

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**

**BELGIQUE**

**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 BELGIQUE

---

Doc. N° 908/56 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 autorisées

= = = =

I. REGIME - CONVENTIONS COLLECTIVES100 REGIME JURIDIQUE DE CES CONVENTIONS101 Dispositions légales applicables

Il n'existe en Belgique aucune réglementation légale d'ensemble concernant les pouvoirs des représentants d'organisations patronales et ouvrières de conclure des conventions collectives, le contenu, les formes de celles-ci, les conditions de leur conclusion et leurs effets.

L'intervention de l'Etat s'est surtout manifesté par l'organisation de commissions paritaires, au sein desquelles se concluent, en fait, les conventions collectives.

Jusqu'en 1945, cette intervention s'est faite sur une base empirique. Sont ensuite intervenues diverses dispositions légales : 1. L'arrêté-loi du 14/4/45 relatif à la fixation des salaires et traitements permettant au gouvernement de donner force obligatoire sous des sanctions civiles et pénales à des accords collectifs intervenus sous forme de décisions de commissions paritaires et concernant la fixation des salaires et traitements. 2. L'arrêté-loi du 14/4/45 relatif à la force obligatoire des décisions de la Commission Nationale mixte des Mines, en ce qui concerne le montant des rémunérations et des conditions de travail. 3. L'arrêté-loi du 9/6/1945, fixant les statuts des commissions paritaires, l'arrêté du Régent du 15/10/1945 déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions paritaires et l'arrêté du Régent du 27/7/1946, modifié à diverses reprises, instituant les commissions paritaires nationales pour les différents secteurs de l'industrie et du commerce.

102 Champ d'application de ces dispositions légalesIndustries où des conventions collectives peuvent être conclues

Fondée uniquement sur les principes généraux du droit, la liberté de conclure des conventions collectives vaut pour toutes les branches de l'industrie, du commerce et de l'agriculture et, en particulier, pour les industries du charbon et de l'acier.

103 Définition de la convention collective

Il n'existe aucune définition légale à cet égard.

La convention collective de travail est une convention intervenue entre une ou plusieurs organisations de travailleurs d'une part et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs, ou bien une ou plusieurs organisations d'employeurs et tendant à établir une réglementation des conditions de travail.

104 Diverses catégories légales de conventions collectives

Les dispositions des deux arrêtés-lois mentionnés ci-dessus permettent de distinguer la convention ordinaire de celle à laquelle a été conférée force obligatoire générale par arrêté royal.

105 Conditions mises à la conclusion de conventions collectives

Organisation et mode de fonctionnement de commissions paritaires

Conditions auxquelles force obligatoire générale peut être conférée à une convention collective

105,1 Conclusion de conventions collectives ordinaires

La législation belge ne règle pas la façon dont se concluent les conventions collectives. Elle se borne à régler la composition, l'organisation, le fonctionnement et la compétence des commissions paritaires. Celles-ci comprennent :

- 1) un nombre égal de chefs d'entreprises et de travailleurs
- 2) un Président et un vice-président
- 3) un ou des référendaires
- 4) un secrétaire et éventuellement un secrétaire-adjoint.

Seuls les membres proprement dits ont voix délibérative. Ils sont nommés pour six ans par arrêté royal, sur présentation des organisations professionnelles représentatives qui sont invitées à présenter pour chaque mandat une liste double de candidats.

Sont compétentes pour les ouvriers, c'est-à-dire pour les travailleurs affectés à des fonctions manuelles : la Commission Nationale mixte des mines et la Commission paritaire de la Sidérurgie, deux autres commissions étant compétentes pour les employés, c'est-à-dire pour les travailleurs affectés à des fonctions où prédominent les travaux intellectuels.

La Commission Nationale mixte des Mines comprend :  
15 délégués patronaux et 15 délégués travailleurs (Arrêté royal du 22/6/1948).

Les premiers sont nommés sur présentation de la Fédération des Associations charbonnières; parmi les seconds, 10 sont nommés sur présentation de la Centrale Syndicale des Travailleurs des Mines de Belgique (affiliée à la Fédération générale du Travail de Belgique) et 5 sur présentation de la Centrale des Francs-Mineurs de Belgique (affiliée à la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique) (Arrêté royal du 29/10/54).

La commission paritaire de la Sidérurgie comprend :  
20 membres travailleurs, 10 effectifs et 10 suppléants, et 20 membres patronaux (10 effectifs et 10 suppléants). Ceux-ci sont nommés sur présentation du Comité de la Sidérurgie belge. Parmi les représentants travailleurs, 7 sont désignés sur présentation de la Centrale des Métallurgistes de Belgique (affiliée à la F.G.T.B.), 2 sur présentation de la Centrale Chrétienne des Métallurgistes et 1 sur présentation des Syndicats libéraux; un même nombre de membres suppléants sont nommés sur présentation de chacune de ces organisations.

Les Président et vice-président sont nommés par arrêté royal parmi les personnes particulièrement compétentes en matière économique et sociale et indépendantes des intérêts dont la commission paritaire peut avoir à connaître.

Outre leur mission de conciliation des conflits de travail et d'assistance au gouvernement pour la préparation et l'exécution de la législation sociale, les commissions paritaires ont compétence pour délibérer sur les conditions générales de travail et pour établir, notamment par la conclusion de conventions collectives, des bases générales de rémunération correspondant aux différents degrés de qualification professionnelle.

Les décisions des commissions paritaires sont prises à l'unanimité des membres présents, les Présidents, vice-présidents, conseillers référendaires et secrétaires n'ont pas voix délibérative (Arrêté-loi du 9/6/1945, article 11).

La Commission paritaire ne délibère valablement que si la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les chefs d'entreprises et la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents (Arrêté du Régent du 15/10/1945, article 4).

105,2 Conventions collectives auxquelles est conférée force obligatoire générale

Selon l'arrêté-loi du 14/4/1945, les décisions de la Commission Nationale mixte des Mines, en ce qui concerne le montant des rémunérations et les conditions de travail, peuvent être rendues obligatoires par arrêté royal pour tous les travailleurs et tous les employeurs des mines.

Il s'agit donc d'une faculté donnée au Ministre qui est juge de l'opportunité d'en faire usage. L'exercice de cette faculté n'est subordonné ni à une demande préalable d'une partie à la convention, ni à une consultation des organisations de travailleurs ou d'employeurs.

Sur base de l'arrêté-loi du 9/6/1945, une décision des commissions paritaires ne peut recevoir, par arrêté royal, force obligatoire à l'égard de tous les travailleurs et employeurs de l'industrie intéressée qu'à la demande de la commission paritaire elle-même, ou d'une organisation représentative, membre de celle-ci. Dans le cas où le Ministre estimerait ne pas pouvoir donner suite à semblable demande, il doit faire connaître à la commission la raison de son attitude.

En fait, en ce qui concerne la sidérurgie, il n'est recouru à cette procédure que dans le cas où une loi particulière prévoit expressément l'intervention de la commission paritaire; il en fut ainsi par exemple en ce qui concerne l'application de la législation en matière de jours fériés payés et en matière de prestations d'intérêt public en temps de paix.

106 Effets des conventions collectives

Le champ d'application des décisions d'une commission paritaire, tant au point de vue territorial que du secteur industriel visé, est défini par arrêté royal après consultation des organisations intéressées.

Pour la sidérurgie comme pour les charbonnages, il existe une commission paritaire compétente pour l'ensemble du pays. La commission paritaire de la sidérurgie est compétente pour les hauts fourneaux, les cokeries, les laminoirs et les aciéries.

Dans le cadre des travaux de révision du ressort des commissions paritaires, il a été proposé de préciser comme suit la compétence de la commission nationale paritaire de l'industrie sidérurgique :

BELGIQUE

de 106 à 106,1

" la compétence de cette commission s'étend aux entreprises ayant  
" pour principale activité l'une ou plusieurs de celles reprises  
" ci-dessous :

" - production de fonte, de fer brut ou d'acier brut en lingots,  
" - transformation du fer ou de l'acier brut par laminage dans les  
" divers produits laminés et toutes transformations qui y feraient  
" suite.

" La compétence de la commission s'étend également aux autres divi-  
" sions annexes des usines sidérurgiques, telles que : cokeries,  
" usines à sous-produits des cokeries, installations d'émission de  
" gaz pour distributions publiques, centrales électriques, fabriques  
" de scories Thomas et de ciment".

Cette nouvelle rédaction ne modifierait pas la compétence de la  
commission telle qu'elle est actuellement définie.

" En vertu du règlement d'ordre intérieur de la Commission Nationale  
" paritaire de l'Industrie Sidérurgique, mis au point le 21 mai 1947,  
" des sous-commissions paritaires régionales permanentes ont été  
" créées respectivement pour les bassins sidérurgiques de Liège, de  
" Charleroi et du Centre (La Louvière); ces sous-commissions fonc-  
" tionnent sous l'égide de la Commission paritaire Nationale et ont  
" notamment pour mission :

" - d'adapter à la situation particulière d'une région les décisions  
" prises par la Commission Nationale,

" - d'étudier les propositions à présenter en Commission Nationale  
" en tenant compte des nécessités régionales reconnues,

" - d'agir comme instance de conciliation.

" La Commission Nationale mixte des Mines est compétente pour les  
" charbonnages et les fabriques d'agglomérés de houille.

" Elle a suggéré que sa compétence soit modifiée de façon à compren-  
" dre toutes les activités des charbonnages pour lesquelles le per-  
" sonnel est assujéti par la loi au régime de retraite des ouvriers  
" mineurs et assimilés. Pour les mines, il existe en outre, en vertu  
" de la convention de 1920, dans chacun des 5 bassins miniers, un  
" conseil régional mixte, démembré de la Commission paritaire  
" Nationale des Mines, mais qui n'a pas de statut légal".

106,1 Conventions ordinaires

En vertu de la loi du 4/3/1954 modifiant la loi  
du 10/3/1900 sur le contrat de travail, "si aucun accord rendu  
obligatoire par arrêté royal ne règle la matière, les conven-  
tions collectives et les accords conclus au sein des



commissions paritaires ou l'usage, suppléant au silence des parties".

De ce texte et de ses travaux préparatoires auxquels est reconnue valeur d'interprétation officielle, on peut dégager deux conclusions :

a) Ils établissent une hiérarchie des sources du droit du travail.

A cet effet, les travaux préparatoires énumèrent d'abord dans l'ordre :

- 1° les dispositions légales d'ordre public;
- 2° les décisions des commissions paritaires rendues obligatoires par arrêté royal;
- 3° les contrats individuels de travail;
- 4° le règlement d'atelier;
- 5° les conventions collectives et les accords conclus au sein des commissions paritaires non rendues obligatoires par arrêté royal;
- 6° l'usage;

Des explications qui suivent cette énumération, il résulte que les dispositions légales, qui ne sont pas d'ordre public, se situent entre les accords conclus au sein des commissions paritaires non rendues obligatoires et l'usage.

b) Les conventions collectives et accords conclus au sein de commissions paritaires et non rendus obligatoires suppléent au silence des parties dans tout contrat de travail conclu dans la branche d'industrie à laquelle ils s'appliquent; il n'y a pas lieu de distinguer selon que les parties au contrat individuel de travail sont ou non affiliées à une organisation signataire de la convention collective ou de l'accord intervenu en commission paritaire.

#### 106,2 Conventions auxquelles a été conférée force obligatoire générale

Quant aux conventions collectives qui ont fait l'objet d'un arrêté royal d'extension, elles ont force obligatoire pour toutes les entreprises et tous les travailleurs dans l'industrie intéressée.

Pour ce qui concerne leur place dans la hiérarchie des sources du droit du travail, voir ci-dessus 106,1.

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

Les dispositions légales relatives aux chapitres suivants sont assez détaillées.

Les conventions collectives n'ont pu avoir pour objet que de les compléter ou de les aménager sur des points particuliers; une convention spéciale a été conclue à propos de chaque question qui se pose.

- a) Une convention du 16/2/1938, entrée en vigueur le 1er/3/1938, a ramené de 56 à 48 heures la durée du travail pour les travaux continus en sidérurgie.
- b) Une convention du 15/4/1951 a réglé le paiement d'une indemnité en cas d'absence justifiée par des motifs d'état civil dans l'industrie sidérurgique (petit chômage).
- c) Des conventions en date du 8/3/1951 et 29/5/1953 ont réglé le même problème pour ce qui concerne l'industrie des mines.
- d) Une convention a été conclue dans l'industrie des mines en 1951 qui a été jusqu'à présent reconduite chaque année par tacite reconduction, réglant l'octroi de congé d'ancienneté aux ouvriers mineurs du fond. A partir de 1955, ce régime conventionnel a été remplacé par un régime légal.

152 Champ d'application de ces conventions

Ce sont des conventions nationales et elles s'appliquent à l'ensemble de l'industrie rentrant dans la compétence de commissions paritaires au sein desquelles elles ont été conclues (voir ci-dessous N° 105 in fine).

153 Organisations signataires

Les organisations signataires de ces conventions sont celles qui, à l'époque, étaient membres de commissions paritaires compétentes, à savoir :

du côté patronal, la Fédération des Associations charbonnières pour l'industrie des mines, pour l'industrie sidérurgique, le Groupement des Hauts Fourneaux et Aciéries belges avant guerre et actuellement le Comité de la Sidérurgie belge;

du côté ouvrier, la Centrale Syndicale des Travailleurs des Mines et la Centrale des Francs-ligneurs pour l'industrie des mines, et la Centrale des Métallurgistes et la Centrale Chrétienne des Métallurgistes, pour l'industrie sidérurgique

II. DUREE JOURNALIERE ET HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

---

200 SOURCES DE LA REGLEMENTATION

La réglementation de ces problèmes résulte :

- 1) de la loi du 14/6/1921, celle-ci repose sur le double principe de la journée de 8 heures et de la semaine de 48 heures de travail effectif; interdit en principe le travail de nuit, prévoit des dérogations à ces principes;
- 2) de la loi du 9/7/1936 qui permet à certaines conditions la réduction progressive de la durée du travail jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine;
- 3) de la convention du 16/2/1938 réglant le régime des travaux continus en sidérurgie;
- 4) des usages.

210 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

Ces dispositions s'appliquent à toute personne liée par un contrat de travail, d'emploi ou d'apprentissage.

Sont seuls exceptés : les travailleurs occupant un poste de direction ou de confiance.

L'énumération de ces postes a été limitativement définie par voie d'arrêté royal du 28/2/1922.

220 DEFINITION DU TRAVAIL DONT LA DUREE EST REGLEMENTEE

Les dispositions ci-dessus s'appliquent au travail effectif. On entend par là tout le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur.

(Ne sont, par exemple, pas compris dans la durée légale du travail les temps de repos, le temps employé par le travailleur pour changer de vêtements; sont, par contre, compris les temps "creux").

En ce qui concerne, cependant, les travaux souterrains dans les mines de houille, il est tenu compte du temps de présence, descente et remonte comprises.

230 FIXATION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL

- |    |                     |           |
|----|---------------------|-----------|
| a) | maximum par semaine | 48 heures |
| b) | " par jour          | 8 heures. |

La loi réserve cependant la faculté d'augmenter la durée journalière de travail jusque 9 heures pendant les 5 premiers jours de la semaine, de façon à donner congé le samedi après-midi.

Ce régime ne peut être appliqué que par arrêté royal à la suite d'un accord par convention collective.

- c) la journée de travail doit - sauf dérogation - se situer entre 6 heures du matin et 8 heures du soir.

Les dérogations à ce dernier principe résultent de l'article 8 de la loi du 14/6/1921, mentionnant notamment

- le cas des usines à gaz,
- production, transformation, transmission d'électricité et de force motrice,
- travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue ou retardée,
- entreprises ou branches d'entreprises où le travail est organisé par équipes successives.

Les employés bénéficient généralement d'horaires particuliers dont il n'est pas fait mention dans cette étude.

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

- 1) L'article 11 de la loi du 14/5/1921 prévoit que la durée du travail peut être réduite, par arrêté royal, pour les ouvriers occupés dans des chantiers ou locaux particulièrement insalubres.

La loi du 9/7/1936 prévoit la possibilité pour le Conseil des Ministres de réduire progressivement, jusqu'à 40 heures par semaine, la durée du travail effectif permise en ce qui concerne les ouvriers occupés dans les industries ou sections d'industries où le travail s'effectue dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles.

En vertu de la même loi, le Roi peut en outre, sur proposition des ministres réunis en conseil, rendre obligatoires pour tous les intéressés les réductions de travail admises par les commissions paritaires.

- 2) Sur la base de ces dispositions légales, les mesures suivantes ont été prises :

- a) dans les fabriques où le brai est mis en oeuvre pour l'agglomération de houille et les dépôts de brai y annexés, la durée du travail effectif est de 45 heures 20 minutes en moyenne par semaine, la moyenne étant calculée sur une période qui ne peut excéder neuf semaines.

Ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs bénéficiant de la loi du 14/6/1921 (voir 240) et, en outre, aux chefs de fabrication et aux travailleurs non manuels occupés d'une manière permanente dans ces établissements;

- b) pour les travaux souterrains dans les mines métalliques, la durée hebdomadaire a été réduite à 45 heures et la durée journalière ne peut excéder 7 heures 30 minutes, descente et remonte comprises (cette disposition intéresse moins de 100 travailleurs).
- c) pour les travaux souterrains dans les mines de houille, en application de la loi du 9/7/1936, un arrêté royal du 26/1/1937 avait réduit la durée hebdomadaire à 45 heures et la durée journalière, descente et remonte comprises, à 7 h  $\frac{1}{2}$ .

Un arrêté du 15/12/1939 avait ramené ces durées à 8 heures et 48 heures pour la période de mobilisation de l'armée. Avant la remise de celle-ci sur pied de paix, un arrêté du 10/9/1947 a repris ces dispositions en leur enlevant leur caractère temporaire.

A l'heure présente donc, la durée du travail pour les travaux souterrains pour les mines de charbon est fixée conformément aux dispositions de la loi du 14/6/1921.

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

a) selon l'article 7 de la loi du 14/6/1921, l'autorisation de faire travailler au-delà des limites légales peut être accordée par le Ministre du Travail aux deux conditions suivantes :

- que le dépassement des limites légales soit nécessaire en vue de permettre aux chefs d'entreprises de faire face à des surcroîts extraordinaires de commandes occasionnés par des événements imprévus.

Il ne suffit donc nullement que soit prouvé un surcroît, extraordinaire, de commandes, il faut encore que celui-ci ait été occasionné par des événements imprévus.

A la situation résultant d'un surcroît de commandes, l'administration assimile celle qui dérive du fait que la production a été interrompue par une circonstance indépendante de la volonté du patron et des ouvriers (circulaire ministérielle du 11/1/27).

- qu'un accord soit intervenu entre le chef d'entreprise et la ou les organisations auxquelles sont affiliés la majorité de ces ouvriers (ou, à défaut d'organisation, la majorité des ouvriers) à ce sujet.

Au surplus, semblable autorisation ne peut être accordée pour plus de trois mois au cours de l'année et la prolongation du travail ne peut dépasser deux heures par jour.

b) l'application des limites légales peut être suspendue par arrêté royal (article 12),

- en cas de guerre ou d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale;
- quand il y a nécessité d'ordre national, de s'assurer, par le développement de l'exportation, les moyens de change indispensables à l'importation des subsistances et ce après avis du Conseil supérieur du travail ou du Conseil supérieur de l'industrie ou du commerce.

252 Dérogations prévues en fonction de la nature du travail252,1 Travaux continus (article 4)

Il s'agit de travaux qui, à raison de leur nature même, ne peuvent pas être interrompus.

Selon les dispositions légales, les limites absolues par jour et par semaine peuvent être dépassées à condition que

- a) la durée moyenne du travail calculée sur une durée de 3 semaines ou sur une autre période à fixer par arrêté royal ne dépasse pas 56 heures par semaine;
- b) que sans préjudice à l'application des dispositions concernant le repos dominical, des repos compensatoires non payés soient accordés aux travailleurs occupés à ces travaux. Ceux-ci doivent être de 26 jours pleins par an pour les travailleurs ayant une moyenne effective de 56 heures par semaine.

Par le jeu de ces repos compensatoires, la durée hebdomadaire moyenne maximum du travail est ramenée à 52 heures. Les repos compensatoires ne sont pas rémunérés. La convention collective du 16/2/1938 a modifié ce régime en ce qui concerne la sidérurgie.

La durée hebdomadaire du travail a été ramenée de 56 ou 52 heures à 48, sans préjudice pour le salaire des ouvriers.

La convention énumère les travaux qui doivent être considérés comme "continus" dans les services suivants : fours à coke, hauts fourneaux et services annexes, mélangeurs, centrale, services d'entretien.

La durée moyenne du travail se calcule sur une période de 21 semaines.

Le déroulement des équipes est calculé de façon à ce que la durée du travail du dimanche ne dépasse pas 8 ou 16 heures effectives et que la durée hebdomadaire du travail soit de 40, 48 et 56 heures, sauf cas particuliers à certaines usines.

Les rémunérations ont été adaptées de telle façon que chaque travailleur a gagné autant après la réforme qu'avant.



252,2 Travaux par équipes successives (article 3)

Pour qu'il y ait lieu à application de cette dérogation, il faut, non seulement que 2 ou 3 équipes se succèdent quotidiennement au travail, mais encore que chaque équipe reprenne le travail de la précédente pour le continuer (tout différent est le cas où plusieurs équipes se succèdent sur le même chantier, mais pour y effectuer des travaux différents).

Pour permettre un certain chevauchement entre équipes et la transmission du travail, ainsi qu'en vue de parer à certaines absences, il est permis de dépasser les maxima de 8 heures par jour et 48 heures par semaine, à condition que, calculée sur un délai maximum de 3 semaines, la durée moyenne du travail ne dépasse pas 8 heures par jour et qu'en aucun cas la durée journalière du travail ne dépasse 10 heures.

252,3 Travaux intermittents

Selon le dernier alinéa de l'article 9 de la loi du 14/6/1921, il est permis d'établir, par arrêté royal, des dérogations quant à la durée maximum du travail, en ce qui concerne les agents dont le travail est essentiellement intermittent, mais aucun arrêté d'exécution n'est intervenu en ce qui concerne les industries du charbon et de l'acier. Comme il y a simplement déplacement d'une journée à l'autre, il n'y a pas de repos compensatoire.

252,4 Travaux complémentaires ou préparatoires

Selon le 1<sup>o</sup>) de l'article 9 de la loi du 14/6/1921, il est permis de dépasser les maxima légaux en ce qui concerne les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent s'effectuer en dehors du temps assigné au travail général de production; un arrêté royal doit déterminer ces travaux. Aucun arrêté de ce genre n'est intervenu en ce qui concerne le charbon et l'acier mais la pratique administrative a défini certains travaux qui, en sidérurgie, doivent être considérés comme des travaux préparatoires.

Le personnel affecté à ces travaux a droit à des congés compensateurs non rémunérés.

252,5 Travaux accidentels

Selon le 2°) et le 3°) de l'article 9 de la loi du 14/6/1921, il est permis de dépasser le maximum fixé par cette loi en ce qui concerne les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent. Il en est de même pour les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel et les travaux commandés par une force majeure ou de nécessité imprévue, pour autant que leur exécution en dehors des heures ordinaires de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation.

Sont assimilés à des travaux urgents :

- 1°/ les travaux de réparation ou d'entretien du matériel qui s'effectuent le dimanche dans certaines usines où l'on travaille jour et nuit et où l'on s'arrête seulement le dimanche (exemple : entretien des laminoirs);
- 2°/ les travaux nécessaires pour parer à l'insuffisance de production d'un secteur si cette insuffisance risque de provoquer le chômage dans un ou plusieurs autres secteurs.

Cette dérogation est accordée de plein droit, sans arrêté royal préalable.

Il y a lieu de remarquer que ces dispositions ne peuvent être invoquées que pour faire face à des situations momentanées et transitoires. Dans ces cas, elles ne fixent aucun maximum à la durée du travail, sauf que celle-ci ne peut dépasser le temps strictement nécessaire pour l'accomplissement des travaux dont l'exécution d'urgence s'impose.

Les dépassements prévus par cet article ne donnent lieu à aucun repos compensateur.

260 RECUPERATION D'HEURES DE TRAVAIL PERDUES

Il n'est pas permis de dépasser certains jours la durée légale du travail pour compenser des interruptions accidentelles du travail au cours d'autres journées.

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

271 Heures de travail donnant droit à ces majorations

- 1°) Se fondant sur le principe légal selon lequel la durée du travail effectif ne peut dépasser ni 8 heures par jour, ni 48 heures par semaine (article 2 de la loi), la doctrine, l'administration et les organisations de travailleurs estiment qu'un supplément de rémunération est dû dès qu'une des limites légales, soit 8 heures par jour soit 48 heures par semaine, a été dépassée.

En fait, les suppléments de rémunération sont payés sur cette base.

Mais, invoquant l'article 13 de la loi selon lequel un sursalaire est dû pour le travail effectué en dehors des limites légales, les organisations d'employeurs estiment que cette pratique est indépendante de toute obligation légale formelle (Cf. néanmoins N° 321 relatif à la rémunération du travail du dimanche qui ne fait l'objet d'aucune discussion).

- 2°) Quoi qu'il en soit de cette discussion, une heure de travail effectuée en dérogation à la loi ne donne droit à sursalaire que si elle n'est pas fondée sur une dérogation permettant un dépassement au cours d'une semaine ou d'une journée déterminée en compensation d'une réduction au cours d'une autre journée ou d'une autre semaine.

272 Mode de calcul de ces heures supplémentaires

Pour l'aspect juridique de la question, voir N° 271. Dès qu'un maximum a été dépassé, le "sursalaire" est payé. Ainsi, celui qui un seul jour de la semaine travaille 9 heures reçoit un supplément de 25 %, même s'il ne travaille plus les autres jours de la semaine.

Celui qui, en une semaine, effectue 7 postes de 8 heures, reçoit un "sursalaire" pour le 7ème poste, quoiqu'il n'ait jamais dépassé le maximum de 8 heures par jour.

273 Montant des majorations

Le montant du sursalaire est de 25 % pour les 2 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes (En ce qui concerne le travail du dimanche, voir chapitre III ci-dessous).

274 Base de calcul des majorations

Le "sursalaire" est calculé sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes.

III. DIMANCHES ET JOURS FERIES

300 REGLEMENTATION DU TRAVAIL AU COURS DE CES JOURS

301 Travail du dimanche

Il est interdit d'occuper des ouvriers, des employés ou des apprentis le dimanche, même si le travail fourni ce jour était compensé par des congés accordés en semaine.

Le dimanche s'entend de 0 heure à 0 heure.

A ce principe, diverses dérogations sont cependant admises pour des travaux qui ne peuvent pas être accomplis pendant la semaine normale de travail. Il s'agit notamment de :

A. Dérogations totales

- a) de travaux urgents commandés par un cas de force majeure ou de nécessité sortant des prévisions normales de l'entreprise;
- b) de travaux de surveillance des locaux;
- c) de travaux de nettoyage, de réparations ou de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation;
- d) de travaux autres que ceux de production dont dépend la reprise de l'exploitation le jour suivant et dont l'exécution n'est possible qu'en arrêtant momentanément la production. Cette dérogation cependant ne vaut que dans la mesure où l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas d'effectuer ces travaux pendant un jour de la semaine précédente ou suivante;
- e) de travaux nécessaires pour empêcher les détériorations des matières premières ou produits.

B. Dérogations partielles

Il est en outre permis de travailler 6 jours  $\frac{1}{2}$  sur 7 ou 13 jours sur 14, le congé n'étant pas nécessairement accordé le dimanche, dans diverses catégories d'entreprises étrangères à la Communauté ainsi que dans les industries où le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard.

Dans les entreprises à travaux continus, il est également permis de ne donner un repos complet qu'un dimanche sur trois. Dans les entreprises où le travail s'effectue par équipes successives celui-ci peut se prolonger le dimanche matin jusqu'à 6 heures.

### 302 Travail des jours fériés

a) Les travailleurs ont droit à 10 jours de repos payé coïncidant avec des jours fériés autres que les dimanches. Ces jours fériés sont déterminés par arrêté royal. Si, une année déterminée, l'un des jours fériés coïncide avec un dimanche, il est remplacé par un autre jour ouvrable suivant une procédure fixée dans la loi :

- chaque Commission consultative Nationale ou régionale peut fixer le ou les jours de remplacement pour tout ou partie des entreprises. Le Ministre du Travail doit toutefois être avisé de cette décision avant le 1er octobre de l'année précédant celle où se situe le jour férié à remplacer. Cette décision sera rendue obligatoire par arrêté royal.
- si la décision en question n'a pas été communiquée au Ministre du Travail avant le 1er octobre, le jour de remplacement peut être fixé par le conseil d'entreprise ou, dans les entreprises où il n'en existe pas, par un accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Cette décision ou cet accord doit être affiché en annexe au règlement d'atelier avant le 15 décembre de l'année qui précède celle au cours de laquelle se situe le jour férié.

- lorsque, conformément aux hypothèses précédentes, il n'a pas été fixé de jour de remplacement, le jour férié coïncidant avec un dimanche est remplacé par le premier jour ouvrable suivant ce jour férié.
- b) Les dérogations aux principes du repos pendant ces jours fériés sont admises dans les mêmes cas et aux mêmes conditions qu'en ce qui concerne le repos du dimanche.
- c) Le paiement du salaire pendant les jours fériés est soumis à diverses conditions :
1. d'assiduité : perd le droit à la rémunération d'un jour férié déterminé le travailleur qui depuis le jour férié précédent a été absent sans justification pendant un nombre de

jours supérieur au  $\frac{1}{20}$ ème des jours ouvrables que comprenait cette période.

Sont considérées comme justifiées les absences par suite de maladies ou d'accidents du travail, d'événements de famille, en vue de l'accomplissement de devoirs civiques ou de missions syndicales, de grèves décidées par une organisation syndicale représentative après échec des tentatives normales de conciliation, de lock-outs ou de cas de force majeure ou de motifs préalablement admis par l'employeur et par suite de rappel sous les armes.

Comptent double par contre les absences injustifiées du samedi, du lundi, de la veille et du lendemain des jours fériés.

2. Prestation minimum : Pour avoir droit au paiement du salaire d'un jour férié déterminé, il faut avoir été occupé au moins un jour pendant les 12 jours ouvrables précédant ce jour férié; la déchéance est encourue, sauf certaines exceptions, même en cas d'absence justifiée.
3. Ne pas avoir été absent sans justification le premier jour ouvrable qui suit ce jour férié.

En sidérurgie, en cas de contestations au sujet des absences justifiées, celles-ci sont tranchées par le chef d'entreprise et la délégation syndicale du personnel.

En cas de désaccord, elles sont portées devant le Comité de Conciliation ou Conseil de Prud'homme (Tribunal de Travail).

En ce qui concerne les mines de charbon, le pourcentage maximum d'absences injustifiées admis est de  $\frac{1}{15}$ ème au lieu de  $\frac{1}{20}$ ème du nombre de jours ouvrables depuis le dernier jour férié.

Seules, d'autre part, comptent double les absences la veille du jour férié et le premier jour ouvrable suivant celui-ci.

Enfin l'absence au cours du premier jour ouvrable après le jour férié n'est pas une cause de déchéance du droit à la rémunération.

310 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

La législation concernant le repos du dimanche s'applique, en principe, à toutes les entreprises industrielles et à tous les ouvriers, employés et apprentis de ces entreprises.

La réglementation concernant les jours fériés s'applique également à toutes les entreprises industrielles et à tous leurs travailleurs, y compris les employés (loi du 27/7/1955).

Ces travailleurs continuent à bénéficier du droit à la rémunération afférente aux jours fériés survenant dans la période de 12 jours ouvrables qui suit la fin du contrat de louage de services.

Cette période est toutefois portée à 30 jours dans le cas où le contrat aurait pris fin par suite d'un accident du travail entraînant l'incapacité totale, d'une grève ou d'un lock-out survenus après ce statut officiel de l'échec de la procédure de conciliation. Sauf dans le cas de la grève prévu à l'alinéa précédent, cette obligation n'existe pas si le contrat a été rompu par le travailleur, à moins que ce ne soit pour motif grave. L'obligation prend fin dès le moment où le travailleur est lié par un nouveau contrat.

320 REMUNERATIONS ET ALLOCATIONS321 Dimanche

Le travailleur qui n'est pas occupé le dimanche n'a droit à aucune rémunération. Celui qui, exceptionnellement par contre, est occupé ce jour a droit à un supplément de rémunération de 100 %. Juridiquement, ce "sursalaire" n'est dû que pour le travail effectué à titre supplémentaire soit au-delà de la 48ème heure de la semaine, soit au-delà de la 8ème heure du dimanche (Cass. 21/3/1939. Pas. 1939, I, 164 - Morion éd. 1950, p. 129).

Toutefois, en sidérurgie, l'usage s'est établi depuis bon nombre d'années de payer un "sursalaire" de 100% pour tout travail dans les services à feu continu effectué le dimanche.



322 Travail des jours fériés

- a) Le travailleur qui n'est pas occupé semblable jour a droit à son salaire normal à la date habituelle. Ce salaire comprend les primes et les avantages en nature, ceux-ci étant évalués forfaitairement sur base de la législation concernant les congés payés; mais il ne comprend pas les primes et avantages qui ne sont payés qu'en fin d'année, même s'ils sont afférents à la période au cours de laquelle se situe le jour férié.

Le travailleur payé à l'heure a droit à son salaire horaire multiplié par le nombre d'heures ou il aurait travaillé au cours du jour férié. La moyenne horaire de prime se calculera sur la période de paye précédant le jour férié.

Lorsque le travailleur est payé par prestation, il peut prétendre au paiement d'un salaire correspondant à celui de la quinzaine précédant le jour férié divisé par 12.

Le travailleur payé à la pièce ou à l'entreprise a droit au salaire des 4 semaines précédant le jour férié divisé par le nombre de jours de travail de cette période.

- b) Celui qui est occupé pendant un jour férié a droit à son salaire normal pour le travail fourni, plus un supplément. En sidérurgie, ce supplément est toujours de 100 %.

Dans les charbonnages, il est de 100 % pour 4 jours fériés; pour les autres, il est fixé conformément aux usages de chaque entreprise et des divers renseignements recueillis il résulte qu'il varie sensiblement d'une entreprise à l'autre; dans certains cas, il serait de 33 %, de 50 % ou de 100 %; dans d'autres cas, 8 heures seraient payées pour une prestation de 6 heures. Outre cette rémunération, les travailleurs ont droit à un congé compensatoire avec salaire normal, pour autant qu'ils aient, par leur assiduité, mérité le salaire du jour férié.

330 SITUATION QUAND UN JOUR FERIE TOMBE UN DIMANCHE OU UN JOUR AU COURS  
DUQUEL LE TRAVAILLEUR N'AURAIT PAS ETE OCCUPE

Si un jour férié coïncide avec un dimanche, il est procédé au remplacement par un jour ouvrable au cours duquel il sera donné congé payé (voir N° 302 b).

Le travailleur qui aurait quand même été absent du travail, par suite de chômage, de maladie ou d'accident, si ce jour n'avait pas été férié, aura droit à charge de son employeur à la différence entre l'indemnité à laquelle il a droit de ce chef et sa rémunération calculée comme ci-dessus.

## IV. CONGES

400 GENERALITES - BASES JURIDIQUES - DIVERSES CATEGORIES DE CONGE PREVUES  
PAR LA LEGISLATION ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le régime des congés payés résulte de la loi et d'arrêtés d'exécution; la loi prévoit dans certains cas l'intervention de conventions collectives.

Une convention collective a réglé, de 1951 à 1954, le régime des congés d'ancienneté aux ouvriers mineurs du fond.

A partir de l'année 1955, ces congés sont réglés par la loi.

Tout travailleur a droit chaque année à un congé payé en fonction de la durée de son occupation au cours de l'année civile antérieure.

La rémunération de ce congé est payée, en ce qui concerne les ouvriers et apprentis ouvriers, par une caisse centrale alimentée par des cotisations patronales de telle façon que le travailleur peut en bénéficier automatiquement même s'il a changé d'employeur avant la date de son départ en congé.

Pour les employés, elle est à charge de l'employeur.

La législation belge prévoit l'octroi :

- a) d'un congé annuel de repos dont la réglementation varie selon qu'il s'agit d'ouvriers mineurs ou d'autres travailleurs;
- b) d'un supplément de congé pour jeunes travailleurs;
- c) d'un congé complémentaire pour ouvriers mineurs du fond, calculé en fonction de l'assiduité au travail;
- d) d'un congé supplémentaire calculé en fonction de l'âge du travailleur et encore appelé "congé d'ancienneté".

Une réglementation particulière de ces congés supplémentaires s'applique aux ouvriers mineurs du fond;

- e) le paiement d'un pécule familial est prévu en faveur des travailleurs bénéficiant d'un congé ordinaire et d'allocations familiales.

410 CONGE ORDINAIRE

411 Travailleurs bénéficiaires : tous travailleurs bénéficiaires d'un contrat de louage de service ou d'apprentissage. Les exceptions sont sans importance en ce qui concerne l'industrie des mines et l'industrie sidérurgique.

Par voie de conventions collectives particulières, les employés peuvent bénéficier d'avantages particuliers en matière de congé dont il ne sera pas fait mention ici.

412 Conditions auxquelles est subordonné le droit à ce congé : ces conditions résultent du mode de calcul de sa durée.

413 Durée du congé :

a) Cette durée est proportionnelle à la durée des services de l'ouvrier pendant l'année civile antérieure. Elle est de six jours pour 12 mois de travail. Pour les travailleurs n'ayant pas accompli 12 mois entiers de travail, la durée du congé se calcule selon le tableau suivant :

pour + de 275	journées de travail	:	6	jours de congé
de 226 à 275	" "		5	" "
de 176 à 225	" "		4	" "
de 126 à 175	" "		3	" "
de 76 à 125	" "		2	" "
de 26 à 75	" "		1	" "
de 15 à 25	" "		1/2	" "
pour moins de 15	" "		néant	

b) Pour le calcul de la durée du congé, un certain nombre d'absences sont assimilées à des journées de travail effectif. Il en est ainsi des absences consécutives à :

- un accident de travail ou à une maladie professionnelle pendant toute la période d'incapacité temporaire totale;
- d'absences résultant d'une maladie, pendant 300 jours ouvrables au maximum;
- d'un repos à la suite d'accouchement donnant lieu à indemnisation (12 semaines maximum);

- d'absences pour accomplissement d'un devoir civique ou pour accomplissement d'une mission au sein de divers organismes d'intérêt social désignés par arrêté royal;
  - une absence pour appel sous les armes (300 derniers jours ouvrables effectivement passés sous les armes);
  - un rappel normal sous les armes, autre que pour motifs disciplinaires;
  - absences pour vacances annuelles et jours fériés payés (cette assimilation n'étant toutefois prise en considération que pour la durée des vacances).
- c) Ne peuvent être imputés sur la durée du congé, les jours fériés payés, les jours d'absence assimilés à des journées de travail pour le calcul de la durée du congé et les jours de repos résultant de la législation sur la durée du travail ou le repos dominical. La durée des congés se calcule en jours ouvrables.
- d) La loi prévoit la possibilité d'accroître la durée des congés par voie d'arrêté royal au cas où la situation financière de l'ensemble des caisses de congé le permettrait (Arrêté royal du 9/3/1951, article 5).

Le Roi peut aussi rendre obligatoires, par voie d'arrêté royal, les décisions de commissions paritaires fixant une durée de congé plus longue que la durée légale à condition que ces décisions prévoient le paiement des cotisations nécessaires au financement de ce supplément de congé (Arrêté royal du 9/3/1951, article 7).

#### 414 Rémunération de congé (pécule de vacances)

- a) Cette rémunération est égale, pour les travailleurs âgés de 21 ans à l'expiration de l'année au cours de laquelle le congé est pris, à 4 fois d'un montant comprenant le salaire brut gagné par l'intéressé au cours de l'année civile antérieure, augmenté des avantages en espèces et en nature et d'un salaire fictif pour chacune des journées d'absence assimilées à des journées de travail pour le calcul de la durée du congé. Le montant de ce salaire fictif est de : 165 francs par jour pour les travailleurs majeurs, 110 francs par jour pour les travailleuses majeures. Ces montants sont fixés et sont susceptibles d'être modifiés par voie d'arrêté ministériel.

b) La rémunération de 6 jours de travail correspondant approximativement à 2 % du salaire annuel, la rémunération calculée sur 4 % correspond au double du salaire normal de l'intéressé pour une semaine. C'est ce qu'on appelle communément "le double pécule de vacances".

c) Sur le montant du pécule ainsi calculé, il peut être effectué une retenue destinée à financer le paiement du pécule afférent aux journées d'absence assimilées à du travail effectif.

Le montant maximum de cette retenue est de 8 %. Elle est actuellement fixée, par arrêté royal, à 3 %.

d) La loi prévoit la possibilité d'accorder des rémunérations de congé plus élevées dans le cas où la situation financière de l'ensemble des Caisses de congé le permettrait ou bien au cas où une décision de commission paritaire prévoit le paiement des cotisations complémentaires nécessaires à cette fin.

#### 414,1 Pécule familial

Tout travailleur bénéficiaire d'un congé ordinaire et qui a bénéficié d'allocations familiales au cours de l'année précédente a droit à un supplément de rémunération de congé appelé "pécule familial".

Pour le bénéficiaire d'un congé complet, le montant de ce supplément est au moins égal au montant de l'allocation familiale pour un mois.

#### 415 Congé ordinaire pour ouvriers mineurs

Le régime de ce congé est le même que celui décrit ci-dessus, sauf les modifications suivantes :

a) Mode de calcul du pécule :

Celui-ci est égal, pour un ouvrier de 21 ans, à 4 % d'un montant équivalant au salaire brut et avantages en espèces gagnés par l'intéressé au cours de l'année civile antérieure, augmenté d'un salaire fictif correspondant aux journées d'absence assimilées à du travail effectif.

Pais au lieu d'être fixé forfaitairement, par voie d'arrêté ministériel, le montant de ce salaire fictif est obtenu en

divisant le salaire brut de l'année par le nombre de journées pendant lesquelles le travailleur a effectivement travaillé, augmenté du nombre de journées d'absence autres que les absences autorisées.

b) Calcul de la durée du congé :

Pour déterminer la durée du congé, il faut :

- 1°) diviser le montant du pécule par le montant du salaire journalier brut, c'est-à-dire par le montant du salaire réel perçu pendant l'année, divisé par le nombre de journées de travail effectif;
- 2°) ensuite multiplier le résultat de cette opération par  $\frac{1}{2}$  pour un ouvrier de 21 ans. La durée ainsi calculée ne peut dépasser 6 jours par an.

c) Financement du pécule afférent aux journées d'absence assimilées à du travail effectif :

Ce financement est assuré en principe grâce au reliquat du produit des cotisations destinées au financement des congés des jeunes travailleurs.

Ce n'est qu'en cas d'insuffisance du reliquat qu'il peut être procédé à une retenue sur les pécules de congés ordinaires. La loi fixe à cette retenue un maximum de 8 %. Jusqu'à présent on n'y a jamais recouru.

420 REGIME DE CONGE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

421 Travailleurs bénéficiaires

- Deux régimes spéciaux sont prévus pour les jeunes travailleurs:
- l'un pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle le congé est pris;
  - l'autre pour ceux qui, à la même date, sont âgés de 18 à 21 ans.

422 Durée de ce congé

La durée totale du congé ordinaire est doublée pour les travailleurs âgés de 18 à 21 ans. Elle est triplée pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

423 Rémunération

La rémunération totale du congé ordinaire des jeunes travailleurs est égale à 6 ou 8 % du salaire brut de l'année précédente, augmentée du salaire fictif pour jours d'absence assimilés à du travail effectif selon qu'il s'agit de travailleurs âgés de 18 à 21 ans ou bien de travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Ce pécule correspond à un double pécule pour les six premiers jours de congé et à un pécule simple pour les jours suivants.

Pour les mines, le montant de la rémunération est calculé comme pour les ouvriers majeurs du régime des mines (Voir 420 a).

424 Régime particulier des travailleurs de moins de 21 ans s'engageant pour la première fois au service d'un employeur

Les journées s'écoulant du 1er janvier de l'année précédente jusqu'à la date de leur engagement sont considérées comme ayant été effectivement travaillées.

L'octroi de ce régime particulier est subordonné à deux conditions :

- 1°) que le jeune travailleur se soit engagé au service d'un employeur dans un délai maximum de quatre mois après la fin de ses études ou de son apprentissage;
- 2°) qu'il ait été occupé de façon permanente depuis son engagement jusqu'au 31 mars de l'année au cours de laquelle il prend son congé.

Certaines absences limitativement énumérées par arrêté royal sont néanmoins considérées comme n'interrompant pas la continuité des services.



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

N.B. Le principe de l'octroi de vacances supplémentaires aux travailleurs fut admis pour la première fois par le Conseil Paritaire Général en septembre 1950.

La notion d'ancienneté qui fut retenue à l'époque fut celle de l'ancienneté dans l'entreprise et les vacances octroyées en 1951 furent calculées sur la base de ce principe. Mais dès 1952, à cette notion de l'ancienneté dans l'entreprise fut substituée celle d'ancienneté dans le secteur industriel.

En 1953, on l'a remplacée par celle d'ancienneté en qualité de travailleur dans n'importe quel secteur industriel.

Depuis 1954 enfin, les vacances supplémentaires sont octroyées uniquement en fonction de l'âge du travailleur.

Il ne s'agit donc plus, à proprement parler, de congé d'ancienneté.

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

Pour avoir droit au supplément de congé accordé en fonction de l'âge, il faut :

- 1°) avoir droit au congé ordinaire,
- 2°) avoir été âgé de 21 ans au moins au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle le congé est pris.

432 Durée de ces congés

Les travailleurs sont répartis en classes d'âge par arrêté royal. Ces classes d'âge peuvent être modifiées selon la même procédure.

Selon les dispositions actuellement en vigueur, la durée des congés d'âge se calcule comme suit :

- Travailleurs âgés de 21 ans accomplis au moins  
et au maximum de 26 ans accomplis exclusivement  
supplément de congé égal à  $\frac{1}{3}$  du congé ordinaire
- " de 26 ans accomplis jusqu'à 32 ans accomplis exclusivement  
supplément de congé égal aux  $\frac{2}{3}$  du congé ordinaire
- " de 32 ans accomplis et plus  
supplément de congé égal au congé ordinaire.

Au cas où ce calcul ne donnerait pas droit à un nombre entier de jours, les fractions égales ou supérieures à un demi-jour sont arrondies à l'unité supérieure.

La durée de ces congés d'âge peut être augmentée dans les mêmes conditions que celle du congé ordinaire (Voir ci-dessus N° 423 d).

#### 433 Rémunération

Le pécule afférent à ces suppléments de congé est égal respectivement à  $\frac{1}{6}$ ,  $\frac{1}{3}$  ou  $\frac{1}{2}$  du pécule correspondant au congé ordinaire. Il s'agit donc d'un simple pécule.

#### 434 Règles spéciales concernant les congés d'ancienneté pour les ouvriers mineurs du fond

Les ouvriers mineurs du fond ne bénéficient pas des dispositions légales relatives aux vacances d'ancienneté mais un régime spécial a été établi par convention en leur faveur, dès 1952.

D'après cette convention, les vacances supplémentaires d'ancienneté accordées aux ouvriers du fond étaient égales à la différence entre le nombre de jours de vacances supplémentaires d'ancienneté, qui était à ce moment attribué par la loi aux ouvriers de surface, et le nombre de jours de congé complémentaire d'assiduité effectivement promérités.

L'ancienneté fut primitivement établie par addition des temps d'occupation au sein d'une même entreprise puis, par la suite, par addition des temps d'occupation dans une ou plusieurs sociétés de l'industrie charbonnière.

Pour rappel, la durée des congés d'ancienneté pour un ouvrier ayant promérité 6 jours de vacances annuelles était la suivante :

- 2 jours après 5 ans d'ancienneté;
- 4 " " 10 " "
- 6 " " 15 " "

Le régime conventionnel fut reconduit d'année en année jusque 1954 inclus.

A dater de 1955 (congés à accorder pour le travail accompli en 1954) en vertu de l'arrêté royal du 25/7/1955, les ouvriers

du fond doivent obtenir, au titre de congés complémentaires, (voir ci-dessous N° 460) des avantages au moins égaux à ceux qu'ils pourraient obtenir au titre de vacances supplémentaires en fonction de l'âge s'ils étaient ouvriers de surface.

N.B. Régime financier

Les rémunérations de congés sont payées aux ouvriers par des caisses centrales alimentées par les cotisations patronales.

La loi sur les congés payés organise une Caisse Nationale des Congés annuels et prévoit la possibilité de créer des caisses spéciales compétentes pour une branche d'activité déterminée ou pour certaines catégories de travailleurs.

En ce qui concerne les employés, la rémunération de congé est à la charge de l'employeur.

La création de semblables caisses ne peut résulter que d'un arrêté royal et celui-ci ne peut être pris qu'à la suite d'un accord pris au sein de la Commission Paritaire compétente.

La cotisation des congés n'est pas plafonnée et s'élève à 6 1/2 %. Elle est cependant réduite à 5 % en ce qui concerne les mineurs du fond.

Par contre, les employeurs doivent payer du chef de ceux-ci une cotisation spéciale destinée à financer les congés d'assiduité. Le montant de cette cotisation spéciale, originellement de 4 %, a été diminué à diverses reprises et sera, à dater du 1er/1/1956 de 1,5 %.

Les congés ordinaires et complémentaires sont payés, pour les ouvriers mineurs, par le "Fonds National de retraite des ouvriers mineurs".

440 CONGE COMPLEMENTAIRE ACCORDE AUX OUVRIERS MINEURS DU FOND EN FONCTION DE L'ASSIDUITE

441 Durée de congé complémentaire

Cette durée est normalement de 12 jours pour une année civile de référence complète de travail au fond. Ce congé s'ajoute au congé ordinaire dont question sous 420.

La durée du congé complémentaire est cependant réduite dans trois cas :

1°) cas de chômage pour motif d'ordre économique :

Si ce chômage atteint au moins 24 jours en un an, la durée du congé complémentaire est réduite d'un jour par tranche entière de 24 jours de chômage.

2°) cas des ouvriers n'ayant travaillé au fond que pendant une partie de l'année

Ces travailleurs bénéficient d'un congé complémentaire d'une journée par mois entier pendant lequel ils ont été occupés au fond.

Ce régime s'applique notamment

- aux ouvriers qui ont été engagés pour le fond au cours de l'année civile antérieure à l'année où ils prennent congé, à condition d'être resté occupé de manière continue dans les travaux souterrains des chantonnages jusqu'au 31 mai de l'année du congé, et à ceux qui ont été pensionnés au cours de l'exercice de vacances;
- aux ouvriers du fond contraints d'accepter du travail en surface pour raison de santé;
- à ceux qui sont normalement occupés partiellement au fond, partiellement en surface.

3°) cas d'absences injustifiées

En principe, chaque jour d'absence injustifiée entraîne la réduction du congé complémentaire à raison d'un jour. Cependant le travailleur qui a été occupé toute l'année au fond peut

BELGIQUE

441 et 442

s'absenter pendant douze jours sans justification sans que ces absences entraînent de réduction de son congé complémentaire.

442 Rémunérations

Pour chaque jour de congé complémentaire, il est octroyé une rémunération dont le montant est égal au salaire global effectivement gagné en tant qu'ouvrier du fond pendant l'année civile antérieure, divisé par le nombre de journées effectivement travaillées en tant qu'ouvrier du fond, augmenté du nombre de jours d'absence en tant qu'ouvrier du fond, autres que les absences injustifiées dont question ci-dessus au N° 441 - 3.

## V. ABSENCES JUSTIFIEES

Indépendamment des divers congés, des jours fériés, des jours de repos compensatoires prévus par la législation sur la durée du travail, il est admis par décisions des commissions paritaires compétentes de considérer diverses absences du travail comme justifiées et devant donner lieu au paiement de la rémunération.

500 LISTE DES ABSENCES JUSTIFIEES

Elle résulte du tableau suivant :

CharbonnagesSidérurgie

<u>Mariage</u> - de l'intéressé(e) d'un(e) descendant(e) direct(e) d'un frère, d'une soeur d'un demi-frère, d'une demi-soeur, d'un beau-frère, d'une belle- soeur	2 jours ouvrables consécutifs	2 jours consécutifs		
	1 jour	1 jour		
	1 jour	1 jour		(s'il s'agit d'un premier mariage et si l'intéressé habite sous le même toit que le travailleur)
	1 jour	1 jour		
<u>Accouchement de l'épouse du travailleur</u>	2 jours ouvrables consécutifs	2 jours consécutifs		
<u>Décès</u> - du conjoint d'un enfant des parents des beaux-parents	3 jours consécutifs	3 jours consécutifs		
	3 "	3 "		
	3 "	3 "		
	2 "	3 jours consécutifs s'ils habitent sous le même toit que le tra- vailleur;		
		(1 jour s'ils n'habitent pas sous le même toit.		
d'un frère, d'une soeur d'un petit enfant d'un demi-frère, d'une demi-soeur d'un beau-frère, d'une belle-soeur d'un parent Comparution devant le Conseil de milice	1 jour 1 jour 1 jour 1 jour 1 jour 1 jour	1 jour 1 jour 1 jour 1 jour 1 jour 1 jour		
<u>Participation à un conseil de famille offi- ciellement convoqué</u>	1 jour	1 jour		
<u>Mission officielle au sein d'un organisme recouru par la commission paritaire</u>	La fraction de salaire perdue			

510 MONTANT DE LA REMUNERATION OCTROYEE

Elle est égale au montant de la rémunération payée pour un jour férié non travaillé (Voir N° 322 a).

520 CONDITIONS D'OCTROI DE CETTE REMUNERATION

En sidérurgie comme dans les charbonnages, pour que cette rémunération soit due, il faut :

- a) que sans l'événement invoqué le travailleur eût été présent au travail;
- b) que le travailleur intéressé n'ait pas eu, au cours des 30 jours de calendrier précédant l'événement invoqué, plus de 2 jours d'absence volontaire injustifiée (on entend par là toutes absences autres que celles prévues ci-dessus et que celles considérées comme justifiées en matière de jours fériés payés - N° 302 c); (cette condition ne joue pas en sidérurgie);
- c) qu'il ait effectivement utilisé son absence du travail aux fins pour lesquelles elle a été admise;
- d) que, sauf cas de force majeure il ait préalablement averti son employeur.

530 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

Tous les travailleurs des charbonnages et de la sidérurgie.