

**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

ALLEMAGNE

Février 1956

COMMUNAUTE EUROPEENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITE

QUELQUES ASPECTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LES INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTE

MONOGRAPHIE
DES CONDITIONS APPLICABLES EN ALLEMAGNE

Doc. n° 1493/56 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

= = =

I. REGIME DES CONVENTIONS COLLECTIVES

100 REGIME JURIDIQUE DE CES CONVENTIONS

101 Dispositions légales applicables

Le régime des conventions collectives est actuellement régi dans la République fédérale d'Allemagne par la loi fédérale du 9.4.1949, dont la rédaction définitive résulte de la loi fédérale du 11.1.1952.

102 Champ d'application de ces dispositions légales - Industries où des conventions collectives peuvent être conclues

Cette loi régit les conventions collectives applicables aux travailleurs de toutes les industries ou professions du moment qu'ils sont groupés en syndicats. Ceci s'applique aux industries de l'acier ainsi qu'aux mines de charbon, de lignite et de fer.

103 Définition de la convention collective

La convention collective peut se définir comme suit. Il s'agit d'un accord écrit conclu entre, d'une part une ou plusieurs organisations syndicales ouvrières ou confédérations de celles-ci et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou confédérations de celles-ci. Cet accord doit avoir pour but de fixer les droits et obligations des parties contractantes ainsi que de définir des normes relatives à la conclusion, au contenu et à la résiliation de contrats de travail.

Il peut aussi régler certains problèmes concernant l'organisation du travail dans l'entreprise et la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise (Betriebliche und Betriebsverfassungsrechtliche Fragen).

104 Diverses catégories légales de conventions collectives

L'application de la loi du 9.4.1949 permet de distinguer les conventions collectives ordinaires de celles auxquelles a été conférée force obligatoire générale.

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

En ce qui concerne les conventions collectives ordinaires, il suffit qu'elles répondent aux conditions résultant de la définition ci-dessus et notamment qu'elles soient conclues par des personnes ou organisations habilitées à le faire et qu'elles tendent à établir des normes en matière de droit de travail.

105,2 Conventions collectives auxquelles est conférée force
obligatoire générale

Mais pour que semblable convention puisse avoir force obligatoire générale, il faut une décision en ce sens du ministre fédéral du Travail.

Celle-ci ne peut être prise que sur demande d'une partie contractante et après accord d'une commission composée de trois représentants des organisations syndicales confédérales ouvrières et de trois représentants des mêmes organisations patronales.

Il faut, en outre, qu'elle soit conforme aux deux conditions suivantes :

Les employeurs partie à la convention doivent occuper au moins la moitié des travailleurs tombant dans le champ d'application de la convention, et l'octroi de la force obligatoire à celle-ci doit répondre à l'intérêt public. Il peut cependant être fait abstraction de ces deux dernières conditions quand la déclaration de force obligatoire apparaît nécessaire pour éviter une situation grave du point de vue social.

Avant de se prononcer, le ministre doit donner :

- aux travailleurs et employeurs qui seraient touchés par la déclaration d'obligation générale,
- aux organisations de travailleurs et d'employeurs intéressés à l'issue de la procédure,
- à l'administration supérieure du travail des "Länder" sur le territoire desquels la convention est applicable,

l'occasion de formuler leur avis par écrit et au cours d'une discussion orale et publique.

Si l'administration d'un Land s'oppose à la demande, le ministre ne peut l'admettre qu'avec l'accord du Gouvernement fédéral.

D'accord avec les organisations et autorités qui doivent intervenir lors de la déclaration d'obligation générale, le ministre peut rapporter celle-ci si cette mesure paraît s'imposer dans l'intérêt général.

Jusqu'à présent dans les industries qui nous intéressent, il n'a pas été fait usage de la procédure permettant de conférer force obligatoire générale à une convention collective.

106 Effets des conventions collectives

106,1 Conventions collectives ordinaires

Les dispositions d'une convention collective ordinaire concernant le contenu, la conclusion ou la résiliation des relations contractuelles du travail valent directement et avec force obligatoire à l'égard des employeurs et des travailleurs, membres d'une organisation contractante, ainsi que des employeurs qui sont personnellement partie à semblable convention, en ce sens qu'elles définissent des minima en faveur des travailleurs.

Des dispositions dérogatoires aux stipulations de ces conventions ne sont valables que dans la mesure où elles sont autorisées par celles-ci ou qu'elles contiennent des modifications favorables aux travailleurs.

Une renonciation aux droits dérivant d'une convention collective n'est admise que si elle résulte d'un acte autorisé par les parties à la convention.

Les droits résultant d'une convention collective ne peuvent être soumis à déchéance.

Un membre d'une organisation contractante reste tenu de respecter les dispositions de celle-ci jusqu'à son expiration, même si entre temps il démissionne de l'organisation contractante.

Les règles résultant d'une convention collective restent en vigueur après l'expiration de celle-ci jusqu'à ce qu'elles aient été remplacées par un nouvel accord.

106,2 Conventions auxquelles a été conférée force obligatoire

La convention collective ayant reçu force obligatoire générale, vaut pour tous les employeurs et tous les travailleurs rentrant dans son champ d'application territorial et industriel.

Cette déclaration d'obligation générale vaut également jusqu'à l'expiration de la convention pour autant qu'elle n'ait pas été préalablement rapportée.

150 APPLICATIONS QUI ONT ETE FAITES DE CES POSSIBILITES LEGALES151 Conventions collectives actuellement d'application en ce qui concerne les matières traitées dans les chapitres suivantsa) Charbon

1. "Mantel Tarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus" du 7.4.1953, applicable à partir du 1.5.1953;
2. "Mantel-Tarifvertrag für die Arbeiter des Aachener Steinkohlenbergbaus" du 15.7.1953, applicable à partir du 1.6.1953;
3. "Mantel-Tarifvertrag für die Arbeiter des niedersächsischen Steinkohlenbergbaus" du 15.5.1953, applicable à partir du 1.6.1953;
4. Le règlement du Travail pour les travailleurs du charbon des bassins d'Aix-la-Chapelle, Nordrhein-Westfalen et Basse-Saxe du 11.9.1950, applicable à partir du 1.11.1950.

b) Acier

1. "Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen- Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalens" du 12.1.1952, applicable à partir du 1.1.1952;
2. "Manteltarif für Arbeiter in der Eisen- Metall und Elektro-Industrie des Landes Hessen", du 10.12.1951, applicable à partir du 1.1.1952;
3. "Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Hüttenwerke der Bayrischen Berg-, Hütten- und Salzwerte AG., München", du 19.5.1952;
4. "Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der oberpfälzischen Hüttenindustrie" du 16.5.1952, applicable à partir du 15.5.1952;
5. "Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Hüttenwerke Ilsede-Peine AG., Peine" du 24.11.1952, applicable à partir du 1.11.1952;
6. "Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeiter der Eisen- und Metallindustrie in Rheinland-Pfalz" du 22.8.1950, applicable à partir du 1.9.1950.

c) Minerai de fer

1. "Manteltarifvertrag für die Arbeiter im Erzbergbau in den Ländern Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz" du 19.3.1953, applicable à partir du 1.4.1953;
2. "Mantel-Tarifvertrag für die Arbeiter im hessischen Eisenerzbergbau" du 5.10.1953, applicable à partir du 1.1.1954;

3. "Arbeiter-Manteltarifvertrag für den Eisenerzbergbau in Niedersachsen" du 24.8.1953, applicable à partir du 1.10.1953;
4. "Arbeitsordnung für Arbeiter und Tarifangestellte im Eisenerzbergbau" du 8.12.1954, applicable à partir du 1.1.1955;
5. "Arbeiter-Manteltarifvertrag für die Eisenerzgruben Karl/Staufentolln in Geislingen/Steige" du 5.3.1953, applicable à partir du 1.1.1954;
6. "Tarifvertrag für die Arbeiter der
 - a) Gewerkschaft Eisensteinzeche "Kleiner Johannes", Pegnitz/Ofr.
 - b) Bergbau-Gesellschaft "Bayerland" m.b.H., Pfaffenreuth bei Waldsassen/Opf."du 10.2.1953, applicable à partir du 1.3.1953;
7. "Manteltarifvertrag für die Arbeiter im südbadischen Eisenerz- und Flussspatbergbau" du 1.4.1954, applicable à partir du 1.4.1954.

d) Lignite

1. "Tarifvertrag für Arbeiter im Rheinischen Braunkohlenbergbau" du 1.4.1953;
2. "Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Bayerischen Braunkohlen-Industrie AG." du 8.5.1953;
3. "Mantel-Tarifvertrag für die Arbeiter im hessischen Braunkohlenbergbau" du 25.3.1952;
4. "Tarifvertrag für die Arbeiter im Niedersächsischen Braunkohlenbergbau" du 1.8.1953.

Par "Manteltarifvertrag" on désigne des conventions collectives applicables aux travailleurs de toute une industrie dans un bassin déterminé ou de tout un groupe d'industries et réglant l'ensemble des problèmes susceptibles de recevoir une solution par voie de conventions collectives.

Dés mesures d'exécution peuvent se révéler nécessaires pour la mise en oeuvre de certaines dispositions de ces conventions, spécialement en matière de rémunération.

Celles-ci font alors l'objet d'une convention appelée selon les cas : Lohnabkommen, Lohnordnung, Lohntarifvertrag.

L'application de ces conventions reste limitée à une partie des travailleurs ou des entreprises assujettis à la convention collective de portée générale (ainsi par exemple application aux ouvriers ou aux employés, aux entreprises appartenant à tel secteur de l'industrie ou situées dans telle région).

152 Champ d'application de ces conventions152,1 Champ d'application territorial

Pour les industries ressortissant de la Communauté, les conventions collectives sont, en principe, conclues par "Land", certaines conventions ne valent que pour une entreprise ou un groupe d'entreprises. Parfois aussi, dans une convention applicable à l'ensemble d'une industrie dans un "Land", il peut être prévu certaines dispositions applicables seulement à certaines entreprises déterminées. Ainsi, dans la convention applicable à l'ensemble de l'industrie métallurgique du Nordrhein-Westfalen, certaines dispositions ne s'appliquent qu'à vingt entreprises déterminées.

Chaque convention précise quel est son champ d'application territorial.

152,2 Champ d'application du point de vue personnel

Le champ d'application des diverses conventions reprises ci-dessus se définit non pas en fonction de la profession exercée par les travailleurs mais bien de l'industrie où ils sont occupés.

Ainsi, un ouvrier exerçant un métier de la métallurgie mais occupé au service d'un charbonnage relève d'une des conventions de l'industrie charbonnière.

De même, relève d'une convention de l'industrie métallurgique un ouvrier du bâtiment occupé au service d'une entreprise métallurgique.

152,3 Champ d'application du point de vue industriel

Chaque convention définit les industries auxquelles elle s'applique.

A cet égard, il y a lieu de noter ce qui suit :

A l'heure actuelle il n'y a pas de conventions collectives spéciales applicables à la sidérurgie mais des conventions applicables à l'ensemble de la métallurgie, y compris par exemple les constructions mécaniques et électriques.

La convention applicable à l'industrie sidérurgique de la Bavière vaut même également pour les mines de fer.

Les conventions collectives applicables à l'industrie du charbon valent non seulement pour les mines proprement dites mais aussi pour les installations annexes qui dépendent d'elles, tant au point de vue de leur localisation que de l'organisation.

Selon l'importance du bassin, cette extension peut revêtir plus ou moins d'intérêt. C'est ainsi que les dispositions de la convention collective pour le bassin de la Ruhr s'appliquent au personnel d'instituts de formation professionnelle ou de maisons de santé, quand elles sont régies par les mines elles-mêmes et dirigées par des préposés de celles-ci.

Mais ces conventions collectives s'appliquent exclusivement à l'industrie charbonnière entendue en ce sens.

Les conventions applicables à l'industrie du lignite sont également particulières à cette industrie avec possibilité d'application aux installations annexes.

Quant aux conventions applicables aux mines de fer, elles s'appliquent également, selon les régions, aux mines de soufre, de zinc, etc... ainsi qu'à leurs exploitations annexes.

153 Organisations signataires

En ce qui concerne les travailleurs, l'"I-G. Bergbau" est signataire, à l'intervention de ses organisations régionales, de toutes les conventions concernant le charbon, le lignite et le minerai.

L'"I-G. Metall" est signataire de toutes les conventions concernant l'acier.

En raison de la grande diversité des situations relatives au champ d'application industriel des conventions la situation est moins nette en ce qui concerne les employeurs.

Selon que le champ d'application industriel est restreint à une industrie déterminée ou s'étend à un plus ou moins grand nombre d'industries, la ou les organisations patronales signataires sont évidemment différentes.

Ainsi, par exemple, les conventions concernant le charbon et le lignite sont signées par les organisations d'employeurs de ces industries dans chaque bassin.

A la convention concernant l'acier dans le bassin "Nordrhein-Westfalen" sont parties à la fois le "Verband Metall-Industrieller Arbeitgeber Verbände Nordrhein-Westfalen" et vingt grandes entreprises sidérurgiques auxquelles s'appliquent certaines dispositions particulières.

II. DUREE JOURNALIERE ET HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

200 SOURCES DE LA REGLEMENTATION

Les dispositions de base concernant la réglementation de la durée du travail sont la loi du 30.4.1938 et diverses mesures d'application de celle-ci, notamment l'arrêté du 12.12.1938 ainsi que les conventions collectives reprises ci-dessus.

En ce qui concerne l'industrie de l'acier on peut ajouter :

1. le règlement sur la durée du travail dans les cokeries et les hauts fourneaux, du 30.1.1925;
2. celui du 16.7.1927 pour les aciéries, les laminoirs et les autres installations de la grosse industrie du fer;
3. "Gewerbeordnung" (règlement du commerce et de l'industrie) du 21.6.1869; la rédaction de ce règlement fut revue le 26.7.1900 et il fut modifié à diverses reprises depuis lors;
4. la proclamation du Bundesrat du 5.2.1895 et les modifications qui y furent apportées ultérieurement.

210 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

La loi du 30.4.1938 s'applique en principe à l'ensemble des travailleurs industriels âgés de plus de 18 ans; cependant échappent à son application non seulement les fondés de pouvoir, les associés et les représentants officiels d'une entreprise mais encore les préposés occupant un poste de direction, qui sont à la tête d'au moins 20 travailleurs ou dont la rémunération annuelle dépasse le maximum fixé par la loi sur l'assurance des employés (9 000 DM par an).

L'application de cette disposition varie selon les industries et les régions. Dans certains cas, en fait, elle ne serait pas appliquée, dans d'autres cas, son importance pratique tendrait à s'accroître du fait qu'en raison de l'augmentation des rémunérations les travailleurs gagnant plus de 9 000 DM par an deviennent de plus en plus nombreux.

Les conventions collectives par contre ne font aucune distinction et s'appliquent à toute personne titulaire d'un contrat de travail qui rentre dans leur champ d'application territorial, industriel et personnel, tel qu'il est défini par chaque convention elle-même.

220 DEFINITION DU TRAVAIL DONT LA DUREE EST REGLEMENTEE

En sidérurgie et en ce qui concerne les travaux de surface dans les charbonnages, les mines de fer et de lignite, les limites légales s'appliquent au temps de travail effectif; en entend par là le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur.

Ne sont pas comprises dans le temps de travail dont la durée maxima est ainsi fixée les pauses consacrées à changer de vêtements, à se laver, à prendre des repas; la durée totale du poste est donc égale au temps de travail augmenté de la durée des pauses (voir n° 230).

Mais dans le cas de travail en trois équipes, aucune pause fixe n'étant prévue, l'employeur est légalement tenu d'accorder au travailleur de courtes pauses de repos pour lui permettre de prendre ses repas et celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif (et sont donc rémunérées).

En ce qui concerne le travail du fond, la définition du temps de travail varie selon qu'il s'agit de mines de charbon, de fer ou de lignite

Dans les mines de charbon, le maximum légal s'applique au temps de présence (pauses de repos comprises) depuis le début de la descente jusqu'au début de la remontée.

Dans les mines de fer, il vaut également pour le temps de présence (pauses comprises). Il se calcule depuis l'entrée du travailleur dans la cage pour la descente jusqu'à sa sortie de la même cage lors de la remontée dans le bassin Nordrhein-Westfalen et dans le bassin de Hesse; par contre il est calculé depuis l'entrée dans la cage pour la descente jusqu'à la rentrée dans la cage pour la remontée dans le bassin de la "Niedersachsen", et à la mine "Kleiner Johannes".

En ce qui concerne le limite, le maximum légal s'applique au temps de présence depuis le début de la descente jusqu'à la sortie lors de la remontée.

230 FIXATION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL

- a) Légalement, la durée normale du travail au cours des jours ouvrables ne peut dépasser 8 heures.

Cependant, si la durée du travail est régulièrement réduite au cours de certains jours de la semaine (instauration de la semaine anglaise par exemple), les heures de travail ainsi perdues peuvent être réparties sur les autres jours ouvrables de la même semaine ou bien de la semaine suivante.

- b) L'application de ce principe dans les diverses industries relevant de la Communauté résulte des conventions collectives.

Charbon

Pour les trois bassins, en ce qui concerne les travaux du fond, la durée normale du poste ne peut dépasser 7 h 30 par jour ouvrable. Cependant, dans certaines mines du bassin de la Ruhr où la durée du poste était déjà fixée à 7 h 30 pour tous les travailleurs du fond, il est accordé à ceux-ci un jour de repos après 15 postes de travail effectif, ce qui ramène la durée moyenne du poste à 7 heures (voir n° 240, dernier alinéa).

En ce qui concerne les travaux de surface, la durée journalière du travail effectif est de 8 heures et la durée du poste (repos compris) de 8 h 30.

En ce qui concerne les travaux continus, la durée du travail effectif et du poste (voir ci-dessus n° 220) est fixée à 8 heures.

Acier

Les conventions collectives applicables au bassin "Nordrhein-Westfalen" et aux "Hüttenwerke Ilsede-Peine" prévoient deux limites : 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Celles applicables aux bassins "Hessen", "Oberpfalz" et "Bayern" ne prévoient par contre qu'un maximum de 48 heures par semaine.

Quant à l'incidence de ces dispositions pour le calcul des heures supplémentaires, voir ci-dessous n° 272.

Minerai de fer

La durée normale du travail ne peut dépasser 8 heures par jour, y compris les pauses, ni 48 heures par semaine pour les ouvriers du fond. Les mêmes limites valent pour ceux de la surface mais les pauses ne sont pas comprises, la durée des repos ne pouvant avoir pour effet de porter la durée totale du poste à plus de 8 h 30.

Lignite

La durée du poste est limitée à 8 heures pour le fond.

La même limite de 8 heures vaut en ce qui concerne le travail effectif en surface, la durée totale du poste, y compris les repos, ne pouvant dépasser 8 h 30.

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

Aucune disposition légale n'interdit le travail de nuit en ce qui concerne les adultes masculins.

Diverses conventions collectives cependant prévoient un régime particulier pour ces prestations, spécialement en ce qui concerne la rémunération (voir ci-dessous n° 273,2).

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

Dans l'industrie du charbon, trois réglementations sont prévues à cet égard en ce qui concerne les travailleurs du fond :

1°) Chantiers chauds

Dans les trois bassins charbonniers, il est fixé en faveur des ouvriers travaillant dans les chantiers où la température normale (c'est-à-dire celle qu'on constate quand le chantier est normalement occupé et aéré) atteint au moins 28° C, une double limite journalière :

- la durée du travail effectif dans les chantiers où règne cette chaleur ne peut dépasser 6 heures;
- la durée du poste ne peut dépasser 7 heures.

S'ils effectuent des postes journaliers de 7 h 30, ils bénéficient d'un poste libre après 15 postes de travail effectif dans un chantier chaud.

N'entrent en ligne de compte pour l'acquisition du droit à un poste libre que les postes effectivement travaillés; il n'est donc pas tenu compte des jours chômés pour accident ou maladie.

En cas d'absence injustifiée et dans certains cas d'absence tolérée, le travailleur peut être considéré comme ayant anticipativement bénéficié du poste libre auquel il aura droit après l'accomplissement des 15 postes effectifs.

Ce régime qui consiste à réduire la durée moyenne du travail à 7 heures par l'octroi de jours de repos, est d'application générale dans les bassins d'Aix-la-Chapelle et de Basse-Saxe.

Dans le bassin de la Ruhr, il constitue également la règle dans les mines où moins de la moitié des travailleurs du fond sont occupés à des chantiers chauds.

Il peut être maintenu en vigueur dans les mines où, pour la première fois, plus de 50 % des travailleurs du fond sont occupés dans des chantiers chauds après le 1.4.1953.

Dans les mines de fer où, avant le 1.4.1953, plus de la moitié des travailleurs du fond étaient déjà occupés à des chantiers chauds, la durée du poste de ceux-ci est fixée en principe à 7 heures; s'ils effectuent des postes de 7 h 30, ils bénéficient évidemment de jours de repos compensateurs.

Dans les mines où déjà avant le 1.4.1953 la durée du poste était fixée à 7 h 30 pour tous les travailleurs du fond (sans égard à la température du chantier où ils étaient occupés), la durée du poste reste inchangée mais tous ces travailleurs ont droit à des congés compensateurs selon les règles rappelées ci-dessus.

2°) Cas particuliers

Dans certains cas particuliers, une commission groupant les représentants des organisations parties à la convention collective (Tarifausschuss), peut décider d'une réglementation particulière soit à la demande du conseil d'entreprise, soit à la demande de la direction.

Cette réglementation particulière doit être basée sur les principes repris ci-dessus, sous 1°), en ce qui concerne l'octroi des postes libres après 15 postes de travail effectif.

Avant de décider, cette commission doit prendre l'avis d'une commission paritaire spécialement compétente pour les problèmes relatifs à la réduction de la durée du travail.

3°) Travail dans des conditions particulièrement pénibles (grande humidité, mauvaise aération, etc...)

Ces cas doivent être réglés par accord au sein de l'entreprise. A défaut de semblable accord concernant une réduction de la durée du poste, l'administration des mines décide sur base des dispositions concernant la police des mines.

Dans les mines de fer un régime particulier est prévu pour les travailleurs du fond, occupés de façon non temporaire à des endroits où règne une température supérieure à 28° C, la durée du travail effectif dans ces endroits peut être réduite par décision de l'administration des mines. La durée du poste journalier subit une réduction équivalente.

Dans les mines de lignite, les travailleurs du bassin de "Hessen" et de Bavière bénéficient du même régime que ceux des mines de fer. La convention applicable au bassin rhénan prévoit en outre le cas du travail dans les canaux de drainage, dans les fossés d'évacuation des eaux et dans les exploitations avec un front de taille de plus de 6 m de hauteur.

Dans ces différents cas, la durée maximum du travail, y compris les pauses de repos, est fixée à 7 h 3/4. Elle est même ramenée à 6 h 3/4 pour les canaux de drainage lorsque les ouvriers y travaillent dans l'humidité.

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

251,1 Dérogation pendant 30 jours par an

La loi permet que les travailleurs d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise soient, pendant 30 jours par an, occupés au-delà de la durée légale du travail, pendant 2 heures par jour, sans dépasser cependant un total de 10 heures par jour.

Cette disposition a pour but de permettre à l'employeur de faire face sans délai et sans formalité à un accroissement soudain du besoin de main-d'oeuvre.

Elle n'est applicable qu'à une entreprise ou une partie d'entreprise et non à un ou quelques travailleurs pris isolément.

251,2 Dérogation par voie de convention collective

Par voie de convention collective la durée régulière du travail peut être relevée jusqu'à concurrence de 10 heures par jour :

quand il s'agit de travailleurs qui, pour une partie appréciable de leur temps de présence à l'entreprise, n'ont pas à fournir de travail effectif, mais sont simplement tenus d'être prêts à tout moment à travailler s'ils en sont requis (Arbeitsbereitschaft); cette durée maximum peut même dépasser 10 heures.

251,3 Dérogation par décision de l'Inspection du Travail

En cas de besoin urgent, l'Inspection du Travail ou l'Inspection des Mines peuvent accorder, pour une durée limitée, une dérogation à la réglementation de la durée maximum du travail, telle qu'elle résulte de la loi, des règlements et des conventions collectives.

L'Inspection du Travail ne peut pas permettre de dépasser 10 heures par jour, sauf :

- quand il s'agit de travailleurs qui, pendant une partie appréciable de leur présence, ne sont pas tenus à un travail effectif;
- quand ce dépassement apparaît indispensable pour des raisons urgentes relevant de l'intérêt général.

251,4 Dérogation par décision du Ministre fédéral
du Travail ou de l'Economie

Quand semblable mesure lui apparaît indispensable et urgente pour des raisons d'intérêt public, le Ministre fédéral du Travail (ou en ce qui concerne les mines de charbon le Ministre fédéral de l'Economie ou le Ministre de l'Economie d'un Land) peut autoriser des dérogations à la réglementation de la durée du travail qui vont au-delà des dérogations prévues par les lois.

Ces dérogations sont toujours rapportables.

252 Dérogations prévues en fonction de la nature du travail

252,1 Travaux continus

La loi du 30.4.1938 prévoit simplement une limitation de la durée du travail à 8 heures par jour ouvrable.

Le maximum de 48 heures par semaine provient de l'interdiction du travail du dimanche. Or, cette interdiction ne vaut pas pour les travaux continus, ce qui permet une semaine de 56 heures de travail.

En outre, la loi du 30.4.1938 permet de faire exécuter, une fois toutes les trois semaines, un poste de 16 heures maximum y compris les pauses de repos, afin de permettre la rotation des équipes.

En fait, les ouvriers occupés à des travaux continus travaillent régulièrement une moyenne de 56 heures par semaine sans congé compensatoire (soit une semaine de 48 heures, une semaine de 56 heures et une semaine de 64 heures).

252,3 Travaux intermittents (Arbeitsbereitschaft)

Selon la loi, la durée maximum du travail pour les ouvriers, qui pendant une partie appréciable de leur temps de présence à l'entreprise ne sont pas tenus à un travail effectif, peut être fixée même au-delà de 10 heures par jour, par voie de convention collective ou par décision de l'Inspection du Travail (voir ci-dessus n° 251,2 et 3).

Dans les charbonnages, en ce qui concerne les ouvriers de la surface affectés au service de défense contre l'incendie, dont le travail répond aux conditions ci-dessus, les conventions collectives permettent de prolonger la durée du travail jusqu'à concurrence de 16 heures par jour et la durée des postes jusqu'à 24 heures si, dans ce cas, il est accordé en tout un repos de 8 heures minimum et si, entre deux postes, se situe un temps libre ininterrompu d'au moins 24 heures.

Dans l'industrie de l'acier, la durée régulière maximum de travail pour ces travailleurs est fixée à 60 heures par semaine.

Dans les mines de fer, le maximum de travail est de 60 heures par semaine et 10 heures par jour, notamment pour les convoyeurs, charretiers, portiers et gardes.

Une même réglementation similaire vaut pour les mines de lignite de la Esses.

Il est à noter que les dépassements de la durée normale du travail prévus dans ce chapitre ne donnent lieu à aucun supplément de rémunération dans aucune industrie. Les heures au-delà de 8 par jour et 48 par semaine sont payées mais au tarif normal.

252,4 Travaux complémentaires ou préparatoires

La loi permet de dépasser la durée normale du travail de 2 heures par jour, sans cependant que la durée totale du travail puisse dépasser 10 heures par jour :

1. pour des travaux de nettoyage ou de maintien des installations en bon état, pour autant que ces travaux ne puissent s'exécuter pendant les heures normales de travail, sans interrompre ou gêner considérablement celui-ci;
2. pour des travaux dont dépend la reprise ou la continuation de l'ensemble de l'activité de l'entreprise.

252,5 Travaux accidentels

Selon la loi du 30.4.1938, les dispositions légales concernant la durée du travail et les pauses de repos ne sont pas applicables pour des travaux passagers dans des cas de force majeure ou exceptionnels qui sont indépendants de la volonté des intéressés et auxquels il n'est pas possible de faire face par d'autres moyens.

Dans l'industrie du charbon, selon les conventions collectives en vigueur, chaque travailleur est tenu de travailler au-delà de la durée régulière du poste, en cas de danger imminent, soit pour les personnes, soit pour la sécurité ou le déroulement normal du travail.

Ces conventions ajoutent que ces travaux supplémentaires, accomplis pour assurer un déroulement normal de l'activité de l'entreprise, ne doivent pas entraîner un allongement systématique des postes.

253 Application de ces dérogations aux travailleurs occupés à des travaux dangereux

L'article 9 de la loi du 30.4.1938 limite en faveur de certains travailleurs les possibilités de déroger aux dispositions réglementant la durée du travail en vue d'allonger celle-ci (voir ci-dessus n° 250 et suivants).

Cette limitation ne fait pas obstacle à :

1. une éventuelle répartition inégale du temps de travail entre les divers jours de la semaine;
2. la récupération d'heures de travail perdues par suite de festivités (voir ci-dessous n° 260);
3. l'organisation du travail comme prévu sous n° 252,1, pour les activités ne pouvant être interrompues;
4. la prolongation de la durée du travail dans les cas exceptionnels ou de nécessité, prévus par la loi (voir n° 252,5).

Mais en dehors de ces cas, une dérogation ne peut résulter que d'une convention collective ou d'une décision de l'Inspection du Travail et encore uniquement dans les deux cas suivants :

- a) quand la prolongation de la durée du travail s'avère indispensable dans l'intérêt général;
- b) quand une expérience de plusieurs années a démontré qu'elle n'est pas nuisible et qu'elle ne dépasse pas une demi-heure par jour.

Bénéficient de ces limitations les ouvriers qui sont occupés dans des conditions particulièrement dangereuses pour leur vie ou leur santé et spécialement les ouvriers du fond des mines de charbon et les ouvriers qui subissent, dans une mesure exceptionnelle, l'influence de la chaleur, des poussières, de la boue, etc...

En ce qui concerne l'industrie de l'acier, des dispositions réglementaires précisent les catégories de travailleurs auxquelles s'applique cette règle :

- a) dans les cokeries, tous les ouvriers occupés aux fours à coke, y compris pour l'amenée du charbon aux batteries et pour le défournement du coke;
- b) dans les hauts fourneaux, tous les ouvriers occupés aux hauts fourneaux, y compris pour le chargement du minerai, du coke et des autres produits, ainsi que pour l'enlèvement de la fonte liquide ou de la fonte de la halle de coulée;

- c) tous les ouvriers des fonderies de hauts fourneaux et des fonderies de tubes occupés aux fours et dans la halle de coulée;
- d) les ouvriers occupés dans les aciéries Martin, Thomas, Bessemer, électriques et au creuset, y compris pour l'amenée des matières liquides ou autres à charger dans les fours ou les convertisseurs, ainsi que pour l'enlèvement des produits liquides ou chauds, des coquilles ou des laitiers;
- e) les ouvriers occupés dans les laminoirs à chaud, y compris pour l'amenée des produits ainsi que pour le cisailage et le déchargement et l'enlèvement des produits chauds;
- f) les ouvriers des forges et presses occupés aux fours ainsi qu'au forgeage et au pressage, y compris pour l'amenée et l'enlèvement des produits chauds;
- g) les ouvriers occupés aux moulins à scories Thomas.

Les mêmes restrictions s'appliquent en outre aux ouvriers de métier et aux auxiliaires lorsque leur activité s'exerce principalement dans les services énumérés sous a) et g).

254 Procédure à suivre en cas de dépassement de la durée normale du travail

Selon la convention collective applicable à l'industrie de l'acier, tout dépassement de la durée du travail autorisé, sur base des dispositions ci-dessus, peut être décidé par la direction, en accord avec le conseil d'entreprise.

Si, en cas de nécessité imprévue, l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer du travail supplémentaire, ceux-ci doivent l'exécuter mais le conseil d'entreprise doit en être informé à posteriori.

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

Les heures de travail perdues par suite de fêtes professionnelles, fêtes populaires et autres occasions similaires, peuvent être récupérées par un allongement de la durée du travail au cours des jours ouvrables des cinq semaines consécutives, comprenant le jour au cours duquel ces heures de travail ont été perdues.

Il en est de même au cas où la durée du travail serait réduite la veille ou le lendemain d'un jour férié.

Ces heures de récupération ne donnent pas lieu à supplément de rémunération.

Cette facilité prévue par la loi est reprise expressément dans les conventions collectives applicables à l'industrie de l'acier.

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

271 Heures supplémentaires donnant droit à ces majorations

Légalement, donnent seules droit à un supplément de salaire les prestations supplémentaires de travail accomplies sur base :

- des dispositions d'une convention collective;
- d'une dérogation accordée par l'Inspection du Travail;
- d'une dérogation valable pour 30 jours;

que celles accomplies dans des cas exceptionnels qui ne peuvent pas être considérés comme des accidents ou des cas de force majeure.

N'y donnent pas lieu les prestations supplémentaires accomplies :

- à titre de travaux préparatoires ou complémentaires;
- sur base d'une dérogation pour travaux continus;
- à la suite d'un accident ou d'un cas de force majeure.

Les conventions collectives cependant prévoient le paiement de ces suppléments pour toutes prestations dépassant la durée normale du travail.

Sont seuls exceptés les dépassements de l'horaire normal qui :

- sont la conséquence d'une répartition inégale de la durée hebdomadaire du travail entre les divers jours de la semaine;
- sont effectués à titre de compensation pour les heures de travail perdues à l'occasion d'un jour férié;
- sont accomplis dans le cadre des maxima prévus au n° 252,3 par des ouvriers qui ne sont pas astreints à un travail effectif pendant toute la durée de leur présence à l'usine.

La convention collective qui s'applique à l'industrie de l'acier en Bavière se réfère cependant à la loi pour la définition des prestations donnant lieu à supplément de salaire.

272 Mode de calcul de ces heures supplémentaires

Légalement, tout travail exécuté au-delà de 8 heures par jour en vertu d'une des dérogations rappelées ci-dessus (voir 271) donne droit à un supplément de rémunération.

L'application de ce principe varie considérablement selon les industries et au sein d'une même industrie selon les bassins, en fonction des dispositions des conventions collectives.

- a) Ainsi, dans les charbonnages, on divise le total des heures travaillées pendant les jours ouvrables, au cours d'un mois, par la durée normale d'un poste. S'il résulte de ce calcul qu'un ouvrier a travaillé pendant un nombre de postes plus grand que le nombre de jours ouvrables du mois, il a droit à un supplément de salaire pour ces prestations supplémentaires.

Pour les besoins de ces calculs :

- sont considérés comme jours ouvrables uniquement ceux auxquels le travailleur pris individuellement était tenu de travailler;

- sont considérés comme des postes effectivement travaillés :

les congés;
les absences pour maladie;
les absences justifiées, à l'exception cependant
de celles qui ont été consenties à l'ouvrier sur
sa propre demande.

Ce mode de calcul a pour conséquence que toute absence autre que celles-ci entraîne non seulement la perte du salaire afférent aux heures perdues mais, en outre, la perte de suppléments de salaire afférents à des prestations supplémentaires accomplies pendant d'autres jours.

- b) Dans l'industrie de l'acier, le décompte s'effectue par jour dans le bassin de Nordrhein-Westfalen et celui de Oberpfalz ainsi que dans les Hüttenwerke Ilsede-Peine; dans le bassin de Hesse et de Bavière par contre, le décompte se fait par semaine (en Bavière on accorde néanmoins des suppléments de salaire pour tout travail accompli au-delà de 10 heures par jour quel que soit le nombre d'heures effectivement travaillées pendant la semaine).
- c) Dans les mines de fer, est considéré comme travail supplémentaire celui qui est exécuté au-delà de 48 heures par semaine, les postes non effectués par suite de congé accordé sur base d'une convention collective, de maladie, d'une absence justifiée, d'un jour férié, étant considérés pour les besoins de ce calcul comme ayant été effectivement travaillés.

Par contre, les heures travaillées pour compenser d'autres heures non travaillées ne sont pas prises en considération si la direction n'a pas exigé ce travail.

- d) Dans les mines de lignite, le calcul des heures supplémentaires s'effectue par jour.

Montant des majorations

273,1 Travaux de jour

Sauf disposition contraire résultant d'une convention collective ou d'un accord collectif d'entreprise (Betriebsvereinbarung), le supplément de rémunération pour travaux supplémentaires est de 25 % de la rémunération du travail normal.

D'après les conventions collectives, les distinctions suivantes s'imposent :

Dans les mines de charbon, le supplément de rémunération pour travail supplémentaire est, en principe, de 25 %.

Cependant, si à l'issue d'un poste il est accompli plus de deux heures de travail supplémentaire, dans le bassin Nordrhein-Westfalen et dans celui de Basse-Saxe, le supplément de salaire pour les heures à partir de la troisième est de 50 %.

En outre, si un ouvrier travaille alors qu'il a droit à un congé pour prestation accomplie dans des chantiers chauds (voir n° 240), il a droit au salaire correspondant à ces prestations augmenté éventuellement des suppléments pour travail supplémentaire en plus de la rémunération qu'il aurait touchée s'il n'avait pas travaillé.

Dans l'industrie de l'acier, le supplément de rémunération est de 25 % pour les deux premières heures supplémentaires par jour et 50 % pour les suivantes, dans les bassins où les décomptes des heures supplémentaires s'effectuent par jour.

Dans le bassin de Hesse, dix heures supplémentaires par semaine sont payées avec 25 % de supplément, les suivantes avec 40 %.

En Bavière, il est payé 25 % pour les six premières heures supplémentaires de la semaine et ensuite 50 %.

Dans les mines de fer, ce supplément est en principe de 25 %. Cependant, si à l'issue d'un poste normal il est travaillé, au cours d'un jour ouvrable, plus de quatre heures supplémentaires, le supplément est de 40 % à partir de la cinquième heure.

A la mine Karl Staufenstolln cependant, le supplément est toujours de 25 % tandis qu'à la Eisensteinzeche "Kleiner Johannes" le supplément est de 25 % pour les deux premières heures au cours d'un même jour et de 50 % pour les suivantes au cours du même jour.

Dans les mines de lignite, le supplément est de 25 %.

273,2 Travaux de nuit

Les conventions collectives contiennent en outre des dispositions spéciales concernant le travail de nuit.

Dans les mines de charbon, s'il est accompli des heures supplémentaires à l'issue du poste de l'après-midi, dans les bassins de Rhénanie-Westphalie et dans celui de Basse-Saxe, il est accordé de ce chef une majoration supplémentaire de 10 %.

Dans l'industrie de l'acier, bassin de Nordrhein-Westfalen, de Hesse, de Bavière et Oberpfalz, le travail de nuit donne lieu à un supplément de 50 % s'il est accompli après un poste normal; (il n'est pas requis que le poste de nuit soit effectué immédiatement après un poste normal; l'allocation pour travail de nuit est payée si entre la fin du poste normal et le début du poste de nuit, il s'est écoulé moins de 8 heures).

En Basse-Saxe, dans ce cas, le montant de cette allocation est de 75 %. Elle est de 50 % si le travail de nuit, tout en constituant un travail supplémentaire, est fourni plus de 8 heures après la fin d'un poste normal.

Le travail au cours des mêmes heures ne donne droit à aucun supplément s'il constitue un travail de nuit normal ou s'il fait partie d'un roulement d'équipe.

En Hesse, Basse-Saxe, Rheinland-Pfalz et Oberpfalz, il est cependant accordé un supplément de 5 ou de 10 % dans ces cas.

En règle générale, est considéré comme travail de nuit celui qui est exécuté entre 22 h et 6 h. Dans certains cas est cependant considéré comme tel celui qui est accompli entre 20 h et 6 h.

274 Base de calcul des majorations

a) Dans l'industrie charbonnière les suppléments pour prestations supplémentaires se calculent sur le salaire de base, augmenté des suppléments tarifaires. Pour les travaux payés à la tâche, ils se calculent sur l'ensemble du salaire et l'on prend la moyenne du mois en cours. Dans aucun des deux cas il n'est tenu compte des allocations sociales ni des indemnités de séparation ou autres avantages similaires.

b) Dans l'industrie de l'acier ces suppléments se calculent sur la base du salaire effectif horaire y compris les primes mais à l'exception des allocations sociales.

Pour les travaux payés à la tâche, on calcule la moyenne du gain par poste; sont exclus de la base de ce calcul les suppléments pour travail supplémentaire, travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés au cours de la période de référence, de même que les allocations sociales.

La période de référence peut être le mois en cours ou les quatre dernières semaines ou une période similaire.

c) Dans les mines de fer, pour les travailleurs payés au temps, on calcule sur la base du salaire tarifaire plus les primes de rendement mais sans les allocations sociales.

Pour les travaux à la tâche, on calcule sur l'ensemble des gains effectifs afférents au poste au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées sans tenir compte des allocations sociales.

d) Dans les mines de lignite, les suppléments se calculent sur la base du salaire horaire.

III. DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Note préliminaire

La réglementation du travail du dimanche et des jours fériés ainsi que le paiement de la rémunération pour les jours fériés chômés tombant en semaine résulte de la législation applicable à l'ensemble de la République fédérale.

L'énumération des jours fériés légaux résulte de la législation propre à chaque Land.

Quant aux suppléments de rémunération pour travaux exceptionnels au cours des jours fériés ou des dimanches, ils sont fixés par voie de convention collective.

300 RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL AU COURS DE CES JOURS

301 et 302 Travail du dimanche et des jours fériés

Il est interdit de faire ou laisser travailler pendant un dimanche ou un jour légalement férié (dont la liste est reprise ci-dessous, n° 340).

La durée du repos doit être au moins :

- de 24 heures pour un dimanche ou un jour férié;
- de 36 heures pour 2 jours consécutifs;
- de 48 heures quand il s'agit de Noël, de Pâques ou Pentecôte.

A cette interdiction de principe il est cependant apporté diverses exceptions :

- Ainsi, il est permis de travailler un dimanche ou un jour férié pour des travaux qui doivent être entrepris sans délai, en cas de nécessité ou dans l'intérêt public.
- Peuvent également être occupés au cours de ces jours les travailleurs affectés à la garde des installations ou bien à des travaux de nettoyage ou de maintien en état nécessaires pour la reprise normale du travail le lendemain, pour autant qu'ils ne puissent être exécutés en semaine.
- Peuvent également travailler le dimanche ou les jours fériés, les entreprises ou parties d'entreprises où sont exécutés des travaux qui, en raison de leur nature même, ne souffrent ni interruption ni retard.

Ce travail et les conditions dans lesquelles il peut être exécuté sont réglés de la même façon pour toutes les entreprises d'une même industrie.

Pour autant que le travail du dimanche dure plus de trois heures ou empêche les travailleurs d'assister au service religieux, de même que dans les entreprises à travaux continus, l'employeur doit assurer à chaque travailleur un repos de 36 heures tous les trois dimanches ou d'au moins 12 heures tous les deux dimanches, ce repos devant se situer de 6 h du matin à 6 h de l'après-midi.

Il peut, en outre, être dérogé à l'interdiction du travail du dimanche moyennant autorisation de l'Inspection du Travail pour éviter un dommage disproportionné ou en cas de besoin imprévu.

310 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

Ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs, employés et techniciens de toutes les industries rentrant dans la compétence de la Communauté.

320 REMUNERATIONS ET ALLOCATIONS

321 Travail du dimanche

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

Celui qui est exceptionnellement occupé a droit à sa rémunération plus un supplément de 50 %.

Cette règle vaut aussi bien pour l'industrie de l'acier que pour l'industrie charbonnière, celle des mines de fer et de lignite.

Dans les mines de charbon des bassins de Nordrhein-Westfalen et de Basse-Saxe, il est accordé une allocation supplémentaire de 10 % aux travailleurs de l'équipe de l'après-midi pour autant et dans la mesure où ils sont occupés au-delà de la durée normale de leur poste. Cette allocation est due non seulement pour le travail occasionnel mais aussi pour le travail régulier du dimanche. Ainsi, dans l'industrie de l'acier, elle est payée aux travailleurs occupés à des travaux continus.

Cependant, la convention collective applicable dans l'industrie du lignite dans le bassin de la Hesse prévoit que le supplément de rémunération est de 25 % seulement quand il s'agit de travaux préparatoires ou complémentaires, la durée de ceux-ci ne pouvant, au cours d'un dimanche ou d'un jour férié, dépasser 2 heures.

De même dans le bassin rhénan, dans les mines de lignite, il est admis que les travailleurs affectés simplement à la garde des installations, le dimanche, ont droit seulement à un supplément de rémunération de 25 %.

Ceux qui, par contre, travaillent plus de 8 heures le dimanche ont droit, pour chaque heure au-delà de 8 heures, à un supplément de 75 %.

322 Travail des jours fériés

1°) Cas des travailleurs non occupés au travail.

Les travailleurs qui ne sont pas occupés au cours d'un jour férié ont néanmoins droit à une allocation égale au salaire qu'ils auraient effectivement gagné s'ils avaient normalement travaillé. Ce principe comporte deux conséquences :

- a) Dans le cas où, selon l'horaire qui lui aurait été applicable s'il avait travaillé, un travailleur aurait dû accomplir des heures supplémentaires, l'allocation à laquelle il aura droit devra comprendre la rémunération de ces heures supplémentaires. Elle devra également comprendre toutes les primes et avantages particuliers qui font partie de la rémunération.
- b) Cette allocation cependant n'est payée qu'au travailleur qui aurait effectivement été occupé si le jour n'avait pas été férié.

La rémunération des jours fériés n'est pas due au travailleur qui s'est absenté sans justification valable le dernier jour ouvrable avant le jour férié ou le premier jour ouvrable qui l'a suivi.

- 2°) Cas des travailleurs exceptionnellement occupés au cours des jours fériés.

Industrie charbonnière

Les travailleurs exceptionnellement occupés au cours des jours fériés ont droit en plus de la rémunération de leur travail à un supplément de 150 %, pour autant que le jour férié tombe en semaine.

Si le jour férié tombe un dimanche, le supplément est normalement de 50 % (voir n° 321).

Pour Noël et le 1er mai cependant, le supplément est de 200 % si ces jours tombent en semaine, et de 100 % s'ils tombent un dimanche.

Il est de 100 % pour les dimanches de Pâques et de Pentecôte.

Industrie de l'acier

En principe, le montant des suppléments de salaire payés aux travailleurs occupés au cours d'un jour férié est de 100 %; il n'est dû que si le jour férié tombe en semaine.

Certains jours fériés donnent droit à un supplément supérieur à 100 % ou qui est payé même si le jour férié tombe un dimanche.

La situation à cet égard peut être résumée dans le tableau suivant :

Industrie de l'Acier

Dérogations aux règles rappelés aux n° 321 et 322 pour le calcul des suppléments de salaire payés pour le travail pendant les jours fériés légaux ou la veille de certains de ces jours

	Nordrhein-Westfalen	Bavière	Hesse	Oberpfalz	Hüttenwerke Ilse-Beine
Pâques (dimanche)	100 %	100 %	100 %	100 %	150 %
Pentecôte "	100 %	100 %	100 %	100 %	150 %
1er mai	150 %	100 %		150 %	150 %
Noël	150 %	100 %		150 %	150 %
Nouvel-An					150 %
Veille de Noël	poste de nuit 150 %	50 % (ap. midi)	de 14 à 20 h 50 % après 20 h 100 %	poste de nuit 150 %	poste de nuit 150 %
Veille de Nouvel-An	id.	50 % (ap. midi)	id.	id.	id.

Industrie du lignite

En ce qui concerne le bassin rhénan, les renseignements essentiels sont résumés dans le tableau ci-dessous :

	dans la limite de 8 heures		Pour les heures au- delà de 8 heures un autre supplément de :
	si jour ouvrable	si dimanche	
Nouvel An	150 %	50 %	125 si jour ouvrable 75 si dimanche
Vendredi Saint	125 %		50
Pâques dimanche	-	100 %	125
" lundi	150 %		125
1er mai	200 %	100 %	125
Ascension	125 %		50
Pentecôte dimanche		100 %	125
" lundi	150 %		125
Fête Dieu	125 %		50
Toussaint	125 %	50 %	50 si en semaine 75 si dimanche
Buss- u. Bettag	125 %		50
Noël	200 %	100 %	125
Lendemain de Noël	150 %	50 %	125 si jour ouvrable 75 si dimanche

Dans le bassin de la Hesse, le supplément est en principe de 100 %.

Il est de 150 % pour les jours de Noël et le 1er mai, quand ceux-ci tombent en semaine.

Quand ils tombent le dimanche, le supplément payé est de 50 % (voir n° 321).

Dans le bassin de Basse-Saxe, le supplément est normalement de 150 %.

Au cas où il serait travaillé plus de 8 heures, un de ces jours, il est accordé un autre supplément de 25 % du salaire de base pour chacune des heures au-delà de 8 heures.

Pour le dimanche de Pâques et de Pentecôte, de même que pour le 1er mai et la Noël, quand ces jours tombent un dimanche, il est payé un supplément de 100 %.

En Bavière : un supplément de 100 % pour les jours légalement considérés comme fériés.

Mines de fer

Dans le bassin "Nordrhein-Westfalen" et "Rheinland-Pfalz" le supplément de salaire pour les jours légalement fériés ainsi que pour le dimanche de Pâques et de Pentecôte est de 100 %; pour Noël et le 1er mai il est de 150 % si ces jours tombent en semaine, et de 100 % s'ils tombent un dimanche.

Dans la Hesse, le supplément est normalement de 100 %; il est de 150 % pour Noël et le 1er mai si ces jours tombent en semaine.

Dans la Basse-Saxe, le supplément est normalement de 150 %; il est de 100 % pour les dimanches de Pâques et de Pentecôte, ainsi que pour le 1er mai et Noël, quand ces deux jours tombent un dimanche.

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

Des dispositions spéciales règlent, d'une part les suppléments de salaire pour travail supplémentaire en semaine (voir ci-dessus n° 270 et suiv.), et d'autre part les suppléments de salaire pour travail du dimanche ou au cours d'un jour férié (voir ci-dessus n° 321-322).

Au cas où un travail peut donner droit à plusieurs suppléments de rémunération, seul le plus important de ces suppléments est dû.

Dans les mines de fer cependant, s'il est travaillé plus de 8 heures un dimanche, outre le supplément de rémunération de 50 % pour travail du dimanche, il est payé un supplément de 25 % calculé sur le salaire de base majoré des primes de rendement pour travail supplémentaire.

Dans tous les autres cas, seul le supplément le plus important est payé.

A la "Eisensteinzeche", seul le supplément le plus important est payé dans tous les cas.

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

Dans ce cas, les travailleurs non occupés n'ont droit à aucune rémunération et il n'est payé aucun autre jour férié en compensation.

Les travailleurs occupés n'ont droit, en principe, qu'au supplément pour travail du dimanche; dans divers cas, ce supplément est cependant augmenté (voir n° 322).

340 ENUMERATION DES JOURS FERIES

Cette liste diffère selon les Länder et est d'ailleurs fixée par les législations propres à chacun de ceux-ci.

La situation à cet égard peut être résumée dans le tableau suivant :

Liste des jours fériés légaux - situation au 1.2.1955 (voir expli- cations ci-dessous)	Novel An	Annunciation	Vendredi- Saint	Lundi de Pâques	1er mai	Ascension	Lundi de Pentecôte	17 juin	Éte-Dieu	Assomption	Reformations fest	Toussaint	Buss-u-Bettag	Noël	2ème jour de Noël	
Baden-Württemberg	X	X	X	X	X	X	X	X	X	K	E	X	X	X	X	13
Bayern	X	X	X	X	X	X	X	X	K	K		K	E	X	X	10+3 pr. comm.cathol.
Berlin	X		X	X	X	X	X	X					X	X	X	10+2 pr. comm.protest
Bremen	X		X	X	X	X	X	X					X	X	X	10
Hamburg	X		X	X	X	X	X	X					X	X	X	10
Hessen	X		X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	11
Niedersachsen	X		X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	12
Nordrhein-Westfalen	X		X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	12
Rheinland-Pfalz	X		X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	12
Schleswig-Holstein	X		X	X	X	X	X	X					X	X	X	10

X = Ces jours sont fériés dans l'ensemble du pays et donnent toujours droit à rémunération.

K = Ces jours ne sont considérés comme fériés et ne donnent droit à rémunération que dans les communes à prépondérance catholique.

E = Ces jours ne sont considérés comme fériés et ne donnent droit à rémunération que dans les communes à prépondérance protestante.

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

- a) Les dispositions de base relatives au congé des jeunes travailleurs se trouvent dans une loi fédérale de 1938; mais après 1945 la Législation de divers Länder a accordé des avantages supplémentaires.

Une loi fédérale règle également le supplément de congé accordé aux grands invalides.

Le congé de repos des adultes est réglé par les législations particulières des Länder et par les conventions collectives.

- b) Aux conditions ci-dessous et notamment à condition d'être au service de la même entreprise depuis un temps minimum, tout travailleur a droit, chaque année, à un congé payé pour le travail qu'il a fourni et qu'il doit encore fournir au cours de l'année civile.

Dans la plupart des cas, le congé peut être pris, en son entier, soit dès le 1er mai, soit dès le début de l'année.

La date de référence pour la définition du droit au congé de chaque travailleur, et spécialement pour le calcul de la durée du congé, est le 1er janvier.

La rémunération en est à charge de l'employeur au service de qui le travailleur est occupé, au moment où il prend son congé.

Des dispositions spéciales règlent les situations particulières qui se présentent en ce qui concerne le droit au congé en cas d'année de travail incomplète (année au cours de laquelle a été engagé le travailleur; année de son licenciement; année au cours de laquelle il a eu des absences du travail).

Si pendant son congé le travailleur est malade pendant plus de trois jours, les jours de maladie ne sont pas comptés comme jour de congé.

Cette disposition est fondée sur le principe que ces jours ne peuvent contribuer à la réalisation du but du congé, à savoir la reconstitution des forces du travailleur.

- c) Outre le congé ordinaire de repos, la législation et les conventions collectives prévoient :

- des suppléments de congé pour jeunes travailleurs;
- des suppléments de congé calculés en fonction, soit de l'âge, soit de l'ancienneté, accordés aux travailleurs adultes;
- des suppléments de congé pour grands invalides.

En Bavière, il est en outre prévu un supplément de congé pour les travailleurs occupés à des travaux dangereux, pénibles ou insalubres.

410 CONGE ORDINAIRE

411 Travailleurs bénéficiaires

Ont droit à ce congé tous les travailleurs adultes, c'est-à-dire âgés de plus de 13 ans.

Pour définir les bénéficiaires d'un congé accordé par une convention collective, il convient de rappeler que le champ d'application d'une convention collective se définit en fonction de l'industrie où les travailleurs sont occupés et non en fonction du métier qu'ils exercent (voir n° 152).

412 Conditions auxquelles est subordonné le droit à ce congé

Le droit au congé ne naît qu'après l'écoulement d'un certain temps d'attente, mais la portée de cette condition varie selon les conventions.

Dans les mines de charbon, de fer et de lignite, le travailleur doit justifier :

- 1°) qu'il a été occupé pendant une période ininterrompue d'au moins 6 mois, dans une entreprise minière, mais il peut satisfaire à cette condition en prouvant qu'il a été occupé au service d'une entreprise minière à une époque quelconque et dans n'importe quel

bassin et dans n'importe quelle espèce de mine (ainsi par exemple l'occupation dans une mine de fer peut être invoquée pour justifier ultérieurement un droit au congé dans une mine de charbon);

- 2°) que depuis son dernier engagement il est depuis trois mois au moins au service d'une même entreprise; mais il est admis que le passage d'une entreprise minière à une autre entreprise minière de la même société ne vaut pas comme interruption de service. Dans les mines de lignite, cette durée de service minimum est de 6 mois.

Dans l'industrie de l'acier, le droit à un congé annuel complet ne naît, en principe, qu'après six mois de service ininterrompu dans la même entreprise. Mais un travailleur qui quitte l'entreprise et y est réengagé dans un délai déterminé (réengagement dans l'année en cours ou bien dans un délai maximum de 2 ans), ne doit pas satisfaire à nouveau à la condition concernant le temps d'attente.

Au cours de l'année d'engagement il est cependant accordé un congé partiel, en fonction du nombre de mois de service et ce congé partiel peut, en règle générale, être pris même avant l'expiration du temps d'attente de six mois.

413 Durée du congé

Dans l'industrie charbonnière et les mines de lignite, la durée du congé ordinaire est de 12 jours ouvrables par an pour les travailleurs de surface et de 14 jours pour les travailleurs du fond.

Dans le bassin de lignite de la Hesse, la durée du congé ordinaire pour les travailleurs de fond n'est cependant que de 13 jours.

Dans les mines de fer, le congé est de 12 jours;

(dans la Hesse et dans le bassin Südbaden :
12 pour les travailleurs de la surface
13 pour les travailleurs du fond).

Dans l'industrie de l'acier, la durée du congé ordinaire est de 12 jours.

La durée du congé s'apprécie en jours ouvrables.

Sont à considérer comme tels tous les jours à l'exception des dimanches et jours fériés légaux; si dans une entreprise déterminée il n'est pas travaillé certains jours ou si la durée du travail est réduite (travail à temps réduit, entreprise ne travaillant pas le samedi ou ne travaillant pas le samedi après-midi), ce jour est cependant considéré comme jour ouvrable et, à ce titre, imputé sur le congé.

En revanche, si l'entreprise travaille plus de 8 heures au cours d'un jour ouvrable, ce jour n'est cependant compté que pour un seul jour de congé.

414 Rémunération du congé

Dans l'industrie du charbon, les travailleurs payés à la tâche ont droit, pour chaque jour de congé, à la rémunération moyenne qu'ils ont effectivement gagnée par poste au cours du mois précédant le début de leur congé.

Quant aux travailleurs payés au temps, selon les dispositions de la convention collective, ils ont droit, pendant leur congé, à la rémunération qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler dans les mêmes conditions qu'avant leur congé, y compris toutes les primes ou allocations mais sans qu'il soit tenu compte des heures supplémentaires ni des postes supplémentaires.

Dans l'industrie de l'acier, le principe est que le travailleur en congé ne doit subir aucune perte de salaire du fait de ce congé. A cette fin il lui est accordé ou bien la rémunération horaire qu'il aurait effectivement gagnée s'il avait travaillé pendant son congé (cas généralement appliqué pour les travailleurs payés au temps) ou bien la rémunération horaire moyenne effectivement gagnée par lui au cours d'une certaine période de temps avant son congé.

Cette période de temps peut aller de 4 à 13 semaines.

Dans ce calcul, il est tenu compte de toutes les allocations et primes, y compris les suppléments de salaire pour heures supplémentaires, pour travail de nuit ou du dimanche.

Pour chaque jour de congé, la rémunération ainsi calculée est payée pour un nombre d'heures égal à celui pendant lequel l'ouvrier en congé aurait effectivement travaillé s'il n'avait pas été en congé, ou pour un nombre d'heures égal à la moyenne des heures pendant lesquelles il a travaillé par jour au cours de la période de référence.

Dans les mines de fer, le travailleur en congé reçoit la rémunération qu'il aurait gagnée s'il avait travaillé, y compris les allocations sociales et les primes qui lui sont payées d'une façon régulière.

Il n'est cependant tenu compte ni des heures supplémentaires ni de certaines primes qui ne sont pas considérées comme une vraie rémunération, telles que gratifications, indemnités de déplacement.

Dans les mines de lignite, le travailleur reçoit par jour de congé la rémunération qu'il aurait gagnée pour un poste de durée normale s'il avait travaillé pendant son congé à son occupation habituelle; dans cette rémunération sont comprises les primes et allocations familiales.

Dans le bassin rhénan, les travailleurs payés au rendement ont droit à la même rémunération que pendant la quinzaine de paie précédente, mais pour une durée normale de travail.

420 REGIME DE CONGE ACCORDE AUX JEUNES TRAVAILLEURS421 Travailleurs bénéficiaires

Ont droit à ce supplément de congé les travailleurs âgés au maximum de 18 ans au 1er janvier de l'année au cours de laquelle le congé est pris; ce droit est maintenu aux travailleurs qui atteignent cet âge dans le courant du premier trimestre de l'année de congé.

La durée du temps d'attente normal requis pour l'obtention du droit au congé est réduite à 3 mois dans l'industrie du charbon.

Dans l'industrie de l'acier, elle est généralement la même que pour le congé ordinaire (voir n° 412).

422 Durée du congé

Dans l'industrie du charbon et les mines de fer, la durée totale du congé de repos est au moins de 18 ou 21 jours pour les jeunes travailleurs, selon qu'ils sont occupés en surface ou au fond.

Dans l'industrie de l'acier, la durée totale du congé des jeunes travailleurs varie considérablement selon les régions :

- dans le bassin Nordrhein-Westfalen
elle est de : 15 jours ouvrables après 3 mois de service
dans l'entreprise;
18 jours ouvrables après 6 mois de service
dans l'entreprise;
- aux Hüttenwerke Ilsede-Peine et dans le bassin de Hesse
elle est de : 24 jours ouvrables;
- dans le bassin de Bavière et Oberpfalz
elle est de : 21 jours ouvrables normalement;
24 jours en faveur des jeunes occupés à des
travaux lourds, dangereux ou insalubres
(voir n° 252,5);
- dans le bassin Rheinland-Pfalz
elle est de : 24 jours.

423 Rémunération

La rémunération du congé des jeunes se calcule comme celle du congé ordinaire.

430 REGIME DES CONGES ACCORDES EN FONCTION DE L'AGE OU DE L'ANCIENNETE431 Conditions auxquelles sont subordonnés ces congés d'ancienneté -
Conditions d'âge - Définition de l'ancienneté

Dans l'industrie charbonnière, de même que dans les mines de fer, ces congés sont accordés en fonction de l'ancienneté du travailleur mais celle-ci est appréciée en fonction de l'ensemble des périodes pendant lesquelles il a été lié par un contrat de travail à une entreprise quelconque soumise à la police des mines.

Dans les mines de lignite, les congés complémentaires s'accordent en fonction de l'ancienneté calculée comme dans les mines de charbon et de fer, sauf dans le bassin rhénan où il est tenu compte à la fois de l'âge du travailleur et de son ancienneté.

Dans l'industrie de l'acier une distinction s'impose : aux Hüttenwerke Ilsede-Feine, ainsi que dans vingt grandes entreprises sidérurgiques du bassin Nordrhein-Westfalen, les congés complémentaires sont accordés uniquement en fonction de l'âge.

Dans les autres entreprises de ce même bassin, ainsi que dans les bassins de Hesse, Bavière et Oberpfalz, il est tenu compte à la fois de l'âge et de l'ancienneté du travailleur, celle-ci étant considérée uniquement dans l'entreprise.

Dans tous les cas où il est tenu compte de l'ancienneté, les absences de travail pour raison de service militaire ou de service obligatoire du travail ou par suite de fait de guerre ne sont pas considérées comme des interruptions de service si elles n'ont pas entraîné la résiliation du contrat.

Par contre, les prestations de travail accomplies par un ouvrier au cours de ses 15^{ème} et 16^{ème} années d'âge n'entrent généralement pas en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le congé doit être pris.

Dans les mines, le travailleur qui a accompli 15 ans de travail au fond et qui est ensuite occupé en surface, continue à bénéficier du congé maximum accordé au travailleur du fond.

432 Durée

Dans l'industrie du charbon, le supplément de congé pour ancienneté se calcule comme suit :

Travailleurs de la surface :

2 jours après 5 ans
 4 jours après 10 ans
 6 jours après 15 ans

Travailleurs du fond :

3 jours après 5 ans
 5 jours après 10 ans
 7 jours après 15 ans

Dans les mines de fer il se calcule comme suit :

- Bassin de Hesse

travailleurs de la surface :

de la 5ème à la 10ème année de congé :	1 jour
11ème 15ème	2
16ème 20ème	3
21ème 25ème	5
26ème 28ème	7
29ème 31ème	9
au-delà de la 31ème	10

travailleurs du fond :

de la 5ème à la 10ème année de congé :	1 jour
11ème 15ème	2
16ème 20ème	4
21ème 25ème	7
à partir de la 26ème	11

- Bassin "Südbaden"

travailleurs de la surface :

de la 5ème à la 10ème année de congé :	1 jour
11ème 15ème	2
16ème 20ème	3
au-delà de la 20ème	4

travailleurs du fond :

de la 5ème à la 10ème année de congé :	1 jour
11ème 15ème	2
16ème 20ème	3
au-delà de la 20ème	5

- Pour les autres bassins

travailleurs de la surface :

1 jour après 5 ans
 2 jours après 10 ans
 4 jours après 15 ans
 6 jours après 18 ans

travailleurs du fond :

1 jour après 1 an
 3 jours après 5 ans
 5 jours après 10 ans
 7 jours après 15 ans
 9 jours après 18 ans

Dans l'industrie du lignite :- Bassin rhénan

à partir de 21 ans accomplis : 2 jours
 à partir de 30 ans accomplis : 4 jours
 à partir de 35 ans accomplis : 6 jours

En outre, les travailleurs du fond ont droit à un deuxième supplément de congé de 3 jours à condition d'avoir travaillé au moins un an dans le fond.

Dans les autres bassins, le supplément de congé d'ancienneté se calcule comme suit :

Pour les travailleurs de surface :

après 5 ans 2 jours
 après 10 ans 4 jours
 après 15 ans 6 jours

Pour les travailleurs du fond :

après 5 ans 3 jours
 après 10 ans 5 jours
 après 15 ans 7 jours

Dans l'industrie de l'acier la durée du supplément de congé accordé en fonction de l'âge ou de l'ancienneté varie considérablement d'un bassin à l'autre.

La situation peut être résumée par le tableau suivant :

NOMBRE DE JOURS OUVRABLES DE CONGE SUPPLEMENTAIRE ACCORDES AUX TRAVAILLEURS ADULTES EN FONCTION
DE L'AGE OU DE L'ANCIENNETE

	Nordrhein-Westfalen		Hesse	Bavière	Oberpfalz	Hüttenwerke Ilse- Peine	Rheinland- Pfalz
	dans 20 grandes en- treprises nommément désignées	dans les autres entrepri- ses					
<u>En fonction de l'ancienneté :</u>							
après + de 3 ans			2	2	2		1
5							
6							3
9							4
10		1	3	3	3		
15		2	4	4	4		
20							5
25		3					6
<u>En fonction de l'âge :</u>							
plus de 25 ans	3					3	
30	6					6	
35			1	1	1		
40							7
45			2	2	2		8
50							9

433 Rémunération

La rémunération de ce supplément de congé se calcule comme celle du congé ordinaire.

450 REGIMES PARTICULIERS DE CONGE452 En faveur des invalides

Il est accordé un supplément de 6 jours aux travailleurs atteints d'une incapacité de travail permanente d'au moins 50 % par suite d'un fait de guerre, d'un accident en relation avec l'occupation du pays, d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de poursuites politiques, de même qu'à certains travailleurs invalides, dont la situation est assimilée à un des cas repris ci-dessus.

A droit à semblable supplément de congé tout travailleur satisfaisant aux conditions ci-dessus et ayant droit à un congé ordinaire.

La rémunération de ce supplément de congé se calcule comme celle appliquée au congé de repos ordinaire.

453 En faveur de travailleurs occupés à des travaux dangereux

En Bavière et dans l'Oberpfalz, la durée du congé ordinaire est portée à 18 jours en faveur des travailleurs dont l'occupation comporte des dangers sérieux pour leur vie ou leur santé et notamment de ceux qui au cours de leur travail subissent, dans des conditions exceptionnelles, l'action du froid, de la chaleur, de l'humidité, de la boue, de produits nocifs, etc...

454 Congé pris en hiver

Dans vingt grandes entreprises sidérurgiques de la Ruhr, les travailleurs qui, à la demande de l'employeur, prennent leur congé entre le 1er octobre et le 31 mars, ont droit à un jour de congé supplémentaire.

Il en est de même aux Hüttenwerke Ilsede-Peine, pour les travailleurs qui prennent au moins la moitié de leur congé à cette époque.

460 REGIME DE CONGE POUR LES ANNEES DE TRAVAIL INCOMPLETEES

- a) Au cours de l'année pendant laquelle prennent fin les relations de travail, le travailleur a normalement droit pour chaque mois de travail à un douzième du congé total auquel il aurait eu droit s'il était resté toute l'année au service du même employeur.

Mais si avant la résiliation de son contrat il a déjà bénéficié d'un congé plus long que celui auquel il a droit en fin de compte, l'employeur ne peut exiger le remboursement du trop perçu.

Si par contre il est mis fin au contrat de travail sans préavis par l'employeur par suite d'une faute du travailleur, ou si le travailleur met fin à son contrat sans raison valable et sans préavis, celui-ci est déchu de son droit au congé. L'employeur doit verser la rémunération de ce congé à un fond de l'entreprise destiné à améliorer le bien-être des travailleurs.

A ces principes diverses conventions collectives apportent des précisions ou des dérogations. Ainsi, dans l'industrie de l'acier du bassin Nordrhein-Westfalen, si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant préavis après le 1er mai, il n'y a pas lieu à réduction de la durée du congé en fonction du nombre de mois travaillés; il en est de même aux Hüttenwerke Ilsede-Peine si la résiliation survient après le 30 juin.

Dans les mines de fer du bassin de Nordrhein-Westfalen, de Rheinland-Pfalz et de Basse-Saxe, la déchéance du droit au congé en cas de résiliation par le patron, sur base d'une faute grave ou en cas de résiliation injustifiée par le travailleur, ne vaut que pour la partie du congé dépassant le congé légal.

Aux Hüttenwerke Ilsede-Peine et dans le bassin de Hesse, en ce cas, le travailleur conserve le droit à $\frac{1}{12}$ ^e de son congé annuel pour chacun des mois de travail pour lesquels il n'a pas encore bénéficié de congé, tout mois commencé étant compté pour un mois entier. La convention collective applicable aux bassins de Bavière et Oberpfalz a, par contre, évité de régler ce cas.

Si le travailleur s'engage au service d'un autre employeur, il peut encore acquérir le droit à un congé au cours de la même année à charge de ce nouvel employeur, à condition d'avoir été occupé à son service pendant le temps minimum requis et sous la réserve qu'il ne peut bénéficier de plus d'un congé complet par année.

- b) Les absences injustifiées influent également sur le calcul de la durée du congé :

Dans l'industrie du charbon, toute absence injustifiée est imputée sur le congé suivant.

Dans l'industrie de l'acier, le même régime est applicable dans le bassin Nordrhein-Westfalen; dans le bassin de la Hesse il y a lieu aussi à imputation de ces absences mais seulement dans la mesure dans laquelle le congé de l'intéressé dépasse le congé légal.

Dans les mines de lignite du bassin rhénan, on impute les absences injustifiées sur le congé sans que le travailleur puisse prétendre au paiement de la rémunération afférente aux jours de congé ainsi perdus. En cas de justification, la journée d'absence peut être considérée comme une journée de congé prise anticipativement.

Dans le bassin de Hesse, l'imputation n'est permise que pour les absences injustifiées et dans la mesure où le congé de l'intéressé dépasse le congé légal.

Dans les mines de fer, l'imputation n'est prévue également que sur la partie du congé dépassant le congé légal.

En règle générale, la direction ne peut décider qu'une absence doit être considérée comme injustifiée, et donc imputable sur le congé, que d'accord avec le Conseil d'entreprise. En cas de divergence de vues, il est prévu par voie de convention collective une procédure de conciliation.

V. ABSENCES AUTORISEES

Indépendamment des congés, diverses absences sont considérées comme légitimes et, de ce fait, n'entraînent pas de perte de salaire.

Les conventions collectives et règlements de travail commencent par affirmer le principe selon lequel le travailleur n'a droit à rémunération que pour le travail effectivement effectué par lui.

Ce principe affirmé, ces mêmes dispositions y prévoient diverses exceptions. Celles-ci varient selon les industries et les bassins.

A titre d'exemple, le tableau ci-après résume la situation en ce qui concerne l'industrie charbonnière (pour les trois bassins) et l'industrie de l'acier pour les bassins de Nordrhein-Westfalen et Hessen.

Les conventions collectives applicables à l'industrie de l'acier du bassin Nordrhein-Westfalen prévoient qu'outre les cas qu'elles énumèrent expressément d'autres cas peuvent être pris en considération.

Mais toute décision en ce qui concerne ceux-ci doit tenir compte de toutes les circonstances de fait. Pour avoir droit à sa rémunération pour les jours d'absence autorisée, le travailleur doit, dans chaque cas, prévenir son employeur de son absence en temps utile et justifier de la réalité du motif invoqué par lui.

	Industrie du Charbon (trois bassins)	Industrie de l'Acier Bassin Nordrhein- Westfalen	Industrie de l'Acier Bassin de Hesse
<p>1. Naissance d'un enfant légitime</p> <p>2. Mariage du travailleur</p> <p>3. Mariage d'un enfant du travailleur</p> <p>4. Noces d'argent, d'or, de fer du travailleur</p> <p>5. Décès du conjoint</p> <p>" d'un enfant</p> <p>" d'un parent</p> <p>" d'un beau-parent</p> <p>" frère ou soeur</p> <p>" d'un membre de la famille du travailleur faisant partie de son ménage</p> <p>6. Maladie grave du conjoint</p>	<p>1 poste</p> <p>3 postes</p> <p>(s'ils vivent avec le travailleur : (2 postes</p> <p>sinon 1 poste</p>	<p>1 jour</p> <p>2 jours</p> <p>3 jours (s'il habite avec le travailleur)</p> <p>1 jour</p> <p>temps nécessaire</p>	<p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>1 jour</p> <p>temps nécessaire max. : 1 jour (si présence travailleur est indispensable)</p>

<p>7. Accomplissement de certains devoirs dans l'intérêt public</p> <ul style="list-style-type: none">a) échevinb) membre d'un organisme de sécurité sociale ou d'un tribunal du travailc) tuteur ou curateurd) tous devoirs à l'accomplissement desquels le travailleur ne peut se soustraire	<p>Industrie du Charbon (trois bassins)</p>	<p>Industrie de l'acier Nordrhein-Westfalen</p>	<p>Industrie de l'acier Bassin de Hesse</p>
	<p>(durée de l'absence nécessaire;) (sous réduction des dédommagements auxquels ces missions peuvent donner droit)</p> <p>Aucune rémunération n'est payée pour ces absences s'il est possible de déplacer le poste de travail de l'intéressé au cours du même jour</p>	<p>Temps nécessaire dans la mesure où l'accomplissement de ces devoirs ne donne pas droit à rétribution</p>	<p>Temps strictement nécessaire dans la mesure où l'exécution de ces devoirs ne donne pas droit à un dédommagement</p>