

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

SARRE

Février 1956

COMMUNAUTE EUROPEENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITE

Division des Problèmes du Travail

QUELQUES ASPECTS DES CONDITIONS DE
TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTE

NONOGRAPHIE
DES CONDITIONS APPLICABLES A LA SARRE
=====

Doc. N° 2422/56 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 - CONVENTIONS COLLECTIVES

100 REGIME JURIDIQUE DE CES CONVENTIONS

101 Dispositions légales applicables

Le régime des conventions collectives résulte de la loi du 30.6.1949 régissant le statut des syndicats professionnels de travailleurs et d'employeurs ainsi que de la loi du 22.6.1950 concernant les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage.

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

Elles s'appliquent à l'ensemble de l'économie privée sarroise et notamment aux industries du charbon et de l'acier.

103 Définition de la convention collective

Ce sont des conventions qui règlent les droits et devoirs des organisations contractantes et contiennent des normes juridiques régissant le contenu, la conclusion et la résiliation des relations de travail.

Ces conventions peuvent contenir des conditions plus favorables aux travailleurs que les dispositions légales mais non pas des conditions moins favorables.

104 Diverses catégories légales de conventions collectives

Les dispositions de la loi du 22.6.1950 permettent de distinguer :

- 1° la convention collective ordinaire;
- 2° la convention à laquelle a été conférée force obligatoire générale;

D'autre part, les accords conclus suite à une procédure de conciliation et les décisions arbitrales ont valeur de convention collective.

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 Conventions collectives ordinaires

La loi du 30.6.1949 définit les conditions auxquelles doivent satisfaire, pour pouvoir contracter des conventions collectives, les organisations professionnelles, c'est-à-dire les groupements que les travailleurs, d'une part et les employeurs d'autre part, peuvent former pour la défense de leurs intérêts professionnels, économiques, sociaux, ainsi que de leurs intérêts relevant du droit du travail; cette loi définit aussi le statut de ces groupements.

Les membres de ceux-ci doivent appartenir à une même branche professionnelle ou à des branches similaires. Ils doivent être constitués sous une des formes prescrites par le droit civil.

Pour pouvoir conclure des conventions collectives portant sur les conditions de travail et particulièrement sur les salaires, ils doivent avoir été agréés par le Ministre du Travail et cette agrégation doit leur être accordée s'ils satisfont aux conditions suivantes :

- 1° les organisations de travailleurs doivent grouper plus de 10% des ouvriers de la branche professionnelle rentrant dans leur compétence;
- 2° les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être constituées sur une base professionnelle;
- 3° les unes et les autres doivent avoir déposé auprès du gouvernement des statuts comportant au moins certaines mentions relatives aux conditions d'affiliation au syndicat et à la gestion de celui-ci.

Les groupements ouvriers et patronaux ayant satisfait à ces conditions ont la personnalité juridique. Ils peuvent acquérir des droits sur des immeubles, prendre des engagements, porter plainte en justice ou y être traduits. Ces organisations peuvent constituer des confédérations.

105,2 Conventions collectives auxquelles est conférée force obligatoire générale

Une convention collective ne peut recevoir force obligatoire générale que par décision gouvernementale. Celle-ci peut être prise soit à l'initiative du gouvernement lui-même, soit à la demande d'une organisation signataire ou encore à la demande des employeurs ou des travailleurs qui seront appelés à bénéficier de la convention s'il est conféré force obligatoire à celle-ci.

L'intention du gouvernement de conférer force obligatoire à une convention ou la demande dont il a été saisi à cette fin, doivent être rendues publiques par voie d'avis au Journal Officiel.

La décision donnant force obligatoire à une convention ne peut être prise qu'aux conditions suivantes :

- a) il faut que les employeurs soumis à cette convention avant extension de celle-ci, emploient au moins 50% des travailleurs occupés dans la branche d'industrie visée par la convention.
- b) la déclaration conférant force obligatoire à la convention doit apparaître comme conforme à l'intérêt public.
Cette décision, au surplus, ne peut intervenir qu'après l'avis d'une commission composée des représentants de divers départements ministériels et de représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs.
Cette décision doit être publiée au Journal Officiel.

105,3 Fonctionnement des organismes de conciliation et d'arbitrage

Les conflits collectifs de travail qui n'arrivent pas à conciliation par voie de négociation directe entre organisations, doivent dans les conditions suivantes être soumis à conciliation et éventuellement arbitrage.

Il a été organisé une chambre de conciliation et d'arbitrage officielle mais en outre, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent convenir entre elles d'une procédure différente.

Dans cette dernière éventualité, il ne peut être recouru aux organisations officielles qu'après échec de la procédure conventionnelle.

Un organisme conventionnel d'arbitrage ne peut rendre une sentence qu'à la demande de toutes les parties intéressées. Par contre, en cas de procédure devant les organismes officiels, quand la conciliation s'avère impossible, chaque partie peut soumettre le litige à l'arbitrage.

Au moment où elle rend sa sentence, la commission fixe un délai aux parties pour déclarer si elles acceptent ou non la sentence.

A l'expiration de ce délai, la commission peut, à la demande de la partie qui a accepté la sentence, rendre celle-ci obligatoire pour autant que cette décision paraisse s'imposer dans l'intérêt public.

La sentence rendue obligatoire a valeur de convention collective.

106 Effets des conventions collectives

106,1 Conventions collectives ordinaires

Juridiquement, sont seuls tenus par les dispositions d'une convention collective, les membres d'une association contractante, ainsi que les employeurs qui auraient, éventuellement, signé la convention en leur nom personnel.

En outre, un employeur soumis à une convention collective n'est juridiquement tenu d'en faire bénéficier que les travailleurs qui sont eux-mêmes membres d'une organisation contractante.

Il n'est permis de déroger aux dispositions d'une convention collective que si celle-ci le prévoit, ou bien pour accorder aux travailleurs des conditions de travail plus favorables que celles prévues.

Les parties à un contrat individuel de travail ne peuvent, aussi longtemps que celui-ci subsiste, renoncer à des droits résultant d'une convention collective, avant que ces droits ne soient échus. Après l'échéance de ceux-ci, elles ne peuvent y renoncer que par voie d'accord approuvé par les parties à la convention collective. Ces droits ne peuvent pas être soumis à déchéance, et des délais de rigueur pour leur exercice ne peuvent être fixés que dans la convention collective. A l'échéance d'une convention collective, ses dispositions continuent à régir les conditions de travail, jusqu'à conclusion d'une autre convention.

106,2 Conventions auxquelles a été conférée force obligatoire générale

Semblables conventions s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des travailleurs relevant de l'industrie à laquelle la convention s'applique.

107 Droit d'opposition du Gouvernement à l'égard d'une convention collective

Le Ministre du Travail dispose d'un droit d'opposition contre toute disposition d'une convention collective réglant les conditions de salaires, si elle va à l'encontre d'une obligation contractée par la Sarre envers d'autres pays.

Semblable opposition a un effet suspensif. Les parties contractantes disposent d'un recours devant une Commission interministérielle.

150 APPLICATIONS QUI ONT ETE FAITES DE CES POSSIBILITES LEGALES

151 Conventions actuellement d'application en ce qui concerne les ma-
tières traitées dans les chapitres suivants

Dans l'industrie charbonnière, est applicable une convention du 16.5.1955 réglant en principe l'ensemble des conditions de travail,

Diverses annexes prévues pour la mise en oeuvre de cette convention, notamment en ce qui concerne la réglementation des congés, n'ayant pas encore été signées, les congés d'ancienneté et les absences autorisées sont encore réglés sur la base des dispositions du statut du mineur sarrois.

Dans l'industrie de l'acier, semblable convention générale n'a pas encore été conclue. Mais les organisations ouvrières et patronales ont recommandé aux entreprises d'appliquer un règlement de travail type convenu entre eux. Au surplus, divers points particuliers ont fait l'objet de conventions spéciales, notamment une convention du 19.8.55 concernant les congés.

152 Champ d'application de ces conventions

La convention collective pour l'industrie charbonnière s'applique à l'ensemble des activités, y compris les activités annexes des Saarbergwerke et à tous les travailleurs de cette entreprise.

Dans l'industrie métallurgique, le champ d'application des conventions collectives dépend des dispositions de chacune d'elles. Il s'étend soit aux entreprises sidérurgiques
à celles de l'industrie transformatrice
à celles de ces deux industries

153 Organisations signataires

La convention relative à l'industrie charbonnière a été conclue par :

- d'une part, les Saarbergwerke
et d'autre part
- Gewerkschaft Christlicher Saarbergleute e.V.
- Industrie-Verband Bergbau in der Einheitsgewerkschaft
- Schutzvereinigung der Kraftfahrer und Kraftfahrzeughandwerker der Saarbergwerke und anderer Betriebe im Saarland e.V.,

Les conventions collectives applicables à l'industrie de l'acier ont été conclues entre,

d'une part :

- Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes

et, d'autre part :

- Industrieverband Metall
- Christlicher Gewerkschaft der Hütten- und Metallarbeiter des Saarlandes

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

- 1° La loi allemande du 30.4.38 est encore, en principe, d'application en Sarre dans la mesure où il n'y a pas été dérogé par les dispositions ultérieures.
- 2° De même le règlement général sur l'exploitation des mines tel qu'il résulte de la législation allemande contient certaines dispositions concernant le travail et sa durée (notamment travail dans les chantiers chauds).
- 3° Des ordonnances sarroises intéressent le mode de rémunération des heures supplémentaires.
- 4° La convention collective applicable à l'industrie du charbon contient aussi diverses dispositions concernant la durée du travail.

210 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

La loi allemande du 30.4.38 s'applique en principe à l'ensemble de l'industrie mais exclut de son champ d'application non seulement les fondés de pouvoir, associés et représentants juridiques des entreprises mais encore les préposés occupant un poste de direction qui sont à la tête d'au moins 20 travailleurs. Par contre, les dispositions réglementaires sarroises et la convention collective applicable à l'industrie du charbon ne font pas de distinction et s'appliquent à tous les ouvriers rentrant dans leur sphère d'application.

220 DEFINITION DU TRAVAIL DONT LA DUREE EST REGLEMENTEE

Dans l'industrie du charbon, la réglementation de la durée du travail limite le temps de présence et non pas la durée du travail effectif.

En ce qui concerne en effet les travailleurs du fond, il est prévu que la durée du poste est comptée depuis l'entrée dans la cage au moment de la descente jusqu'à la sortie de la cage au moment de la remontée; ou bien depuis l'entrée dans la galerie d'accès jusqu'à la sortie de celle-ci.

En ce qui concerne les ouvriers du jour, les pauses de repos sont également comprises dans la durée maximum du poste.

En ce qui concerne l'industrie de l'acier, reste par contre d'application le principe légal selon lequel la durée maximum du travail effectif est seule réglementée; en ce qui concerne les travaux continus et de façon générale les travaux qui s'effectuent par équipes successives, les pauses de repos sont cependant considérées comme du travail effectif et, à ce titre, comprises dans la durée maximum du poste.

230 FIXATION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL

La législation et les conventions collectives fixent simplement un maximum par jour, à savoir :

- 7h.45 pour les ouvriers du fond;
- 8h. (pause comprise) pour les ouvriers de la surface dans les charbonnages;
- 8h. pour l'industrie de l'acier (y compris les pauses de repos dans les travaux continus - à l'exclusion de celles-ci dans les autres cas).

Aucune disposition légale ne prévoit que le poste de travail doit se situer le jour.

A certaines conditions il est cependant prévu, tant dans l'industrie du charbon que dans celle de l'acier, de payer certaines primes ou indemnités pour le travail effectué la nuit.

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

Conformément aux dispositions du règlement général allemand concernant l'exploitation des mines, la durée du travail effectif dans un chantier chaud, c'est-à-dire où la température dépasse 28°C, ne peut excéder 6 heures par jour.

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, 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 peut accorder, pour une durée limitée, une dérogation à la fixation de la durée maximum du travail. 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.

252 Dérogations prévues en fonction de la nature du travail252,1 Travaux continus

Les dispositions réglementant la durée du travail fixent simplement un maximum par jour.

L'interdiction du travail du dimanche ne s'applique pas pour les travaux continus et pour permettre le changement de poste, il est permis de faire effectuer une fois toutes les trois semaines un poste de 16h. maximum, y compris les pauses de repos.

D'autre part, la réglementation sur le repos du dimanche exige, d'autre part, qu'il soit accordé à ces travailleurs au moins un repos ininterrompu de 36 h. toutes les trois semaines, ce repos devant coïncider avec un dimanche.

Sur base de ces dispositions, le régime suivant est appliqué en fait. Les travailleurs affectés à des travaux continus, effectuent aussi bien dans l'industrie de l'acier que dans les charbonnages :

- une semaine de 48 h. avec repos du dimanche;
- une semaine de 56 h. y compris un poste de 8 h. le dimanche;
- une semaine de 64 h. y compris un poste de 16 h. le dimanche.

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 251,2 et 251,3).

En fait, dans l'industrie du charbon, il n'est pas fait usage de cette faculté légale, sauf pour les chauffeurs. Ceux-ci sont payés au mois et leur rémunération est basée forfaitairement sur une durée journalière de présence de 12 heures.

252,4 Travaux complémentaires ou préparatoires

La loi permet de dépasser la durée normale du travail de 2 heures par jour, sans cependant dépasser un total de 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.

Cette dérogation est indépendante de la faculté donnée aux parties à une convention collective de fixer la durée normale du travail au delà de 8 h. (voir N° 251,2).

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.

253 Application de ces dérogations aux travailleurs occupés à des travaux dangereux et notamment aux ouvriers du fond dans les charbonnages

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 suivantes).

Bénéficient de ces limitations les ouvriers qui sont occupés dans des conditions particulièrement dangereuses pour leur vie ou leur santé et spécialement pour 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...

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 qui ne peuvent être interrompues;
- 4° la prolongation de la durée du travail dans les cas exceptionnels ou de nécessité prévus par la loi (voir N° 252,4).

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.

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

Selon la réglementation concernant les conseils d'entreprise, un dépassement de la durée du travail applicable à l'ensemble d'une entreprise ou à une partie de celle-ci, ne peut être décidé qu'avec le consentement du conseil d'entreprise.

260 RECUPERATION D'HEURES DE TRAVAIL PERDUES

La loi du 30.4.1938 permet de récupérer les heures de travail perdues par suite de fête professionnelle, de fête populaire ou d'autres occasions similaires par un allongement de la durée du travail au cours des jours ouvrables de cinq semaines consécutives, comprenant le jour au cours duquel les heures ont été perdues.

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

N.B. Les conditions de travail en général et spécialement les conditions de rémunération ont été établies sur base de celles appliquées en France alors que la durée du travail reste fixée selon les principes de la législation allemande.

L'application pure et simple de ces règles aurait abouti en ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires au détriment des travailleurs occupés en Sarre à une discrimination qui fut jugée incompatible avec les principes régissant la collaboration économique entre les deux pays. Pour éviter cette situation, il a été recouru à deux méthodes différentes.

Dans l'industrie de l'acier, tout en maintenant les dispositions fixant la durée du travail à 8 heures par jour, il est payé des suppléments de rémunération pour les heures effectuées au delà d'un maximum mensuel correspondant à 40 heures par semaine.

Dans l'industrie du charbon, il est accordé une indemnité pour les heures au delà de la 40^{ème} par semaine.

Cette indemnité fait l'objet d'un décompte mensuel. Son montant est de :

- 4% pour l'ouvrier qui, au cours du mois, a effectué un nombre de postes égal au nombre de jours ouvrables;
- 3% pour celui qui a effectué un poste de moins que le nombre de jours ouvrables;
- 2% pour celui qui a perdu 2 postes;
- 1% pour celui qui a perdu 3 ou plus de 3 postes.

Elle est par contre portée à :

- 4,5 % pour celui qui a effectué un poste supplémentaire;
- 5,5 % pour 2 postes supplémentaires
- 6 % pour 3 postes supplémentaires
- 6,75% pour 4 postes supplémentaires
- 7,5 % pour plus de 4 postes

Ces pourcentages portent sur le montant du salaire brut mensuel du travailleur, c'est-à-dire sur la rémunération de toutes les heures travaillées par lui au cours du mois.

Mais il n'est payé de supplément de rémunération pour heures supplémentaires qu'aux travailleurs qui au cours d'un mois déterminé ont effectué un nombre d'heures plus grand que celui correspondant au nombre des jours ouvrables du mois.

271 Heures supplémentaires donnant droit à ces majorations

Toute heure supplémentaire donne droit à supplément de rémunération aux conditions ci-dessous (N°273), quelle que soit la dérogation sur base de laquelle elle a été effectuée.

272 Mode de calcul de ces heures supplémentaires

Le calcul des heures supplémentaires s'effectue par mois.

Selon la convention collective applicable à l'industrie du charbon, il n'est dû de supplément pour heures supplémentaires qu'à l'ouvrier qui, au cours d'un mois déterminé a effectué un nombre de postes supérieur au nombre de jours ouvrables.

Dans l'industrie de l'acier, les majorations pour heures supplémentaires sont payées aux travailleurs qui, au cours d'un mois calendaire, ont effectué un nombre d'heures supérieur au nombre fixé (voir N°273).

Dans cette industrie, le droit à majoration de rémunération pour heures supplémentaires n'est pas affecté par les absences justifiées par un des motifs suivants :

- incapacité de travail établie par certificat médical;
- cas de force majeure;
- jour de fête décidé au sein de l'entreprise;
- convocation devant un Tribunal ou une autorité administrative, du moment qu'elle n'est pas la conséquence d'une faute du travailleur;
- toute autre absence pour laquelle le travailleur a droit à indemnisation de la perte de salaire qui en résulte.

Dans l'industrie du charbon, il n'est pas tenu compte des heures travaillées le dimanche, à moins que ces heures n'aient été compensées par un jour de repos compensateur en semaine.

Dans l'industrie de l'acier par contre, il en est tenu compte.

273 Montant de ces suppléments

Dans l'industrie du charbon, les heures supplémentaires sont payées moyennant un supplément de 25%.

Dans l'industrie de l'acier, le montant de la majoration est de 25 ou 50% d'après le nombre d'heures travaillées au cours de la période de calcul (le mois calendrier).

La majoration de 25% est payée

à partir de la 161ème heure dans un mois comportant 24 jours ouvrables

"	"	"	166,68	"	"	"	"	"	25	"	"
"	"	"	173,34	"	"	"	"	"	26	"	"
"	"	"	181	"	"	"	"	"	27	"	"

La majoration de 50% est payée

à partir de la 193ème heure dans un mois comportant 24 jours ouvrables

"	"	"	201	"	"	"	"	"	25	"	"
"	"	"	209	"	"	"	"	"	26	"	"
"	"	"	217	"	"	"	"	"	27	"	"

274 Base de calcul

Dans l'industrie de l'acier, le supplément de rémunération est calculé en principe sur tous les éléments du salaire qui doivent être considérés comme la rémunération du travail accompli mais non pas sur les primes ou allocations qui sont à considérer comme le remboursement de certains frais exposés par le travailleur.

Les suppléments de rémunération pour travail du dimanche sont également exclus de cette base de calcul.

Dans l'industrie du charbon, le supplément de salaire pour heures supplémentaires est calculé sur le salaire fonctionnel, (c'est-à-dire sur le salaire de base majoré des primes de rendement, de fonction et de situation), augmenté de la prime d'ancienneté.

Les heures de travail effectuées le dimanche n'étant pas comprises dans le nombre d'heures servant de base au calcul des heures supplémentaires, le supplément de rémunération pour travail du dimanche n'est pas non plus compris dans le salaire sur la base duquel sont calculés les suppléments de salaire pour heures supplémentaires.

Les indemnités pour travail de nuit ne sont pas non plus comprises dans ce salaire de base.

N.B. Indépendamment des suppléments de rémunération pour heures supplémentaires, il est prévu une indemnité pour travail de nuit.

Celle-ci, comme la prime de panier en France, a plutôt le caractère d'une indemnisation des frais supplémentaires qu'entraîne pour l'ouvrier le fait de travailler la nuit, que le caractère d'une prime proprement dite.

Dans l'industrie de l'acier, elle n'est payée que si le poste comprend au moins 6 heures de travail entre 22 h. et 6 h.; elle est égale à 1.1/2 fois le salaire horaire minimum de la catégorie dont le salaire est le plus bas.

Dans l'industrie du charbon, elle est accordée s'il est travaillé au moins 4 h. entre 22 h. et 6 h.; un régime particulier étant prévu pour les travailleurs affectés aux travaux préparatoires.

Le montant de cette indemnité est fixé dans les tableaux de salaires.

III - DIMANCHES ET JOURS FERIESNote préliminaire

Le régime du travail du dimanche et des jours fériés résulte de la législation allemande en la matière (Goverbeordnung du 26.7.1900 - Arbeitszeitordnung du 30.4.38) et de la loi sarroise du 4.4.1950 sur la rémunération de certains jours fériés; le paiement de suppléments de rémunération pour travail du dimanche ou au cours des autres jours fériés est réglé par voie de conventions collectives.

300 REGLEMENTATION DU TRAVAIL AU COURS DE CES JOURS301 et 302 Travail du dimanche et des jours fériés

Il est, en principe, interdit de faire ou de laisser travailler un dimanche ou un jour férié.

Il est fait exception à cette règle pour :

- les travaux qui doivent être entrepris d'urgence dans des cas de force majeure ou pour des raisons d'intérêt public;
- la garde des installations;
- les travaux de nettoyage ou tendant à maintenir l'entreprise en état de fonctionnement;
- les travaux nécessaires à la reprise du travail par l'ensemble de l'entreprise le lendemain d'un jour férié;
- les travaux tendant à éviter l'avarie de matières premières ou de produits en cours de fabrication;
- les travaux qui, en raison de leur nature même ne permettent ni interruption ni retard.

La convention collective applicable à l'industrie charbonnière prévoit que les travailleurs sont tenus de travailler un dimanche ou un jour férié pour l'exécution de travaux prévus ci-dessus et pour autant que ceux-ci soient indispensables pour le maintien en état des installations ou pour la reprise normale du travail.

Elle ajoute que les heures de travail effectuées au cours d'un dimanche ou d'un jour férié ne peuvent être compensées par un repos en semaine qu'à la demande expresse du travailleur. Dans ce cas, le repos compensateur doit être accordé dans un délai de 14 jours.

Chaque fois que, dans l'industrie de l'acier aussi bien que dans celle du charbon, un ouvrier est occupé le dimanche ou un jour férié pendant plus de 3 heures, ou que son occupation l'empêche d'assister au service religieux, l'employeur est tenu de lui accorder un repos d'au moins 36 heures un dimanche sur trois ou un repos de 12 heures un dimanche sur deux.

310 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

Ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs, employés et techniciens des industries relevant de la Communauté,

320 REMUNERATION 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 un dimanche a, en principe, droit à sa rémunération normale majorée d'un supplément de 50%.

Dans l'industrie charbonnière, la convention collective prévoit néanmoins que le supplément pour travail du dimanche est de 100% pour les ouvriers occupés à des travaux continus, en raison du fait qu'il n'est pas possible de leur accorder un repos compensateur pour ce travail (voir en outre ci-dessus N° 322 in fine).

322 Travail des jours fériés

L'ouvrier qui n'est pas occupé au cours de l'un des jours fériés légaux (dont la liste est donnée ci-dessous N° 330) a droit à sa rémunération normale, c'est-à-dire à la partie de son salaire qui doit être considérée comme la rémunération de son travail, à l'exclusion des primes et indemnités qui doivent être considérées plutôt comme un remboursement de frais.

Le travailleur occupé au cours d'un de ces jours a droit à une majoration de 100% de son salaire.

Les jours fériés autres que ceux dont question ci-dessus sont considérés comme des dimanches au point de vue du paiement des rémunérations.

Dans l'industrie charbonnière, le supplément de rémunération est porté à 100% pour le travail au cours des jours fériés ci-dessous :

dimanche de Pâques;
dimanche de Pentecôte;
le jour de Noël quand il tombe un dimanche;
vendredi-Saint;
tout autre jour férié légal tombant un dimanche.

Dans l'industrie de l'acier, le supplément est de 100% pour les heures travaillées :

le dimanche de Pâques
le dimanche de Pentecôte
le jour de Noël s'il tombe un dimanche

323 Combinaison de ces dispositions avec celles régissant le paiement des heures supplémentaires

(Voir à cet égard N° 272 et 274)

340 LISTE DES JOURS FERIES LEGAUX

1. 1er janvier
2. Lundi de Pâques
3. Lundi de Pentecôte
4. 1er mai
5. Le jour de Noël
6. 2ème jour de Noël
7. pour l'industrie charbonnière seule : Ste-Barbe

IV - CONGES400 GENERALITES - BASES JURIDIQUES - DIVERSES CATEGORIES DE CONGE PREVUES
PAR LA LEGISLATION ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le régime des congés repose sur le décret du 16.11.47 et sur diverses dispositions concernant l'octroi de congés légaux supplémentaires telle que la loi du 22.6.50 concernant l'octroi d'un congé supplémentaire pour les travailleurs invalides à la suite d'un fait de guerre ou d'un accident du travail.

Ces dispositions légales sont complétées dans l'industrie de l'acier, par une convention collective.

La convention collective applicable à l'industrie du charbon se réfère, pour la réglementation des congés, à une annexe qui se trouve encore en cours de négociation. Jusqu'à ce que celle-ci aboutisse, il convient de s'en référer aux dispositions du statut du mineur sarrois relatif aux congés.

Chaque année, les travailleurs ont droit à un congé dont la durée est fonction de la durée de leur travail effectif au cours des divers mois calendrier d'une période de référence qui va du 1er juin de l'année précédente au 30 mai de l'année en cours et de leur ancienneté dans l'entreprise.

La réglementation sarroise permet de distinguer :

- le congé ordinaire;
- le congé pour jeunes travailleurs;
- le supplément de congé d'ancienneté pour travailleurs adultes;
- le supplément de congé pour invalides.

410 CONGE DE REPOS ORDINAIRE411 Travailleurs bénéficiaires

Tous les travailleurs des industries relevant de la Communauté bénéficient des dispositions ci-dessus.

412 Conditions auxquelles est subordonné le droit à ce congé

Pour avoir droit au congé ordinaire, il faut avoir travaillé effectivement pendant au moins un mois au service d'un même employeur.

413 Durée du congé

La durée du congé des travailleurs âgés de plus de 21 ans est de un jour ouvrable par mois de travail effectif, au cours de l'année de référence (c'est-à-dire entre le 1er juin de l'année précédente et le 30 mai de l'année en cours).

Pour le calcul de la durée du congé, est considérée comme égale à un mois de travail toute période de quatre semaines ou de 24 jours ouvrables.

Sont, d'autre part, assimilées à du travail effectif pour ce même calcul, les absences suivantes :

- congés;
- période de repos pour femme en couche;
- interruption de travail n'excédant pas un an par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La durée maximum du congé est de 15 jours par an dont 12 jours ouvrables.

414 Rémunération du congé

La rémunération du congé est égale à la plus élevée des deux sommes suivantes :

- $1/24$ de la rémunération totale touchée par l'intéressé au cours de l'ensemble de la période de référence;
- la somme que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué à travailler pendant son congé.

Pour calculer ces montants, sont pris en considération tous les éléments du salaire dont il est tenu compte pour le calcul des suppléments de rémunération pour heures supplémentaires (voir N° 270 et suivants).

Pour le calcul de la rémunération que le travailleur aurait gagnée s'il avait travaillé, il est tenu compte :

1° dans l'industrie du charbon, de la rémunération normale du dernier poste avant le congé;

dans l'industrie de l'acier, de la rémunération moyenne de l'ouvrier au cours d'une certaine période avant le congé;

2° du nombre d'heures que l'intéressé aurait travaillées pendant son congé selon l'horaire normal du service où il est occupé.

420 REGIME DE CONGE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

421 et 422 Travailleurs bénéficiaires et durée de ce congé

Pour les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, la durée du congé ordinaire est portée à 2 jours par mois de travail; le maximum étant de 30 jours dont 24 jours ouvrables.

Pour les travailleurs âgés de 18 à 21 ans, la durée du congé est de un jour et demi par mois de travail, le maximum étant de 24 jours dont 18 jours ouvrables.

Dans l'industrie charbonnière, ces conditions doivent être remplies au 31 mai de l'année en cours.

423 Rémunération

La rémunération de ce congé est égale, soit à : $1/12$ du total de la rémunération de l'intéressé au cours de la période de référence (travailleurs de moins de 18 ans), soit à :

$1/16$ de ce total (travailleurs de 18 à 21 ans).

Dans aucun cas cependant cette rémunération ne peut être inférieure à celle que l'intéressé aurait gagnée pendant son congé s'il avait continué à travailler.

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

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

432 Durée

Légalement chaque travailleur a droit à un supplément de congé d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- chaque période d'occupation d'une durée d'au moins cinq ans auprès du même employeur donne droit à un jour de congé supplémentaire;
- ces périodes d'occupation peuvent être interrompues ou non.

Ce régime légal est modifié, en ce qui concerne l'industrie charbonnière, par le statut du personnel des Mines de la Sarre,

La durée du supplément de congé pour ancienneté y est réglée comme suit :

Le travailleur qui, au 1er juin de l'année en cours a au moins un an de service, a droit à un supplément de congé égal à 3 jours ouvrables.

Après deux ans de service au 1er juin de l'année en cours, le supplément de congé pour ancienneté est porté à 4 jours ouvrables.

Il est ensuite majoré d'un jour par année de service,

Le maximum du supplément de congé est de 12 jours ouvrables après 10 ans de service.

Dans l'industrie de l'acier, le régime des congés d'ancienneté est modifié comme suit par voie de convention collective :

Le travailleur qui, au 1er juin de l'année en cours a au moins trois années de service a droit à un supplément de congé.

Ce supplément est de :

- 1 jour après 3 ans de service
- 2 jours " 6 " " "
- 3 " " 9 " " "
- 5 " " 12 " " "
- 6 " " 15 " " "
- 7 " " 18 " " "
- 9 " " 21 " " "

433 Rémunération

Ces suppléments de congé sont rémunérés comme le congé ordinaire.

450 REGIMES PARTICULIERS DE CONGE451 En faveur des invalides

Les mutilés de guerre et accidentés du travail ont droit à un supplément de congé dans les conditions suivantes :

- 1° mutilés avec réduction de la capacité de travail de 25 jusqu'à
exclusivement 50% 3 jours ouvrables
- 2° grands mutilés avec réduction de la capacité de travail de 50
jusqu'à 60% 4 jours ouvrables
- 3° grands mutilés avec réduction de la capacité de travail de
plus de 50% 6 jours ouvrables
- 4° pour les victimes reconnues du nazisme
..... 3 jours ouvrables

Ces suppléments de congé sont rémunérés comme le congé ordinaire.

V - ABSENCES JUSTIFIEES

Dans l'industrie du charbon, les travailleurs sont autorisés à s'absenter dans les cas suivants sans perte de salaire :

- mariage du travailleur 4 jours
- mariage d'un enfant 2 jours
- naissance d'un enfant 2 jours
- décès d'un membre de la famille habitant avec le
travailleur 3 jours
- décès d'un petit-enfant, père, mère, beau-père,
belle-mère, frère, soeur, n'habitant pas au ménage du
travailleur 2 jours
- exercice d'un devoir civique temps néces-
saire sous ré-
serve que le
travailleur ne
bénéficie pas
de ce chef
d'une rétri-
bution.

Ces dispositions résultent du statut des mineurs, celui-ci n'ayant pas encore été abrogé sur ce point par la convention collective.

Dans l'industrie de l'acier, la question des absences autorisées n'a pas été réglée par une convention collective à proprement parler. Elle fait l'objet d'un accord entre organisations de travailleurs et d'employeurs aux termes duquel ces organisations se sont engagées à recommander, les unes aux conseils d'entreprises, les autres aux employeurs, d'appliquer les règles suivantes contenues dans un règlement du travail type. Ces recommandations ont été suivies par toutes les entreprises de l'industrie sidérurgique.

Il est admis que le travailleur s'absente 8 heures sans perte de salaire pour l'un des motifs suivants :

- a) mariage;
- b) naissance d'un enfant légitime;
- c) décès de l'époux, d'un ascendant ou d'un descendant;
- d) décès d'un autre membre de la famille habitant au foyer du travailleur;
- e) cas dans lequel le travailleur, sans faute de sa part, est empêché d'accomplir son travail par suite de l'accomplissement d'une obligation légale, sauf si dans ce cas la perte de salaire lui est remboursée;
- f) déménagement, pour ce qui concerne les travailleurs chefs de famille.

Pour les cas prévus sous b), c) et d), l'absence autorisée pourra dépasser 8 heures si des circonstances particulières le justifient.