

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

aux

PAYS - BAS

LIBRARY COPY

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 AUX PAYS - BAS

Doc. n° 909/56 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 COLLECTIVES

100 REGIME JURIDIQUE DE CES CONVENTIONS

101 Dispositions légales applicables

- a) Loi du 24.12.1927 réglant le régime juridique des conventions collectives.

Loi du 25.5.1937 définissant les conditions auxquelles il est permis de conférer force obligatoire générale à une convention collective.

Arrêté extraordinaire du 5.10.1945, concernant les relations de travail et instituant un collège de "Rijksbemiddelaars" (conciliateurs officiels).

- b) Loi du 27.1.1950 (modifiée) sur l'organisation de l'économie et loi du 20.10.1954 portant institution d'un "Bedrijfschap" (conseil professionnel) pour l'industrie minière.

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

Les dispositions légales reprises ci-dessus (101 a), sont applicables à l'ensemble de l'industrie des Pays-Bas, y compris l'industrie du charbon; l'arrêté du 25.10.1945 cependant n'est pas applicable aux mines de l'Etat.

Mais, en fait, les conventions collectives n'ont plus guère d'importance pratique dans l'industrie charbonnière étant donné qu'il a été institué, pour cette industrie, une organisation professionnelle de droit public et que celle-ci comprend un Conseil Professionnel ayant compétence pour régler notamment les salaires et les conditions de travail.

L'industrie de l'acier est donc la seule industrie relevant de la Communauté pour laquelle le régime des conventions collectives conserve tout son intérêt.

103 Définition de la convention collective

Une convention collective est un accord entre, d'une part : un ou plusieurs employeurs, ou bien une ou plusieurs associations d'employeurs et, d'autre part, une ou plusieurs associations de travailleurs, tendant à titre principal ou exclusif, à établir une réglementation des conditions de travail destinée à être reprise dans les contrats individuels de travail.

104 Diverses catégories légales de conventions collectives

A certaines conditions une convention collective peut recevoir force obligatoire générale. L'exposé ci-dessous distingue donc celle à laquelle a été conférée force obligatoire générale de la convention collective ordinaire.

105 Conditions mises à la conclusion de conventions collectives

105,1 Conventions collectives ordinaires

Les organisations d'employeurs ou de travailleurs ne peuvent être parties à une convention collective que si elles bénéficient de la personnalité juridique et si la compétence pour conclure semblable convention leur a été conférée expressément par leurs statuts.

Les Pays-Bas sont le seul pays de la Communauté où ces conditions sont exigées; quant à l'incidence de la première de ces conditions sur la responsabilité des associations contractantes, voir ci-dessous n° 106.

Depuis l'arrêté du 5.10.1945, les conventions collectives doivent être soumises à l'approbation du "Collège des Rijksbemiddelaars" (conciliateurs).

Les membres de ce Collège sont nommés et susceptibles d'être suspendus ou révoqués par le Ministre du Travail. Dans l'exercice de leur compétence ils sont tenus de respecter les directives générales qui leur sont données par le Ministre.

105,2 Conventions collectives auxquelles est conférée force obligatoire générale

Pour que force obligatoire puisse être conférée à une convention collective, il faut en outre :

- 1°) qu'elle s'applique déjà, dans tout le pays ou une partie de celui-ci, à une importante majorité des personnes occupées dans l'industrie intéressée; il est admis que cette condition de majorité vaut aussi bien en ce qui concerne les employeurs que les travailleurs;
- 2°) qu'une demande en ce sens soit introduite, soit par le Conseil Professionnel de l'industrie intéressée, soit, à défaut de semblable conseil, par une ou plusieurs organisations parties à la convention.

La décision doit être prise par le Collège des Rijksbemiddelaars, sur base d'une délégation de pouvoirs émanant du Ministre du Travail.

Si les deux conditions ci-dessus sont remplies, il a

la faculté de conférer force obligatoire générale à la convention collective. Il n'y est cependant pas obligé, devant tenir compte de tous les intérêts légitimes en présence.

106 Effets des conventions collectives

106,1 Conventions ordinaires

- 1°) Tout employeur ou travailleur qui, à un moment quelconque de la période d'application de la convention collective est ou devient membre d'une association contractante, est lié par celle-ci.

Il est tenu, envers chacune des parties contractantes, d'exécuter de bonne foi toutes les obligations qui en découlent pour lui comme s'il s'y était personnellement obligé.

Cette obligation subsiste jusqu'à l'expiration normale de la convention collective, même en cas de perte de la qualité de membre de l'association ou de dissolution de celle-ci. En cas de prolongation de la durée de validité de la convention collective, l'obligation subsiste jusqu'à la date à laquelle celle-ci serait venue à expiration sans cette prolongation.

- 2°) Un employeur obligé par une convention collective doit, à défaut de stipulation contraire, faire bénéficier des dispositions de celle-ci même ceux de ses travailleurs qui ne sont pas membres d'une association contractante.

- 3°) Selon la loi du 27.12.1927 la convention collective s'applique en cas de silence du contrat individuel de travail. En outre, toute disposition d'un contrat individuel de travail qui se trouve en contradiction avec une disposition d'une convention collective est nulle et remplacée par la disposition correspondante de la convention collective. Cette nullité peut toujours être invoquée par toute partie à la convention collective.

La portée de cette règle est singulièrement renforcée par l'arrêté extraordinaire concernant les relations de travail. Cet arrêté interdit, en effet, à un employeur d'accorder des salaires ou conditions de travail autres que ceux qui résultent d'une convention collective. Cette interdiction vaut à l'égard de dispositions qui accorderaient aux travailleurs des salaires et conditions de travail plus favorables que ceux résultant de la convention collective, tout comme à l'égard de dispositions prévoyant des conditions moins favorables. La loi ne permet de faire exception à cette règle que moyennant consentement du Collège des Conciliateurs

d'Etat (Rijksbemiddelaars).

Cependant, les juristes du Droit du travail admettent généralement que cette interdiction ne vaut que dans les cas où l'intention des auteurs de la convention collective a été de définir des maxima.

La convention collective applicable à l'industrie de l'acier a prévu le cas des dispositions des contrats individuels de travail qui ne se trouveraient pas en concordance avec ses propres dispositions. L'employeur ne pourra pas les modifier purement et simplement, par décision unilatérale mais le Conseil Professionnel conserve le droit de prescrire semblable modification, même si elle doit porter sur des arrangements intervenus au sein des entreprises entre la direction et la représentation du personnel.

- 4°) Le respect de ces obligations est assuré par une action en responsabilité.

Si une association contractante ou un affilié de semblable association, agit en contradiction avec une obligation résultant de la convention, toute autre association contractante pourra exiger des dommages-intérêts non seulement pour le dommage qu'elle en éprouve elle-même mais encore pour ceux subis par ses membres. Si ce dommage ne peut être évalué en argent, une indemnité équitable est fixée par le tribunal compétent.

- 5°) La convention collective applicable à l'industrie de l'acier contient des dispositions particulières concernant les différends qui peuvent surgir en ce qui concerne son interprétation, son application ou son exécution. Les organisations signataires s'engagent à ne recourir ni à la grève ni au lock-out mais uniquement à la procédure devant la commission des litiges que la convention collective institue elle-même.

Cette commission est composée paritairement. Elle peut être saisie par plainte émanant soit d'une organisation partie à la convention collective, soit d'un employeur affilié à semblable organisation.

En cas d'échec d'une éventuelle tentative de conciliation, la commission examine le litige selon une procédure contradictoire et ensuite décide à la majorité des voix valablement exprimées. En cas de parité de voix, persistant au cours de trois délibérations, la commission est complétée par l'adjonction du Bâtonnier de l'ordre des avocats de la La Haye, ou d'un représentant désigné par lui, et la voix de ce membre supplémentaire est décisive.

Les décisions de la commission tranchent le litige sans appel.

106,2 Conventions auxquelles a été conférée force obligatoire générale

Dans le cadre de leur champ d'application territorial, ces conventions collectives régissent obligatoirement tous les contrats de travail qui, en raison de la nature du travail qui en est l'objet, rentrent dans leur compétence.

Il en est ainsi, quels que soient les employeurs et travailleurs parties à ces contrats.

Peu importe, de même, qu'il s'agisse de contrats antérieurs ou non à la décision conférant force obligatoire à la convention collective.

108 Autres modes de règlements des salaires et conditions de travail

Sur base de l'arrêté extraordinaire du 5.10.1945, le Collège des Rijksbemiddelaars peut prendre des décisions obligatoires en matière de salaires ou autres conditions de travail ou encore en relation avec les salaires et autres conditions de travail.

Il peut prendre ces décisions soit à la demande d'organisations de travailleurs et d'employeurs, soit à sa propre initiative. Ces décisions ont la même force obligatoire qu'une convention collective à laquelle a été conférée force obligatoire générale.

Cette disposition est juridiquement susceptible d'application à l'ensemble de l'économie néerlandaise, à l'exclusion cependant des mines de charbon de l'Etat.

109 Situation dans les industries où les conditions de travail ne sont pas réglées par voie de conventions collectives

Dans l'industrie charbonnière, la réglementation des conditions de travail ne résulte pas de conventions collectives mais des règlements ou directives du Conseil Professionnel compétent pour cette industrie.

Un arrêté du 20.6.1945 avait mis sur pied pour cette industrie et les activités qui y étaient rattachées (activités d'expédition et portuaires, industrie chimique, centrales électriques, etc., qui formaient une entité juridique avec une entreprise charbonnière), une organisation professionnelle comprenant notamment un "Mijnindustrieraad" (conseil de l'industrie charbonnière). Outre le président, ce conseil comprenait vingt membres représentant respectivement les employés, les ouvriers de l'industrie du charbon, les mines d'Etat et les mines particulières.

Ses membres étaient nommés par le Ministre, sur présentation des organisations de travailleurs ou des organes directeurs des entreprises.

Ce conseil avait pour tâche :

- a) de promouvoir la prospérité de l'économie néerlandaise dans la mesure où elle dépendait de la production et de la préparation du charbon;
- b) de promouvoir une gestion de l'industrie charbonnière tenant compte au mieux des intérêts économiques et sociaux en cause;
- c) de promouvoir la sécurité sociale des membres de la profession en émettant les directives nécessaires à cet effet.

Il devait notamment établir un statut des devoirs et droits du travail dans l'industrie minière et régler par voie de réglementation générale la fixation des salaires et autres conditions de travail.

La loi du 27.1.1950 sur l'organisation professionnelle a prévu la possibilité d'établir notamment un conseil professionnel pour l'ensemble des entreprises qui, dans la vie économique, remplissent une même fonction ou une fonction apparentée. Les membres de semblables conseils sont nommés par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs de l'industrie en cause, désignées par le Gouvernement.

Les tâches de ces conseils peuvent se définir comme suit : Veiller à ce que les entreprises gèrent l'industrie qui rentre dans leur compétence conformément à l'intérêt du peuple néerlandais et stimuler l'intérêt commun des entreprises de cette industrie et des personnes qui sont intéressées à celle-ci.

Les conseils peuvent être autorisés à émettre des règlements nécessaires à ces fins. Ces règlements peuvent porter notamment sur les salaires et autres conditions de travail, l'embauchage et le débauchage du personnel ainsi que la conciliation en matière de travail.

Semblable conseil a été institué pour l'industrie charbonnière.

Le nombre des membres de l'organe directeur de ce conseil est fixé pour chaque session. A l'heure présente, ils sont au nombre de vingt-deux :

- 11 sont désignés par l'ensemble des mines limbourgeoises;
- 5 par l'Organisation Syndicale des Mineurs Catholiques;
- 3 par l'Association des Employés Catholiques de l'industrie des mines;

et un membre est désigné par chacune des organisations syndicales suivantes :

- Syndicat Général pour l'Industrie des Mines (affilié au Nederlands Vakverbond);
- Syndicat Général des Travailleurs des Mines;
- Syndicat des Mineurs Protestants.

Il est, en principe, compétent pour toutes les activités économiques des cinq entreprises minières limbourgeoises.

Ce conseil, bénéficiant de la faculté prévue par la loi du 27.1.1950, est autorisé à émettre des règlements concernant les salaires et autres conditions de travail, l'embauchage et le débauchage du personnel et les conflits du travail.

Le Conseil de l'Industrie Minière fonctionne depuis le 1er janvier 1955, sur base d'un statut très peu différent de celui du "Mijnindustrieraad" tel qu'il résultait de l'arrêté du 20.6.1945. Tous les règlements et décisions pris par celui-ci restent d'ailleurs en vigueur, jusqu'à modification éventuelle par le nouveau conseil professionnel.

Les règlements du "Mijnindustrieraad", de même que ceux du nouveau conseil professionnel, relèvent du droit public et ont donc force obligatoire pour tous les employeurs et tous les travailleurs rentrant dans la compétence de ces organismes.

150. APPLICATIONS QUI ONT ETE FAITES DE CES POSSIBILITES LEGALES

151. Conventions actuellement d'application en ce qui concerne les matières traitées dans les chapitres suivants

Est actuellement en vigueur, en ce qui concerne l'industrie de l'acier, une convention du 7 avril 1954, approuvée par décision du Collège des Rijksbemiddelaars en date du 26 avril 1954 et déclarée d'obligation générale par décision du même Collège en date du 29 avril 1954.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et chaque partie peut y mettre fin pour le 1er janvier ou le 1er juillet de chaque année moyennant un préavis de trois mois au moins.

Cette convention a été dénoncée pour le 1er janvier 1956 mais le Conseil Professionnel (Vakraad) a décidé d'en prolonger l'application sans modification jusqu'au 31 mars 1956.

Cette décision fut prise après que les organisations signataires de la convention eurent, en principe, reconnu l'opportunité d'une révision de la convention collective.

Pour ce qui concerne les objets de la présente étude, la révision porterait sur la durée des congés payés et le montant de l'allocation de congé.

152. Champ d'application de ces conventions

Cette convention est applicable non seulement aux entreprises productrices d'acier mais aussi, en principe, à l'ensemble de la métallurgie.

Son application à diverses branches de cette industrie (étrangères à la production d'acier proprement dite), est cependant subordonnée à une décision du Collège des Rijksbemiddelaars prise selon une procédure précisée dans la convention collective.

153. Organisations signataires

Cette convention est signée, en ce qui concerne les employeurs par :

- 1.) de vereniging "Metaalbond", Werkgeversvakbond in de Metaalnijverheid gevestigd te 's-Gravenhage;
- 2.) de Katholieke Vereniging van Werkgevers in de Metaalnijverheid, gevestigd te 's-Hertogenbosch;
- 3.) de Vereniging van Protestants-Christelijke Metaalindustriëlen in Nederland gevestigd te 's-Gravenhage.

En ce qui concerne les travailleurs, elle est signée par :

- 1.) de Vereniging : Algemene Nederlandse Metaal Bedrijfsbond, gevestigd te 's-Gravenhage;
- 2.) de Vereniging : Nederlandse Katholieke Metaalbewerkersbond, gevestigd te Utrecht;
- 3.) de Vereniging : Christelijke Metaalbewerkersbond in Nederland, gevestigd te Utrecht.

154 Autres dispositions que les conventions collectives

En ce qui concerne l'industrie charbonnière, le Conseil Professionnel a publié d'assez nombreux règlements .

Pour les matières de la présente étude, il convient de s'en référer surtout aux règlements suivants :

- Règlement n° 10, modifié à diverses reprises, concernant les congés avec maintien du salaire;
- Règlement n° 21, modifié à diverses reprises, concernant divers points d'intérêt commun aux travailleurs du fond et de la surface.

Le Conseil a en outre mis au point des mesures d'exécution de ces règlements.

Pour ce qui concerne le champ d'application de ces dispositions, voir ci-dessus n° 109.

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

Les dispositions d'ordre général réglementant la durée du travail sont l'Arbeidswet du 1.11.1919 et les arrêtés pris pour son exécution.

Mais ces dispositions ne s'appliquent ni aux travaux effectués dans les installations du fond des charbennages ni à ceux effectués dans les installations de surface désignées par mesure administrative d'application générale.

Celle-ci (arrêté du 30.1.1953) exclut du champ d'application de l'Arbeidswet toutes les installations de surface des charbonnages exceptées les installations suivantes :

- les bureaux généraux et les autres bureaux situés en-dehors des terrains miniers;
- les bâtiments en cours de construction;
- les briquetteries;
- les installations de distribution d'eau ou d'électricité aux communes et particuliers, pour autant qu'elles soient situées en-dehors des terrains miniers.

Pour la réglementation de la durée du travail dans l'industrie du charbon, il convient de s'en référer au règlement minier de 1939 ainsi qu'aux règlements et directives du Conseil Professionnel de l'industrie minière.

Pour ce qui est des suppléments de rémunération en cas de travaux effectués en dérogation à la réglementation (voir ci-dessous n° 270 et suivants) il faut consulter la convention collective applicable à l'industrie métallurgique d'une part et, d'autre part, les règlements du Conseil de l'industrie minière.

21o TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

La loi de 1919 est applicable à tous les travailleurs, à l'exception des personnes qui sont chargées, à titre exclusif ou principal, de la conduite d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ou bien d'un travail de recherche scientifique et des personnes dont le revenu annuel dans l'entreprise où elles sont occupées est supérieur à une limite fixée par une décision administrative de portée générale (cette limite est actuellement de 6.000 florins).

Dans l'industrie du charbon les dispositions réglementaires concernant la durée du travail ne s'appliquent pas aux directeurs et aux conducteurs de travaux ni au personnel de surveillance d'une mine ou d'un forage, pour autant qu'ils soient chargés, à titre exclusif ou principal, de la conduite des travaux et, qu'en règle générale, ils ne participent pas au travail manuel.

22o DEFINITION DU TRAVAIL DONT LA DUREE EST REGLEMENTEE

Dans l'industrie de l'acier, les limitations de la durée du travail s'appliquent au travail effectif.

Se situe donc en-dehors de la journée de travail dont la durée est réglementée, le temps consacré à l'habillage, aux bains ou aux repas.

Cependant, un repos de moins de 15 minutes est assimilé à du travail effectif.

Au surplus, dans les travaux continus, la pause de 20 minutes accordée aux travailleurs pour leur permettre de prendre un repas, est considérée également comme du travail effectif.

Dans les mines de charbon, les limitations, en ce qui concerne les travailleurs du fond, portent sur le temps de présence et celui-ci est compté depuis le début de la descente de l'équipe jusqu'au début de la remontée de cette équipe, le temps consacré à la remontée d'une équipe ne pouvant dépasser de plus de 15 minutes le temps consacré à la descente. Dans ce temps sont comprises les pauses de repos.

Les travailleurs d'une équipe doivent, dans toute la mesure du possible, remonter dans l'ordre dans lequel ils sont descendus.

En ce qui concerne les travailleurs de la surface, les limitations portent sur le travail effectif.

En ce qui concerne les travailleurs occupés à des travaux continus, est comprise dans le temps de travail effectif, comme dans l'industrie de l'acier, une pause suffisante pour leur permettre de prendre un repas,

230 FIXATION DE LA DUREE NORMALE DE TRAVAIL

a et b) Maximum par jour et par semaine

Dans l'industrie de l'acier, la durée du travail ne peut pas dépasser 8 h.30 par jour ni 48 heures par semaine.

La durée normale du travail est de 8 h.30 les cinq premiers jours de la semaine et de 5 h.30 le samedi.

En ce qui concerne les travaux continus, voir n° 252,1.

Dans les mines de charbon, le temps de présence des travailleurs du fond ne peut pas dépasser 8 heures par jour. Il est réduit cependant à 6 heures le samedi et le vendredi quand le samedi est un jour de fête, ainsi que la veille de Noël.

Cette réduction à 6 heures vaut également, mais uniquement en ce qui concerne le poste de nuit, la veille d'un jour de fête tombant un autre jour que le samedi.

La durée normale du travail effectif des travailleurs de surface est de 8 h.30 par jour et 48 heures par semaine.

La durée hebdomadaire du travail pour les ouvriers de surface dont le travail se trouve en relation étroite avec l'exploitation du fond, est réduite à 46 heures par semaine.

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

L'Arbeidswet interdit, en règle générale, le travail entre 18 h. et 7 h. ainsi que le samedi après 13 h.

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

Dans les mines de charbon, divers cas particuliers sont prévus par la législation en ce qui concerne le travail du fond :

- 1°) Il est interdit de séjourner dans les endroits où règne une température supérieure à 35°, sauf autorisation spéciale de l'Inspection Générale des Mines ou en cas de nécessité ou de danger imminent.
- 2°) Dans les endroits où la température dépasse 30° C, la durée du travail effectif ne peut pas dépasser 6 heures, sauf autorisation spéciale de l'Inspecteur Général des Mines.
- 3°) Dans les endroits où la température dépasse 28° C, l'Inspecteur Général des Mines peut fixer une durée de travail effectif inférieure à 8 heures mais de 6 heures au moins si le travail s'exécute dans des conditions atmosphériques exceptionnellement défavorables.

N.B. S'il le juge utile, l'Inspecteur Général des Mines peut prescrire les relevés nécessaires pour lui permettre de définir dans quelle mesure le travail s'effectue dans des conditions atmosphériques supportables. Sur base de ces renseignements, il peut accorder les dérogations prévues sous 2°) et prendre les décisions prévues sous 3°).

- 4°) La durée du séjour dans le fond est réduite à 6 heures pour les travailleurs qui, malgré les vêtements imperméables, travaillent dans des conditions particulièrement pénibles en raison de l'eau.

250 DEROGATIONS AUX REGLES CONCERNANT LA FIXATION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL - CAS DANS LESQUELS CELLE-CI PEUT ETRE DEPASSEE251 Dérrogations prévues à titre de mesure de souplesse

Selon l'article 28 paragraphe 7 de l'Arbeidswet, applicable à l'industrie de l'acier, si le Conseil Professionnel ou, à défaut de celui-ci, les organisations syndicales tant d'employeurs que de travailleurs d'une industrie déterminée, sont d'avis qu'il convient pour une entreprise ou un groupe d'entreprises de cette industrie de déroger aux dispositions légales concernant la durée maximum du travail, le Ministre du Travail peut accorder la dérogation nécessaire à cet effet et, éventuellement, fixer les conditions de celle-ci.

Cette faculté subit diverses restrictions en ce qui concerne les jeunes travailleurs et les travailleurs femmes; elle ne peut pas non plus permettre à un travailleur masculin âgé de 16 ans ou plus, de travailler plus de 2.500 heures par an, ce qui donnerait à peu près une moyenne de 48 heures par semaine s'il était travaillé 52 semaines par an.

Dans les mines de charbon, en cas de conditions particulières d'exploitation, la durée du séjour dans le fond, des travailleurs âgés de plus de 18 ans et non occupés dans des chantiers chauds, peut être prolongée sans que ces dépassements puissent excéder les maxima suivants :

- en ce qui concerne les travailleurs chargés de l'entretien des galeries, des galeries intermédiaires et des burquins :
3 fois 2 heures par semaine calendrier;
- pour les autres travailleurs du fond :
2 fois 2 heures par semaine calendrier;
- en ce qui concerne les travailleurs de la surface, le Règlement des Mines prévoit la possibilité de faire exécuter, par des ouvriers âgés de plus de 18 ans, des travaux supplémentaires jusqu'à concurrence d'un maximum de 18 heures par mois, à condition qu'ils ne travaillent pas en tout plus de 2.500 heures par an.

Mais les règlements du Conseil Professionnel de l'Industrie Minière précisent que les travaux supplémentaires doivent être réduits au strict minimum, aussi bien d'une façon générale qu'en ce qui concerne chaque travailleur pris en particulier.

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

Dans l'industrie de l'acier, en ce qui concerne les ouvriers masculins adultes occupés à des travaux qui, pour des raisons techniques ou sociales, doivent pouvoir être exécutés en tout temps, il peut être dérogé aux règles légales concernant la durée maximum du travail, aux conditions suivantes :

- 1°) ne pas travailler plus de 56 heures entre 22 h. et 6 h. dans le courant de trois semaines consécutives;
- 2°) ne pas travailler plus de 62 heures au cours d'une même semaine (64 heures si l'on ne dépasse qu'une seule fois 56 heures par semaine dans le courant de trois semaines consécutives), ni pendant plus de 168 heures en trois semaines consécutives.

En fait, les travaux continus proprement dits sont exécutés, en règle générale, sous le régime de 4 équipes, effectuant chacune 42 heures par semaine.

En ce qui concerne les mines de charbon, une réglementation du "Mijnindustrieraad" prévoit trois régimes différents pour les travailleurs occupés à des travaux continus:

- a) une partie seulement de l'effectif des équipes travaille le dimanche; ainsi la durée moyenne hebdomadaire du travail ne dépasse que très peu 48 heures;
- b) les travailleurs occupés aux cokeries et aux installations annexes effectuent un poste de 12 heures le dimanche et les effectifs des équipes du dimanche sont complétés par des travailleurs étrangers à celles-ci; de la sorte, la durée moyenne hebdomadaire du travail reste fixée à 48 heures et il n'est travaillé qu'un seul dimanche dans le courant de trois semaines consécutives ou deux dimanches en quatre semaines ou trois dimanches en huit semaines.
- c) la durée moyenne de travail est de 50 heures par semaine et il est travaillé deux dimanches sur quatre.

252,2 Travaux par équipes successives

Différents régimes de travail par équipes (2 ou 3 équipes) sont prévus pour des travaux qui ne peuvent pas être considérés comme des travaux continus au sens strict du terme (travaux interrompus depuis le samedi soir ou le dimanche matin jusqu'au lundi).

En ce qui concerne ces travailleurs, le temps consacré

aux repas est considéré, dans les conditions fixées par la loi, comme un travail effectif. Leur horaire déroge évidemment aux règles suivant lesquelles la journée de travail doit se situer entre 7 et 18 heures, et le samedi entre 7 et 13 heures.

En ce qui concerne les mines de charbon, le règlement minier prévoit que le chef d'équipe doit mettre son successeur au courant des particularités du travail et que cette mise au courant doit, si nécessaire, s'effectuer sur place. Ce chef d'équipe doit donc, le cas échéant, prolonger son séjour au fond, de la durée nécessaire à cet effet.

En ce qui concerne le travailleur de la surface, le règlement du "Mijnindustrieraad" prévoit simplement la possibilité d'organiser un travail par trois équipes journalières, la durée du poste journalier étant de 8 heures, y compris le temps consacré aux repas.

252,3 Travaux intermittents

Les ouvriers masculins adultes dont le travail consiste exclusivement ou à titre principal en un service de garde, peuvent être occupés à ce travail le dimanche, chaque jour ouvrable après 18 heures ou avant 7 heures, et le samedi entre 13 et 18 heures. Ils peuvent, d'autre part, être occupés au maximum pendant 12 heures par jour et 72 heures par semaine.

Cette faculté est cependant subordonnée aux conditions suivantes :

- 1° qu'ils puissent disposer d'au moins deux dimanches libres sur huit;
- 2° qu'il ne s'écoule pas plus de 12 heures entre le début et la fin de leur service de garde;
- 3° qu'entre deux services ils disposent d'un repos ininterrompu d'au moins onze heures.

Dans l'industrie du charbon, les ouvriers qui ne sont pas astreints à un travail effectif pendant tout leur temps de présence, sont payés à la semaine. Cette rémunération est établie forfaitairement sur la base d'une durée de travail de 54 heures par semaine.

252,4 Travaux préparatoires ou complémentaires

Les ouvriers adultes (masculins et féminins), chargés de travaux préparatoires ou complémentaires, peuvent être occupés avant 7 heures ou après 18 heures et pendant plus de 8 h.30 par jour et 48 heures par semaine.

Cette dérogation est subordonnée aux conditions suivantes :

- qu'elle soit indispensable pour assurer un déroulement normal du travail productif;
- que les travailleurs masculins ne soient pas occupés plus de 12 heures par semaine en dérogation des dispositions légales sur la durée du travail, cette limite étant ramenée à 6 heures en ce qui concerne les ouvrières.

252,5 Travaux accidentels

La durée du travail peut dépasser 8 h.30 par jour et 48 heures par semaine et, au surplus, il est permis de travailler après 18 heures et avant 7 heures, ainsi que le samedi après-midi, quand il s'agit notamment :

- de certains travaux de réparation ou de transformation, ou de nettoyage;
- de travaux ayant pour but d'éviter des accidents ou des dérangements ou de remédier aux conséquences d'accident ou de dérangement déjà survenus;

Il est cependant fixé diverses limites à cette faculté, ainsi :

- la durée moyenne du travail, calculée sur une période de 4 semaines consécutives, ne peut dépasser 58 heures par semaine;
- la durée effective du travail, au cours de 3 semaines consécutives, ne peut dépasser 168 heures;
- la durée du travail de nuit ne peut dépasser 54 heures;
- la durée du travail au cours d'un jour déterminé ne peut, en principe, dépasser 12 heures.

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

271 Heures supplémentaires donnant droit à ces majorations

Dans l'industrie charbonnière, donnent lieu aux suppléments de salaire, toutes les heures de travail effectuées en-dehors des limites normales (voir n° 230).

Il en est de même dans l'industrie de l'acier. Cependant un régime spécial est prévu pour les heures accomplies en-dehors de l'horaire normal en compensation d'heures pendant lesquelles le travail a dû être interrompu, soit le même jour soit la veille par suite d'un empêchement dûment justifié de la part de l'ouvrier.

Il n'est accordé, d'autre part, aucun supplément de salaire pour les heures de travail accomplies en-dehors de l'horaire normal de travail en compensation d'heures pendant lesquelles le travail a dû être interrompu par suite d'accident aux installations.

272 Mode de calcul des heures supplémentaires

Dans l'industrie de l'acier comme dans l'industrie du charbon, le décompte des heures supplémentaires s'effectue par jour.

273 Montant des majorations

Dans l'industrie charbonnière, le supplément est fixé comme suit :

- 25 % pour les deux premières heures accomplies à l'issue d'un poste normal;
- 50 % pour les heures suivantes, ou bien pour un poste complet.

Si à l'issue d'un poste normal il est effectué au moins 6 heures supplémentaires, le supplément de rémunération est de 50 % pour chacune d'elles.

Dans l'industrie de l'acier, le supplément est fixé comme suit :

- a) il est en principe de 25 % pour les deux heures précédant ou suivant immédiatement le poste normal et de 50 % pour toutes les autres heures supplémentaires accomplies au cours d'un jour ouvrable. Cependant, les heures payées moyennant un supplément de 25 % ne peuvent pas dépasser 2 heures par jour.
- b) par contre, les heures supplémentaires accomplies en compensation d'heures pendant lesquelles le travail a été interrompu par suite d'un empêchement légitime de la part de l'ouvrier, ne donnent lieu qu'aux suppléments suivants :

- les prestations accomplies immédiatement avant ou après un poste normal (maximum 2 heures), ne donnent lieu à aucun supplément;
 - les autres heures donnent lieu à un supplément de 25 %.
- c) le régime défini ci-dessus, sous a et b ne s'applique pas aux ouvriers occupés à des travaux continus. Un régime particulier, inspiré des mêmes principes, peut être établi en ce qui les concerne par décision de l'employeur après consultation du Conseil d'Entreprise et approbation du Conseil Professionnel.

Dans l'industrie charbonnière, les ouvriers travaillant en surface mais dont le travail se trouve en liaison étroite avec celui des travailleurs du fond et qui, de ce fait, ne travaillent que 46 heures, ne sont payés que sur la base de 46 heures.

Par contre, les ouvriers du fond qui ne travaillent que 6 heures par jour parce qu'ils sont occupés dans des chantiers chauds ou humides, sont payés sur la base de 8 heures par jour.

274 Base de calcul des majorations

Le supplément de rémunération pour heures supplémentaires se calcule sur le salaire de base; à ce principe il n'est apporté qu'une seule exception : pour les ouvriers du fond de l'industrie charbonnière, payés à la tâche, et qui ont été effectivement occupés à leur travail de tâche pendant les heures supplémentaires, le supplément est calculé sur le salaire de tâche.

Pour fixer un ordre de grandeur, notons que, dans l'industrie charbonnière, au salaire de base s'ajoute pour les travailleurs payés au temps, une prime qui s'élève en moyenne à 8 % pour les travailleurs du fond et à 15 % pour ceux de la surface et que les salaires à la tâche dépassent les salaires de base de 30 % dans le fond et de 23 % pour les travailleurs de la surface.

Dans l'industrie sidérurgique, le salaire effectif est normalement de 130 quand le salaire de base est de 100.

III. TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

300 REGLEMENTATION DU TRAVAIL AU COURS DE CES JOURS

301 Travail du dimanche

Dans l'industrie de l'acier il est interdit, d'une façon absolue, aux travailleurs de moins de 18 ans et aux travailleurs du sexe féminin, de travailler dans une entreprise ou un atelier le dimanche.

En ce qui concerne les travailleurs masculins adultes, l'interdiction de travailler le dimanche ne vaut que sous réserve d'exceptions :

- a) Sur base des dispositions de l'Arbeidswet elle-même, l'Inspection du Travail peut autoriser une entreprise à occuper des travailleurs adultes le dimanche en cas d'accumulation de travail, au cours de certaines périodes ou en cas de circonstances spéciales.
Le même pouvoir appartient au Ministre du Travail quand il s'agit d'une autorisation à accorder sur ces bases à un groupe d'entreprises.
Ces autorisations peuvent être soumises à certaines conditions;
- b) L'Arbeidswet prévoit, en outre, que des dérogations à l'interdiction du travail du dimanche peuvent être prévues pour ce qui concerne les travailleurs adultes masculins, par mesure administrative générale.
Il a été fait usage de cette faculté légale par arrêté du 8 septembre 1936.

Ces dispositions ne devant être appliquées que dans des cas exceptionnels, le travail exécuté sur cette base n'est pas considéré comme un travail régulier du dimanche. Pour cette raison, l'octroi des autorisations ci-dessus, n'est pas subordonné à la condition que le repos du dimanche soit remplacé par un repos au cours d'un autre jour de la semaine.

Mais ce travail du dimanche est pris en considération pour le calcul de la durée totale du travail au cours de la semaine.

La plupart des dispositions de l'arrêté autorisant le travail du dimanche, dérogent également à d'autres dispositions en matière de durée du travail, telle par exemple celle concernant la durée journalière ou hebdomadaire du travail, la règle interdisant en principe de travailler entre 18 et 7 heures.

Pour cette raison, elles sont assez compliquées car elles doivent préciser à quelles conditions et dans quelle mesure il est permis de déroger à chacune de ces règles.

Pour ce qui concerne le travail du dimanche, mentionnons simplement que le travail est autorisé :

- pendant toute la journée pour les travailleurs qui sont affectés exclusivement ou en ordre principal à un service de garde;
- de 0 à 6 heures ou de 18 à 24 heures pour permettre le travail en 2 ou en 3 équipes dans des exploitations semi-continues; ce régime est applicable notamment dans les fabriques de briquettes de charbon, dans les laminoirs de fer et d'acier;
- pendant toute la journée pour permettre le travail par équipe dans des travaux continus (c'est-à-dire qui, pour des raisons techniques, doivent se poursuivre de jour et de nuit sans interruption); cette dérogation est susceptible d'être appliquée pour les travaux de surface des mines de charbon qui se trouvent en liaison directe avec le travail du fond et dans l'industrie métallurgique pour le travail aux fours Siemens, Martin et autres fours similaires, ainsi que pour le travail des hauts-fourneaux;
- pour un certain nombre de travaux urgents, tels que la réparation ou les modifications apportées à des constructions; la réparation, l'essai ou le montage de machines et d'installations diverses; la détection ou la réparation de certains dérangements aux installations et les travaux nécessaires, soit pour prévenir ces dérangements ou les dangers qui pourraient en résulter, soit pour y remédier, etc.

Dans ces cas, aucune autorisation de l'Inspection du Travail ou du Ministère n'est requise pour faire travailler le dimanche.

Dans l'industrie du charbon, les travailleurs âgés de moins de 18 ans, le dimanche, ne peuvent ni travailler ni séjourner dans les installations souterraines.

Les travailleurs âgés de plus de 18 ans peuvent travailler le dimanche :

- pendant toute la journée s'ils sont affectés, à titre exclusif ou principal, à des travaux de surveillance;
- pendant toute la journée s'ils sont affectés à des travaux continus, c'est-à-dire des travaux qui, pour des raisons techniques, doivent être poursuivis sans arrêt, de jour et de nuit;
- pour accomplir certains travaux urgents, dans la mesure où ils ne peuvent être exécutés pendant un jour de semaine (il s'agit par exemple de réparation ou reconstruction, de montage ou d'essai de machines ou installations, de la détection ou réparation de certains dérangements ainsi que de l'exécution des travaux nécessaires pour parer au danger susceptible de résulter de ces dérangements, ainsi que des travaux nécessaires pour maintenir en ordre de marche les installations de pompage et de ventilation).

301,1 Travail du samedi

L'Arbeidswet applicable à l'industrie de l'acier, interdit en principe de travailler dans les fabriques ou les ateliers, le samedi après 13 heures.

Les dérogations à ce principe sont du même ordre que celles résumées ci-dessus pour le travail du dimanche.

Pour ce qui concerne la durée du travail le samedi, dans l'industrie charbonnière, voir ci-dessus n° 230.

302 Travail des jours fériés

Aucune disposition légale d'application générale n'interdit le travail pendant les jours fériés.

Seul le Règlement général concernant l'exploitation des mines contient une disposition à cet égard.

La réglementation du travail au cours des jours fériés qui sont considérés comme jours de fête chrétienne reconnus, est la même que celle qui se trouve résumée pour le travail du dimanche au n° 301 ci-dessus.

Aucune disposition n'interdit le travail au cours des autres jours fériés (voir énumération des jours fériés sous n°340).

Un règlement du Conseil Professionnel de l'industrie minière prévoit en outre que le travail au cours des jours fériés quels qu'ils soient, doit être réduit au strict minimum indispensable.

La rémunération des jours fériés fait l'objet de dispositions de la convention collective applicable à la métallurgie et des règlements du Conseil Professionnel de l'industrie minière.

310 TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES

Les dispositions légales concernant le travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent à tous les travailleurs.

Les conventions collectives et les règlements du Conseil Professionnel de l'industrie minière prévoient cependant, en matière de rémunération, des dispositions spéciales pour les travailleurs affectés aux travaux continus et pour les travailleurs qui ne sont pas astreints à un travail régulier pendant tout leur temps de présence.

320 REMUNERATIONS ET ALLOCATIONS

321 Travail du dimanche

Les travailleurs qui ne sont pas occupés le dimanche n'ont droit à aucune rémunération pour ce jour.

Ceux qui sont exceptionnellement occupés ont droit, dans l'industrie de l'acier, à une rémunération majorée de 100 %. Le dimanche se compte de minuit à minuit, à moins qu'une autre heure ne soit fixée par accord au sein de l'entreprise, approuvé par le conseil professionnel compétent.

Dans l'industrie charbonnière, la même majoration de 100% est appliquée pour le travail du dimanche.

En outre, le travail effectué entre 0 et 6 heures le lundi donne droit à une majoration de 50 % au profit des travailleurs qui n'ont pas droit à la prime spéciale pour travaux continus.

Les travailleurs qui, sans être occupés le dimanche, sont "de garde", c'est-à-dire astreints à se tenir chez eux à la disposition de l'entreprise, ont droit à une rémunération égale à 25 % de leur salaire de base, calculée selon la durée de leur temps de garde.

322 Travail des jours fériés

Dans l'industrie de l'acier, les travailleurs qui ne sont pas occupés un jour férié ont droit néanmoins à la rémunération qu'ils auraient gagnée si ce jour n'avait pas été férié.

Pour l'évaluation de cette rémunération, il n'est pas tenu compte des heures supplémentaires qui auraient pu être effectuées ni du travail à horaire réduit si celui-ci n'a été introduit qu'à titre temporaire.

Les travailleurs occupés au cours d'un jour férié ont droit en plus de l'allocation ci-dessus, à leur rémunération majorée de 100 %.

Dans l'industrie du charbon, les travailleurs non occupés au cours d'un jour férié ont droit, pour autant que celui-ci ne tombe pas un dimanche, à la rémunération d'un jour de congé; cette allocation est due pour tout travail au cours d'un jour férié, qu'il s'agisse ou non d'un jour de fête chrétienne reconnue

Les travailleurs occupés au cours de semblable jour ont droit, en plus de cette allocation, à la rémunération du travail accompli, majorée d'un certain pourcentage.

Celui-ci est, en principe, de 100 %. Cependant, pour le dimanche de Pâques, le dimanche de Pentecôte et le jour de Noël, cette majoration est de 150 %.

Le régime des heures de travail, de 0 à 6 heures le lendemain d'un jour férié, est identique à ce qui est exposé à propos du dimanche.

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

On peut s'en référer aux règles exposées ci-dessus pour le calcul des suppléments de rémunération pour heures supplémentaires.

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

Dans l'industrie de l'acier, l'allocation payée au travailleur non occupé au cours d'un jour férié doit compenser la perte de salaire que le travailleur aurait subie.

Pour le jour du Nouvel-An, de la Fête Nationale, de Noël et le lendemain de Noël, cette allocation n'est donc due que s'ils ne tombent pas un dimanche.

S'ils tombent un dimanche, le travailleur non occupé n'a pas droit à cette allocation et celui qui travaille est rémunéré comme pour un dimanche ordinaire; il n'est accordé aucun autre jour en compensation.

Dans l'industrie du charbon la situation est exactement la même en ce qui concerne le paiement de la rémunération d'un jour de congé.

340 ENUMERATION DES JOURS FERIES

Dans l'industrie de l'acier, sont à considérer comme jours fériés:

Nouvel-An	Lundi de Pâques
Jour de Noël	Ascension
Lendemain de Noël	Lundi de Pentecôte
Fête Nationale	

Dans l'industrie minière

- a) les jours fériés considérés comme jours de fête chrétienne reconnue sont :
- | | |
|--------------------|-------------------|
| Lundi de Pâques | Jour de Noël |
| Ascension | Lendemain de Noël |
| Lundi de Pentecôte | |
- b) sont en outre considérés comme jours fériés :
- | | |
|------------|--------------|
| Nouvel-An | Toussaint |
| Assomption | Sainte-Barbe |
- c) le jour de la Fête Nationale est considéré comme un jour de congé spécial.

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

Pour l'industrie de l'acier, le régime des congés est fondé sur la convention collective.

En ce qui concerne l'industrie charbonnière, il résulte des règlements du Conseil Professionnel de l'industrie minière.

Chaque travailleur a droit, chaque année, dans les conditions ci-dessous, à un congé payé correspondant au travail qu'il a fourni et au travail qu'il doit normalement encore fournir pendant l'année civile en cours.

Des dispositions spéciales prévoient le cas des années de travail incomplètes.

Dans les deux industries il est prévu, outre le congé ordinaire, un supplément de congé pour ancienneté et un supplément de congé pour jeunes travailleurs.

410 CONGE ORDINAIRE411 Travailleurs bénéficiaires

Tous les travailleurs, ouvriers, employés ou apprentis de l'industrie du charbon et de l'industrie de l'acier bénéficient de ce congé.

413 Durée du congé

Dans l'industrie de l'acier, la durée du congé normal est de 12 jours par an, dont 6 au moins doivent être pris ensemble.

Dans l'industrie charbonnière :

- les travailleurs de la surface, autres que les chefs d'équipe, ont droit à 10 jours de congé par an;
- les chefs d'équipe à 12 jours;
- les travailleurs du fond, en principe, à 12 jours;
- les travailleurs du fond appartenant au personnel de surveillance, à 14 jours;
- les travailleurs de la surface qui, pendant l'année, ont travaillé dans le fond au cours de 200 postes, ont droit à un jour de congé supplémentaire.

414 Rémunération du congé

Dans l'industrie de l'acier, la réglementation en matière de congé prévoit les avantages suivants :

- a) le travailleur a droit à la rémunération qu'il aurait gagnée s'il avait travaillé pendant ce congé.

Cette rémunération se calcule sur la base de l'horaire normal de travail, c'est-à-dire sans tenir compte ni des heures supplémentaires ni du travail horaire réduit.

Bien qu'il n'ait pas été défini de méthode de calcul uniforme pour l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective applicable à la métallurgie, on peut dégager les règles suivantes :

Dans la plupart des cas on ne se borne pas à établir purement et simplement le montant de la rémunération que chaque travailleur aurait gagnée pendant ses jours de congé. On calcule le salaire moyen, compte tenu des majorations tarifaires pendant une certaine période (par exemple 3 mois) précédant le congé. Mais ce calcul n'est pas fait pour chaque travailleur séparément et ceux-ci ne peuvent pas exiger semblable calcul individuel; il suffit que la direction calcule un pourcentage de majoration qui peut varier pour divers groupes de travailleurs et qui, appliqué au salaire de base, permet de calculer le gain horaire.

Quant au supplément de rémunération pour travail en équipes, il est pris en considération si le travailleur a régulièrement fait partie d'une équipe au cours des trois derniers mois.

- b) Le travailleur qui est en service le 1er juillet, reçoit en outre une allocation de vacances. Celle-ci est égale à la rémunération d'une semaine de travail pour le travailleur qui a été occupé sans interruption du 1er janvier au 30 juin.

Cette allocation de vacances est proportionnelle à la durée du travail pour les travailleurs entrés en service au cours du premier semestre.

Le travailleur qui quitte le service avant le 1er juillet reçoit une part de cette allocation proportionnelle à la durée de sa prestation de travail.

- c) En cas de fermeture de l'usine pour la période des congés, les travailleurs qui n'ont pas droit à un congé entier, reçoivent en principe leur rémunération pour les jours de fermeture pendant lesquels ils ne reçoivent pas de rémunération de congé. Cette rémunération est calculée sans tenir compte ni des heures supplémentaires ni du travail à horaire réduit.

Dans l'industrie du charbon, pendant le congé, les travailleurs payés à la tâche aussi bien que les travailleurs payés au temps, reçoivent leur rémunération de base plus :

- en ce qui concerne les travailleurs payés à la tâche, la moitié du supplément de tâche auquel ils ont normalement droit en plus de leur rémunération;
- en ce qui concerne les travailleurs payés au temps, la moitié de la prime appelée "prime de prestation" et qui vise à récompenser le travailleur en fonction du rythme et de la qualité de son travail; cette prime est payée pour les travaux qui ne peuvent pas ou ne peuvent guère s'exécuter à la tâche.

Le supplément de tâche atteint en moyenne 20 % de la rémunération de base; les sommes qui s'ajoutent de ce chef à la rémunération de congé sont calculées sur la base du montant moyen que ces suppléments et primes ont atteint au cours de la période allant de janvier à octobre de l'année précédente.

Le calcul de ce montant moyen s'effectue, en principe, par catégories professionnelles.

En cas de fermeture d'une entreprise pendant la période de congé, les travailleurs qui n'ont pas droit à un congé complet, reçoivent en principe leur rémunération normale, sauf en ce qui concerne les travailleurs dont la durée de congé a été réduite pour absences injustifiées au cours de l'année.

420 REGIME DE CONGE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

421 Travailleurs bénéficiaires

Dans l'industrie de l'acier un régime particulier de congé est prévu pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans au 1er mai de l'année en cours.

Dans l'industrie du charbon, un régime particulier est prévu pour les travailleurs de 14 ans et un autre pour ceux de 15 ans.

422 Durée du congé

Dans l'industrie de l'acier, les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ont droit à un supplément de congé de 2 jours. Ce supplément de congé doit les aider à parfaire leur formation générale.

Dans l'industrie du charbon, les travailleurs de 14 ans ont droit à un congé d'une durée totale de 14 jours et ceux de 15 ans à un congé de 12 jours.

423 Rémunération

La rémunération des jours de congé supplémentaires se calcule comme celle du congé ordinaire.

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

431 Conditions auxquelles sont subordonnés ces congés

Dans l'industrie de l'acier, la durée du congé est majorée en fonction de l'ancienneté seulement. Celle-ci se calcule uniquement en fonction de la durée des services dans une même entreprise; encore ces services ne sont-ils pris en considération que dans la mesure où ils sont ininterrompus.

Un commentaire à la convention collective prévoit cependant qu'il existe certaines interruptions de service dont, en équité, il convient de ne pas tenir compte pour apprécier la durée des services donnant droit à un supplément de congé pour ancienneté.

Dans l'industrie du charbon, la durée du congé se calcule en fonction de la durée totale des services dans une mine quelconque du Limbourg néerlandais.

Dans ce cas également est seule prise en considération la durée des services ininterrompus sous la réserve qu'il n'est pas tenu compte des interruptions de service de moins d'un mois.

432 Durée

Dans l'industrie de l'aigle une ancienneté (telle que définie ci-dessus) de :

- 25 ans donne droit à un congé supplémentaire de 2 jours
- 30 " " " " " " 3 "
- 35 " " " " " " 4 "
- 40 " " " " " " 6 "

Dans l'industrie du charbon, la durée des congés d'ancienneté se calcule comme suit :

- après 5 ans : 1 jour
- " 10 " 2 "
- " 15 " 4 "
- " 20 " 6 "

433 Rémunération

La rémunération de ces jours de congé supplémentaires se calcule comme celle des jours de congé ordinaire.

460 REGIME DES CONGES POUR ANNEES DE TRAVAIL INCOMPLETES

Dans l'industrie de l'acier, le travailleur qui entre au service d'un employeur après le premier jour de l'année, reçoit un jour de congé par mois de service. Il en est de même lors de la résiliation normale de son contrat.

En cas de résiliation sans préavis, pour faute du travailleur, celui-ci perd son droit au congé.

Au cas où, pendant la durée de son contrat de travail, le travailleur reste un certain temps sans exécuter effectivement son travail, il perd un jour de congé pour chaque mois d'interruption de service.

Néanmoins, si cette interruption est la conséquence d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation militaire, il n'y a réduction de la durée du congé que pour les mois d'interruption au-delà de six.

Le travailleur qui entre en service après le 1er du mois est censé entré le 1er du mois suivant. Celui qui quitte le service après le 1er du mois est censé resté en service jusqu'à la fin du mois.

Dans l'industrie du charbon, au cours de l'année de son entrée en service, le travailleur a droit, pour chacun des six premiers mois de service, à 1/12 de son congé annuel.

Après ces six mois de service, il peut en outre bénéficier, pour chacun des mois restant à courir jusqu'à la fin de l'année, d'un congé dont la durée est proportionnelle à celle du congé auquel il aurait eu droit pour une année entière.

Le mois de l'entrée en service est pris en considération si cette entrée a eu lieu avant le 16.

En cas de résiliation de son contrat pour une autre raison que la mise à la pension de retraite, le travailleur a droit à 1/3 de son congé ordinaire s'il quitte le service au cours du premier trimestre;
- à 2/3 s'il part au cours du deuxième trimestre
- à un congé entier s'il part au cours du deuxième semestre.

Si au cours de l'année le travailleur a bénéficié d'un congé de longue durée sans rémunération, la durée de son congé ordinaire est réduite en proportion de la durée de cette interruption de service.

Si au cours de l'année le travailleur s'est absenté sans motif légitime pendant plus de deux jours, chaque jour d'absence injustifiée au-delà de deux entraîne une réduction de la durée de congé d'un jour.

La durée du congé dans l'industrie de l'acier aussi bien que dans celle du charbon, se calcule en jours ouvrables.

V. ABSENCES AUTORISEES

Des congés, il convient de distinguer les absences autorisées sans perte de salaire.

Le principe en la matière résulte de la loi sur le contrat de travail, notamment en son article 1638 c.

La règle est que le salaire n'est dû que dans la mesure où le travailleur exécute le travail convenu. Mais, à cette règle, la loi apporte deux exceptions :

- 1°) Le travailleur conserve son droit au salaire quand il doit s'absenter du travail pour l'accomplissement de certains devoirs qui lui sont imposés par la loi ou l'autorité publique, sans rémunération, pour autant qu'il ne lui soit pas possible de s'acquitter de ces obligations en dehors de ses heures de travail.
- 2°) Quand le travailleur se trouve empêché d'exécuter son travail à la suite de circonstances très particulières, n'impliquant aucune faute de sa part.
Parmi ces circonstances très particulières, la loi cite :

- l'accouchement de sa femme;
- le décès et l'enterrement d'un membre de son ménage, d'un parent allié en ligne directe ou d'un parent en ligne collatérale jusqu'au deuxième degré.

Parmi les devoirs imposés par l'autorité, il convient de noter l'accomplissement d'obligations électorales.

Il ne peut être dérogé à ces règles que par une disposition écrite.

Ces principes sont appliqués à l'industrie de l'acier par la convention collective et à l'industrie charbonnière par les règlements du Conseil Professionnel compétent pour cette industrie.

La situation peut être résumée par le tableau suivant :

	a c t i e r	c h a r b o n
Mariage du travailleur	2 jours	4 jours
25, 40ème anniversaire mariage du travailleur	1	
Mariage d'un enfant	1	
Mariage frère, soeur, petit-enfant	1 jour maximum par année calendrier.	
Entrée en religion enfant, frère, soeur	4 jours	temps nécessaire, max. 4 jours
Décès du conjoint		s'il habite avec le travailleur : jusqu'au jour des funérailles, max. 4 j. Sinon : 2 jours
Décès enfant, beaux-enfants, enfant recueilli par le travailleur	2 jours	si le travailleur est chargé des funérailles : temps nécessaire max. 4 jours. Sinon 2 jours
Décès père, mère	1 jour	idem
Décès beau-père, belle-mère	1 jour	si habitant avec travailleur : 2 j. sinon : 1 jour
Décès grand-père, grand-mère du travailleur ou de l'épouse. Frère, soeur, belle-soeur, beau-frère, beaux-enfants, petits-enfants	1 jour	si habitant avec travailleur : 1 j.
Décès oncle, tante, cousin, cousine	1, en cas de besoin 2 jours	si habitant avec travailleur : 1 j. 2 jours
Naissance d'un enfant légitime		

acier	c a r b o n
<p>Accomplissement d'un devoir imposé par la loi ou en vertu de la loi (s'il doit être accompli personnellement, ne peut l'être en dehors des heures de travail et ne donne droit à aucune rémunération)</p> <p>Accomplissement d'un examen professionnel en vue de l'obtention d'un diplôme officiellement reconnu, pour autant que ce soit dans l'intérêt de l'entreprise.....</p> <p>Accomplissement d'une obligation électorale</p>	<p>temps nécessaire, maximum 1 jour</p> <p>temps raisonnablement nécessaire, maximum 1 jour</p> <p>2 heures</p> <p>1 jour</p>
<p>Présentation ou inspection pour le service militaire</p> <p>Pour présenter un examen décidé par le conseil d'entreprise dans l'intérêt de l'entreprise.....</p> <p>Pour déménagement dans l'intérêt de l'entreprise quand il s'agit d'un chef de ménage</p> <p>Pour jubilé après 25 ans de service</p> <p>" " 40 "</p> <p>Pour les autres cas exceptionnels où il était d'usage d'accorder un "congé exceptionnel" avant la présente réglementation</p>	<p>dans la Commune où l'entreprise est située : temps nécessaire</p> <p>nombre de jours à fixer par la direction</p> <p>2 jours</p> <p>2 jours</p> <p>1 semaine</p> <p>délai à fixer dans chaque cas par la direction</p>