heures.

La même disposition vaut pour le travail du jour dans les mines de charbon ou de fer à condition que ces travaux soient coupés de repos longs et réels mais la durée hebdomadaire maximum peut atteindre 60 heures.

La durée de présence des gardes-barrière et des concierges logés peut même être portée jusqu'à 12 heures par jour et 72 heures par semaine.

Selon une circulaire ministérielle, ces dérogations permanentes sont à considérer comme "un cas d'équivalence", ce qui signifie que les 56 ou 60 ou 72 heures de présence de ces travailleurs sont considérées comme correspondant seulement à 40 heures de travail effectif. Il en découle qu'ils ne sont payés qu'à concurrence de 40 fois le salaire horaire de la catégorie à laquelle ils appartiennent et qu'ils n'ont droit au supplément de rémunération pour travail supplémentaire qu'à partir respectivement de la 57, 61 et 73ème heure de présence.

En Moselle et Meurthe-et-Moselle la portée de cette règle est limitée en ce sens que 48 heures de présence donnent droit à la rémunération de 40 heures et 56 heures de présence à la rémunération de 48 heures.

Les dispositions concernant "les cas d'équivalence" sont d'interprétation stricte quant aux catégories professionnelles auxquelles elles sont applicables.

252,4 Travaux préparatoires ou complémentaires

La loi et les décrets prévoient divers cas dans lesquels il est permis de dépasser les limites légales, à condition qu'il s'agisse de travaux préparatoires ou complémentaires et qu'il ne soit pas possible de les exécuter au cours de l'horaire normal.

Ces dépassements ne peuvent jamais excéder le strict minimum indispensable; les décrets d'exécution prévoient un maximum pour chaque cas.

Dans les mines souterraines (fer et charbon), le nombre de travailleurs dont l'horaire de travail peut être prolongé du chef des dérogations prévues sous 252,1 et 252,4 ne peut, en principe, dépasser 5 % de l'effectif total du personnel de la mine.

252,5 Travaux accidentels

Dans l'industrie de l'acier et pour les travailleurs du jour dans les mines (fer et charbon) est prévue la possibilité de prolonger la durée du travail effectif au-delà de la limite normale pour des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou bien pour organiser des mesures de sauvetage ou parer aux conséquences d'accidents déjà survenus; la faculté de dépassement est illimitée pendant un jour au choix du chef d'entreprise, elle est limitée à 2 heures les jours suivants.

En outre, dans les mines (fer et charbon) le personnel de maîtrise de la surface, affecté à des travaux essentiels pour la sécurité et devant être effectués sous le commandement de la même personne pendant toute leur durée, peut, pendant un jour, dépasser la durée normale du travail sans qu'aucune limite légale soit fixée à ce dépassement.

Le décret relatif aux travaux du fond dans les mines (fer et charbon) autorise à dépasser les limites normales de la durée du travail en cas d'accident survenu ou imminent, en cas de force majeure, en cas de travaux urgents à effectuer aux machines, à l'outillage, aux installations, par suite d'avarie.

Les travaux auxquels s'appliquent ces dispositions doivent être déterminés par arrêté, de même que les maxima autorisés pour les dépassements, ceux-ci ne pouvant, en aucun cas, être autorisés que dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'exploitation.

260 DROIT DES ENTREPRISES DE FAIRE RECUPERER LES HEURES DE TRAVAIL PERDUES

a) Définition

Alors que les dérogations ont pour but de permettre de travailler et de faire travailler au-delà de la durée légale, les dispositions en matière de récupération tendent à éviter que la durée effective du travail ne tombe en-dessous de la limite légale fixée.

A cette fin, elles permettent de dépasser cette limite à certains moments dans la mesure nécessaire pour compenser certaines interruptions de travail survenues à d'autres moments.

De cette définition découlent deux corollaires importants :

1° Il ne peut y avoir lieu à récupération que dans le cas où, au cours d'une semaine déterminée, la durée effective du travail a été inférieure à 40 heures pour une des causes prévues ci-dessous.

Cette condition est particulièrement importante quand l'horaire habituel du travail d'une entreprise se situe à 48 heures par semaine.

2° Les heures de récupération sont payées sans aucune majoration de salaire; légalement il ne s'agit pas de dépassement de la durée légale du travail mais d'un déplacement de certaines heures de travail d'une semaine à l'autre.

b) Cas dans lesquels la récupération est admise, modalités de cette récupération

Cette faculté ne vaut qu'en cas d'interruption collective du travail et non pour compenser les pertes d'heures de travail résultant d'absences ou chômage individuels.

Les décrets d'exécution de la loi de 40 heures l'autorisent pour compenser les pertes d'heures de travail résultant du chômage un jour de fête légale ou un jour férié ou bien d'une interruption de travail pour cause accidentelle ou de force majeure.

Si, outre le dimanche, l'horaire de l'entreprise prévoit un repos d'un jour ou d'un demi-jour, l'employeur peut faire travailler ce jour ou ce demi-jour à titre de récupération, sauf pour les travailleurs du fond dans les mines; la durée journalière du travail peut aussi être éventuellement prolongée mais pas de plus d'une heure.

Cette récupération doit s'effectuer dans des délais fixés en fonction de la durée de l'interruption de travail à récupérer; elle doit, dans certains cas, faire l'objet d'une autorisation de l'Inspection du travail.

Le décret du 24/5/1933 a considérablement étendu ces possibilités.

Il autorise la récupération de toute interruption de travail autre que celles résultant de congés, de grève ou de lock-out.

Elle peut être effectuée dans les 12 mois et ne requiert aucune autorisation. Mais elle est subordonnée à l'engagement pris par le chef d'entreprise de ne pas débaucher pour manque de travail dans le délai d'un mois, après une période de récupération, le personnel habituellement employé dans les établissements ou partie d'établissement dans lesquels il a été procédé à cette récupération.

270 MAJORATIONS DE SALAIRES POUR LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES
EN DEHORS DE L'HORAIRE NORMAL (selon les N° 230 et 240)

271 Heures supplémentaires donnant droit à ces majorations

Toute heure de travail accomplie au-delà de la limite légale n'oblige pas automatiquement l'employeur à payer un supplément de rémunération.

En principe, n'engendrent pas semblable obligation :

- les heures de travail accomplies à titre de récupération;
- les heures de travail accomplies à titre d'"équivalence";
- les heures de travail accomplies sur base d'une dérogation temporaire, c'est-à-dire en vue d'éviter un accident imminent ou de remédier aux conséquences d'accidents déjà survenus;
- les heures de travail accomplies sur base d'une dérogation permanente (travaux préparatoires ou complémentaires, travail d'un chef d'équipe ou d'un spécialiste en cas de travail par équipes, travaux continus jusqu'à concurrence de 42 heures, travaux qui doivent être exécutés nécessairement en dehors de l'horaire normal).

Ne donnent ainsi droit, en principe, à un supplément de rémunération que les heures de travail accomplies en dehors de l'horaire normal, soit pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail, soit pour accroître la production (voir N° 251).

Cependant, dans les mines (fer et charbon), pour les travaux du fond, le même supplément de rémunération est dû pour les heures travaillées en dehors de l'horaire normal

- en vue de faire face à un accident imminent ou de remédier aux conséquences d'un accident déjà survenu;
- pour accomplir des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la journée normale de travail.

272 Mode de calcul de ces heures supplémentaires

Les heures supplémentaires se calculent par semaines. Il en résulte que le travailleur qui a dépassé son horaire normal pendant certains jours de la semaine et qui est ensuite absent n'a droit

aux suppléments de salaire pour heures supplémentaires que dans la mesure où le total de ses heures de travail au cours de la semaine a dépassé la limite légale.

En ce qui concerne les travailleurs affectés à des travaux continus, le calcul s'effectue sur l'ensemble d'un cycle de rotation des équipes (3 semaines) et les majorations de salaire ne leur sont dues qu'en cas de dépassement de la durée légale du travail pour cette période de trois semaines.

La convention collective de l'Isère, pour l'industrie de l'acier, prévoit que les heures d'absence résultant de congés exceptionnels autorisés, de maladies, d'accidents ou de certains cas fortuits expressément prévus seront, pour le calcul du nombre d'heures supplémentaires, considérées comme ayant été travaillées.

273 Montant des majorations

A.- Légalement, ces suppléments ne peuvent pas être inférieurs à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires d'une semaine ni à 50 % pour les heures suivantes.

Ce supplément de 25 % est accordé :

- après 38 h 40 de présence pour les travailleurs du fond dans les mines de charbon et de fer;
- après 42 heures de travail effectif pour les travailleurs affectés à des travaux continus;
- après 40 heures de travail effectif dans les autres cas.

Le supplément de 50 % est accordé respectivement après 46 heures 30, 50 heures et 48 heures.

B.- En outre, dans les mines (fer et charbon) un régime spécial s'applique aux heures supplémentaires accomplies pour travaux exceptionnels entre 22 h et 6 h. Elles donnent droit à une majoration de 50 % et lorsqu'elles atteignent la durée d'un poste entier, elles donnent droit à un repos compensateur d'une durée égale, la majoration restant acquise.

Par repos compensateur il convient d'entendre la dispense de l'obligation de travailler au cours d'un jour déterminé; pour ce jour, le travailleur n'a droit à aucune rémunération mais son absence au travail ne peut être considérée comme une faute.

Valables uniquement pour les travaux exceptionnels ces dispositions ne s'appliquent pas aux heures de travail de nuit qui seraient à considérer comme des prestations normales, telles éventuellement celles qui seraient effectuées par des ouvriers travaillant en équipes successives.

274 Base de calcul des majorations

Légalement, les suppléments de salaire pour heures supplémentaires doivent être calculés sur la base du salaire effectif; celui-ci comprend les primes qui sont inhérentes à la nature même du travail et doivent, par conséquent, être considérées comme faisant partie du salaire.

Ne sont, par contre, pas incluses dans la base de calcul les primes qui doivent être considérées comme des remboursements de frais (prime de salissure, prime de vélo, etc...).

La situation en ce qui concerne l'inclusion des primes d'ancienneté, d'assiduité et de rendement est assez peu nette.

Dans l'industrie de l'acier sont comprises dans la base de calcul les primes de rendement et les primes d'assiduité sont exclues. La situation est moins nette en ce qui concerne les primes d'ancienneté, au demeurant assez rares; des circulaires ministérielles les excluent mais certaines conventions collectives décident qu'il doit en être tenu compte.

Dans l'industrie du charbon, les majorations s'appliquent à tous les éléments du salaire, y compris les primes de rendement et d'ancienneté.

Dans les mines de fer, la situation varie selon les régions en ce qui concerne la prime d'ancienneté; mais la prime d'assiduité est comprise, de même que la prime de rendement.

En ce qui concerne les suppléments pour travail du dimanche et des jours fériés, voir N° 323.

N.B. Indépendamment des majorations de rémunération pour heures supplémentaires, il convient de noter les primes suivantes :

1° Indemnité de "panier"

Dans les mines (fer et charbon) il est accordé une indemnité de "panier" aux travailleurs astreints à travailler entre 22 h et 6 h. Cette indemnité est fixée pour le fond à une heure de salaire de la catégorie II et, pour le jour, au taux d'une heure

de salaire de la catégorie II du jour. (Le salaire de la catégorie II est égal à environ 110 % du salaire de la catégorie la plus basse).

Une semblable indemnité est de même accordée dans divers bassins de l'industrie sidérurgique aux ouvriers qui effectuent un poste complet de nuit.

Elle est égale à une fois et demi le salaire horaire minimum du manoeuvre ordinaire (semblable indemnité est payée en Meurthe-et-Moselle, Moselle, dans le Bas-Rhin et dans l'Isère). Dans d'autres régions, en outre, des conventions applicables à l'ensemble de la métallurgie de cette région et intéressant certaines entreprises sidérurgiques prévoient que les heures travaillées de nuit, même si elles ne représentent pas un poste entier, donnent droit, dans certains cas, à une indemnité supplémentaire. Ainsi, par exemple, dans le Bas-Rhin, les heures normales de nuit comprises entre 20 h et 6 h subissent une majoration de 15 %; dans l'Isère, il est accordé pour les heures de nuit faites en semaine en excédent de l'horaire journalier normal, et comprises entre 22 h et 6 h, une majoration de 50 % qui est indépendante de celles qui sont payées du chef d'heures supplémentaires; elle n'est pas due aux ouvriers des travaux continus ni à ceux qui travaillent sous le régime de trois équipes.

2° Journée de travail dépassant 10 heures

Dans le Bas-Rhin, dans le cas exceptionnel où il est travaillé effectivement pendant une durée ininterrompue de 10 heures, les travailleurs bénéficient d'une indemnité égale au salaire d'une heure de travail normal.

3° Primes pour les ouvriers astreints à se tenir à la disposition de leur employeur ou rappelés à l'usine en dehors de leur horaire normal

Dans le Bas-Rhin, le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de son employeur en dehors de ses heures normales de travail a droit à une indemnité spéciale à déterminer par accord particulier.

En Moselle et en Meurthe-et-Moselle, semblable indemnité n'est pas prévue mais les travailleurs rappelés à l'usine inopinément et d'urgence, en dehors de leurs heures normales de travail, ont droit, pour chaque dérangement, à une indemnité d'un montant égal à une heure de salaire effectif.

III. DIMANCHES ET JOURS FERIES300 REGLEMENTATION DU TRAVAIL AU COURS DE CES JOURS301 Travail du dimanche

Dans les mines de fer ou de charbon comme dans l'industrie de l'acier, il est interdit de faire travailler plus de six jours par semaine. Le repos du septième jour doit être de 24 heures au moins et se situer, en principe, le dimanche.

A cette règle, diverses exceptions sont prévues :

Ainsi, il est permis d'organiser le repos par roulement dans diverses industries et pour divers travaux. Il en est ainsi notamment dans les fabriques de coke, pour les travailleurs occupés à la conduite des fours, dans les établissements employant des fours électriques pour les travaux effectués à l'aide de ces fours et dans les laminoirs et tréfileries.

Dans ces cas, le repos hebdomadaire peut se situer à un autre jour que le dimanche et ne doit pas nécessairement être donné à tous les travailleurs le même jour.

Pour les spécialistes occupés à des travaux qui, en raison de leur nature même ne peuvent être ni arrêtés ni différés, l'octroi d'un jour de repos hebdomadaire peut être différé à condition que pour une période donnée ils bénéficient d'un nombre de jours de repos d'au moins 24 heures ininterrompu, égal au nombre de semaines comprises dans la période.

Un règlement d'administration publique devait être pris pour mettre ce principe en oeuvre. Ce règlement n'a jamais été publié.

Aucune difficulté ne se présente quand la durée hebdomadaire du travail se situe effectivement à 42 heures et que les travaux continus sont effectués sous le régime de quatre équipes; dans ce cas, en effet, le travail est organisé de façon à assurer à chaque travailleur un repos ininterrompu de 24 heures chaque semaine.

Il n'en est plus de même lorsque ces travaux sont effectués par trois équipes accomplissant en moyenne 36 heures par semaine.

En fait, dans ce cas, il est accordé pour chaque équipe un repos, soit de 24 heures consécutives deux dimanches sur trois, avec doublement du poste le troisième dimanche, soit de 24 heures consécutives un seul dimanche sur trois et de 20 heures les autres dimanches.

D'autres dérogations sont prévues également, en ce qui concerne les travaux urgents, l'entretien des machines, les gardiens et concierges.

302 Travail des jours fériés

1° Interdiction du travail

- a) Légalement, aucune limitation du travail au cours des jours fériés n'est prévue pour les ouvriers adultes masculins.

En ce qui concerne les travailleurs âgés de moins de 18 ans et les femmes, il est interdit de les faire travailler dans des usines, manufactures, mines, minières, carrières, chantiers ou ateliers, mais non dans des bureaux.

- b) Seul le 1er mai est légalement considéré non seulement comme un jour férié mais aussi comme un jour obligatoirement chômé et payé.
- c) Dans l'industrie de l'acier, les conventions collectives contiennent des dispositions spéciales relatives aux jours fériés.

Tout d'abord elles prévoient des suppléments de rémunération pour les travailleurs occupés ces jours-là (voir ci-dessous 320).

En outre, les conventions collectives applicables en Moselle et Meurthe-et-Moselle prévoient que cinq jours fériés sont normalement chômés sans qu'il en résulte une perte de salaire pour les travailleurs; celles de la Loire en prévoit deux et celles de Maubeuge et Valenciennes quatre.

- d) Dans l'industrie des mines de charbon et de fer, le jour de Sainte-Barbe est également chômé et payé; si le jour de Sainte-Barbe tombe un dimanche le lendemain est chômé.

2° Récupération des heures de travail perdues au cours des jours fériés

Les dispositions légales ou contractuelles concernant le chômage obligatoire des jours fériés doivent se combiner avec les dispositions prévoyant la possibilité de récupérer ces heures de travail un autre jour sans supplément de rémunération.

Non seulement cette récupération est possible comme pour toute interruption collective de travail par allongement de la durée journalière du travail (voir ci-dessus 270), mais, au surplus, quand l'horaire de travail normal prévoit, outre le dimanche, un deuxième jour de repos hebdomadaire, il peut être travaillé ce deuxième jour en récupération des heures perdues pendant un jour férié.

Ces possibilités n'existent cependant que si la durée de travail au cours de la semaine comprenant le jour férié est descendue en dessous de 40 heures.

Mais certaines conventions collectives accordant des jours fériés payés autres que le 1er mai, telles celle de Moselle et celle de Meurthe-et-Moselle, prévoient cependant cette possibilité de récupération, même si malgré le chômage de ce jour férié la durée hebdomadaire du travail est restée supérieure à 40 heures.

310 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

L'interdiction du travail de dimanche vaut pour tous les travailleurs des industries relevant de la Communauté.

L'interdiction de travailler pendant un jour férié ne vaut pas pour les travailleurs adultes masculins dans la mesure où elle résulte de la loi, sauf en ce qui concerne le 1er mai.

Dans la mesure où elle résulte d'une convention collective elle vaut pour tous les travailleurs bénéficiaires de cette convention.

320 REMUNERATIONS ET ALLOCATIONS321 Travail du dimanche

Le travailleur qui n'est pas occupé n'a droit à aucune rémunération.

En faveur du travailleur occupé le dimanche, aucun texte légal de portée générale ne prévoit le paiement d'une majoration de rémunération mais la législation a été complétée sur ce point par les conventions collectives, en ce qui concerne l'industrie de l'acier, et par le statut du mineur en ce qui concerne les mines.

Dans le bassin de Meurthe-et-Moselle, les heures travaillées le dimanche donnent droit à une majoration de 40 % le jour et de 50 % la nuit.

Ces majorations sont acquises, que ce travail soit considéré comme supplémentaire ou non selon la réglementation en vigueur concernant la durée du travail.

Sont considérées comme heures de nuit celles qui sont comprises entre 22 h et 6 h et celles qui font partie d'un poste complet comprenant au moins 6 heures de travail entre 22 h et 6 h.

En Moselle, le supplément est de 50 % pour les heures de jour aussi bien que pour les heures de nuit.

Dans les bassins de la Loire et du Bas-Rhin, le supplément est de 50 %, à condition que le travail du dimanche soit exceptionnel.

Dans le bassin de l'Isère, en dehors des services continus, le supplément est de 100 % si les heures effectuées le dimanche amènent la durée hebdomadaire de travail au-delà de 40 heures. Elle est de 50 % seulement dans le cas contraire.

Dans les mines de fer comme de charbon, la majoration est de 50 % s'il existe la possibilité pour le travailleur de récupérer en semaine les heures de travail fournies le dimanche.

Cette majoration vaut pour le personnel de service à marche continue aussi bien que pour le travailleur des autres services.

Dans le cas contraire, la majoration est de 100 %.

322 Travail des jours fériés322,1 1er mai

Selon la législation, le travailleur qui n'est pas occupé le 1er mai ne peut subir de ce fait aucune perte de salaire.

Il lui est donc payé une indemnité égale au salaire perdu. Cette indemnité est calculée sur base de l'horaire normal de travail et de la répartition normale de la durée hebdomadaire de travail entre les différents jours de la semaine.

Pour le travailleur payé au rendement, le calcul s'effectue sur base de la moyenne de la période de paie en cours pour chaque travailleur et pour les travailleurs des mines sur base de rémunération moyenne de la période de paie précédant le 1er mai.

Les travailleurs exceptionnellement occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué ce jour, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité doit comprendre toutes les primes, à condition qu'elles soient inhérentes à la nature du travail.

Sont généralement considérées comme inhérentes à la nature du travail les primes de danger, d'insalubrité, de froid, de fonction.

Sont, par contre, généralement exclues les primes de panier, d'outillage, de salissure, de déplacement, d'assiduité et d'ancienneté.

Sont également exclus pour le calcul de l'indemnité de 1er mai les suppléments de rémunération pour heures supplémentaires accomplies ce jour; il est en effet admis qu'elles ne peuvent être payées deux fois.

322,2 Sainte-Barbe

Le jour chômé donne droit au paiement d'une indemnité égale à la rémunération d'une journée de travail. Celle-ci est calculée sur base de l'horaire de travail normal.

Elle n'est pas due au salarié qui s'absente sans motif valable, soit pendant la journée de travail qui précède, soit pendant celle qui suit le jour férié.

Dans les services où, en raison de sa nature même, le travail ne peut être interrompu, les travailleurs ont droit à cette allocation en plus de leur salaire.

322,3 Autres jours fériés légaux

Le régime des autres jours fériés légaux en ce qui concerne les rémunérations est identique à celui qui résulte de la loi et des conventions collectives pour les dimanches. Cependant, en Moselle, le supplément est de 75 % à Pâques, Pentecôte et Noël (travail de jour ou de nuit).

322,4 Jours fériés contractuels

En ce qui concerne le régime des jours fériés contractuels dont l'énumération est donnée au N° 340, leur rémunération dépend évidemment des stipulations des conventions qui les prévoient.

En Moselle et en Meurthe-et-Moselle, le chômage de ces jours ne peut constituer une cause de réduction de salaire de la période en cours.

Le travailleur a droit, en conséquence, à une indemnité égale au salaire ainsi perdu. Mais le paiement de celle-ci est subordonné à une condition : ne pas être absent sans motif valable au cours de la journée de travail qui précède ou qui suit le jour férié.

Le travailleur occupé pendant un de ces jours a droit à la même indemnité, en plus de la rémunération afférente au travail fourni majorée du supplément payé pour le travail au cours d'un jour férié légal ordinaire (voir N° 322,3).

323 Combinaison de ces dispositions avec celles régissant l'octroi de majorations de salaire pour heures supplémentaires

Le décompte des heures supplémentaires s'effectuant par semaine ou par cycle de rotation des équipes, deux questions se posent :

- 1° les heures travaillées au cours d'un dimanche ou d'un jour férié, et qui, à ce titre ont été rémunérées avec supplément, doivent-elles néanmoins être comptées dans le total des heures travaillées au cours de la semaine ou du cycle pour le calcul des heures supplémentaires ? Dans l'industrie de l'acier, la situation varie selon les bassins.
- 2° la rémunération moyenne de la semaine ou du cycle sur base de laquelle doit être calculé le supplément de rémunération pour heures supplémentaires doit-elle tenir compte des suppléments de salaire pour travail du dimanche ou des jours fériés ?

En Meurthe-et-Moselle, pour déterminer si un travailleur a effectué des heures supplémentaires et combien, il est tenu compte des heures qu'il a travaillées au cours des dimanches ou des jours fériés; de même pour déterminer la base de calcul des suppléments dus pour ces heures supplémentaires, il est tenu compte des suppléments de rémunération afférents au travail du dimanche ou des jours fériés effectué pendant la semaine ou la période de rotation des équipes.

En Moselle, pour les travailleurs affectés à des services continus, les majorations pour heures supplémentaires et celles pour travail du dimanche ou de jours fériés, se cumulent en s'additionnant.

Ceci signifie que, si la rémunération de base pour le calcul de ces suppléments est de 100,

il sera payé : 100 + 25 (voir N° 282) + 50
et non pas : 100 + 25 + 50 % de 125.

En ce qui concerne les services non continus, les heures travaillées un dimanche ou un jour férié n'interviennent pas dans le décompte des heures supplémentaires de la semaine.

Cependant, la majoration spéciale du dimanche est augmentée de 25 points (ainsi elle passera de 50 % à 75 %) lorsque le travailleur a déjà effectué 48 heures de travail au cours des autres jours de la semaine.

La même majoration est apportée au supplément pour travail au cours d'un jour férié autre que ceux repris sous 322,3 et tombant en semaine, lorsque l'ouvrier a travaillé au moins 40 heures pendant les autres jours ouvrables de la semaine.

Dans la Loire, la majoration pour travail du dimanche et d'un jour férié ne se cumule pas avec les majorations normales pour heures supplémentaires.

Dans les mines (fer et charbon) les suppléments de rémunération pour travail du dimanche ne se cumulent pas avec les suppléments pour heures supplémentaires et les heures travaillées le dimanche ne sont pas prises en considération pour le calcul des heures supplémentaires.

330 SITUATION QUAND UN JOUR FERIE TOMBE UN DIMANCHE OU UN
JOUR OUVRABLE PENDANT LEQUEL LE TRAVAILLEUR N'AURAIT
PAS ETE OCCUPE

- a) Selon les dispositions légales, l'indemnité pour perte de salaire le 1er mai n'est due que s'il y a effectivement perte de salaire pour le travailleur.

Celui-ci n'y a donc pas droit si ces jours tombent un dimanche ou si, par suite de congé, maladie, accident ou pour une autre cause, il aurait été absent du travail ce jour, même si celui-ci n'avait pas été férié.

- b) Des conventions collectives prévoient que les jours fériés payés qui tombent un dimanche doivent être remplacés par un autre jour férié en semaine.
- c) Si la fête de Sainte-Barbe tombe un dimanche, le jour suivant est chômé dans les mines (fer et charbon).
- d) Quant au régime des autres jours fériés au point de vue rémunération, il est le même que celui du dimanche.

340 ENUMERATION DES JOURS FERIES

Les jours fériés légaux ordinaires sont au nombre de onze, outre le 1er mai.

Mais parmi eux donnent seuls droit à rémunération quand ils sont chômés le 1er mai et ceux qui sur base des conventions collectives doivent être considérés comme jours fériés chômés et payés.

Dans l'industrie de l'acier, il en est ainsi pour :

- 5 jours fériés en Meurthe-et-Moselle et en Moselle;
- 2 jours fériés dans le bassin de la Loire;
- 4 jours fériés dans les bassins de Maubeuge et Valenciennes.

Dans les mines (charbon et fer) par contre, le jour de Sainte-Barbe quoique non repris dans la liste de onze jours fériés légaux est chômé et payé.

IV. CONGES PAYES400 GENERALITES - BASES JURIDIQUES - DIVERSES CATEGORIES DE
CONGES PREVUES PAR LA LEGISLATION ET LES CONVENTIONS
COLLECTIVES

Le régime des congés est réglé par la loi, les conventions collectives et le statut du mineur, prévoyant des mesures d'application et des précisions ou accordant des avantages complémentaires.

Dans les conditions ci-dessous, tout travailleur a droit à un congé payé correspondant à la durée de ses services pendant une période qui va du 1er juin de l'année antérieure au 31 mai de l'année en cours dans l'entreprise où il est encore occupé.

La rémunération de ce congé est directement payée par l'employeur.

Des dispositions spéciales prévoient le cas de résiliation du contrat de louage de service et règlent les droits découlant pour le travailleur des prestations de travail pour lesquelles il n'a pas bénéficié de congé.

La législation française prévoit :

- 1°) le congé ordinaire;
- 2°) les suppléments de congé pour ancienneté;
- 3°) le congé des jeunes travailleurs;
- 4°) les congés pour mères de famille.

410 CONGE ORDINAIRE411 Travailleurs bénéficiaires

La législation sur les congés payés s'applique pratiquement à toute l'économie française et, en tous cas, à l'ensemble des industries productrices d'acier, de charbon et de minerai de fer.

Tous les ouvriers, employés et apprentis de ces entreprises bénéficient de la législation.

412 Conditions auxquelles est subordonné le droit à ce congé

Pour avoir droit au congé de repos ordinaire, il faut avoir travaillé effectivement pendant une durée minimum d'un mois chez un même employeur au cours de l'année de référence.

L'année de référence va du 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année au cours de laquelle le congé est pris.

Est considérée comme équivalent à un mois de travail une durée de 4 semaines ou de 24 jours.

Dans les entreprises où un deuxième jour de repos hebdomadaire est accordé en plus du dimanche est considéré comme ayant travaillé une semaine entière l'ouvrier qui n'a pas été absent les jours où il devait travailler selon son horaire normal.

Sont seules assimilées à du travail effectif les journées de congé payé de l'année précédant les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (durée maximum 1 an) et les périodes de repos pour femmes en couche (en principe 14 semaines consécutives) et le temps consacré à l'accomplissement des fonctions de délégué mineur.

413 Durée du congé

Le congé a une durée d'un jour ouvrable par mois de travail effectif.

Pour la définition de "un mois de travail effectif", voir ci-dessus N° 422.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours autres que les dimanches et les jours de fête légale. Si, par conséquent, il est normalement accordé un deuxième jour de repos, en plus du dimanche, ce jour est considéré comme jour ouvrable. Il en est de même s'il est chômé à l'occasion d'une fête locale ou d'un "pont".

Par contre, si dans une entreprise ou une partie d'entreprise il est travaillé un jour de fête légale, ce jour est considéré comme jour ouvrable et, à ce titre, imputé sur le congé.

414 Rémunération du congé

Le régime légal applicable prévoit un double calcul :

La rémunération de congé doit être au moins égale au 24ème de la rémunération touchée par le travailleur au cours de la période de référence. Mais elle doit être, en outre, au moins égale à ce qu'aurait gagné le travailleur s'il avait travaillé pendant ses jours de congé.

Dans la rémunération gagnée par le travailleur au cours de la période de référence, il faut inclure les avantages accessoires et les prestations en nature dont il ne continue pas à bénéficier pendant son congé. Les primes sont comprises dans ces avantages et prestations sauf si elles doivent être considérées plutôt comme un remboursement des frais de l'employeur au travailleur que comme une vraie rémunération.

La rémunération du congé de l'année antérieure est comprise dans la rémunération de référence.

Toutes ces sommes sont prises en considération pour leur montant brut. Ce régime s'applique tel quel à l'industrie de l'acier.

Dans les mines, tant de fer que de charbon, il doit se combiner avec les dispositions du statut du mineur; selon celles-ci les travailleurs en régie sont payés pendant leur congé sur la base du salaire qu'ils percevaient la veille du congé. Quant aux travailleurs à la tâche ou bénéficiant d'une prime de rendement, ils sont payés sur la base du salaire moyen perçu par eux pendant les deux quinzaines de paye précédant le congé.

420 REGIME DE CONGE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS421 Travailleurs bénéficiaires

Un régime spécial de congé est prévu en ce qui concerne les travailleurs âgés de moins de 18 ans et un autre pour les travailleurs âgés de 18 à 21 ans.

422 Durée de ce congé

Au lieu d'un jour par mois de travail effectif pendant la période de référence, il est accordé aux jeunes travailleurs 2 jours ou un jour et demi, selon qu'ils sont âgés de moins de 18 ans ou de 18 à 21 ans.

La durée totale de ce congé ne peut dépasser une période de 30 jours comprenant 24 jours ouvrables pour les travailleurs de moins de 18 ans, ni une période de 22 jours comprenant 18 jours ouvrables pour les travailleurs de 18 à 21 ans.

Ces travailleurs peuvent demander à bénéficier de la totalité de ce congé même s'ils n'ont pas été occupés pendant 12 mois dans l'entreprise. Quant à la rémunération à laquelle ils pourront prétendre dans ce cas, voir N° 443.

423 Rémunérations

Celle-ci se calcule selon les mêmes principes que pour le congé ordinaire.

Elle ne peut donc pas être inférieure à ce que l'intéressé aurait gagné s'il avait travaillé pendant son congé.

Elle ne peut pas non plus être inférieure à 1/12ème ou 1/16ème de la rémunération effective perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, selon qu'il s'agit de travailleurs de moins de 18 ans ou de travailleurs âgés de 18 à 21 ans.

Pour ce qui concerne la rémunération à laquelle a droit un jeune travailleur qui demande à bénéficier d'un congé complet, bien que n'ayant pas travaillé pendant 12 mois au cours de la période de référence, les textes sont assez ambigus.

Pour la partie de ce congé dépassant ce à quoi il peut prétendre en fonction de la durée de son travail, la loi ne refuse expressément à ce travailleur que le bénéfice du calcul de la rémunération de congé sur base 1/12ème ou 1/16ème de sa rémunération globale au cours de la période de référence.

En fait, cependant, en se fondant sur l'intention du législateur, on refuse toute rémunération quelconque pour cette partie de congé.

430 REGIME DES CONGES ACCORDES EN FONCTION DE L'AGE OU DE L'ANCIENNETE

Le régime légal s'applique à la sidérurgie; un régime particulier s'applique aux mines de fer et de charbon.

431 Conditions auxquelles sont subordonnés ces congés -Conditions d'âge - Définition de l'ancienneté

Dans la sidérurgie, pour avoir droit à un supplément de congé d'ancienneté, il faut :

- 1) avoir droit au congé ordinaire et, par conséquent, avoir accompli au cours de l'année de référence au moins un mois de travail effectif chez le même employeur;
- 2) avoir été au service d'un même employeur pendant une durée ininterrompue d'au moins 5 ans.

Ce qui caractérise donc l'ancienneté ce n'est pas la durée du travail effectif chez un même employeur, mais la période pendant laquelle il a existé des relations contractuelles de travail entre un travailleur et un employeur.

Si, par conséquent, le contrat de travail unissant un ouvrier à son employeur est interrompu et que ce travailleur rentre ultérieurement au service de ce même employeur, il faut, pour le calcul de son ancienneté, additionner ces deux périodes d'occupation.

Si, par contre, l'exécution d'un contrat de travail a simplement été suspendue, sans qu'il y ait eu interruption des relations contractuelles, la période de suspension elle-même est comprise dans le calcul de l'ancienneté, bien qu'en fait, pendant ce temps, l'ouvrier n'ait pas travaillé effectivement. Il n'est pas possible d'énumérer les diverses causes de suspension ou d'interruption des relations contractuelles. Mais il convient de noter que les périodes d'instruction militaire obligatoire, de mobilisation, de captivité, de déportation et d'absence autorisée suspendent le contrat sans l'interrompre. Par contre, les absences pour cause de maladie, de chômage ou de grève, peuvent, selon les cas, soit interrompre le contrat de travail, soit simplement suspendre son exécution.

Le statut du mineur, applicable tant aux mines de fer qu'aux mines de charbon, modifie la deuxième de ces conditions : le mineur a droit à un supplément de congé d'ancienneté après un an de service.

432 Durée

En sidérurgie, la durée du supplément de congé d'ancienneté est d'un jour par période entière de 5 ans d'ancienneté.

Il est cependant fixé un maximum au total du congé ordinaire et du congé d'ancienneté; ce total ne peut pas dépasser 18 jours ouvrables.

Un ouvrier ayant droit à 12 jours de congé ordinaire ne peut donc pas bénéficier, quelle que soit son ancienneté, de plus de 6 jours de supplément de congé d'ancienneté.

Ce supplément de congé d'ancienneté ne se cumule pas avec d'autres suppléments de congé qui peuvent être accordés, soit par voie de conventions collectives, soit par convention individuelle de travail.

La seule obligation de l'employeur est d'appliquer le plus favorable des deux régimes, soit le régime légal, soit le régime contractuel.

La durée du supplément de congé d'ancienneté est différente dans les mines.

Dans les mines de charbon, elle est de 3 jours ouvrables pour un an d'ancienneté + un jour supplémentaire pour chaque année d'ancienneté supplémentaire. Le maximum de supplément de congé d'ancienneté est de 12 jours ouvrables.

Dans les mines de fer, la majoration est de deux jours ouvrables pour un an d'ancienneté, et un jour supplémentaire par deux ans d'ancienneté au-delà de la première. La durée maximum du supplément de congé d'ancienneté est de 9 jours ouvrables.

433 Rémunération

La rémunération du congé ordinaire est majorée en proportion du nombre de jours de congé supplémentaire d'ancienneté.

450 REGIMES PARTICULIERS DE CONGES

451 En faveur des mères de famille

Toute femme salariée a droit à deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge âgé de moins de 15 ans et vivant à son foyer.

Ce congé est cependant restreint à un jour si le congé ordinaire de repos n'atteint pas au moins 6 jours.

La notion d'enfant à charge se définit comme pour l'application de la législation concernant les allocations familiales.

La rémunération de ce congé se calcule comme pour le congé ordinaire.

Ce supplément de congé ne peut se cumuler avec celui résultant de l'ancienneté; mais l'intéressée peut, dans chaque cas, choisir le congé qui lui est le plus favorable.

V. ABSENCES AUTORISEES

Outre les congés, les conventions collectives pour l'industrie de l'acier et les statuts du mineur pour les mines prévoient divers cas dans lesquels le travailleur est autorisé à s'absenter du travail sans perte de salaire.

La situation à cet égard peut se résumer dans le tableau suivant :

| A. | Charbon | Mines fer | A c i e r | | | |
|---------------------------------------|---------------|--------------|------------------------|------------------------|-------|------------------|
| | | | M. & M. | Moselle | Loire | Nord Maubeuge |
| Mariage trav. | 4 j. | 4 j. | 3 j. | 3 j. | 3 j. | 4 j. |
| Mariage d'enf. | 2 | 2 | 1 | 1 | | 1 |
| Décès d'enfant | 3 | 3 | 2 j. si à charge | 2 j. si à charge | | 2 |
| Décès d'enf. adulte | | | 1 j. | 1 j. | 1 j. | |
| Décès conjoint d'un enfant | | | | | | 2 |
| Décès conjoint | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Décès petit-enfant | 2 | 2 | | | | |
| Décès père, mère | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Décès beau-père belle-mère | 2 | 2 | | | | 2 |
| Décès frère, soeur | 2 | 2 | | | | |
| Rappel obl. armée | congé nécess. | | | | | |
| Appel Conseil de révision | | | 1 | 1 | | |
| Remise de la médail- le du travail | | | | | | 1 |

FRANCE

Dans l'industrie de l'acier, le bénéfice de ces dispositions est subordonné à la condition que le travailleur ait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la période d'absence le travailleur a droit à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait touchée s'il n'avait pas du s'absenter.

- B. Une loi du 18/5/1946 prévoit en outre que tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer. La durée de ce congé est de trois jours qui ne doivent pas nécessairement être pris consécutivement mais doivent néanmoins se situer dans une période de quinze jours comprenant la date de naissance.

Pendant ce congé, le travailleur a droit à une indemnité égale au salaire, émoluments et avantages qu'il aurait perçus pour une période égale de travail à la même époque. Ces indemnités sont à charge des Caisses de Compensations chargées du service des allocations familiales. L'employeur en fait simplement l'avance.

Ces indemnités n'étant pas considérées comme rémunération ne sont pas soumises à retenues pour charge fiscale ou pour cotisation à la Sécurité Sociale.

Ce régime est applicable tant dans les mines que dans l'industrie de l'acier.