

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
H A U T E A U T O R I T É

RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES
de
Sécurité sociale
applicables
AUX TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTÉ

Luxembourg, juillet 1959

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

de

Sécurité sociale

applicables

AUX TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTÉ

Luxembourg, juillet 1959

INTRODUCTION

En 1957, la Haute Autorité a publié une monographie sur les Régimes de Sécurité Sociale applicables aux travailleurs du Charbon et de l'Acier de la Communauté. La mise à jour de ces informations au 1er janvier 1959 sera disponible prochainement.

En préfaçant cette monographie, Monsieur FINET, alors membre de la Haute Autorité responsable des problèmes sociaux, rappelait qu'elle répondait aux obligations qui sont faites à la Haute Autorité, par l'art.46 du Traité, de rassembler des informations sur les conditions de vie des travailleurs et les risques qui les menacent, afin de permettre aux intéressés d'orienter leur action - et à la Haute Autorité d'orienter la sienne - en vue d'atteindre les buts du Traité, notamment ceux énoncés à l'article 3, paragraphe e).

La Sécurité Sociale, élément moderne du revenu des travailleurs, a pris une place importante dans chacun des pays de la Communauté; ces études visaient donc à mettre à la disposition des intéressés une documentation complète sur le sujet, afin de leur permettre de comparer les régimes en vigueur, mais aussi de faciliter l'étude des problèmes qui se posent en ce domaine sur le plan international.

Il apparut cependant que l'image de la situation dans chaque pays n'était pas encore parfaite. Certes, après les études de la Haute Autorité sur les salaires, cette monographie sur la Sécurité Sociale apportait un complément indispensable pour l'examen du niveau de vie des travailleurs, mais il existait encore une zone d'importance très variable suivant les pays, et qui n'avait fait l'objet d'aucune étude : les régimes complémentaires de Sécurité Sociale.

... / ...

Déjà dans une motion votée le 12-10-1956, le Comité Consultatif avait demandé à la Haute Autorité de compléter et de préciser la documentation existante sur les régimes actuels de Sécurité Sociale, dérivant de prescriptions légales et/ou contractuelles. Les monographies sur les régimes légaux devant être publiées quelques mois après le vote de cette motion, la Haute Autorité décida la constitution, pour chacun des secteurs, acier, charbon et mines de fer, d'un Groupe de Travail composé de représentants des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs, afin de réunir des informations sur les régimes complémentaires de Sécurité Sociale.

Pour mener à bien cette tâche, il fut entendu que "serait considéré comme régime complémentaire tout service de prestation à la charge totale ou partielle de l'employeur destiné à compléter une prestation légale de Sécurité Sociale, en ce qui concerne soit le montant, soit la durée de celle-ci; ne seront pris en considération que les prestations servies aux ouvriers".

Ce sont les résultats des travaux de ces Groupes de Travail que nous présentons aujourd'hui.

Insistons bien pour dire qu'il s'agit d'un premier travail en la matière. Les informations ont été reproduites à l'état brut, telles qu'elles nous sont parvenues, c'est ce qui explique leur présentation souvent différente suivant les pays.

Il est incontestable qu'une harmonisation dans la présentation s'impose; elle est indispensable pour permettre l'utilisation la meilleure de ces renseignements.

La Haute Autorité s'y attachera dans les années qui viennent, en s'efforçant de tenir le plus possible à jour ces renseignements.

Elle ne se cache cependant pas les difficultés du travail. Bien que plus complexes et plus vastes, les régimes légaux de Sécurité Sociale sont réglés, modifiés par des textes réglementaires ou législatifs qui font partie de la documentation publique, à la portée de tous.

Comme le montrera l'examen et l'étude du présent document, il n'en est pas de même pour les régimes complémentaires; résultats de Conventions, leur champ d'application est une industrie ou même fréquemment une entreprise, leur étude permanente est rendue - de ce fait - fort complexe.

La Haute Autorité remercie les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs pour les informations qu'elles lui ont communiquées; elle remercie aussi les membres des Groupes de Travail spécialisés et des Commissions "Rémunération, Sécurité Sociale et Conditions de Travail" pour la collaboration qu'ils lui ont accordée et qui lui a permis d'élaborer ce document.

L'examen de la situation dans chacun des pays laissera apparaître d'importantes différences. Aussi, de même qu'il était exact de dire que les informations sur les régimes légaux de Sécurité Sociale ne donnaient qu'une vue imparfaite du problème, il convient aussi de ne pas juger la situation de chaque pays uniquement sur la base du présent document.

Comme nous l'avons déjà dit, c'est en tenant compte de tous les éléments de revenu, directs et indirects, immédiats et différés, légaux et conventionnels, que peut s'apprécier le revenu des travailleurs de chacun des pays de la Communauté.

En publiant, sous une forme encore imparfaite certes, ces informations sur les régimes complémentaires, la Haute Autorité a la certitude d'avoir contribué à une connaissance plus exacte de ce problème et, de ce fait, d'aider, d'éclairer - comme lui en donne mission le Traité - l'action des employeurs et des travailleurs.

MINES DE HOUILLE

Les informations reproduites ci-après décrivent en général la situation pour la période 1956-1957. Certains chiffres risquent par conséquent de ne plus être actuels.

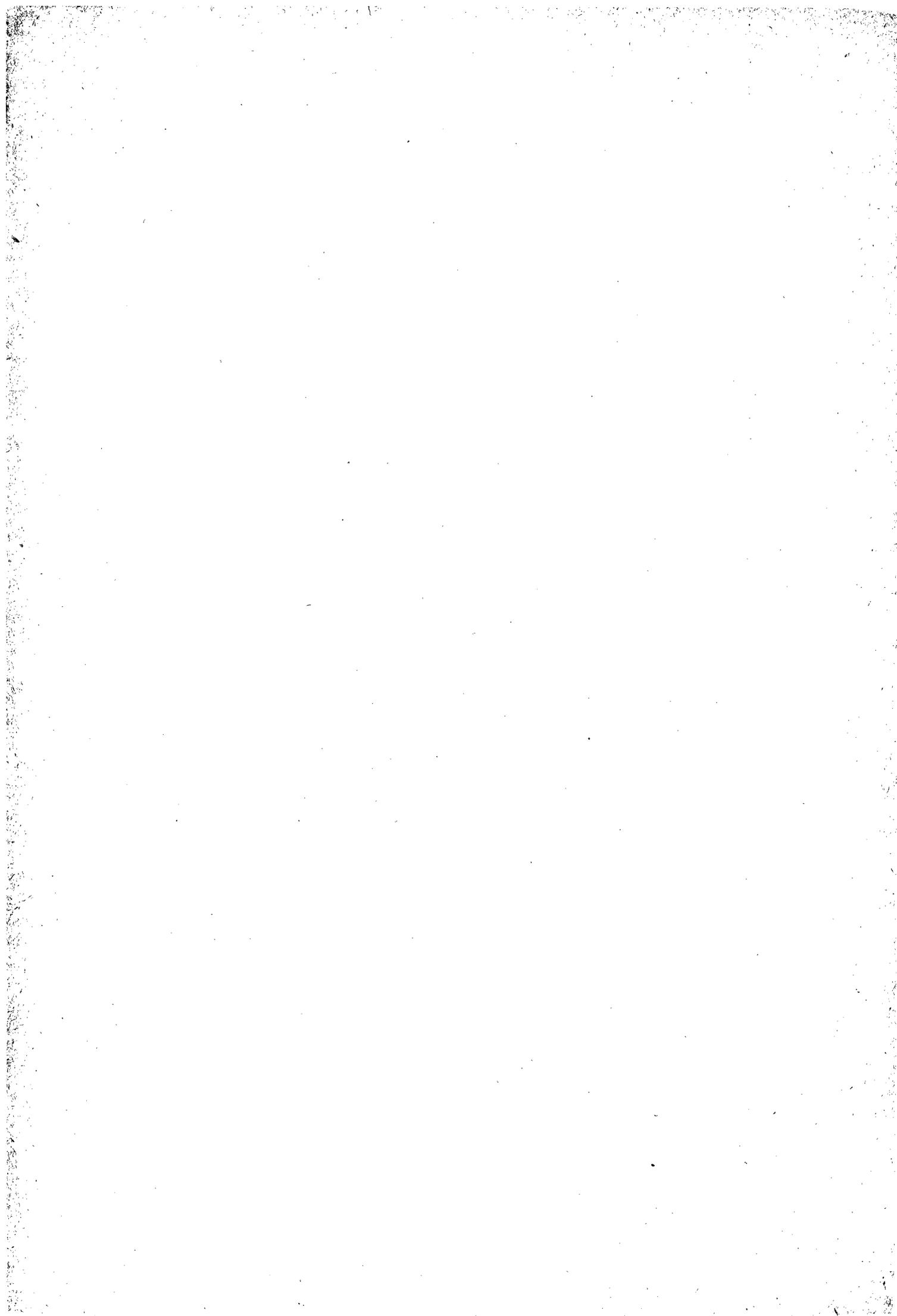
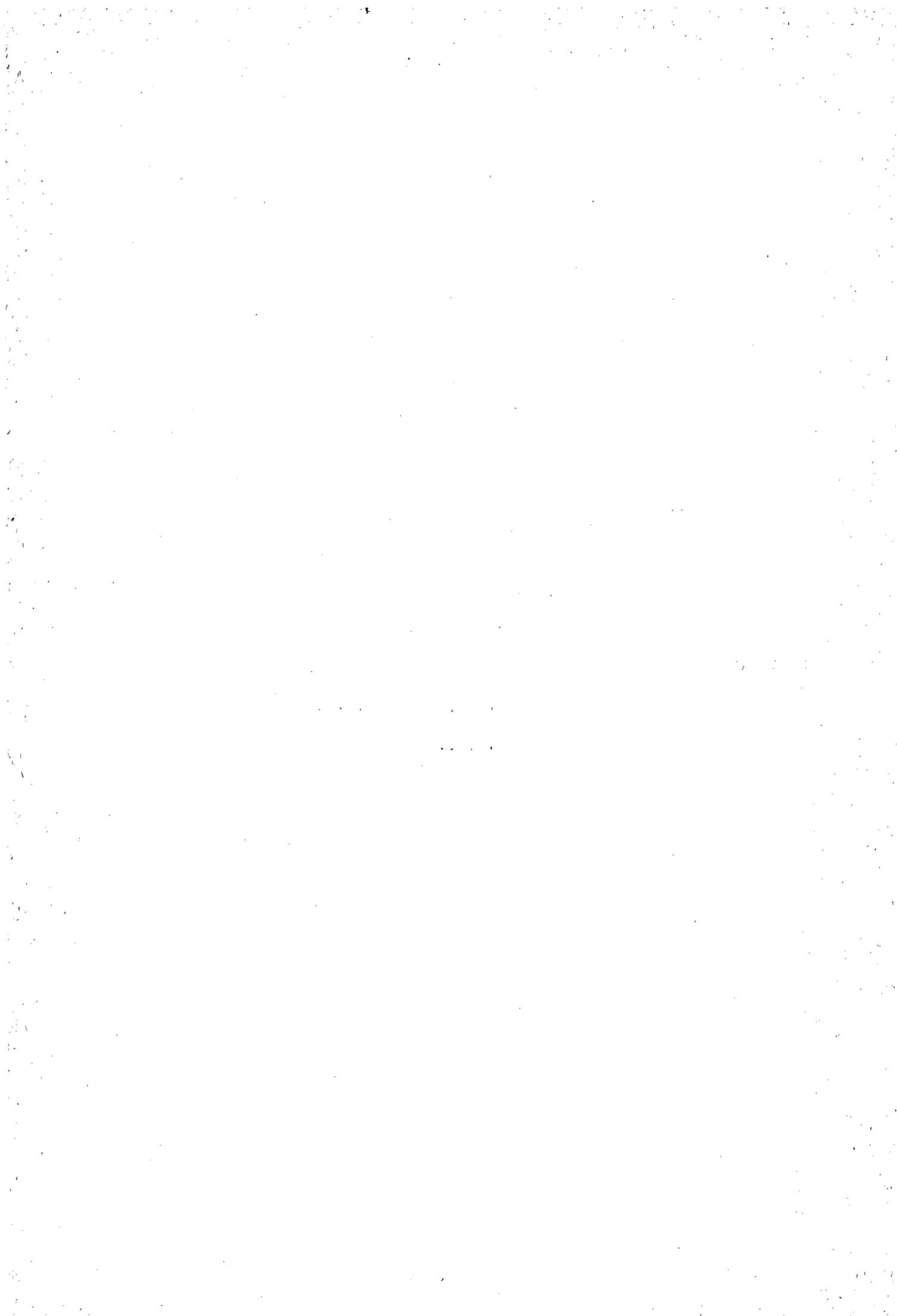
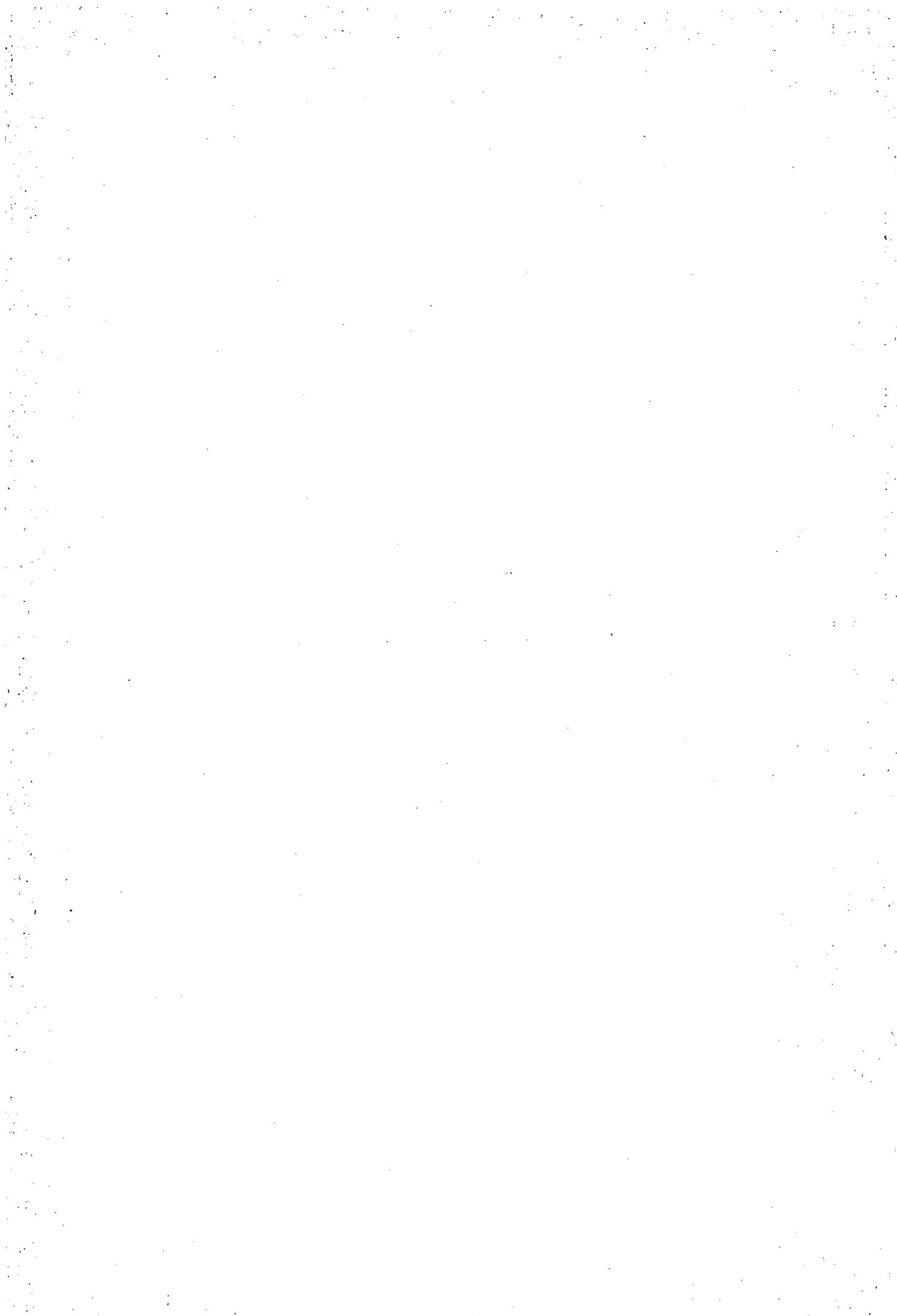


TABLE DES MATIERES

| | <u>Pages</u> |
|------------------------|--------------|
| ALLEMAGNE (R.F.) | 2 |
| BELGIQUE | 6 |
| FRANCE | 10 |
| ITALIE | 15 |
| PAYS-BAS | 20 |



ALLEMAGNE (R.F.)



Ce rapport a été établi par

l'UNTERNEHMENSVERBAND RUHRBERGBAU

en accord avec

l'INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU

l'UNTERNEHMENSVERBAND AACHEN et

l'UNTERNEHMENSVERBAND NIEDERSACHSEN

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE
POUR LES OUVRIERS DES HOUILLERES DE L'ALLEMAGNE DE L'OUEST

I. CHAMP D'APPLICATION

Toutes les entreprises des houillères de l'Allemagne Occidentale (à l'exception de la Sarre) octroient à leurs travailleurs aux conditions prévues par les conventions collectives, des allocations - ménage et enfant - fixées par lesdites conventions.

Nombre des ouvriers ayant droit à la prestation :

347 785 (situation fin juin 1957)

Montants des prestations :

Indemnité de ménage :

ouvriers mariés ou assimilés : 0,25 DM par poste rémunéré.

Allocations pour enfants :

0,25 DM par poste rémunéré pour les enfants de moins de 14 ans, ou bien, en cas de prolongation de l'obligation scolaire légale pour les enfants de moins de 15 ans, et ce pour le premier et le deuxième enfant légitime, de même que pour les enfants nés avant le mariage, les enfants d'un autre lit, les enfants recueillis et les enfants adoptifs vivant de façon permanente dans le ménage et ne bénéficiant d'aucun autre soutien. Pour les enfants incapables de gagner leur vie ou bien poursuivant des études complémentaires, l'allocation - enfants continue à être versée aussi longtemps que ces conditions sont remplies, jusqu'à l'âge de 18 ans accompli.

Montant payé en 1956 : Allocations de ménage et pour enfants :

total DM 46 027 301

II. et III. Conventions collectives sur la base desquelles sont versés les allocations ménage et enfants

Rheinisch-Westfälischer Steinkohlenbergbau

Convention collective générale du 1/5/1953,

Aachener Steinkohlenbergbau

Convention collective générale du 1/6/1953,

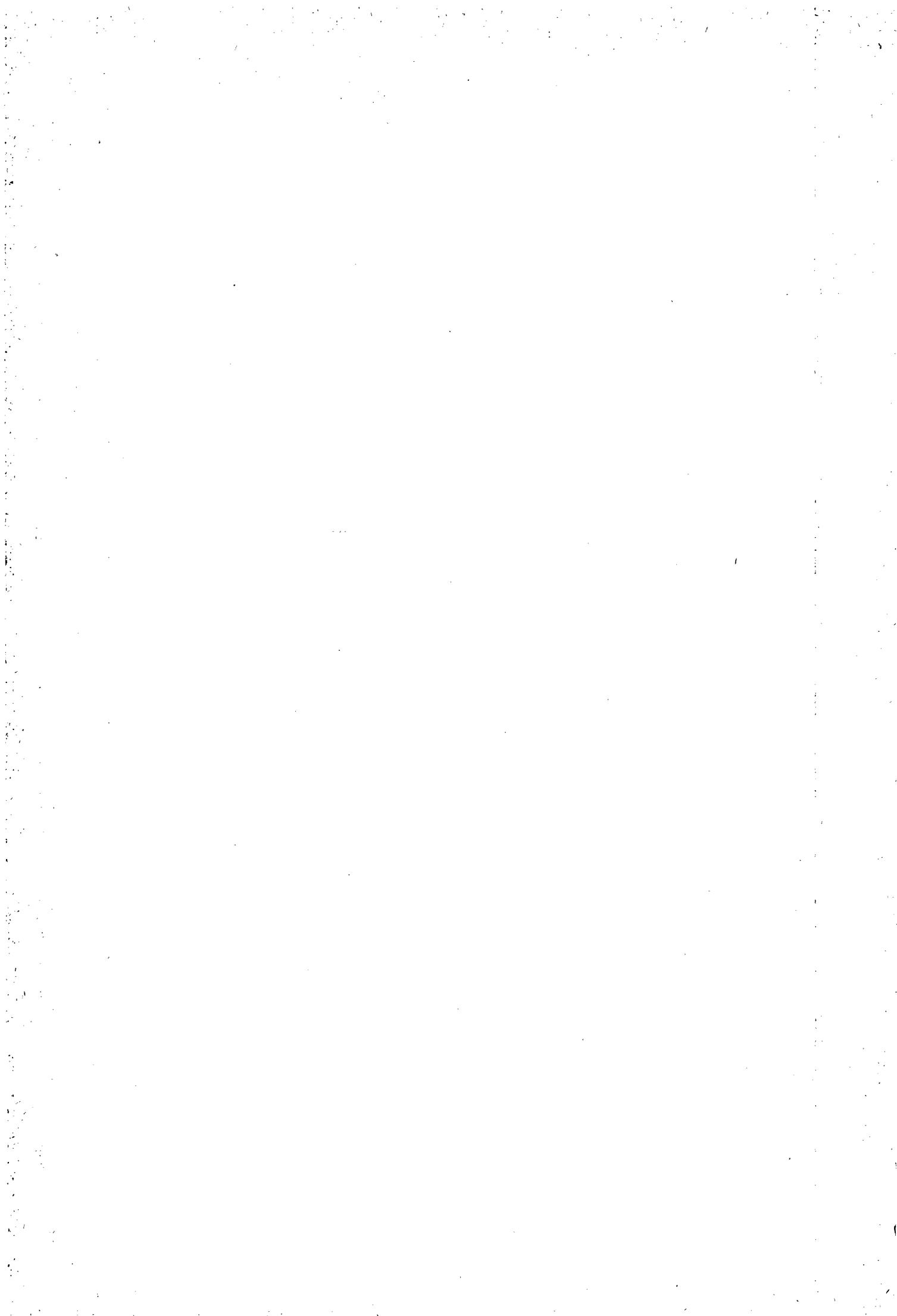
Niedersächsischer Steinkohlenbergbau

Convention collective générale du 1/6/1953,

- IV. Mode de versement : par les entreprises dans le cadre des versements de salaires. L'allocation ménage et enfants fait partie du revenu imposable du travailleur.
- V. Organisation : la fixation de l'allocation ménage et enfants à verser est également effectuée par les entreprises.
- VI. Financement : Uniquement par les employeurs.
- VII. Bénéficiaires : Tous les travailleurs s'ils remplissent les conditions des conventions collectives générales.
- VIII. Prestations : Voir I.
- IX. Conservation des droits : N'est octroyée que pour les postes rémunérés. N'existe pas, par conséquent, en cas de maladie, d'accident, d'absences inexcusées et excusées, dans la mesure où ces cas excluent une rémunération.
- X. Evolution des régimes : C'est depuis le mois d'octobre 1920 que l'allocation ménage est prévue dans les conventions collectives, et l'allocation enfants depuis octobre 1919.

Avant l'adoption, avec effet au 1/1/1955, de la loi sur l'allocation enfants prévoyant pour le 3ème enfant et les suivants, l'octroi d'une allocation enfants légale mensuelle, ces derniers bénéficiaient d'une allocation enfants fixée par les conventions collectives.

BELGIQUE

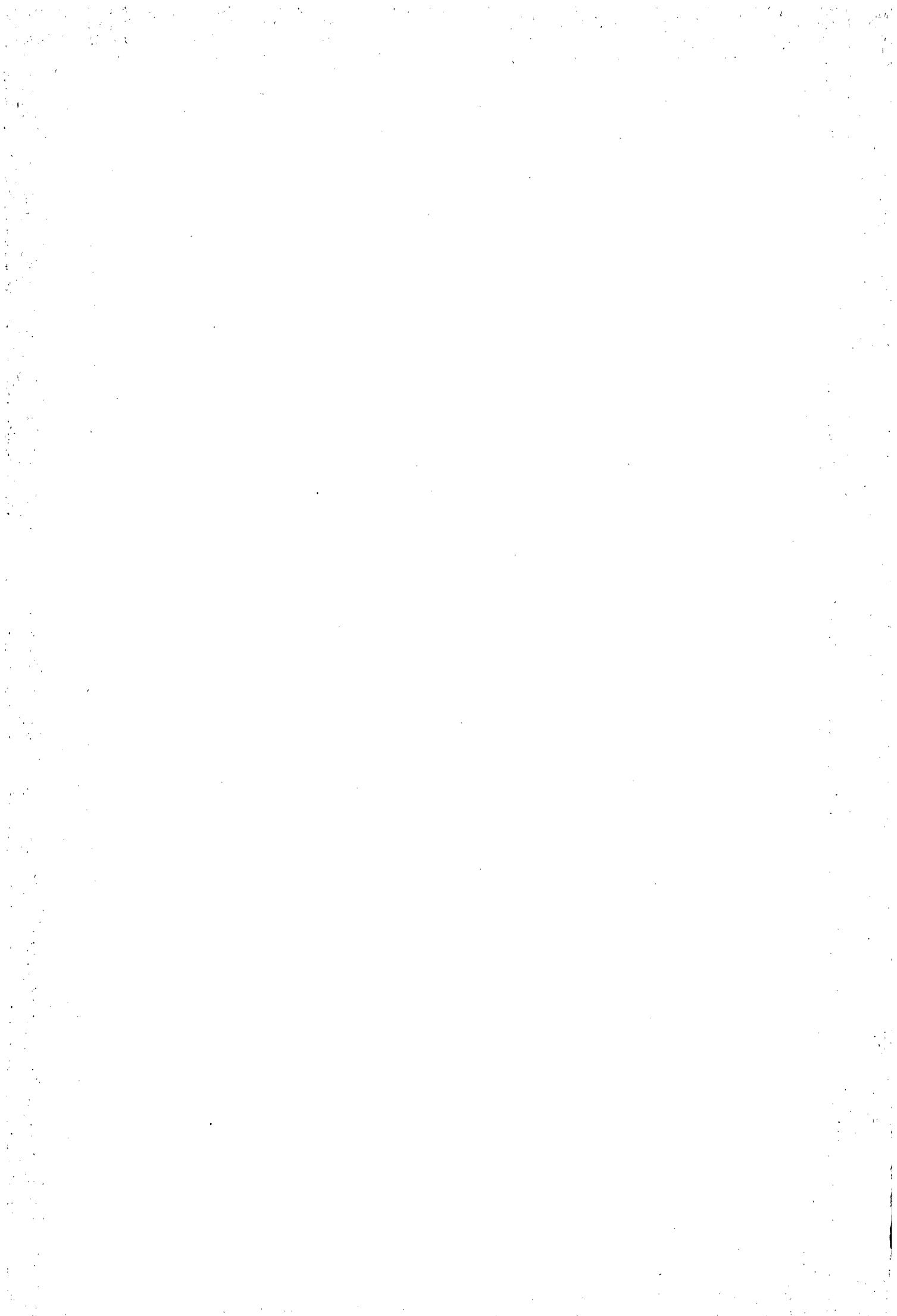


Ce rapport a été établi par

la FEDERATION CHARBONNIERE DE BELGIQUE "FEDCHAR"

en accord avec

les ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DES TRAVAILLEURS
DES MINES



REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE
POUR LES OUVRIERS DES HOILLERIS DE BELGIQUE

Il n'existe en Belgique aucun régime complémentaire de sécurité sociale répondant aux critères proposés par la Division des Problèmes du Travail de la Haute Autorité dans son document N° 7097/57 f. du 16 octobre 1957.

Les délégations des employeurs et des travailleurs belges estiment toutefois devoir signaler l'existence des avantages ci-après, particuliers aux ouvriers étrangers occupés dans l'Industrie Charbonnière belge.

Les difficultés rencontrées par les ouvriers étrangers lors de leur arrivée en Belgique pour obtenir le bénéfice de l'assurance en cas de maladie ou de chômage involontaire au début de leur séjour, alors qu'ils ne remplissent pas encore les conditions de stage imposées par les différents secteurs de la Sécurité sociale, ont amené les employeurs à prendre à leur propre charge les prestations qui ne pouvaient légalement être assumées par les organismes de Sécurité Sociale.

Ces principes ont été concrétisés dans les contrats individuels liant les travailleurs étrangers à leurs employeurs.

Ils s'avèrent quelque peu différents suivant la nationalité.

Les dispositions essentielles sont les suivantes :

1) Risque maladie

En cas de maladie, l'employeur prend à sa charge l'hébergement, l'assistance médico-pharmaceutique et, le cas échéant, l'hospitalisation de l'ouvrier dès son arrivée en Belgique et jusqu'au moment où il commencera à bénéficier des prestations de l'assurance maladie-invalidité. (en principe 120 jours de travail).

La garantie de l'hébergement n'est toutefois valable que pour l'ouvrier habitant un logement qui lui est fourni par son employeur.

2) Risque chômage

En cas de chômage involontaire pendant les six premiers mois de la mise au travail en Belgique, l'employeur verse à l'ouvrier étranger une indemnité égale au montant de l'allocation légale de chômage si ce dernier n'a pu prêter le nombre de journées exigé pour bénéficier de l'assurance chômage en Belgique, et n'a pas droit à une autre rémunération journalière normale. Toutefois le travailleur étranger ne peut bénéficier de cet avantage que s'il ne s'est pas absenté sans motif plus d'un jour pendant les 14 jours qui précèdent sa mise en chômage.

Un exemple pratique de cette situation est le suivant : lors de la fermeture des entreprises pour vacances annuelles collectives, certains ouvriers étrangers, récemment arrivés dans le pays, n'ont pas acquis de droits suffisants pour recevoir les pécules de vacances couvrant les journées de fermeture de la mine. S'ils avaient été à ce moment en règle de stage vis-à-vis de l'assurance-chômage, ils auraient bénéficié d'indemnités à charge de l'O.N.P.C.. Les ouvriers étrangers récemment arrivés en Belgique et qui n'ont pas satisfait aux conditions de stage reçoivent de leur employeur des indemnités égales aux indemnités légales de chômage pour les jours où la fermeture de l'entreprise les empêche de travailler.

3) Accidents du travail

En cas d'invalidité permanente supérieure à 33 % résultant d'un accident du travail, l'ouvrier étranger et, éventuellement, sa femme et ses enfants à charge habitant sous le même toit, sont, s'ils le désirent, rapatriés jusqu'à la frontière de leur pays d'origine et ce, aux frais de l'employeur. Ce rapatriement doit cependant intervenir au plus tard un mois après l'accord des parties ou le jugement définitif.

Par ailleurs, en cas de décès dû à un accident du travail, le rapatriement de la famille de l'ouvrier étranger est opéré aux frais du charbonnage employeur.

* *
*

Il y a lieu de signaler que pour la justification des stages exigés en matière de maladie ou de chômage, certains accords bilatéraux prévoient la prise en considération des journées de travail effectuées par l'ouvrier dans son pays d'origine avant son émigration vers la Belgique.

FRANCE



Ce rapport a été établi par les CHARBONNAGES DE FRANCE (*) qui ont fait observer que les allocations de chauffage et de logement n'avaient pas été prises en considération conformément à la décision de la Commission, bien qu'à leur avis ces prestations constituent pour les pensionnés un complément de pension de vieillesse et d'invalidité.

Le SYNDICAT FORCE OUVRIERE a signalé qu'il estimait que le service des prestations analysées ne constituait pratiquement pas de réels régimes complémentaires et a rappelé qu'en raison de certaines lacunes du régime minier, certains ouvriers versent des cotisations sans participation de l'employeur à des mutuelles ou à des assurances privées.

(*) Houillères nationalisées. Le rapport ne porte donc pas sur les petites mines continuant à faire l'objet d'une exploitation privée.

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE
POUR LES OUVRIERS DES CHARBONNAGES DE FRANCE

A - ACCIDENTS DU TRAVAIL -

Objet de la prestation

Secours versé aux familles d'ouvriers décédés à la suite d'un accident du travail.

- Ce régime couvre 84,4 % des ouvriers du fond et du jour des Mines de houille.

Montant des sommes encaissées et des prestations servies au cours de l'exercice 1956 : (ouvriers du Fond et du Jour - en milliers de francs).

Ressources -

| | |
|------------------------------------|-----------|
| Cotisations des ouvriers | 17.000 fr |
| Participation des employeurs | 17.000 fr |
| Dons - legs - subventions | 11.000 fr |
| | ----- |
| | 45.000 fr |
| Prestations servies | 45.000 fr |

Le régime résulte de décisions des Conseils d'Administration des Houillères de Bassin intéressées.

- Il est ouvert à tous les agents, sans condition d'ancienneté; l'adhésion est facultative.
- Il est géré par un Comité de gestion des représentants :
 - des salariés
 - de l'employeur

et parfois

- de l'administration départementale et des élus départementaux.

Il est financé, d'une façon générale :

- par une cotisation du personnel affilié, correspondant à un arrondi des salaires,
- par une participation du même montant de l'employeur,
- par les subventions accordées par des organismes extérieurs (ministères, préfectures, Conseils généraux, municipalités).

Les prestations sont les suivantes :

| % du personnel ouvrier total auquel s'appliquent les prestations indiquées | conjoint | enfants à charge | Ascendants à charge |
|--|-------------|------------------|---------------------|
| 58 % | 180.000 frs | 90.000 frs | 90.000 |
| 2,3 % | 150.000 frs | 75.000 frs | 75.000 |
| 17,6 % | 110.000 frs | 55.000 frs | 22.000 |

Secours fixés dans chaque cas suivant la situation particulière de la famille en cause.

B - PRESTATIONS FAMILIALES -

Prestations en espèces s'ajoutant aux prestations payées au taux légal.

- Objet des prestations

Pour la fixation du montant des prestations familiales, les communes françaises sont réparties en zones dont chacune donne lieu à un certain abattement par rapport aux taux pratiqués à Paris.

Légalement les prestations sont déterminées compte tenu de la zone dans laquelle est classé le lieu de résidence de l'intéressé.

Dans les houillères, il n'y a généralement, pour chaque Bassin, qu'un seul taux qui est celui du lieu le plus favorisé du Bassin. Les prestations complémentaires dont il est fait état correspondent à la majoration des prestations résultant de ce deuxième mode de calcul.

Cet avantage est ouvert à 97,7 % des ouvriers du fond et du jour des Houillères.

Il a représenté 356 millions en 1956.

Il a son origine dans des décisions ministérielles de 1939, confirmées par un décret du 30 juin 1952.

Le droit aux prestations complémentaires est ouvert à tout agent percevant des prestations légales et dont le lieu de résidence est classé dans une zone moins favorable que celle retenue pour l'ensemble du Bassin.

Les prestations complémentaires sont généralement gérées, en même temps que les prestations légales, par les Unions régionales de Sociétés de secours minières qui jouent, dans les mines, le rôle de Caisses d'allocations familiales.

Elles sont couvertes par une cotisation spéciale de l'employeur, s'ajoutant à la cotisation légale de 16,75 % et représentant en moyenne pour l'ensemble des Houillères de Bassin 0,40 % des salaires soumis à retenues sociales.

Annexe : Régime d'assurance maladie financé par les seuls ouvriers

Objet de la prestation

Suppléments pour couverture de la participation de l'affilié aux dépenses afférentes aux soins pour maladie ou maternité.

Aide à certaines familles en difficulté du fait de la maladie ou du décès de l'affilié ou d'un membre de sa famille.

- Ce régime couvre 23,9 % du personnel ouvrier fond et jour des Mines de houille.

En 1956, les cotisations encaissées et les prestations servies ont été, pour ce personnel, les suivantes : (chiffres en milliers de francs),

Ressourcés -

Cotisations 141.195 fr

Dépenses -

Maladie - en espèces 58.994 fr

Maternité - en nature 47.286 fr

106.280 fr

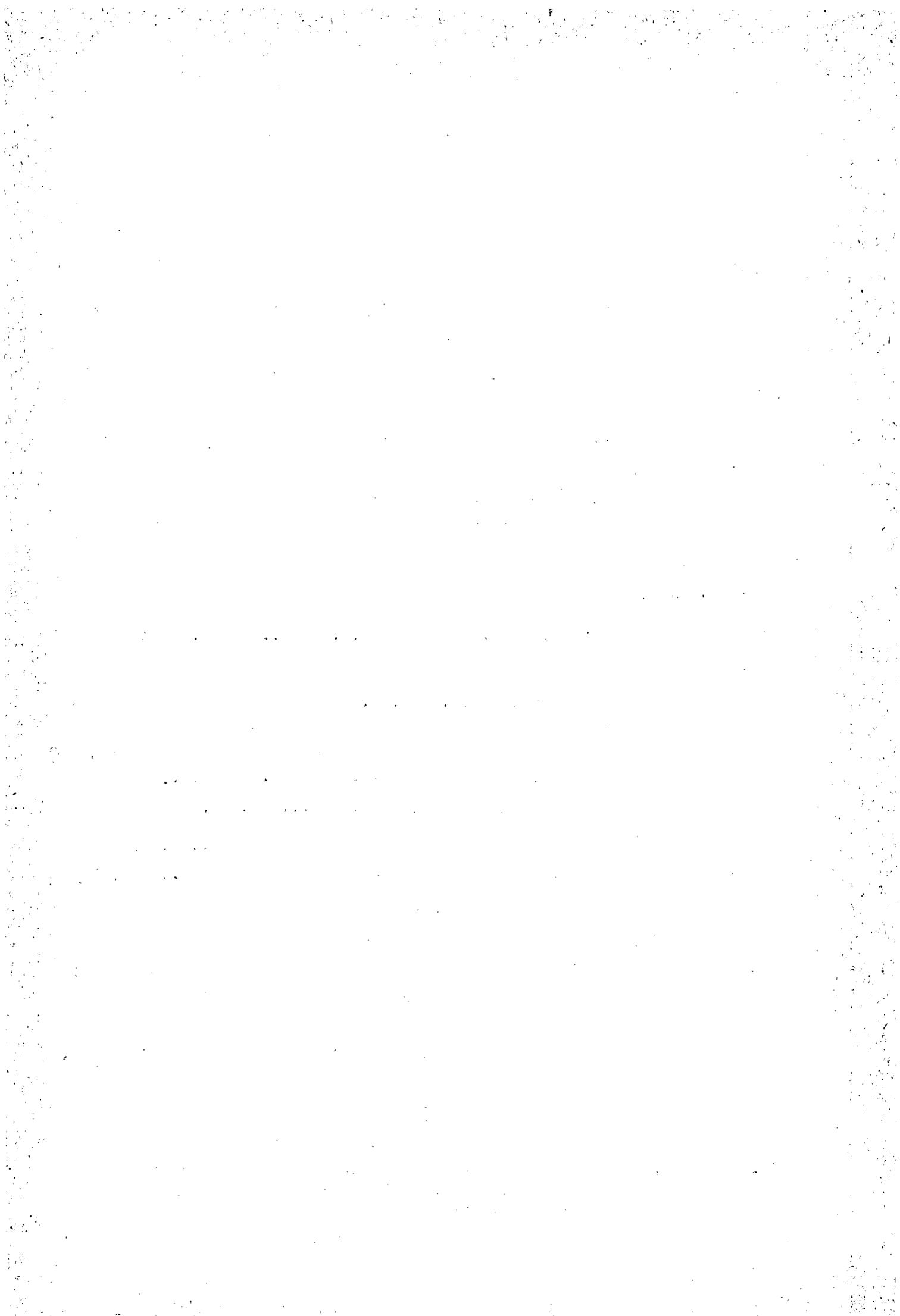
Fonds social 9.319 fr

Gestion administrative 3.814 fr

Ensemble des sommes réparties 119.413 fr

Excédent (viré à la réserve du régime complémentaire) 21.782 fr

- Pas d'intervention de l'employeur.
- Affiliation facultative des travailleurs.
- Législation applicable : article 73 du décret du 27 novembre 1946, portant organisation de la Sécurité Sociale dans les Mines;
 - article 82 de l'arrêté du 30 janvier 1948, portant statuts types des Sociétés de Secours minières (article facultatif).
- Gestion par les Sociétés de Secours minières, en un compte séparé.
- Financement assuré par une cotisation des affiliés adhérents, variant selon les régions de 0,5 à 1 % des salaires soumis aux cotisations de sécurité sociale
- moyenne 0,75 % - pas de participation de l'employeur.



ITALIE

Ce rapport a été établi par

la SOCIETA MINERARIA CARBONIFERA SARDA

Nota Le rapport contenait des informations sur un certain nombre d'activités sociales de la Société (homes d'enfants - orphelinats - colonies de vacances - clubs sportifs ...). Ces renseignements n'ont pas été reproduits, car ils sortent du champ de l'étude tel que celui-ci a été défini par la Commission.

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE
POUR LES OUVRIERS DU BASSIN CHARBONNIER DE SULCIS

Dans le bassin de Sulcis fonctionnent actuellement les régimes complémentaires de sécurité sociale suivants, totalement ou partiellement financés par notre société qui gère les mines du bassin.

Il sera précisé au cours de la présente étude s'il s'agit d'un régime contractuel ou volontaire.

Indemnité de maladie - Prestations en espèces

- a) - Les ouvriers et agents de maîtrise, employés par les Mines de Sulcis ont depuis un certain temps constitué un fonds dit "d'assistance volontaire ouvrière" qui bénéficie de la part de la Société d'une subvention de 30 lires par mois par ouvrier et qui est alimenté par les cotisations de ses membres fixés comme suit :
- pour le personnel des mines de Serbariu et de Cortoghiana Lit. 100;
 - pour le personnel de la mine de Seruci Lit. 200;
 - pour le personnel des Services généraux Lit. 30.

Les sommes ainsi recueillies sont versées mensuellement par la Direction, à des comptes courants spéciaux ouverts dans un

établissement de crédit local. Chacun des comités de gestion constitués auprès des groupements d'entreprise précités prélève sur ces comptes les sommes nécessaires au service des prestations selon les modalités indiquées ci-après:

- pour le personnel des mines de Serbariu:

A compter du 6ème jour d'interruption du travail, versement d'un secours de 100 Lit. par jour aux ouvriers victimes d'une incapacité temporaire de travail à la suite de maladie ou d'accident, même survenus en dehors de leur service;

- pour le personnel de la mine de Seruci :

Versement d'un secours de 40 Lit. par jour pour l'adhérent et de 10 Lit. pour chaque personne à charge, à compter du 7ème jour d'interruption du travail en cas de maladie ou d'accident.

Il est en outre prévu, en cas de nécessité particulière une forme d'assistance exceptionnelle que nous ne pouvons faire entrer dans le cadre de la présente enquête en raison du fait qu'elle ne présente pas un caractère automatique;

- pour le personnel de la mine de Cortoghiana :

Versement d'un secours de 100 Lit. par adhérent assisté, de 10 Lit. par enfant à charge et de 20 Lit. pour la conjointe, en cas d'interruption de travail résultant de maladie ou d'accident,

à compter du 6ème jour et pour une durée maximum de six mois.

Les comités chargés de la gestion des fonds sont composés de l'ensemble des membres de la Commission Interne en exercice.

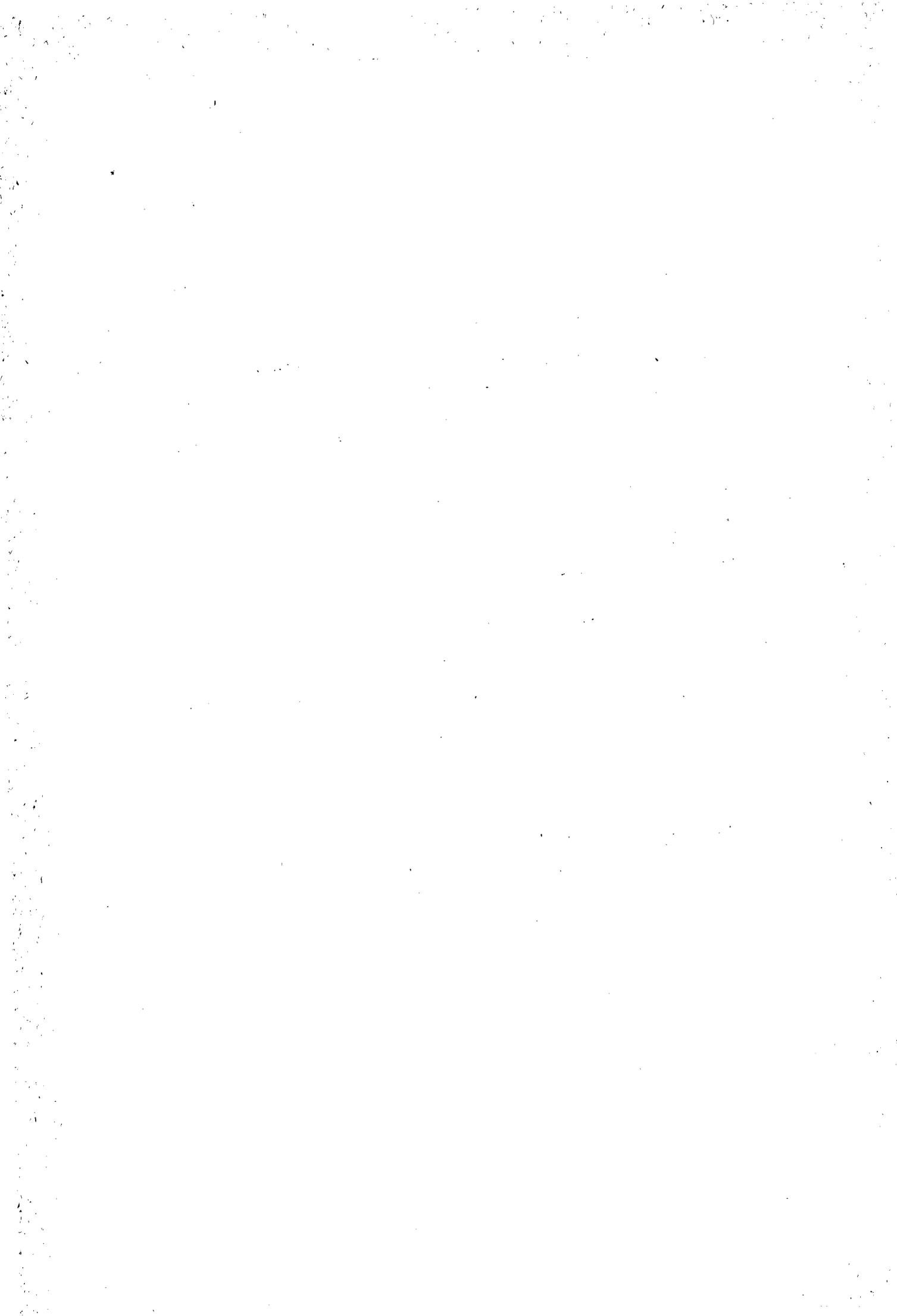
- b) - L'article 26 de la Convention Nationale du Travail applicable aux ouvriers de l'industrie minière, signée le 28/3/1953 et toujours en vigueur, prévoit le versement, par l'entreprise, à la famille d'un travailleur décédé des suites d'un accident du travail, d'une allocation représentant 50 jours du salaire effectif de la victime.

A cette allocation prévue par la Convention vient s'ajouter une somme de 500 000 Lit. régulièrement versée par la Carbosarda en cas d'accident mortel.

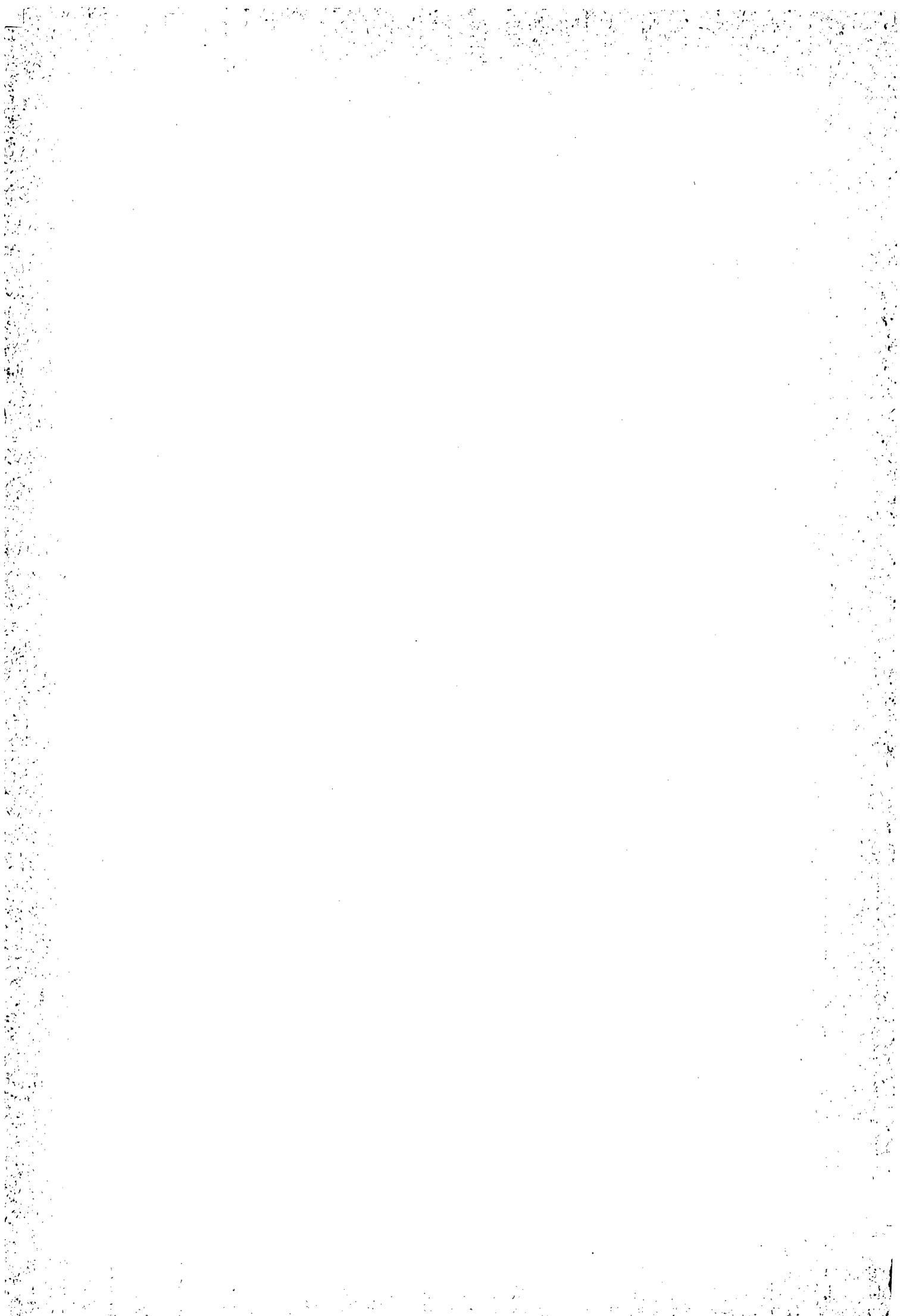
Signalons, à titre de simple information, que les ouvriers et les agents de maîtrise des mines de Serbariu et de Cortoghiana versent, lorsqu'il se produit un décès par suite d'accident ou de maladie, une somme de 100 Lit., tandis que ceux de la mine de Seruci, versent une somme de 300 Lit.;

Prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

En ce qui concerne ce point, on se reportera à ce qui a déjà été exposé sous la rubrique : "Indemnité de maladie".



P A Y S - B A S



Ce rapport a été établi par

DE GEZAMENLIJKE STEENKOLENMIJNEN IN LIMBURG

en accord avec les organisations professionnelles des
Travailleurs

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE
POUR LES OUVRIERS DES HOUILLERES DES PAYS-BAS

1. Allocation de chef de famille, allocation pour enfants à charge et aide spéciale

- a) L'allocation de chef de famille, instituée par décision des directions conjointes, est servie à tous les travailleurs mariés dès la conclusion de leur mariage civil, aux veufs vivant au foyer familial, ainsi qu'aux soutiens de famille. L'allocation, dont le montant s'élève à fl 13,06 par mois pour les ouvriers, est versée par l'entreprise minière qui en supporte la charge.
En 1956, les prestations des Gezamenlijke Steenkolenmijnen au titre de l'allocation de chef de famille, se sont élevées à environ fl 5 200 000.
- b) Est également admise au bénéfice de l'allocation de chef de famille la veuve d'un ouvrier décédé des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à moins qu'un de ses enfants n'ait droit à cette allocation en tant que soutien de famille. L'allocation aux veuves répondant à ces conditions a été également instituée par décision des directions conjointes. En vertu de cette décision, lesdites veuves sont admises en outre au bénéfice de l'aide spéciale et de l'allocation pour enfants à charge, sous réserve d'application analogue des dispositions de l'Ordonnance relative aux allocations pour enfants à charge prise par le "Bedrijfschap" de l'Industrie minière, telles qu'elles sont applicables au moment de la prestation, pour autant que l'intéressée ne bénéficie pas déjà à un autre titre, d'une allocation pour enfants à charge. Au cas où l'allocation pour enfants à charge perçue à un autre titre est inférieure à l'allocation pour enfants à charge au titre de l'Ordonnance précitée, il est accordé un supplément en vue de porter la première allocation au montant de la seconde.

L'aide spéciale, d'un montant de fl 100 par mois, est accordée pendant une période de six mois. L'allocation de chef de famille, l'aide spéciale, les allocations pour enfants à charge et les

suppléments susvisés sont versés par les entreprises minières qui en supportent la charge. Pour l'année 1956, le montant versé à ces titres par les Gezamenlijke Steenkolenmijnen s'est élevé à fl 175 000.

2. Prestation en cas d'accident

- a) Les ouvriers, absents de leur travail pour cause d'accident, perçoivent un supplément d'indemnité au cas et dans la mesure où la prestation légale pour accident est inférieure à la prestation à laquelle les intéressés auraient eu droit s'ils s'étaient absentés pour cause de maladie.
- b) Les ouvriers obligés de s'absenter pour cause d'accident et qui, en raison du délai de carence en vigueur, n'ont pas droit à une prestation légale pour accident (notamment le jour de l'accident et en cas d'absence inférieure à deux jours), perçoivent 90 % du salaire de congé pour le poste chômé ou les heures non ouvrées.

Les suppléments d'indemnité susvisés, institués par décision des entreprises minières, sont versés par ces dernières; elles en supportent la charge. Pour l'année 1956, les sommes versées au titre de ces deux prestations par les Gezamenlijke Steenkolenmijnen se sont élevées respectivement à fl 300 000 et fl 250 000 environ.

MINES DE FER

Les informations reproduites ci-après décrivent en général la situation pour la période 1956-1957. Certains chiffres risquent par conséquent de ne plus être actuels.

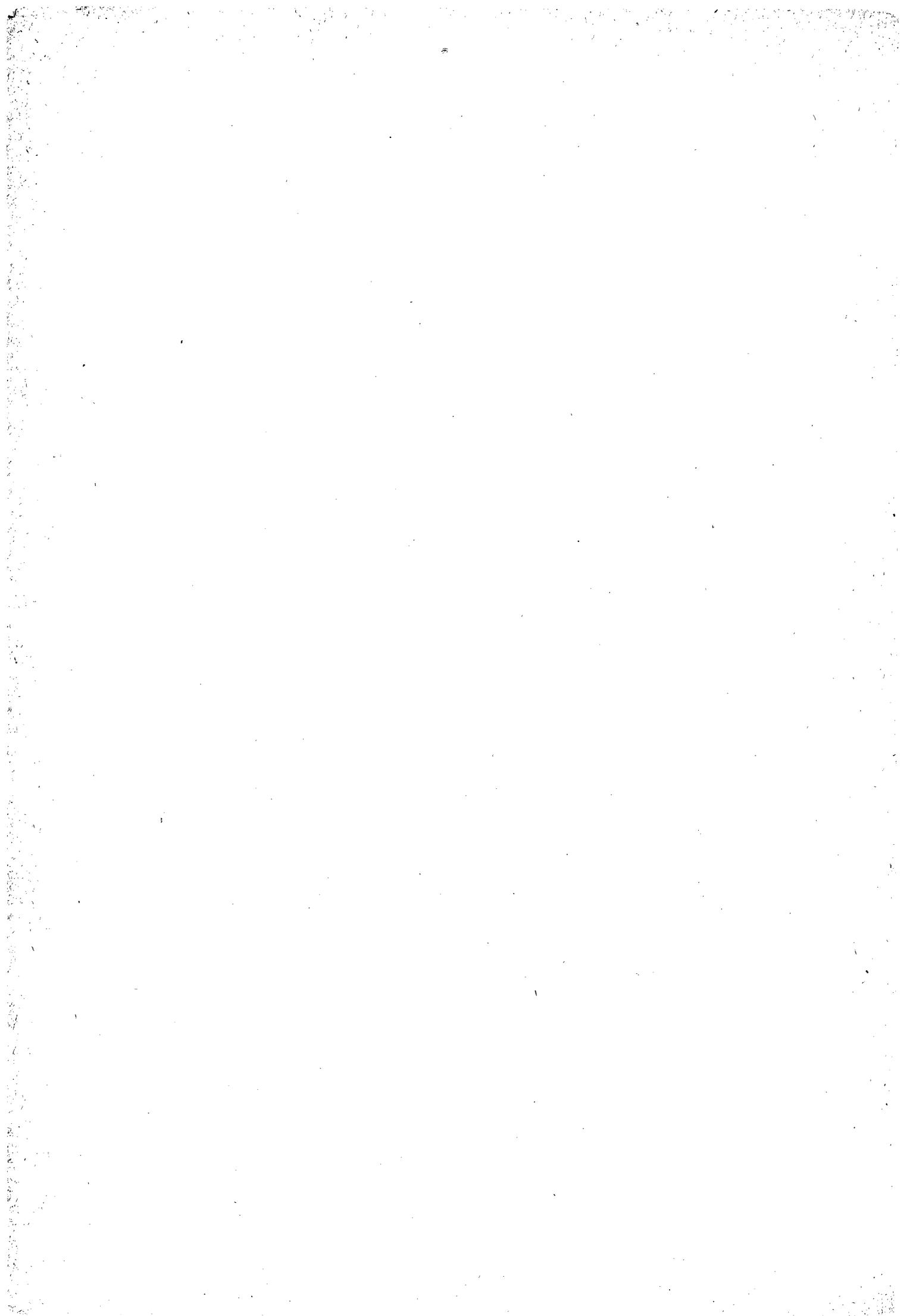
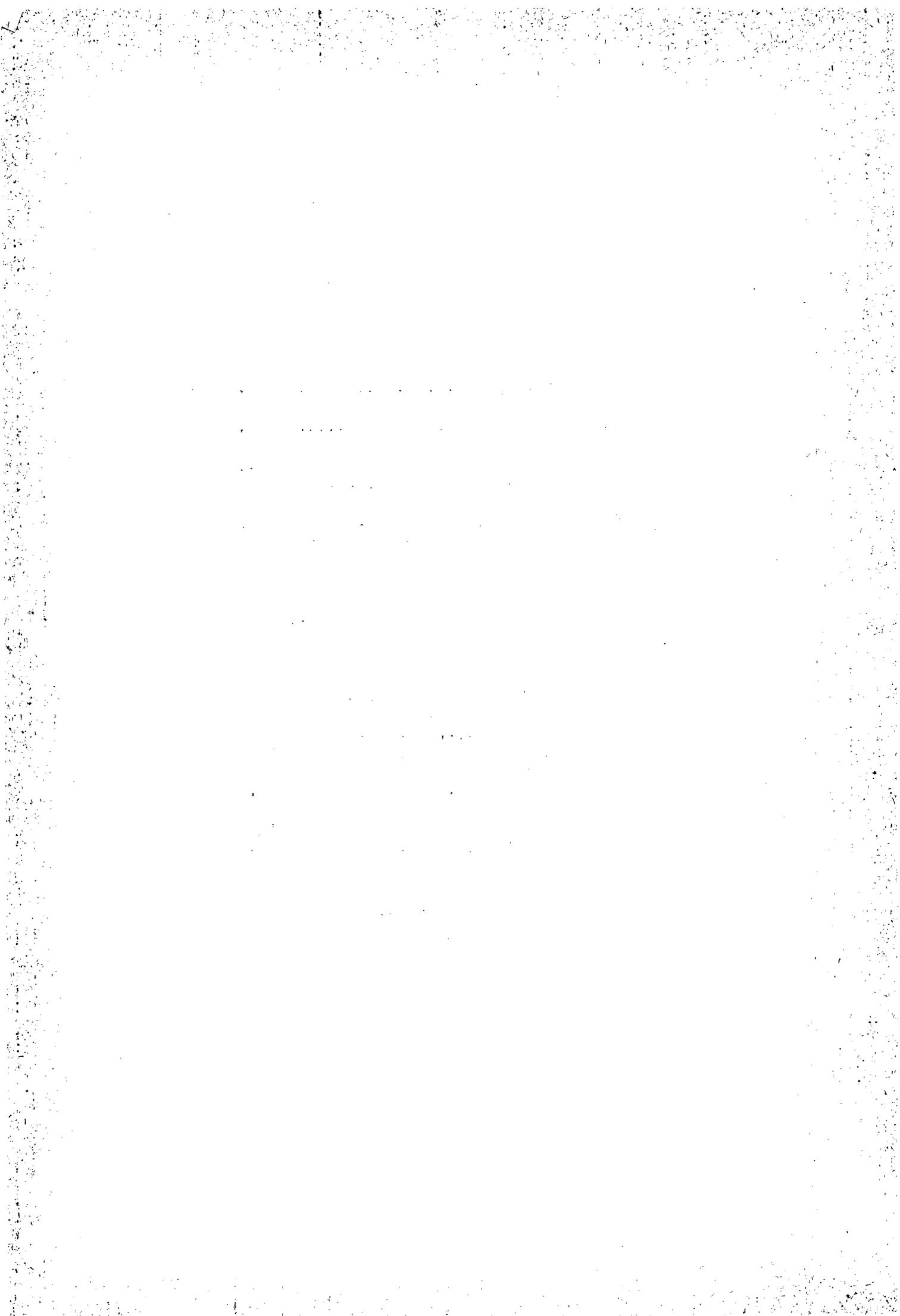
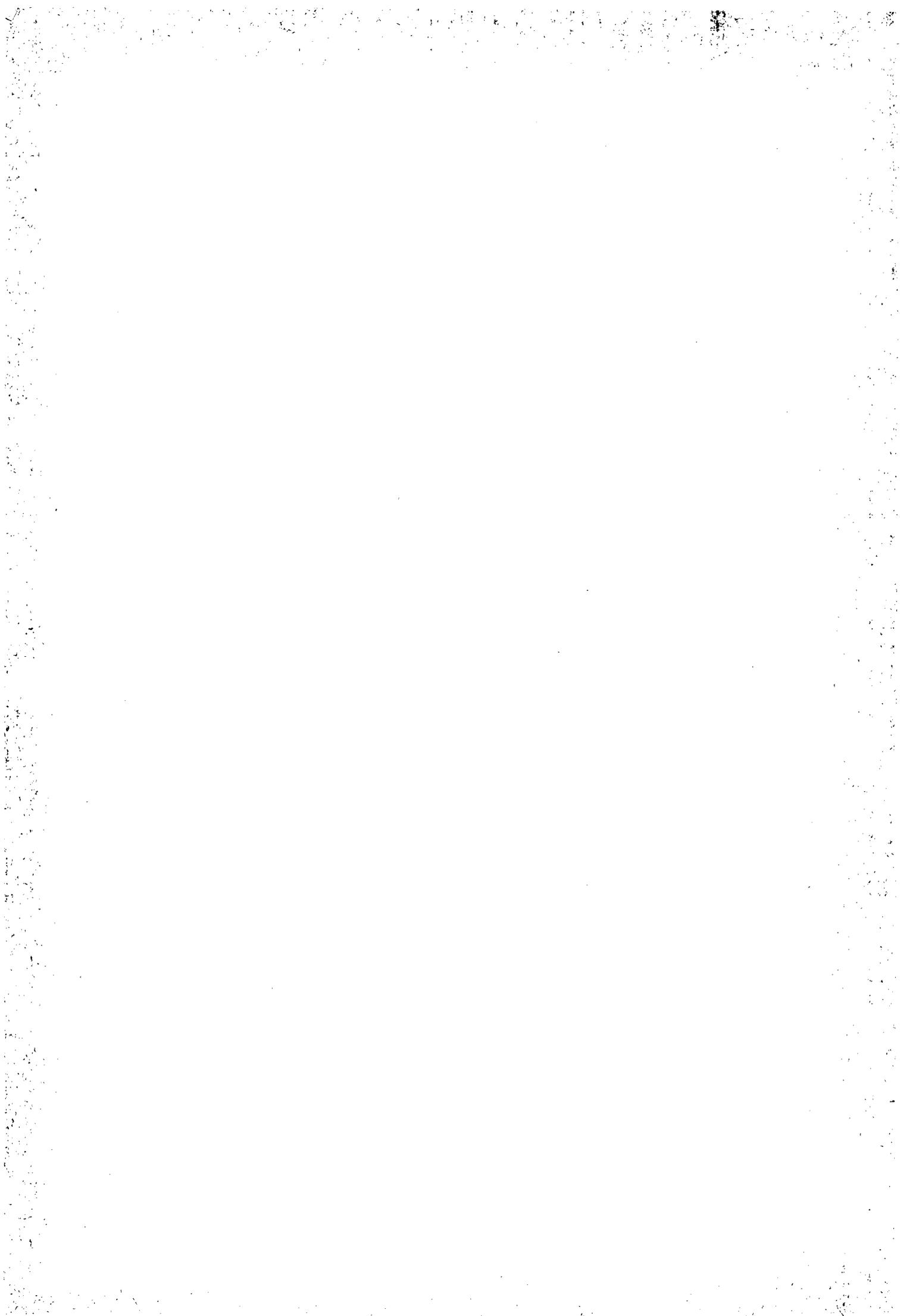


TABLE DES MATIERES

| | Pages |
|---|-------|
| ALLEMAGNE (R.F.) | 26 |
| FRANCE | 30 |
| Rapport N°1 - Indemnités de maladie | 32 |
| " " " 2 - Accidents | 37 |
| " " " 3 - Survivants Invalidité | 40 |
| " " " 4 - Vieillesse | 45 |
| " " " 5 - Prestations familiales ... | 50 |
| ITALIE | 56 |
| A - Assistance en cas de maladie | 58 |
| B - Prestation en cas de tuberculose ... | 60 |
| C - Traitement et contrôle des accidents | 61 |
| D - Invalidité du travail | 63 |
| E - Régimes complémentaires de retraite en vigueur dans la plus grande partie des mines | 65 |
| F - Régimes complémentaires de retraite en vigueur dans une société parti- culière | 67 |
| LUXEMBOURG - voir le rapport concernant l'industrie sidérurgique | 70 |



ALLEMAGNE (R.F.)



Le présent rapport a été établi par la FACHVEREINIGUNG EISEN-
ERZBERGBAU e.V. à Düsseldorf qui a, en outre, signalé

- 1)- que 80 % des travailleurs perçoivent en cas de maladie des suppléments à l'allocation de maladie de l'assurance sociale légale, à la charge de l'employeur, mais que depuis l'entrée en vigueur de la "loi sur l'amélioration de la sécurité économique des travailleurs en cas de maladie" du 26 juin 1957, ces suppléments ne sont accordés qu'à partir de la 7^{ème} semaine d'interruption de travail;
Numériquement, cette période complémentaire n'a donc plus aujourd'hui qu'une importance insignifiante.
- 2)- que les entreprises ont contracté pour près de 50 % des travailleurs occupés, en complément de l'assurance-accident légale, des assurances-accident collectives, comportant en général, un versement unique de 1.000 DM. pour les accidents mortels et de 5.000 DM. pour les accidents entraînant une invalidité.

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE

Allocations de chef de famille et pour enfant à charge

I.-III. Champ d'application

Toutes les entreprises des mines de fer d'Allemagne Occidentale accordent à leurs travailleurs, une allocation conventionnelle de chef de famille et pour enfant à charge, lorsqu'ils remplissent les conditions prévues par la convention collective.

Nombre de travailleurs : 21 862 (fin septembre 1957)

Allocation de chef de famille :

Les travailleurs mariés ou assimilés perçoivent
0,15 DM par poste rémunéré.
Par dérogation à ce qui précède, l'allocation est de :
0,16 DM/poste dans une Société occupant
1012 hommes,
0,02 DM/heure dans deux Sociétés occupant
801 hommes,
4,50 DM/mois dans une Société occupant
1397 hommes.

Allocation pour enfant à charge :

Pour chaque enfant ouvrant droit à dégrèvement fiscal aux termes de la carte d'impôt, il est versé par enfant à charge jusqu'à 18 ans accomplis, une allocation de 0,15 DM par poste rémunéré.
Par dérogation à ce qui précède, l'allocation est de :
0,16 DM/poste dans une Société occupant
1012 hommes,
0,02 DM/heure dans deux sociétés occupant
801 hommes,
4,00 DM/mois dans une société occupant
1397 hommes.

Dans tous les cas, l'allocation pour enfant à charge n'est cependant versée qu'aux travailleurs ne bénéficiant pas de l'allocation légale pour enfant à charge (30 DM/mois pour le troisième et chacun des enfants suivants).

Montants versés : si l'on considère la moyenne annuelle, il est versé environ 110.000.- DM/mois.

IV. Base juridique :

La base juridique des allocations de chef de famille et pour enfant à charge, est

dans chaque cas la convention collective générale pour les travailleurs des mines de fer des Länder de Rhénanie du Nord-Westphalie et de Rhénanie-Palatinat du 19/3/1953, des mines de fer de Basse-Saxe du 14/12/1956, des mines de fer de Hesse du 5/10/1953, de l'industrie sidérurgique du Haut-Palatinat du 16/5/1952, de la Maximilianshütte du 22/9/1952, de la Société d'exploitation Eisensteinszeche "Kleiner Johannes" à Pegnitz/Haute Franconie du 10/2/1953, de la mine de fer Karl/Staufenstolln à Geislingen/Steige du 5/12/1953, de l'industrie des mines de fer et de spath-fluor du Bade méridional du 1/4/1954.

V. Organisation :

Ce sont les entreprises qui déterminent les allocations de chef de famille et pour enfant à charge, octroyées en vertu de la convention collective.

VI. Financement :

Est assuré exclusivement par les entreprises.

VII. Bénéficiaires des prestations :

Tous les travailleurs, pour autant qu'ils remplissent les conditions prévues à ce sujet par les conventions collectives générales.

VIII. Prestations :

voir sous I-III.

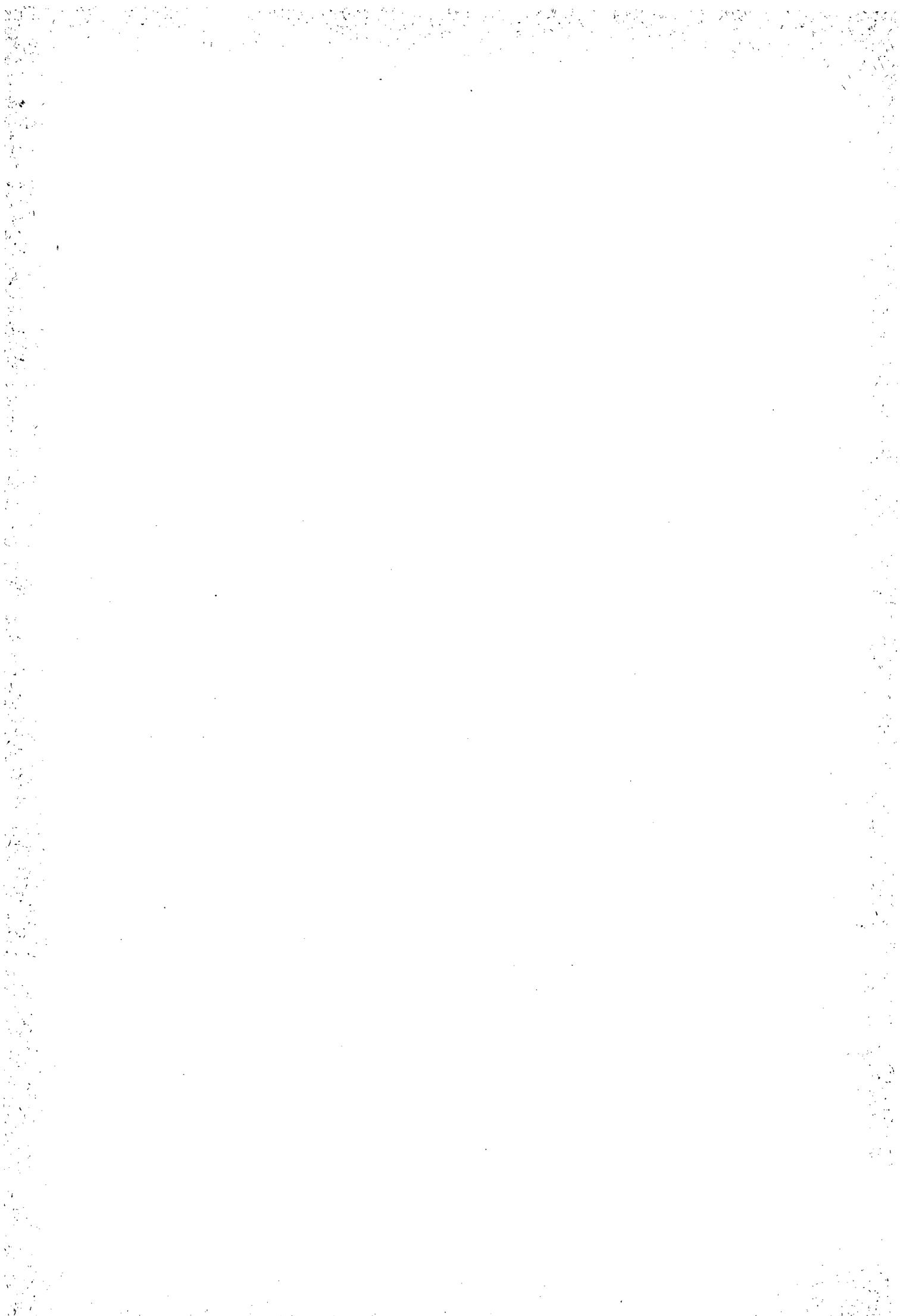
IX. Maintien du droit aux prestations :

Elles ne sont versées que pour les postes rémunérés.

X. Historique :

Ces allocations conventionnelles de chef de famille et pour enfant à charge sont versées depuis les années postérieures à 1920. Avant l'entrée en vigueur, le 1/1/1955, de la loi sur les allocations pour enfant à charge, qui prévoit une allocation légale mensuelle pour le troisième enfant et chaque enfant suivant, l'allocation pour enfant à charge stipulée dans les conventions collectives était également versée pour le troisième enfant et les enfants suivants.

FRANCE



Ces rapports ont été établis par la CHAMBRE SYNDICALE
DES MINES DE FER DE FRANCE.

Les rapports N° 1 "Indemnités de maladie"
2 "Accidents"
3 "Survivants Invalidité"

sont présentés avec l'accord unanime de tous les membres de la
délégation française.

En ce qui concerne les rapports

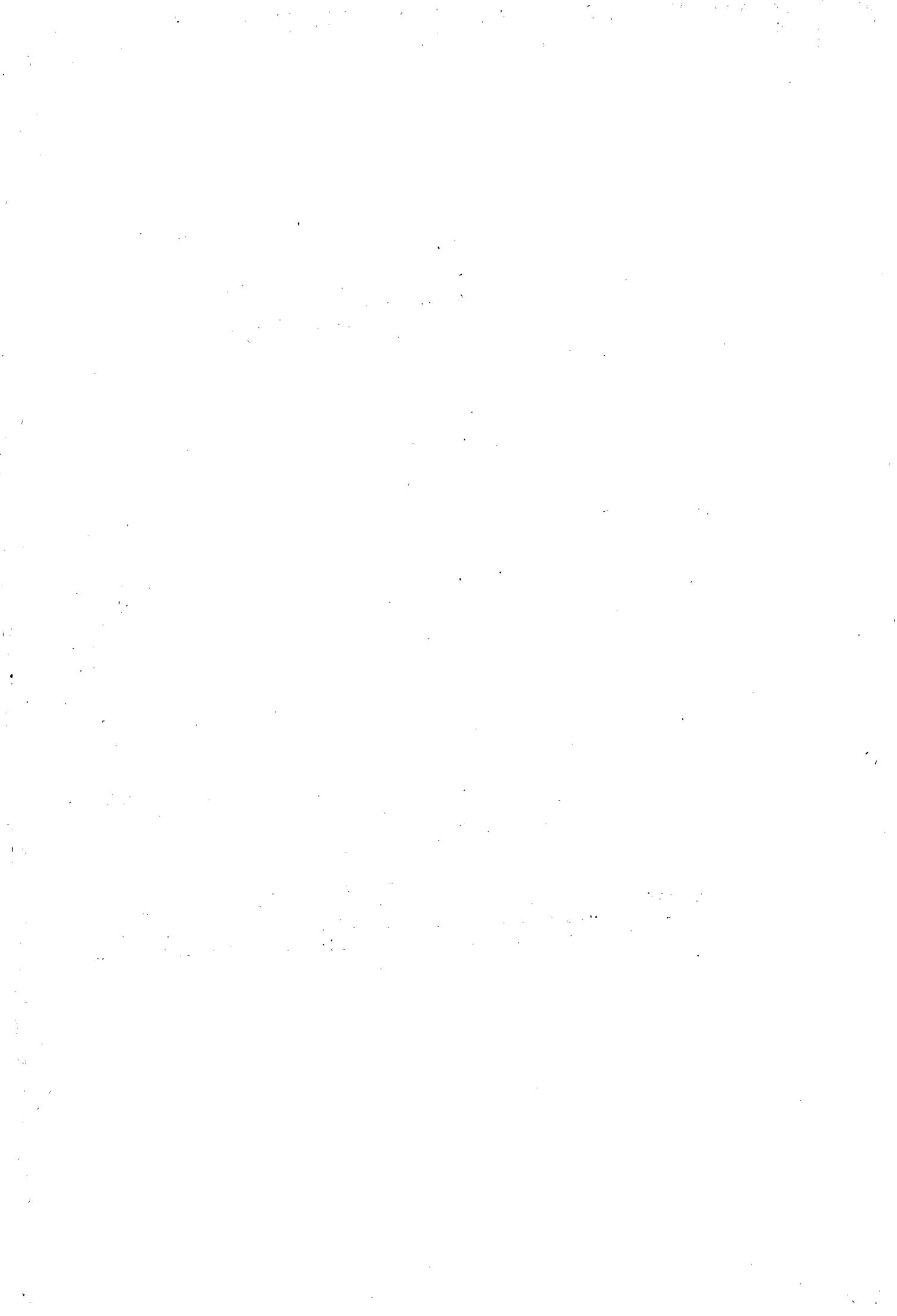
N° 4 "Vieillesse (Complément Chauffage-Loge-
ment)
5 "Prestations familiales"

les organisations professionnelles des travailleurs ont fait les
réserves suivantes :

Le délégué de la C.F.T.C. a donné son accord sur le rapport
N°5; quant au rapport N°4, il ne peut partager l'avis formulé dans
ce rapport, considérant que les prestations dont il s'agit sont
des avantages en nature prévus par le Statut du Mineur pour l'en-
semble du personnel en activité, ainsi que pour les retraités et
les veuves. D'après lui, ces prestations ne relèvent pas de la
Sécurité sociale minière bien qu'elles soient gérées par la Caisse
Autonome Nationale de Sécurité Sociale dans les Mines. De plus,
elles ont un caractère uniquement légal, alors que les autres
prestations analysées ont un caractère contractuel.

Il estime enfin, que le fait que les compléments chauffage-
logement soient dans la majorité des cas, en ce qui concerne les
retraités et les veuves, servis en espèces n'enlève pas à ces com-
pléments le caractère d'avantages en nature.

Le délégué de la Fédération Force Ouvrière des Mineurs ne
peut non plus reconnaître le caractère de complément de Sécurité
sociale aux prestations de chauffage et de logement analysées dans
le rapport N°4 ni aux prestations familiales complémentaires ana-
lysées dans le rapport N°5.



REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE

applicables aux Ouvriers
des Mines de fer françaises

INDEMNITES DE MALADIE

I - IMPORTANCE DU REGIME -

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie du régime
- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises
- Sommes distribuées au cours de l'exercice 1956 :

| <u>En valeur absolue</u> | <u>En %</u> |
|--------------------------|-------------|
| 15 | 30 |
| 8.235 | 33,12 |

II - CARACTERE JURIDIQUE du REGIME VIS-à-VIS de l'EMPLOYEUR -

- bénévole : -
- contractuel : 15 entreprises
- légal : -

III - CARACTERE JURIDIQUE VIS-à-VIS du TRAVAILLEUR -

- Affiliation (- obligatoire : non 100 %
(- facultative : oui 100 %
- Droit aux prestations :
 - après une certaine ancienneté : Oui, mais délais très variables de 1 mois à 1 an.

IV - LEGISLATION APPLICABLE -

- Dispositions légales constituant le cadre du régime :
 - Caisses paritaires : art. 4 du Code de la Sécurité sociale.
 - Mutuelles : art. 4 du Code de la Sécurité sociale et ordonnance du 19/10/1945.
- Situation fiscale
 - pour l'entreprise :
 - Cotisation : charge déductible des résultats imposables.
 - pour le travailleur :
 - Cotisation : déduite du salaire imposable
 - Prestation : aucune imposition.

V - ORGANISATION -

- Gestion directe par l'entreprise
- Caisse d'entreprise à gestion paritaire
- Mutuelle
- Compagnie d'assurances privée
- Compagnie d'assurances à forme mutuelle
- Recours à organisme d'Etat

| | | Nombre de régimes | |
|--|----|--------------------------|-------------|
| | | <u>En valeur absolue</u> | <u>En %</u> |
| | - | - | - |
| | 11 | 73,5 | |
| | 4 | 25,7 | |
| | - | - | |
| | - | - | |
| | - | - | |
| | 1 | 6,6 | |
| | 14 | 93,4 | |
| | 9 | 60 | |
| | 5 | 33,4 | |

VI - FINANCEMENT -

- a) Financement seulement par l'employeur
- Taux moyen de cotisation :

- b) Financement, conjointement par l'employeur et le travailleur
- cotisations fixes

Frs par salarié { part patronale : 50 à 200 } par
 { part ouvrière : 50 à 100 } mois

- pourcentage sur salaires

sur salaires plafonnés { part patronale : 0,25 à 0,75 %
 { part ouvrière : 0,25 à 0,75 %

VII - BENEFICIAIRES -

(voir III : Caractère juridique vis-à-vis du travailleur).

VIII - PRESTATIONS -

- Nature: Compléments d'indemnités journalières 10
- Compléments frais médicaux et pharmaceutiq. 2
- Allocations de secours 9

- Durée du service de la prestation:

Pour l'indemnité journalière: durée des prestations de la Sécurité sociale mais, en général, avec prise d'effet retardée de 10 à 20 jours.

- Montant: voir commentaire du Rapport N°1

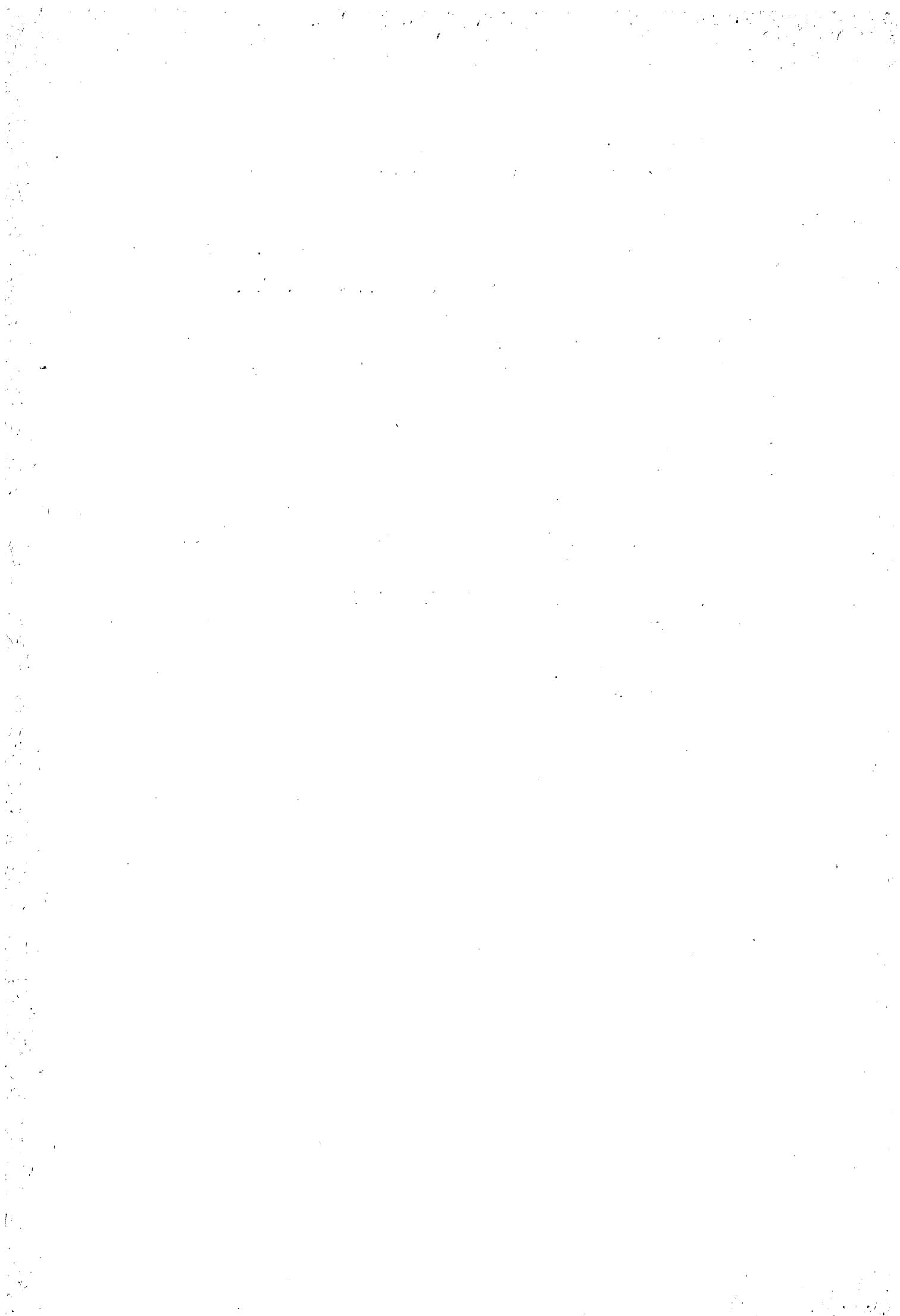
IX - CONSERVATION des DROITS -

- Changement d'entreprise: non
- Départ à l'étranger: non

X - EVOLUTION des REGIMES - Maintien du nombre des adhérents.

XI - SITUATION par RAPPORT aux AUTRES INDUSTRIES -

- Moins de régimes assurant un remboursement complémentaire de frais médicaux et pharmaceutiques.
- Situation comparable pour les compléments d'indemnités journalières et les secours.



COMMENTAIRE du RAPPORT N°1

Indemnités de maladie

Ces prestations ont pour objet de compléter le montant des prestations légales servies par les sociétés de secours du régime spécial de Sécurité sociale minière (voir VIII Prestations).

I - IMPORTANCE DU REGIME

En fait, il n'existe pas un régime complémentaire de l'assurance-Maladie mais une juxtaposition de caisses d'entreprises particulières, survivance des anciennes caisses de secours d'entreprise qui existaient dans chaque mine avant l'organisation du régime spécial de Sécurité sociale minière.

A l'intérieur d'une même société minière, certaines mines ont gardé leur caisse particulière, d'autres pas.

Ces caisses subsistent dans les trois bassins de l'Est, de l'Ouest et des Pyrénées.

II - III - CARACTERE JURIDIQUE VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

Le maintien de ces caisses résulte d'un accord particulier entre l'employeur et les ouvriers et l'affiliation ne peut être que facultative.

V - ORGANISATION

La gestion des caisses paritaires d'entreprise est, dans la plupart des cas, confiée aux comités d'entreprise. Très peu ont gardé la forme de mutuelles indépendantes.

VIII - PRESTATIONS

Ces caisses particulières servent soit une, soit deux, soit trois prestations suivantes:

- complément d'indemnité journalière: en général de 100 à 350 francs par jour, avec prise d'effet différée de 10 à 20 jours par rapport au service de l'indemnité journalière légale;
- complément de remboursement de frais médicaux et pharmaceutiques, c'est-à-dire remboursement de tout ou partie du ticket modérateur;

- allocation de secours en cas de maladie grave ou de décès, le montant de cette allocation étant apprécié en fonction des cas particuliers.

X - EVOLUTION DES REGIMES

L'expérience prouve que le nombre des adhérents se maintient.

Cette faveur trouve son origine dans le service d'un complément d'indemnité journalière, l'indemnité légale étant calculée non pas sur le salaire réel du malade mais sur un forfait se référant au salaire du manoeuvre de catégorie II du Jour.

Le complément d'indemnité reste donc très intéressant pour les affiliés.

En revanche, il n'existe presque pas de remboursements complémentaires des frais médicaux et pharmaceutiques en raison de la modicité du ticket modérateur en vigueur dans les sociétés de secours du régime de la Sécurité sociale minière.

XI - SITUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES INDUSTRIES

Les considérations précédentes expliquent qu'il existe moins de régimes assurant un remboursement complémentaire des frais médicaux et pharmaceutiques dans les Mines que dans les autres industries.

ACCIDENTS

I - IMPORTANCE DU REGIME

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie du régime
- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises
- Sommes distribuées au cours de l'exercice 1956:

| <u>En valeur absolue</u> | <u>En %</u> |
|--------------------------|-------------|
| 2 | |
| 591 | |

II - CARACTERE JURIDIQUE DU REGIME VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR

- bénévole: -
- contractuel: oui
- légal: -

III - CARACTERE JURIDIQUE VIS-A-VIS DU TRAVAILLEUR

- (obligatoire: -
- Affiliation (facultative: oui
- Droit aux prestations:
 - immédiat: -
 - après une certaine ancienneté: -

IV - LEGISLATION APPLICABLE

- Dispositions légales constituant le cadre du régime:
- Situation fiscale
 - pour l'entreprise:
 - pour le travailleur:

COMMENTAIRE DU RAPPORT N° 2

Accidents

I - IMPORTANCE DU REGIME

Il n'existe que deux sociétés minières conservant une caisse particulière assurant un complément de prestations en cas d'accident du travail.

L'importance de ce régime est donc négligeable.

VIII - PRESTATIONS

Le régime légal de Sécurité Sociale assure, en cas d'accident, le paiement d'une indemnité journalière calculée d'après le salaire réel et le remboursement intégral des frais médicaux et pharmaceutiques.

Il est donc normal qu'il n'existe pas de prestations complémentaires à ce titre.

Les deux régimes particuliers servent exclusivement des secours à la famille des accidentés et des allocations en cas de décès ou d'invalidité totale.

SURVIVANTS INVALIDITE

I - IMPORTANCE DU REGIME

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie du régime
- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises
- Sommes distribuées au cours de l'exercice 1956: 37 millions.

| <u>En valeur absolue</u> | <u>En %</u> |
|--------------------------|-------------|
| 30 | 60 |
| 19 134 | 76,95 |

II - CARACTERE JURIDIQUE DU REGIME VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR

- bénévole: -
- contractuel: oui
- légal: -

III - CARACTERE JURIDIQUE VIS-A-VIS DU TRAVAILLEUR

- Affiliation { obligatoire: oui, dès que la majorité du personnel intéressé s'est prononcée pour l'adoption;
 { facultative: cas individuels.
- Droit aux prestations:
 - immédiat: oui
 - après une certaine ancienneté: -

IV - LEGISLATION APPLICABLE

- Dispositions légales constituant le cadre du régime :
Assurance-groupe régie par décret du 14-6-1938.
- Situation fiscale
 - pour l'entreprise: Cotisation - considérée comme salaire indirect (versement forfaitaire de 5 %)
- déductible des résultats.
 - pour le travailleur:
 - Cotisation - non déduite du salaire imposable (surtaxe progressive).
 - Prestations: - exonérées de toute imposition.

V - ORGANISATION

- Gestion directe par l'entreprise ..
- Caisse d'entreprise à gestion paritaire
- Mutuelle
- Compagnie d'assurances privée
- Compagnie d'assurances à forme mutuelle
- Recours à organisme d'Etat

| Nombre de régimes | |
|--------------------------|-------------|
| <u>En valeur absolue</u> | <u>En %</u> |
| - | |
| - | |
| - | |
| - | |
| oui | 100 |
| - | |
| - | |
| oui | 100 |
| oui | 100 |
| - | |

VI - FINANCEMENT

- a) Financement seulement par l'employeur
- Taux moyen de cotisation:
- b) Financement, conjointement par l'employeur et le travailleur ..
- cotisations fixes
- selon barème (voir commentaire)
- part patronale: moitié
- part ouvrière: moitié
- pourcentage sur salaires
- part patronale:
- part ouvrière:

VII - BENEFICIAIRES

(voir III: Caractère juridique vis-à-vis du travailleur).

VIII - PRESTATIONS

- Conditions d'attribution: décès ou invalidité en activité de services, quelle qu'en soit la cause (professionnelle ou non, maladie ou accident).
- Durée du service de la prestation: versement d'un capital.
- Montant: barème en fonction de la situation de famille (voir commentaire).

IX - CONSERVATION DES DROITS

- Changement d'entreprise: non, sauf affiliation à titre personnel.
- Départ à l'étranger: non.

X - EVOLUTION DU REGIME

(voir commentaire)

XI - SITUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES INDUSTRIES

Régime commun Sidérurgie de l'Est et Mines de fer de l'Est.

COMMENTAIRE DU RAPPORT N° 3

Prestations d'invalidité en cas d'accident,
aux survivants en cas de décès.

I - IMPORTANCE DU REGIME

V - ORGANISATION

Ces prestations sont l'objet d'un régime complémentaire, unique, géré par la Caisse Mutuelle d'Assurances sur la Vie de la Métallurgie, des Houillères et des Mines.

Le régime est désigné sous le nom de : Assurance décès des ouvriers de l'Est.

Comme son nom l'indique, il intéresse exclusivement le bassin de l'Est où il groupe 30 sociétés minières sur 33 et 19 134 ouvriers sur 20 926 (effectif d'ouvriers au 31-12-56).

II et III - CARACTERE JURIDIQUE DU REGIME VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

Il tire son origine d'une convention signée en août 1943 entre les employeurs et les représentants des ouvriers.

Purement facultatif à l'origine, il a pris en 1946 le caractère mixte d'une convention obligatoire pour tout nouvel embauché dans les entreprises où la majorité du personnel intéressé s'est prononcée en faveur de l'adhésion, mais non opposable à la partie du personnel réfractaire à l'adhésion.

VI - FINANCEMENT

VIII - PRESTATIONS

Les cotisations sont réparties par moitié entre l'employeur et le salarié. Elles sont fonction de la situation de famille qui, elle-même, détermine le montant des capitaux assurés.

Il existe deux barèmes, dont le plus intéressant donnait en 1957 les chiffres suivants:

| <u>Situation de famille</u> | <u>Cotisations mensuelles</u> | | <u>Capitaux assurés</u> |
|---------------------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------------|
| | <u>patronale</u> | <u>ouvrière</u> | |
| Célibataire, veuf ou divorcé | 99 | 99 | 200.322 |
| Marié sans enfants.. | 198 | 198 | 400.644 |
| Par enfant à charge. | 33 | 33 | 89.474 |

Pour 1957, ces capitaux ont été légèrement majorés, sans changement de cotisations.

Aux capitaux assurés s'ajoutent d'ailleurs des capitaux complémentaires provenant de la répartition bénéficiaire décidée chaque année par l'assemblée générale de la Caisse mutuelle.

Pour 1956, cette répartition bénéficiaire a assuré au total le paiement des capitaux suivants:

| <u>Situation de famille</u> | <u>Répart. bénéf.</u> | <u>Total Capit. + R. bén.</u> |
|------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Célibataire, veuf ou divorcé | 95.821 frs | 296.143 frs |
| Marié sans enfant .. | 191.641 " | 592.285 " |
| Par enfant à charge. | 41.829 " | 131.303 " |

- Conditions d'attribution

Le montant des capitaux assurés, y compris la répartition bénéficiaire, est versé dans les conditions suivantes:

- à l'assuré en cas d'invalidité de 100 %, quelle qu'en soit l'origine (professionnelle ou non);
- aux survivants, ayants droit de l'assuré, en cas de décès de ce dernier pour quelque cause que ce soit (accident ou maladie).

IX - CONSERVATION DES DROITS

L'assurance prend fin dès que l'ouvrier cesse d'appartenir au personnel de l'entreprise affiliée. Toutefois, l'ouvrier a la faculté de souscrire, à titre personnel, dans le délai d'un mois à compter de son départ, une assurance individuelle auprès de la Caisse mutuelle pour un capital au plus égal à celui qui lui était garanti. Il acquitte, dans ce cas, l'intégralité de la cotisation.

X - EVOLUTION DU REGIME

L'assurance décès des ouvriers a toute la faveur des parties intéressées et le montant des capitaux souscrits continue à augmenter sans que le relèvement des cotisations atteigne la même proportion.

XI - SITUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES INDUSTRIES

Ce régime d'assurance est commun aux ouvriers de la Sidérurgie et des Mines de fer de l'Est.

VIEILLESSE (complément Chauffage-Logement)I - IMPORTANCE DU REGIME -

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie du régime
- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises
- Sommes distribuées au cours de l'exercice 1956 : 450 millions.

| <u>En valeur absolue</u> | <u>En %</u> |
|--------------------------|-------------|
| 50 | 100 |
| 24 866 | 100 |

II - CARACTERE JURIDIQUE DU REGIME VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR -

- bénévole : -
- contractuel : -
- légal : oui

III - CARACTERE JURIDIQUE VIS-A-VIS DU TRAVAILLEUR -

- (-obligatoire : oui
- Affiliation (-facultative : -
- Droit aux prestations :
 - immédiat :
 - après une certaine ancienneté : minimum de 15 ans de services (droit à pension de retraite) sauf cas particuliers pour les veuves.

IV. - LEGISLATION APPLICABLE -

- Dispositions légales constituant le cadre du régime :
 - décret du 14-6-1946 (Statut du Mineur)
 - loi du 20-3-1951 (péréquation des charges)
- Situation fiscale
 - pour l'entreprise :
 - aucune imposition
 - cotisation déductible des résultats
 - pour le travailleur :
 - en principe, taxe proportionn. et surtaxe progressive
 - en pratique, surtaxe progressive seulement.

V.- ORGANISATION -

- Gestion directe par l'entreprise
- Caisse d'entreprise à gestion paritaire
- Mutuelle
- Compagnie d'assurances privée
- Compagnie d'assurances à forme mutuelle
- Recours à organisme d'Etat .
Caisse Autonome Nationale de la Sécurité sociale dans les Mines

| Nombre de régimes | |
|-------------------------|-------------|
| | <u>En %</u> |
| service des prest. | 100 |
| péréquation des charges | 100 |
| oui | 100 |

VI - FINANCEMENT -

- a) Financement seulement par l'employeur
- Taux moyen de cotisation 1956:
3,93 % des salaires plafonnés.
- b) Financement, conjointement par l'employeur et le travailleur ..
- cotisations fixes
- part patronale :
- part ouvrière :
- pourcentage sur salaires.....
- part patronale :
- part ouvrière :

VII - BENEFICIAIRES

- pensionnés titulaires de la pension C.A.N.
 - veuves de pensionnés et veuves de mineurs (sous certaines conditions)
- } voir commentaire.

VIII - PRESTATIONS -

- Conditions d'attribution :
 - Durée du service de la prestation :
 - Montant :
- } voir Commentaire

IX - CONSERVATION DES DROITS -

- Changement d'entreprise :- oui si le salarié reste dans la profession minière.

- non s'il quitte la Profession avant l'âge de la retraite (logement) ou avant d'avoir 15 ans de services (chauffage).

- Départ à l'étranger :

Non.

X - EVOLUTION DU REGIME - Charge de plus en plus élevée.
(voir Commentaire).

XI - SITUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES INDUSTRIES -

Régime spécial aux exploitations minières (charbon, fer et autres substances).

COMMENTAIRE DU RAPPORT N° 4

Vieillesse (complément Chauffage-Logement)

Les prestations Chauffage et Logement qui constituent des avantages en nature pour les mineurs en activité doivent être considérées comme un complément de pension de vieillesse, pour les retraités.

En effet :

- les retraités ne sont plus des salariés de l'employeur et la notion d'avantages en nature afférents au salaire disparaît;
- les prestations Chauffage dans les mines de fer sont toujours servies en espèces, sous forme d'indemnités;
- les prestations Logement sont, dans 75 % des cas, également servies en espèces, sous forme d'indemnité;
- Si le montant desdites prestations est directement payé sous forme d'avance par les employeurs à leurs anciens salariés retraités, cette charge fait l'objet d'une péréquation opérée par la Caisse autonome de Sécurité sociale dans les Mines, gestionnaire d'un fonds de compensation et de garantie. Pour cette péréquation, la caisse évalue la charge en pourcentage des salaires plafonnés, payés aux actifs, en déduit un taux de cotisation et réclame aux entreprises débitrices du fonds un complément égal à la différence entre leurs avances directes de prestations et le produit de la cotisation après péréquation. Elle ristourne cette différence aux entreprises créditrices.
- en définitive, les prestations Chauffage et Logements aux retraités constituent bien un complément de pension de retraite mis à la charge des employeurs sous forme de cotisation additionnelle assise sur les salaires plafonnés.

VIII - PRESTATIONS -

- Conditions d'attribution -

Les ayants droit des prestations Chauffage et Logement aux pensionnés sont les suivants :

- 1 - pensionnés ayant au moins 15 ans de service miniers ou invalides d'au moins 50 % par suite d'accidents de travail;
- 2 - veuves des pensionnés ci-dessus désignés;
- 3 - veuves de mineurs décédés en activité, sous certaines conditions :
 - pour le logement sans condition, sauf perte du droit en cas de remariage;
 - pour le chauffage, à condition que le mari soit décédé à la suite d'un accident du travail ou possède, au moment de son décès, des droits à la retraite ou à pension d'invalidité pour accident du travail d'au moins 50 % (cf 1).
- 4 - veuves de pensionnés de guerre ayant au moins 10 ans de services miniers dont 5 dans les mines de charbon.

- Durée du service des prestations -

Les prestations sont servies jusqu'à extinction des ayants droit.

Toutefois pour le Chauffage, les prestations de veuves sont réduites du tiers par rapport aux prestations du pensionné.

- Montant -

1 - L'indemnité de logement, fixée en dernier lieu par l'arrêté du 9 avril 1956, subit une majoration semestrielle s'échelonnant du 1er janvier 1956 au 1er janvier 1959.

Le montant mensuel de base, applicable au 1er juillet 1956, était de 2 105 francs. Il doit passer à 2 630 francs au 1er janvier 1959.

2 - L'indemnité de chauffage s'élevait en moyenne, en 1956, aux chiffres suivants :

Pensionnés 18 000 Frs par an
Veuves 12 000 Frs par an

Ces chiffres ont été sensiblement relevés en 1957 (moyenne : 21 000 Frs et 18 000 Frs).

X.- EVOLUTION DU REGIME -

Le rapport Pensionnés s'accroît chaque année, ce qui traduit par Actifs une élévation du taux de la cotisation de péréquation des indemnités de Chauffage et de Logement aux retraités.

Depuis la création du fonds de compensation, cette évolution a été la suivante :

| | Nombre de retraités pour 100 actifs | Cotisation de la péréquation Chauffage-Logement (sur salaires plafonnés) |
|------|--|--|
| 1948 | 46 | 0,829 % |
| 1954 | 85 | 2,7386 % |
| 1955 | 90,5 | 2,809 % |
| 1956 | 95,1 | (Est et Ouest 3,9385 % (Pyrénées 4,2040 %) |

Pour 1957, la cotisation doit atteindre près de 5 %.

Dans les statistiques relatives à la charge Vieillesse, ce taux s'ajoute à la cotisation des employeurs au risque Vieillesse, lequel s'élève pour 1957 à 12,504 %.

PRESTATIONS FAMILIALES

I - IMPORTANCE DU REGIME

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie du régime
- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises
- Sommes distribuées au cours de l'exercice 1956: 9 748 078,-

| <u>En valeur absolue</u> | <u>En %</u> |
|--------------------------|-------------|
| 36 | 72 |
| 10 195 | 41 |

II - CARACTERE JURIDIQUE DU REGIME VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR

- bénévole: Prestations - maintien des écarts de zone primitifs;
- contractuel: Cotisations - convent. avec organismes de Sécurité sociale minière;
- légal: base légale.

III - CARACTERE JURIDIQUE VIS-A-VIS DU TRAVAILLEUR

- Affiliation { obligatoire: oui
 { facultative: -
- Droit aux prestations:
 - immédiat: oui
 - après une certaine ancienneté: -

IV - LEGISLATION APPLICABLE

- Dispositions légales constituant le cadre du régime:
 - décret du 8-6-1946 (art. 197 à 200)
 - décret du 30-6-1952 (art.11)
- Situation fiscale
 - pour l'entreprise:
 - Cotisation: charge déductible.
 - pour le travailleur:
 - Prestations: à compter du 1er janvier 1958, les allocations complémentaires de salaire unique sont devenues imposables à la surtaxe progressive, comme les prestations de salaire unique elles-mêmes (loi de Finances 1959)

V - ORGANISATION

- Gestion directe par l'entreprise
- Caisse d'entreprise à gestion paritaire
- Mutuelle
- Compagnie d'assurances privée
- Compagnie d'assurances à forme mutuelle
- Recours à organisme d'Etat..
(sociétés de secours ou unions régionales).

| Nombre de régimes | |
|--------------------------|-------------|
| <u>En valeur absolue</u> | <u>En %</u> |
| 22 | 61 |
| - | - |
| - | - |
| - | - |
| - | - |
| 14 | 39 |
| | |
| 36 | 100 |
| | |
| - | - |
| - | - |
| - | - |
| - | - |
| - | - |
| - | - |

VI - FINANCEMENT

- a) Financement seulement par l'employeur
- Taux moyen de cotisation:
de 0,05 % à 0,25 % des salaires plafonnés.
- b) Financement, conjointement par l'employeur et le travailleur
- cotisations fixes
- part patronale:
- part ouvrière:
- pourcentage sur salaires
- part patronale:
- part ouvrière:

VII - BENEFICIAIRES

(voir III: Caractère juridique vis-à-vis du travailleur).

VIII - PRESTATIONS

- Conditions d'attribution: habiter une localité où l'abattement de zone est plus élevé que celui du lieu de travail.
- Durée de service de la prestation: durée de la prestation légale (enfants jusqu'à 14, 17 ou 20 ans, aux termes des articles 527 et 528 du Code de la Sécurité Sociale)
- Montant : différence entre prestations calculées avec abattement du lieu de travail et prestations légales (abattement du lieu de résidence).

IX - CONSERVATION DES DROITS

- Changement d'entreprise: oui s'il existe toujours un écart de zone.

- Départ à l'étranger: non.

X - EVOLUTION DU REGIME

Amenusement progressif avec le resserrement de l'éventail des abattements de zone.

Tend à devenir bénévole.

XI - SITUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES INDUSTRIES

N'existe que dans les Mines (charbon, fer et autres substances).

COMMENTAIRE DU RAPPORT N° 5

Prestations familiales complémentaires

Le régime légal des prestations familiales sert des allocations dont le montant subit l'abattement de zone applicable au lieu de résidence de l'allocataire.

Dans les exploitations minières, il a toujours été d'usage de payer les allocations familiales au tarif en vigueur, non pas au lieu de résidence mais au lieu de travail.

Depuis le rattachement des exploitations minières au régime général des allocations familiales (décret du 30-6-1952), les prestations servies par les caisses d'allocations familiales et couvertes par la cotisation normale de l'employeur au taux de 16,75 % sont exclusivement les prestations légales calculées d'après le taux d'abattement en vigueur au lieu de résidence.

Mais les avantages particuliers des mineurs quant à la différence d'abattement de zone applicable au calcul de leurs prestations ont été maintenus par l'art. 11 du décret du 30 juin 1952 à la charge des seuls employeurs.

Il s'agit donc d'un complément de prestations familiales par rapport aux prestations légales de base, mis par la loi à la charge directe des exploitants.

I - IMPORTANCE DU REGIME

Seules les mines possédant du personnel habitant des communes à abattement de zone supérieur à l'abattement de zone applicable sur les lieux de l'exploitation doivent payer des prestations complémentaires à leur personnel.

Lorsque l'abattement de zone est uniforme, il n'y a pas de complément à payer, ce qui explique que toutes les mines ne sont pas assujetties à ce régime.

II et III - CARACTERE JURIDIQUE DU REGIME VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

Le régime possède une base légale: le décret du 30 juin 1952 (art. 11) qui a prescrit le maintien à la charge de l'employeur des différences existant entre les prestations au taux légal et les prestations au taux minier.

Toutefois ce texte s'appuyant sur celui des art. 197 à 200, du décret du 8 juin 1946, ayant autorisé les prestations familiales complémentaires, ne visait que le maintien des avantages existants au 30 juin 1952, c'est-à-dire le maintien des prestations calculées au taux minier applicable à cette date.

Lorsque les prestations légales ont, par la suite, été augmentées en raison des réductions d'abattement de zone, l'écart entre le taux minier en vigueur au 30 juin 1952 et le taux légal aurait dû aller en s'amenuisant jusqu'à extinction de la différence.

En pratique, les exploitants ont admis bénévolement que la différence entre le régime légal et le régime minier continuerait à porter non pas sur les valeurs mais sur les taux d'abattement et que les écarts en pourcentage entre lieu de travail et lieu de résidence seraient maintenus.

C'est pourquoi on peut légitimement prétendre qu'actuellement une part importante des prestations complémentaires constitue un acte bénévole de la part des employeurs.

Ces derniers considèrent d'ailleurs les prestations familiales complémentaires comme un complément des indemnités de logement pour le personnel non logé à proximité de la mine.

Enfin, le service des prestations légalement laissé à la charge directe des employeurs a, dans les bassins de l'Est et des Pyrénées, fait l'objet d'une convention avec les organismes de Sécurité sociale minière: ces derniers, en leur qualité de caisses d'allocations familiales règlent l'ensemble des prestations légales et complémentaires moyennant perception auprès des employeurs d'une cotisation additionnelle correspondant à la couverture des prestations complémentaires.

En résumé, le régime présente les trois caractères de légal, bénévole et contractuel.

X - EVOLUTION DU REGIME

Avec le resserrement de l'éventail des abattements de zone applicables aux allocations familiales, les prestations complémentaires subissent un amenuisement progressif.

Ainsi que précédemment exposé, le régime tend à devenir bénévole et à constituer un complément familial d'indemnité de logement pour les mineurs non logés à proximité de l'exploitation.

Rapport annexe (pour mémoire)

Indemnités de maladie

Trois sociétés de secours assurent le service d'un complément d'indemnité journalière de maladie à leurs affiliés moyennant complément de cotisation à la charge exclusive des salariés.

Ce régime intéresse en 1958 16 exploitations minières et 7 916 ouvriers.

Les cotisations, à la charge exclusive des salariés sont de:

- pour la première société de secours: 1 % des salaires plafonnés;
- pour la seconde société de secours: 0,5 % des salaires plafonnés.

Ce régime complémentaire est absolument bénévole.

ITALIE

Ce rapport a été établi par la

SOCIETA MINERARIA SIDERURGICA "FERROMIN"

qui groupe des mines produisant environ 80 %
du minerai de fer italien.

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE

Observation générale

Dans les entreprises du Secteur des Mines de fer, il existe certaines mesures sociales, telles que allocations et contributions pour la construction de logements, gratifications de Noël, etc..., qui ne peuvent être prises en considération en tant que "mesures complémentaires" dans le cadre de la présente enquête.

Par contre, doivent être considérés comme "régimes complémentaires" les régimes suivants :

A - REGIMES COMPLEMENTAIRES D'ASSISTANCE EN CAS DE MALADIE

I - Importance des régimes

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation: 1
- Nombre d'ouvriers dans cette entreprise : 750, soit 100 %,
- Sommes distribuées au cours du dernier exercice connu : 1 million de lires pour 1957.

II - Caractère juridique du régime vis-à-vis de l'employeur

Nombre de régimes ayant un caractère bénévole : 1, soit 11 % du nombre total de régimes.

III - Caractère juridique du régime vis-à-vis du travailleur

Droits au bénéfice du régime : Tous les travailleurs absents du travail pendant plus de 25 jours pour cause de maladie.

Affiliation : obligatoire

IV - Législation applicable

Aucune disposition légale n'impose le maintien du régime ni n'en règle la solvabilité.

- Situation du point de vue fiscal : du point de vue fiscal, toutes les charges afférentes au régime incombent à l'entreprise.

V - Organisation

Gestion directe par l'entreprise : 1, soit 100 %

VI - Financement

Régime financé conjointement par l'employeur et par les travailleurs; 1, soit 100 %.

Le régime est financé à l'aide d'un fonds alimenté par une cotisation à la charge de l'entreprise égale à Lit. 10 par mois et par travailleur présent, et par une cotisation de Lit. 95 par mois à la charge de chaque travailleur.

VII - Bénéficiaires

Tous les travailleurs absents pour cause de maladie pendant plus de 25 jours.

VIII - Prestations

- Conditions d'attribution : celles indiquées au point VII.
- Durée du service de la prestation : illimitée.
- Montant : le montant varie en fonction des charges de famille du bénéficiaire.

L'indemnité qui court à partir du 26ème jour de maladie est égale à Lit. 120 par jour, plus Lit. 50 par membre de la famille à charge. Ce supplément de Lit. 50 est porté à Lit. 80 en cas de maladie simultanée de ce même membre de la famille.

IX - Conservation des droits

Pendant toute la période de la maladie au-delà du 25ème jour et dans les limites prévues par les conventions en vigueur pour la conservation du poste.

X - Evolution des régimes

Le régime n'a pas subi d'évolution.

B - REGIME RELATIF A LA PRESTATION EN CAS DE TUBERCULOSE

I - Importance des régimes

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation : 1
- Nombre d'ouvriers dans cette entreprise : 750, soit 100 %
- Sommes distribuées au cours du dernier exercice connu :
Lit. 200.000 pour 1957.

II - Caractère juridique du régime vis-à-vis de l'employeur

Nombre de régimes ayant un caractère

- bénévole : 1, soit 11 % du nombre total de régimes.

III - Caractère juridique du régime vis-à-vis du travailleur

Droit au bénéfice du régime :

Tous les travailleurs ayant contracté la maladie pendant la durée du contrat de travail et se trouvant en attente d'hospitalisation ou hospitalisés dans un sanatorium.

Affiliation : obligatoire.

IV - Législation applicable

Aucune disposition légale n'impose le maintien du régime ni n'en règle la solvabilité.

- Situation du point de vue fiscal :

Du point de vue fiscal, toutes les charges afférentes au régime incombent à l'entreprise.

V - Organisation

Gestion directe par l'entreprise : 1, soit 100 %

VI - Financement

Régimes financés uniquement par l'employeur : 1, soit 100 %

VII- Bénéficiaires

Tous les travailleurs contractant la maladie pendant la durée du contrat de travail.

VIII - Prestations

- Conditions d'attribution :

avoir contracté la maladie pendant la durée du contrat de travail.

- Durée du service

de la prestation : illimitée, de même que la conservation de l'emploi qui, d'après la loi, ne serait que de 18 mois.

- Montant :

le montant varie en fonction des charges de famille du bénéficiaire. L'allocation est égale à 15 % du salaire pour les célibataires et peut atteindre progressivement 100 % pour les ouvriers ayant à charge six membres ou plus de leur famille. Pendant la période d'attente d'un traitement en sanatorium, l'entreprise fournit au travailleur tous les médicaments nécessaires qui ne sont pas donnés gratuitement par l'INAM.

IX - Conservation des droits

Pendant toute la période de séjour en sanatorium.

X - Evolution des régimes

Le régime n'a pas subi d'évolution.

C - REGIME RELATIF AU TRAITEMENT ET AU CONTROLE DES ACCIDENTES

I - Importance des régimes

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation : 1

- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises : 886, soit 38 % de l'ensemble du personnel

II - Caractère juridique du régime vis-à-vis de l'employeur

Nombre de régimes ayant un caractère :

- bénévole : 1, soit 11 % du nombre total de régimes

III - Caractère juridique du régime vis-à-vis du travailleur

- Droit au bénéfice du régime : automatique et immédiat

- Affiliation obligatoire ou facultative : obligatoire

IV - Législation applicable

Dispositions légales concernant :

- le maintien du régime

- la solvabilité du régime

Aucune disposition légale n'impose le maintien du régime, ni n'en règle la solvabilité.

Situation du point de vue fiscal :

Du point de vue fiscal, toutes les charges afférentes à la forme de contrat incombent exclusivement à l'entreprise.

V - Organisation

- Recours à un organisme d'Etat : 1, soit 50 %

- Recours à un agent des professions libérales : 1, soit 50 %

La gestion du régime, tout en étant contrôlée par l'entreprise, est confiée dans deux mines, à un Institut de caractère gouvernemental et, dans une troisième, à un agent des professions libérales.

VI - Financement

a) Régime financé seulement par l'employeur : 1, soit 100 %

Le régime en question est financé exclusivement par l'entreprise et la charge annuelle est de 3,6 millions de lires, soit 0,90 % des rémunérations maxima.

VII - Bénéficiaires

Les règles afférentes prévoient que la participation au bénéfice du régime est une conséquence automatique du contrat de travail.

VIII - Prestations

Il n'est pas prévu de prestations en espèces; les travailleurs bénéficient exclusivement de prestations en nature pour les soins et le contrôle relatifs aux accidents qui leur sont survenus.

IX - Conservation des droits

Le droit au bénéfice du régime demeure inchangé pendant toute la durée du contrat de travail.

X - Evolution des régimes

Le régime n'a pas subi d'évolution.

D - REGIMES COMPLEMENTAIRES D'INVALIDITE DU TRAVAIL

I - Importance des régimes

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation : 1
- Nombre d'ouvriers dans cette entreprise : 750, soit 100 %
- Sommes distribuées au cours du dernier exercice connu : 4 millions de liras pour l'année 1957.

II - Caractère juridique du régime vis-à-vis de l'employeur -

Nombre de régimes ayant un caractère bénévole : 1, soit 11 % du nombre total des régimes.

III - Caractère juridique du régime vis-à-vis du travailleur -

Droit au bénéfice du régime :

A la suite d'une demande de licenciement avec paiement intégral de l'indemnité d'ancienneté échue, d'un réembauchage immédiat et d'une demande présentée simultanément en vue d'être mis en congé d'attente non rétribué sans droit à aucun versement au titre des congés payés, fêtes légales et gratification de Noël. Le droit à la prestation naît à partir du 60ème jour suivant la date de la notification par l'INAIL de la reconnaissance d'une invalidité professionnelle de 40 % au minimum.

Affiliation : facultative

Le droit à bénéficier du régime prend fin à partir du moment où l'invalidé effectue un travail rétribué continu pour le compte de tiers ou à compter de son décès.

IV - Législation applicable

Aucune disposition légale n'impose le maintien du régime, ni n'en règle la solvabilité.

- Situation du point de vue fiscal :

Du point de vue fiscal, toutes les charges afférentes au régime complémentaire incombent à l'entreprise.

V - Organisation

Gestion directe par l'entreprise : 1, soit 100 %

VI - Financement

Régime financé uniquement par l'employeur : 1, soit 100 %

VII - Bénéficiaires

Tous les travailleurs qui pendant la durée du contrat de travail subissent une invalidité de 40 % au minimum à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle. La prestation ne peut se cumuler avec aucune autre déjà payée par l'entreprise et l'ouvrier qui jouit ou jouira d'un traitement plus favorable de la part de l'entreprise elle-même n'en bénéficie pas. La prestation n'est pas réversible.

VIII - Prestations

- Conditions d'attribution : celles indiquées au point VII.

- Durée du service

de la prestation : illimitée, sauf dans les cas visés au point VII. La prestation complémentaire peut toutefois être réduite en cas d'augmentation des pensions de l'INAIL, et même être absorbée, dans le cas où ces augmentations s'appliquent aux pensions liquidées précédemment.

- Montant :

Le montant de la prestation complémentaire varie en fonction du degré d'invalidité et des charges de famille du bénéficiaire. Le minimum est fixé à 12.000 lires pour une invalidité de 40 % et lorsque l'invalidé n'a pas de personnes à charge. La charge moyenne mensuelle s'élève à 21.500 lires par bénéficiaire.

IX - Conservation des droits

Le droit au régime ne se perd que lorsque les événements prévus au point III se produisent et dans le cas où le bénéficiaire n'est plus compté au nombre des travailleurs embauchés ou maintenus au travail en vertu du D.L.C.P.S. n° 1222 du 3 octobre 1947, modifié par la loi n° 142 du 24 février 1953.

X - Evolution du régime

Le régime actuel est le perfectionnement et la transformation d'un régime d'entreprise existant antérieurement qui garantissait le versement de la différence du salaire de base aux travailleurs qui, à la suite d'une invalidité, devaient être affectés à des tâches moins importantes et par conséquent moins bien rétribuées. Il n'est pas prévu d'évolutions ultérieures.

E - REGIMES COMPLEMENTAIRES DE RETRAITE EN VIGUEUR DANS LA PLUS
GRANDE PARTIE DES MINES

I - Importance des régimes

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation : 1
- Nombre d'ouvriers de ces entreprises : 2.340, soit 100 %

II - Caractère juridique du régime vis-à-vis de l'employeur

Nombre de régimes ayant un caractère bénévole :
1, soit 11 % du nombre total des régimes complémentaires.

III - Caractère juridique du régime vis-à-vis du travailleur

Droit au bénéfice du régime :

après une certaine ancienneté

" - Le complément temporaire à la pension de vieillesse" sera accordé pour 5 ans à tous les travailleurs qui, pendant la période du 1er janvier 1958 au 31 décembre 1962, quitteront l'entreprise après avoir atteint la limite d'âge, et qui justifieront au moins de 20 années ininterrompues de bons et loyaux services.

A cet effet, toute fraction d'année supérieure à 6 mois compte pour une année entière.

Les conditions requises pour l'octroi du complément susvisé sont laissées à l'appréciation exclusive de l'entreprise.

Ne bénéficient pas de la retraite complémentaire les travailleurs licenciés pour des motifs autres que la limite d'âge ni les travailleurs pour lesquels l'Institut National de la Prévoyance Sociale, l'Etat ou d'autres organismes auraient liquidé une retraite brute égale ou supérieure à Lit. 600.000 par an.

En outre, n'ont pas droit à la pension complémentaire les travailleurs qui, après résolution du contrat de travail, effectuent encore des prestations de service auprès de l'entreprise ou exercent pour le compte de celles-ci certaines fonctions de consultation rémunérées. Le versement du complément sera naturellement suspendu pour la période pendant laquelle les conditions ci-dessus seront réalisées.

Le complément est attribué "ad personam" et le versement correspondant cessera donc à la date du décès du travailleur, la réversibilité en faveur des héritiers n'étant pas prévue.

Affiliation obligatoire ou facultative : obligatoire.

IV - Législation applicable

Aucune disposition légale n'impose le maintien du régime ni n'en règle la solvabilité.

- Situation du point de vue fiscal :

Du point de vue fiscal, toutes les charges afférentes à la pension complémentaire incombent à l'entreprise.

V - Organisation

Gestion directe par l'entreprise : 1, soit 100 %

VI - Financement

Régimes financés uniquement par l'employeur : 1, soit 100 %.

Selon les prévisions, la charge incombant à l'entreprise pour les 5 prochaines années est de 4 millions de lires.

Ce montant représente 0,5 % des rémunérations maxima qui, prévoit-on, seront assujetties pendant la même période à la cotisation correspondante de la sécurité sociale.

Il convient de considérer cette indication avec beaucoup de réserve, étant donné la possibilité de variations sensibles dans les salaires.

- Mécanisme financier :

Les pensions complémentaires venant progressivement à échéance seront versées directement par l'entreprise sans recours à aucun organisme assureur.

Le régime entrera pratiquement en application en 1958.

VII - Bénéficiaires

Les conditions requises pour être admis à bénéficier du régime sont celles déjà indiquées au point III.

Il est toutefois confirmé que le régime appliqué dans l'entreprise prévoit comme condition essentielle que le travailleur mis à la retraite doit avoir au moins vingt années ininterrompues de bons et loyaux services.

VIII - Prestations (pension de vieillesse seulement, à l'exclusion de la pension de veuve et d'orphelin) :

- Conditions d'attribution :

- Âge de la retraite : 55 ans pour les femmes, 60 pour les hommes

- minimum d'affiliation : 20 années d'ancienneté.

Pour avoir droit à participer au régime il faut, ainsi qu'il a déjà été dit, justifier de vingt années au moins d'ancienneté de service et ne pas bénéficier déjà d'une retraite brute supérieure à 600.000 Lit. par an.

- Montant de la retraite :

Le complément est de 50.000 Lit. annuelles pendant cinq ans pour les travailleurs licenciés pour avoir atteint la limite d'âge au cours de la période 1/1/1958 - 31/12/1959 et de 40.000 Lit. annuelles pendant cinq ans pour les travailleurs licenciés pour avoir atteint la limite d'âge au cours de la période 1/1/60 - 31/12/1962. Il est versé à terme échu par l'entreprise en quatre tranches trimestrielles égales, à savoir à la fin des mois de mars, juin, septembre et décembre.

- Revalorisation -

Il n'est pas prévu de système de revalorisation.

IX - Conservation des droits

- a) en cas de faillite
- b) en cas de changement d'entreprise
- c) en cas de départ pour l'étranger.

Le règlement relatif au régime ne prévoit pas les cas de faillite, de changement d'entreprise ou de départ pour l'étranger ; le droit à la pension complémentaire cesse lorsque le travailleur bénéficie d'une pension de l'INPS, de l'Etat ou d'autres organismes, égale ou supérieure à 600.000 Lit. par an, et au cas où il viendrait à bénéficier d'une rétribution de la part de l'entreprise pour certains services.

X - Evolution des régimes

Le régime n'a pas subi d'évolution.

F - REGIMES COMPLEMENTAIRES DE RETRAITE EN VIGUEUR DANS UNE SOCIETE PARTICULIERE

I - Importance des régimes

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation : 1
- Nombre d'ouvriers de cette entreprise : 750, soit 1000 ‰

- Sommes distribuées au cours du dernier exercice connu :
3,3 millions de Lit. pour 1957.

II - Caractère juridique du régime vis-à-vis de l'employeur

Nombre de régimes ayant un caractère bénévole :
1, soit 11 % (institué sur la base de dispositions internes
convenues avec les Commissions internes).

III - Caractère juridique du régime vis-à-vis du travailleur

Droit au bénéfice du régime : après une certaine ancienneté.
Affiliation : facultative.

IV - Législation applicable

Aucune disposition légale n'impose le maintien du régime, ni
n'en règle la solvabilité.

- Situation du point de vue fiscal :

Du point de vue fiscal, toutes les charges afférentes au com-
plément de retraite incombent à l'entreprise.

V - Organisation

Gestion directe par l'entreprise : 1, soit 100 %

VI - Financement

Régime financé conjointement par l'employeur et les tra-
vailleurs : 1, soit 100 %

- Mécanisme financier :

Le financement du régime est prévu au moyen d'un versement
incombant pour les 2/3 à l'entreprise et pour 1/3 aux travail-
leurs (facultatif pour chaque travailleur).

En 1957, ce financement s'est élevé à 3,3 millions de Lit. Le
montant moyen de la retraite a été de 10.000 Lit. par mois.

Le maximum prévu peut atteindre 18.500 Lit., plus une quote-
part de 8.000 Lit. correspondant au montant des allocations
familiales pour une moyenne de trois personnes à charge
(conjoint et deux enfants).

VII - Bénéficiaires

Tous les travailleurs du sexe masculin ayant 60 ans révolus et
tous ceux du sexe féminin ayant 55 ans révolus, à condition
qu'ils n'aient pas été mis à la retraite par mesure discipli-
naire.

A la suite des ajustements et des réformes des pensions de l'INPS,
les travailleurs devront, pour bénéficier du régime, avoir acquis

une ancienneté de service de 15 ans au minimum, que cette période soit interrompue ou non.

VIII -- Prestations (pension de vieillesse seulement, à l'exclusion de la pension de veuve et d'orphelin) :

- conditions d'attribution :
- âge de la retraite : 55 ans pour les femmes, 60 ans pour les hommes.
- minimum d'affiliation : au moment de l'institution du régime, l'ancienneté requise pour l'affiliation était de six mois au minimum : avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'ajustement et la réforme des retraites de l'INPS, il faut plus de 15 années d'ancienneté.
- montant des retraites : le montant des retraites varie en fonction de l'ancienneté et des charges de famille. Il est prévu d'absorber les augmentations générales des pensions auxquelles il serait procédé par l'INPS, suivant un taux proportionnel égal à 65 % pour la Société et à 35 % pour les travailleurs, jusqu'à concurrence du total des quotes-parts payés conformément à l'accord instituant le régime.

Revalorisation : il n'est pas prévu de système de revalorisation

IX - Conservation des droits

- a) en cas de faillite
- b) en cas de changement d'entreprise
- c) en cas de départ pour l'étranger.

Dans la réglementation du régime, les cas de faillite, de changement d'entreprise, de départ à l'étranger ne sont pas prévus ; la réglementation ne prévoit pas de cas de cessation du régime, sauf dispositions prévoyant l'absorption progressive.

X - Evolution des régimes

Il n'est pas prévu d'évolution.

L U X E M B O U R G

Voir le rapport concernant l'industrie
sidérurgique

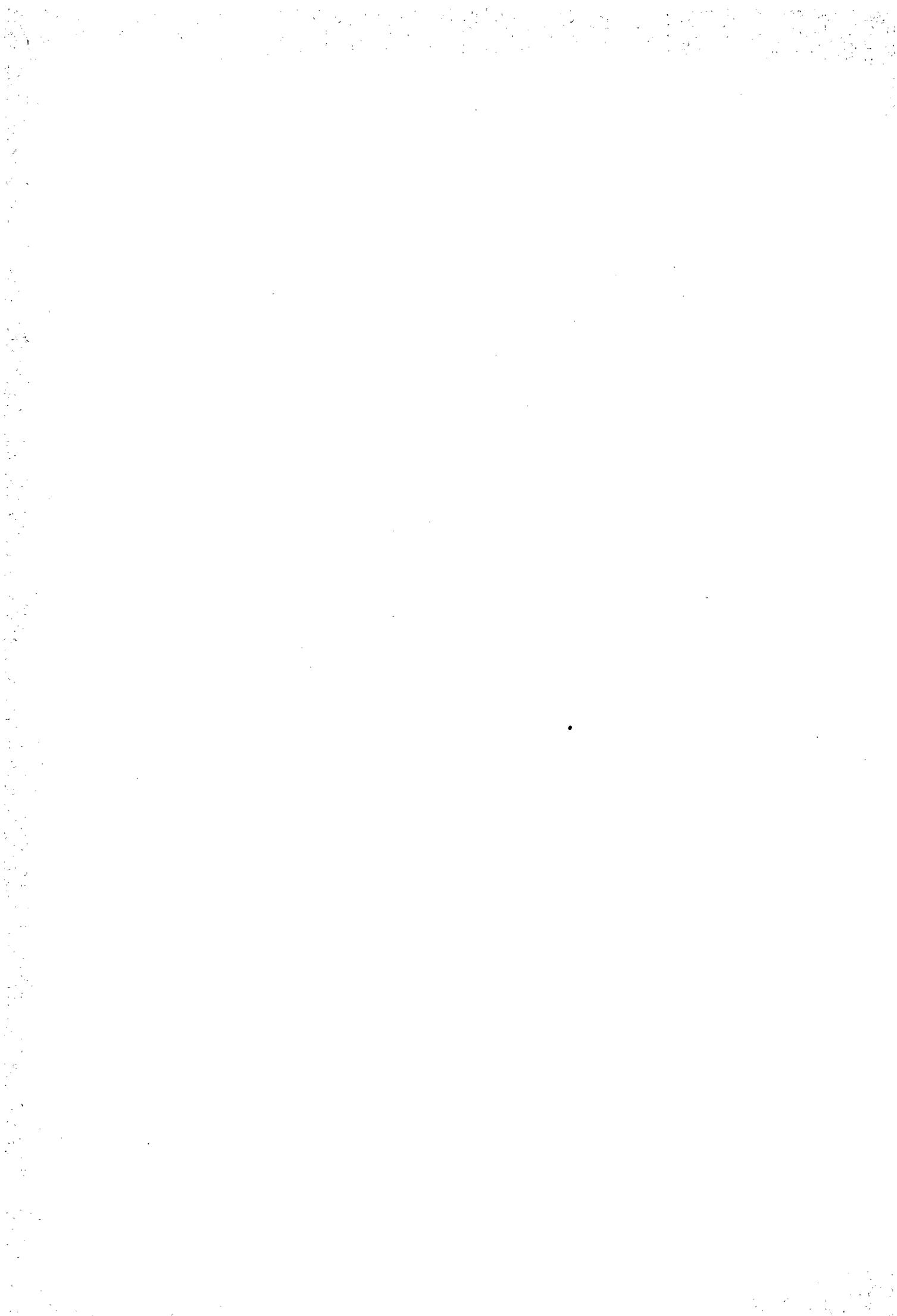


SIDERURGIE

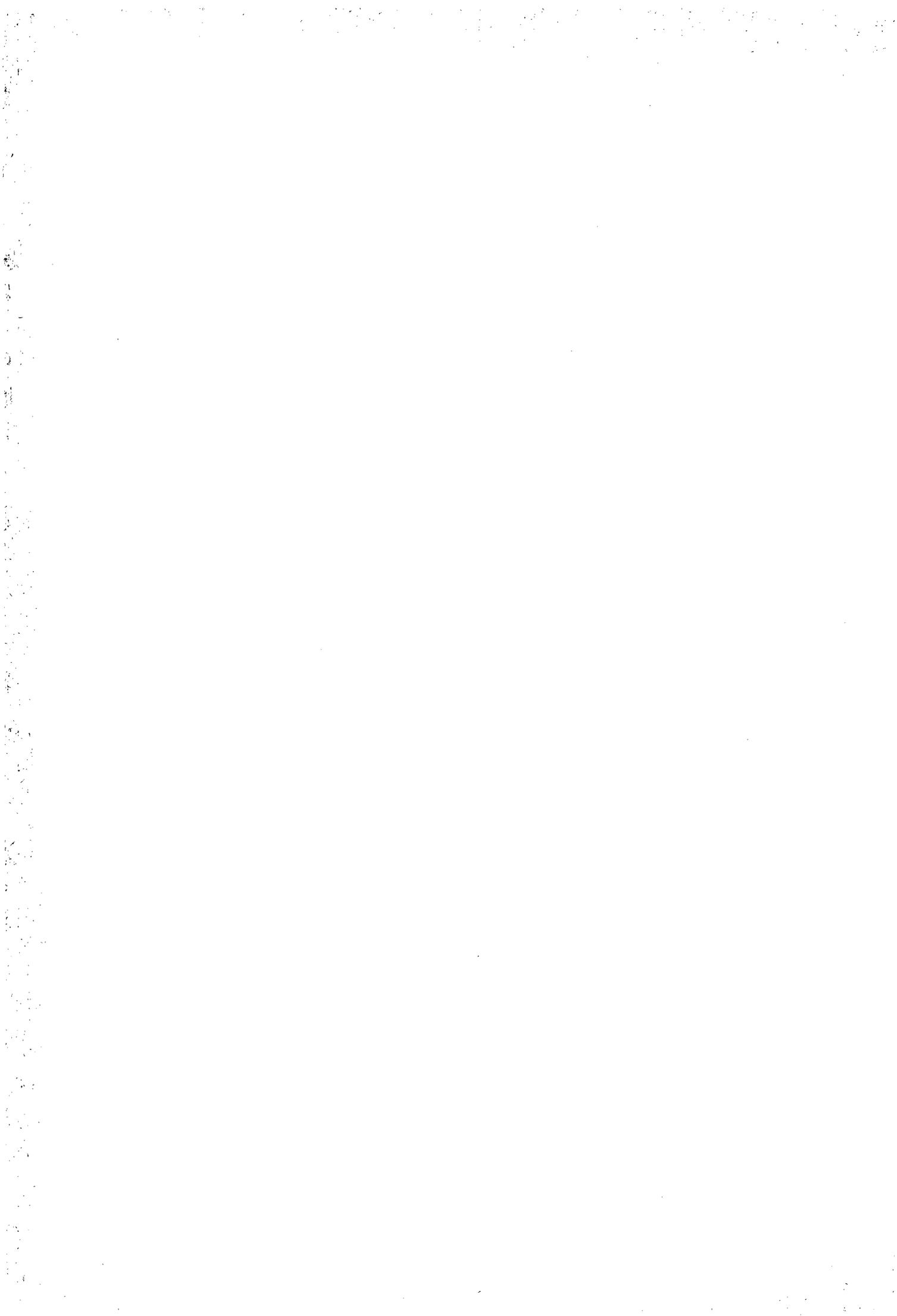
Les informations reproduites ci-après décrivent en général la situation pour la période 1956-1957. Certains chiffres risquent par conséquent de ne plus être actuels.

TABLE DES MATIERES

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| <u>ALLEMAGNE</u> | 73 |
| - Régime type de pension de l'Association des travailleurs de l'Acier | 82 |
| <u>BELGIQUE</u> | 104 |
| A - Complément d'indemnité en cas de maladie | 106 |
| B - Retraite complémentaire | 112 |
| <u>FRANCE</u> | 120 |
| A - Allocations complémentaires de maladie et d'accident | 122 |
| P - Assurance Invalidité-Décès | 125 |
| C - Retraite complémentaire | 130 |
| D - Complément temporaire de retraite | 137 |
| <u>ITALIE</u> | 140 |
| <u>LUXEMBOURG</u> | 150 |
| I - Remarques d'ordre général | 152 |
| II - Les prestations complémentaires de Sécurité Sociale | 154 |
| <u>BAYS-PAS</u> | 158 |
| I - Régimes assortis d'une réglementation complé- mentaire des pensions | 160 |
| II - Indemnités en cas de maladie | 167 |
| III - Prestations dans les cas d'accidents du tra- vail et de maladies professionnelles | 168 |



ALLEMAGNE (R.F.)



Ce rapport a été établi en commun
par les représentants des organisations professionnelles
des Employeurs et des Travailleurs



REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE
POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE DANS LA
REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

A) Introduction

Pour faciliter l'intelligence de l'exposé qui suit, nous désirons attirer l'attention sur la particularité suivante existant dans la République fédérale d'Allemagne:

L'Assurance Sociale légale organisée par l'Etat s'étend aux domaines suivants:

1. Assurance-maladie
2. Assurance-accidents
3. Assurance-pension des ouvriers et des employés
4. Assurance mutuelle des mineurs
5. Assurance-chômage.

Les indications données dans la section B se rapportent exclusivement aux régimes complémentaires à l'assurance-pension légale des ouvriers et des employés institués par les entreprises.

B) Objet de la prestation

I) Etendue des régimes

Toutes les entreprises de l'industrie sidérurgique possèdent des systèmes de pension complétant l'assurance sociale légale. Il ne peut être fourni d'indications détaillées concernant les sommes versées au cours du dernier exercice, car l'assurance-pension des ouvriers et des employés a été réorganisée par la loi en 1957. En conséquence de cette réorganisation, les régimes complémentaires de pension institués par les entreprises sont également soumis à une refonte à l'heure actuelle, l'augmentation des pensions légales rendant nécessaire une modification des pensions versées par les entreprises.

II) Base juridique du régime, du point de vue de l'employeur

Cette question est traitée conjointement avec la question III, la base juridique étant la même du point de vue de l'employeur que du point de vue du travailleur.

Dans le secteur de la sidérurgie de la République fédérale, les régimes complémentaires à l'assurance-pension légale sont fondés en majeure partie sur la réglementation ci-annexée des pensions dans l'industrie sidérurgique.

Il convient de noter à ce sujet que, par suite de la modification de la base légale, ce régime des pensions est actuellement en cours de refonte. Dès à présent, l'on peut dire que les dispositions essentielles relatives aux conditions personnelles à réunir pour avoir droit à la pension seront maintenues pour l'avenir.

Dans la sidérurgie, l'affiliation des travailleurs à un régime complémentaire de pensions sortant du cadre de la réglementation légale, est toujours volontaire. Si une direction d'entreprise décide d'instituer un régime complémentaire d'assistance-vieillesse, la structure juridique de celui-ci peut être choisie librement, de même que les droits des intéressés peuvent être déterminés différemment.

Le régime des pensions de la sidérurgie accorde aux travailleurs un droit légal à la prestation complémentaire. Pour avoir droit à cette prestation, l'assuré doit justifier de dix ans de service. Une telle obligation est abolie en cas d'invalidité résultant d'un accident.

A l'échéance de la prestation, c'est-à-dire en cas d'invalidité ou lorsque le travailleur atteint la limite d'âge prévue, toutes les années de service passées dans la sidérurgie sont prises en compte. Le travailleur peut donc, sans compromettre ses droits à cette rente complémentaire, changer d'emploi dans le cadre des entreprises affiliées à la caisse mutuelle de pensions (Pensionsvereinigung).

III. Voir II.

IV. Dispositions légales appropriées

a) Maintien du régime

Il n'existe pas de dispositions légales stipulant que le régime des pensions doive être maintenu ou, le cas échéant, quand et dans quelles circonstances la suppression ou la modification de celui-ci serait possible.

Le régime des pensions prévoit cependant, à son § 17, qu'une modification peut intervenir:

1. si la poursuite du paiement intégral des pensions compromet sérieusement l'existence de l'entreprise,
2. en cas d'augmentation des pensions similaires légales versées par les organismes d'assurances sociales.

b) Solvabilité du régime

Il n'existe pas non plus de dispositions légales particulières sur ce point. La jurisprudence des tribunaux du travail a, cependant, dégagé le principe selon lequel l'entreprise peut réduire passagèrement ou même suspendre totalement ses prestations en matière de pensions lorsque le maintien du niveau de celles-ci compromettrait l'existence économique de l'entreprise. En cas de faillite de l'entreprise, les créances des travailleurs portant sur le paiement des droits acquis à la pension sont comprises dans la masse. Les travailleurs ne sont donc pas des créanciers privilégiés.

c) Aspects fiscaux concernant l'entreprise

Selon les dispositions de la législation fiscale, l'entreprise peut (mais elle n'y est pas obligée) inscrire à son bilan des réserves destinées au règlement futur des pensions. Le montant licite de ces réserves s'inscrit dans le cadre du risque actuariel. Les réserves ainsi constituées viennent en déduction des bénéfices de l'entreprise, de sorte qu'elles permettent d'obtenir une réduction du montant à verser au titre de l'impôt sur les sociétés qui est relativement élevé en Allemagne.

d) Aspects fiscaux concernant le travailleur.

Pendant la période de formation des droits, le régime complémentaire n'a aucune incidence fiscale pour le travailleur car les droits à pension, qui augmentent avec le temps de service, ne sont pas considérés comme un revenu. La pension versée à l'échéance est soumise à un impôt sur le revenu d'un taux réduit.

V. Organisation

Dans le domaine du régime des pensions de la sidérurgie la gestion des fonds est pratiquement assurée par chaque entreprise. La contre-valeur des réserves constituées pour faire face aux obligations assumées en matière de pensions, doit apparaître au bilan. Cependant, cette contre-valeur n'a pas à être maintenue disponible sous forme de "liquidités", elle demeure un élément des immobilisations ou du fonds de roulement de l'entreprise.

VI. Financement

Etant donné la forme de prestation complémentaire retenue pour le régime des pensions, le financement est assuré uniquement par l'employeur. Ainsi que nous l'avons déjà exposé, les fonds nécessaires sont régulièrement déduits des bénéfices dans les limites autorisées par la législation fiscale, pendant la période de formation des droits, et ils sont affectés au bilan à une réserve destinée à satisfaire aux obligations assumées en matière de pensions.

VII. Bénéficiaires des prestations

Sont habilités à bénéficier des prestations les ouvriers et employés des usines sidérurgiques qui ont institué le régime de pension. La seule condition à remplir est d'avoir satisfait au délai prescrit pour la formation des droits. En cas d'accident, celui-ci est supprimé.

VIII. Prestations

La pension complémentaire de l'entreprise est versée

a) en cas d'invalidité

b) A soixanté-cinq ans révolus.

Elle est accordée jusqu'au décès de l'ayant droit. Si celui-ci meurt en laissant des membres de sa famille ayant droit à la pension (épouse, enfants), cette pension continue à être versée à l'épouse jusqu'au décès ou au remariage de celle-ci, et aux enfants jusqu'à 18 ans révolus.

Le montant de la pension est indiqué à l'annexe du régime de pension ci-joint. A ce sujet, il convient de faire les remarques suivantes:

Les dispositions du régime de pension ne constituant pas une obligation juridique pour les entreprises qui l'ont institué, il a été dérogé dans presque tous les cas en faveur des travailleurs, aux taux de référence prévus, lors de la fixation du montant de la pension.

Il convient toutefois de souligner ici les conséquences de la modification survenue en 1957 dans la législation nationale en matière de pensions. En effet, la "réforme des pensions" a entraîné un relèvement des pensions légales d'invalidité et de vieillesse, portant celles-ci d'un niveau de 35 - 40 % à une moyenne de 45 - 50 %. Etant donné que la durée d'affiliation des travailleurs de la sidérurgie est longue en moyenne, les pensions versées aux sidérurgistes au titre de l'assurance-pension légale seront probablement de l'ordre de 55 %. Le relèvement général des pensions légales oblige à examiner dans quelle mesure les pensions complémentaires des entreprises devront être modifiées pour éviter des conséquences indésirables en matière de politique du marché du travail.

On peut encore souligner à cet égard la modification de principe suivante intervenue dans le régime légal des pensions. La "réforme des pensions" survenue en Allemagne a institué ce que l'on est convenu d'appeler la pension "dynamique". Cette notion est la suivante: la pension n'est plus, comme auparavant, fixée définitivement quant à son montant; celui-ci est modifié pour tous les bénéficiaires, en présence de certains résultats

comptables. Pour les cas nouveaux de pension la modification de la base de calcul est stipulée par un décret du gouvernement fédéral; pour les pensions déjà en cours elle est stipulée par une loi. Le critère appliqué dans ce cas est la modification de la rémunération annuelle brute moyenne de l'ensemble des assurés.

IX. Maintien du droit légal aux prestations

Dans le cadre de la Caisse de pensions (Pensionsvereinigung) pour la sidérurgie, le travailleur affilié peut changer d'employeur sans risquer de perdre ses droits à la pension complémentaire de vieillesse. Le nouvel employeur, dans la mesure où il s'agit d'une entreprise sidérurgique affiliée à la Caisse de pensions, doit tenir compte des années de service passées dans une autre entreprise sidérurgique.

De plus, le règlement des pensions stipule en son § 14 qu'après 30 années de service comptant pour la pension ou à 60 ans révolus si le travailleur peut justifier à cette date de 10 années de service, le droit légal qu'a celui-ci de percevoir une pension complémentaire au taux acquis jusque là ne devient pas caduc s'il entre au service d'une autre entreprise non affiliée à la Caisse de pensions (Pensionsvereinigung).

X. Evolution des régimes

Dans la République fédérale d'Allemagne les régimes complémentaires de pension pour la vieillesse, l'invalidité et les survivants, institués dans les entreprises, ont présenté une évolution très variable. A l'origine, c'est-à-dire pendant la période antérieure à 1914 jusqu'à la réforme monétaire de 1948, la préférence a été donnée aux régimes garantissant l'autonomie juridique aux caisses de pensions et aux caisses de secours. Le financement était presque toujours assuré en commun par les employeurs et les travailleurs.

Le travailleur recevait en échange un droit légal absolu à la pension. Au contraire, les caisses de secours étaient financées exclusivement par l'entreprise. Pour des raisons fiscales, entre autres, il n'était pas accordé de droit légal à pension au travailleur.

A côté de ces formes fondamentales, il existait également l'assurance dite "supplémentaire" dans le cadre des assurances sociales légales. Par ailleurs, des assurances collectives étaient contractées auprès d'entreprises privées d'assurance sur la vie. En outre, des allocations bénévoles étaient également versées sur les fonds de l'entreprise. Ces formes d'assurance existent encore aujourd'hui en dehors de la sidérurgie.

L'inflation des années 1922/23 ainsi que la dépréciation monétaire d'avant 1948 a pratiquement réduit à rien les avoirs accumulés par les caisses de pensions et de secours juridiquement autonomes (les caisses de pensions étaient soumises au contrôle en matière d'assurance et obligées de placer leurs avoirs en fonds d'Etat).

C'est surtout sous l'impression de ces événements que la sidérurgie et d'autres grandes industries ont entrepris, depuis la réforme monétaire de 1948, de garantir financièrement leurs obligations en matière de pensions en constituant à cet effet des réserves au sein même de l'entreprise. En accordant l'exonération fiscale à ces réserves, le législateur a favorisé ce mode de garantie financière pour le règlement des droits à pension.

Régime type de pension de l'Association des ~~travailleurs~~ de l'acier (1950/51)

(Stahltreuhändervereinigung)

§ 1

Bénéficiaires

- 1) Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les ouvriers et employés qui ne sont pas inscrits au "Essener Verband" ni au "Bochumer Verband" et qui ne sont pas affiliés à la Caisse mutuelle d'Assurance des Mineurs.
- 2) Est considéré comme membre du personnel de l'usine, au sens de la présente réglementation, quiconque, à l'échéance de la pension, avait un contrat de travail avec l'entreprise ou avait acquis des droits imprescriptibles à pension conformément au § 14 (1).

§ 2

Nature des prestations

- 1) Il est accordé:
 1. des pensions de vieillesse aux membres du personnel de l'usine à partir de 65 ans révolus (§ 7) lorsque ceux-ci ont quitté l'entreprise;
 2. des pensions d'invalidité aux membres du personnel de l'entreprise en cas d'incapacité permanente de travail (§ 8);
 3. des pensions de veuves aux veuves des membres du personnel de l'entreprise décédés (§ 9);
 4. des pensions de veufs aux veufs nécessaires des membres féminins du personnel de l'entreprise (§ 10);
 5. des pensions d'orphelins aux descendants des membres du personnel de l'entreprise décédés (§ 11).
- 2) Il existe un droit légal à l'octroi de telles pensions. Le droit légal s'étend aussi aux droits acquis par les bénéficiaires de pension au titre du régime ancien (§ 16).
- 3) Toutes les pensions sont versées mensuellement à l'avance, le premier versement étant effectué le 1er du mois civil suivant la date d'échéance de la pension. Si, pendant le mois en cours, les conditions ouvrant droit à la pension cessent d'être réunies, il n'en résulte pas d'obligation de restitution.

§ 3

Délai de carence

Les pensions ne sont accordées que si les membres du personnel ont accompli un temps de service comptant pour la pension (§ 5) d'au moins 10 années. Ceci ne s'applique pas lorsque le cas d'assistance est dû essentiellement à un accident survenu dans l'entreprise ou à une maladie contractée en conséquence ou à l'occasion du service.

§ 3

Montant de la pension

- 1) La pension se compose d'un montant de base et d'une majoration.

- 2) Le montant de base est de 20 DM pour tous les membres du personnel de l'entreprise, quel que soit le montant de leurs salaires ou de leurs traitements.
- 3) La majoration s'élève, pour chaque année de service accomplie (§ 5) après le délai de carence (§ 3) et entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension, pour un salaire mensuel comptant pour le calcul de la pension, de

| plus de DM | jusqu'à DM | à DM |
|------------|------------|------|
| | 400,- | 1,50 |
| 400,- | 500,- | 2,- |
| 500,- | | 2,50 |

- 4) Jusqu'à ce que les pensions de l'Assurance des Employés soient alignées sur celles de l'Assurance-Invalidité, les employés bénéficieront du supplément suivant aux 3 majorations fixées pour un salaire mensuel servant au calcul de la pension de

| jusqu'à DM | à DM |
|------------|------|
| 400,- | 0,50 |

- 5) Dans le cas visé au § 3, 2ème phrase, le Comité des Pensions (§ 20) peut fixer la pension jusqu'à concurrence du montant de base.

§ 5

Temps de service entrant en ligne de compte pour
le calcul de la pension

- 1) Est considéré comme temps de service entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension, le temps que le membre du personnel a passé dans l'entreprise à partir de 20 ans révolus. Le Comité des pensions (§ 20) peut, en outre, tenir compte des années de service passées dans l'usine à partir de 14 ans révolus.
- 2) Sont assimilées au temps passé dans l'usine, les périodes
 - a) que le membre du personnel a passées dans des entreprises sidérurgiques ayant le même régime de pensions,
 - b) pendant lesquelles, le membre du personnel
 - aa) a été empêché d'assurer son service du fait de services militaires ou para-militaires au sens des dispositions légales concernant les victimes de guerre,
 - bb) par suite de captivité,
 - cc) pour des raisons politiques, raciales ou religieuses, pendant la période allant de 1933 à 1945.
- 3) Pour qu'il soit tenu compte du temps de service visé aux alinéas 1 et 2 a, il est nécessaire
 - a) que l'activité n'ait pas été interrompue pendant plus d'un an au total, abstraction faite du chômage involontaire et des cas de force majeure. Dans les cas exceptionnels, le Comité des pensions peut permettre qu'il soit tenu compte de ce temps de service même si l'interruption a été de plus longue durée.
 - b) que le membre du personnel n'ait pas été congédié sans délai, par sa propre faute, d'une autre entreprise de la sidérurgie ayant

le même régime de pension. Il en va de même pour une interruption de l'activité dans l'usine même. Dans les cas exceptionnels, le Comité des pensions peut, en cas de réemploi ultérieur, tenir compte intégralement ou partiellement du temps de service accompli avant le congédiement.

- 4) Dans les cas douteux, l'intéressé désirant faire valoir ses droits doit justifier des années de service accomplies par lui et entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension.

§ 6

Revenu comptant pour le calcul de la pension

Est considéré comme revenu comptant pour le calcul de la pension le salaire brut ou le traitement brut mensuel moyen que le membre du personnel a perçu au cours des dernières vingt années ou cinq années de service entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension (§ 5), la moyenne la plus élevée étant retenue.

§ 7

Pension de vieillesse

Il est accordé une pension de vieillesse aux membres du personnel ayant 65 ans révolus et qui ont quitté l'usine.

§ 8

Pension d'invalidité

- 1) Il est versé une pension d'invalidité aux membres du personnel à qui la Caisse d'assurances sociales a reconnu une invalidité de 51 % au moins, pendant la durée de cette invalidité et pour autant que celle-ci entraîne une incapacité permanente de travail. Ceci ne s'applique pas au cas où l'invalidité a été provoquée intentionnellement et illégalement par le membre du personnel.
- 2) Le bénéficiaire de la pension est tenu d'informer l'entreprise de toute modification survenue dans l'état d'invalidité constatée par la Caisse d'assurances sociales.

§ 9

Pension de veuve

- 1) La pension de veuve est accordée à l'épouse d'un membre du personnel décédé si le mariage a été contracté avant que l'intéressé ait quitté l'entreprise. L'épouse divorcée aux torts du conjoint est assimilée à l'épouse, si le mari ne s'est pas remarié.
- 2) La pension de veuve est de 60 % de la pension que le mari percevait lors de son décès ou qu'il aurait perçue s'il avait été invalidé à ce moment. Les dispositions du § 13, alinéa 2, s'appliquent par analogie.

- 3) Si les deux époux bénéficient d'une pension de vieillesse ou d'invalidité de l'entreprise, au décès de son époux, la veuve ne reçoit que la pension de veuve ou sa propre pension de vieillesse ou d'invalidité, si le montant en est plus élevé.
- 4) Si une veuve se remarie, elle peut continuer à percevoir sa pension de veuve pendant 30 mois après le mariage; elle peut aussi, si elle en fait la demande, recevoir une indemnité forfaitaire unique équivalant à 30 mensualités de la pension. Si un divorce intervient dans un délai de 3 ans, sans qu'il y ait tort de la part de la femme ou si le nouveau mari décède pendant ce temps, le Comité des pensions peut, à la demande de l'intéressé, lui attribuer à nouveau la pension qu'elle percevait avant son remariage, sauf si un droit à pension est né de son dernier mariage.

§ 10

Pension de veuf

Il est accordé une pension de veuf du même montant et dans les mêmes conditions que la pension de veuve (§ 9) si le veuf est dans l'incapacité de subvenir à ses besoins et s'il vivait principalement des revenus de son épouse décédée.

§ 11

Pension d'orphelin

- 1) Il est accordé des pensions d'orphelin aux descendants des membres du personnel ou des retraités de l'usine décédés, à savoir
 - aux enfants légitimes,
 - aux enfants légitimés ultérieurement par mariage,
 - aux enfants adoptés,
 - aux enfants d'un autre lit,
 - aux petits-enfants orphelins recueillis au foyer du membre du personnel,
 - aux enfants naturels des membres féminins du personnel,si le descendant était né avant que le membre du personnel ne quitte l'usine ou si la parenté était établie dès avant cette date.
- 2) La pension d'orphelin représente, pour chaque descendant, 20 % de la pension que le père ou la mère, membres du personnel, percevait ou aurait perçue s'il avait été invalide au moment du décès; toutefois, le montant de cette pension ne doit pas être inférieur à 5 DM.
- 3) Les orphelins de père et de mère reçoivent une fois et demie la pension prévue à l'alinéa 2. Si les parents étaient tous deux membres du personnel, la pension est calculée sur la base de la pension ou des droits acquis les plus élevés.
- 4) La pension d'orphelin est versée aux descendants jusqu'à l'âge de 16 ans révolus; au-delà de cette limite elle n'est versée que tant que le membre du personnel aurait pu prétendre, s'il avait vécu, à des réductions d'impôts pour l'enfant en question.

§ 12

Limites de cumul des pensions de veuve (veuf) et d'orphelins

- 1) Les pensions de veuve (ou de veuf) et d'orphelins ne peuvent, au total, dépasser le montant intégral de la pension que le membre du personnel percevait au moment de son décès ou qu'il aurait perçue si, à cette date, il était devenu invalide.
- 2) Si le total des pensions dépasse ce chiffre, celles-ci sont réduites en proportion de leur montant. Si l'un des ayants droit cesse ultérieurement de percevoir la pension, ces montants sont augmentés jusqu'à la limite maxima fixée à l'alinéa 1.

§ 13

Imputation sur les pensions de revenus en provenance d'autres sources

- 1) Les pensions et autres revenus devant être payés par des organismes de droit public ne sont pas imputés sur la pension.
- 2) Ceci ne s'applique pas au cas où le bénéficiaire d'une pension d'invalidité se procure des ressources en contractant un contrat de travail ou en exerçant une activité régulière, commerciale ou professionnelle. Sur décision du Comité des pensions (§ 20), ces revenus doivent être imputés en tout ou en partie sur la pension versée par l'entreprise. L'imputation n'est licite que si ces autres ressources, ajoutées à la pension versée par l'usine et à la pension des assurances sociales, dépassent au total le revenu pris pour base de calcul de la pension (§ 6).

§ 14

Cessation de service avant l'échéance de la pension

- 1) Les membres du personnel qui quittent l'entreprise avant l'échéance de la pension après avoir accompli 30 années de service entrant en ligne de compte pour le calcul de celle-ci, ou après avoir accompli le délai de carence et qui sont âgés de 60 ans révolus, conservent des droits imprescriptibles à la pension acquise au terme des services accomplis jusque là. Ceci ne s'applique pas au cas où le membre du personnel a été congédié sans délai par sa propre faute.
- 2) Les membres féminins du personnel quittant l'entreprise pour se marier peuvent recevoir, sur leur demande et après le mariage une indemnité forfaitaire lorsqu'ils ont accompli 10 années de service entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension. Cette indemnité représente 40 mensualités de la pension qui aurait dû être payées si le membre du personnel était devenu invalide à la date du mariage.

§ 15

Droit acquis

Les montants de base, majorations, et autres dispositions prévues dans le présent régime de pension s'appliquent aux années de service accomplies avant l'institution de celui-ci et entrant en ligne de compte

pour le calcul de la pension, pour autant que le régime ancien ne prévoyait pas des majorations plus importantes.

§ 16

Bénéficiaires de pension au titre du régime ancien

- 1) Il existe un droit légal à l'octroi des pensions servies au titre du régime de pensions antérieur à l'institution du présent régime. Ceci s'applique également aux pensions des bénéficiaires de pensions au titre du régime ancien ayant travaillé pour l'entreprise dans un service administratif central et dont les droits sont reconnus par contrat particulier.
- 2) Si l'ayant droit décède après l'institution du présent régime, la pension devant être prise pour base du nouveau calcul éventuel pour le nouvel ayant droit, doit être calculée en premier lieu conformément à l'alinéa 1; par ailleurs, les dispositions du présent régime de pension sont applicables pour le nouveau calcul.
- 3) Les prestations versées aux bénéficiaires de pension au titre du régime ancien ou à leurs survivants doivent être, autant que possible, rapprochées des prestations établies par le présent régime.

§ 17

Réduction générale des pensions

- 1) Les pensions d'entreprises peuvent être réduites en général
 - a) si les pensions similaires légales d'assurances sociales sont augmentées ou
 - b) si la poursuite du paiement intégral des pensions compromettrait sérieusement l'existence de l'entreprise.
- 2) Le Comité des pensions décide (en ce qui concerne 1 b, après consultation d'un expert-comptable désigné par lui) si l'une des conditions prévues à l'alinéa 1 est remplie.

§ 18

Prestations extraordinaires

- 1) Les droits légaux à des prestations fondés pendant la période précédant l'institution du régime de pensions et qui ne sont pas confirmés ou reconnus par les dispositions de la présente réglementation, ne sont pas affectés par celle-ci. Il en va de même pour les droits à prestation qui reviendraient à être fondés par des conventions individuelles après l'institution du présent régime de pensions.
- 2) Si des prestations qui ne sont accordées que sur la base du présent régime de pension dépassent les taux fixés dans celui-ci, elles ne constituent pas un droit légal et peuvent être révoquées par l'entreprise à tout moment.

§ 19

Mise en gage et cession

Les pensions ne peuvent être ni données en gage ni cédées par les ayants droit. La mise en gage et la cession des droits à pension sont nulles au regard de l'entreprise.

§ 20

Comité des pensions

- 1) Il est constitué au sein de l'entreprise un Comité des pensions dont font partie
 - 2 représentants de la direction et
 - 2 représentants du comité d'entreprise.
- 2) Le comité élit en son sein le président et son suppléant et fixe lui-même son règlement intérieur.
- 3) Le Comité des pensions octroie les pensions à payer et délivre à l'ayant droit un certificat de pension qui doit être obligatoirement signé par l'usine. En outre, il tranche toutes les questions qui lui sont soumises expressément pour décision ou qui résultent de l'interprétation ou de l'application du présent régime de pension.

§ 21

Oppositions

Les possesseurs de droits à pensions et les bénéficiaires de pensions, ainsi que leurs survivants, peuvent former opposition dans un délai de 4 semaines après notification de la décision du Comité des pensions, en exposant par écrit leurs motifs. Sur la base de l'opposition, une nouvelle décision du Comité des pensions leur est notifiée.

§ 22

Appel

Dans un délai de six semaines après notification de la décision, un recours écrit motivé peut être introduit sous couvert du Comité des pensions de l'entreprise, contre la décision prise par ce Comité en vertu du § 21, auprès du Comité d'arbitrage de la "Caisse mutuelle de pensions de l'industrie sidérurgique" (§ 23). La décision du Comité d'arbitrage a force obligatoire tant pour l'entreprise que pour l'ayant droit.

§ 23

Caisse mutuelle des pensions (Pensionsvereinigung)

Avec l'institution du régime de pension, l'entreprise devient membre

de la "Caisse Mutuelle des pensions de l'industrie sidérurgique". Celle-ci est chargée des tâches suivantes:

- 1) assurer une application uniforme du régime de pension par l'établissement de directives;
- 2) recommander aux entreprises membres tous compléments ou modifications du régime de pension rendus nécessaires par suite de changements de circonstances;
- 3) par l'intermédiaire d'un comité d'arbitrage
 - a) trancher les divergences de vues pouvant survenir en ce qui concerne l'interprétation et l'application du régime de pension,
 - b) aplanir, en qualité d'instance d'appel, les litiges survenant au sujet des décisions des Comités de pension (§ 21).

Annexe à la réglementation des pensions

Il est accordé aux employés inscrits à l'Essener ou au Bochumer Pensionsverband un droit légal aux prestations prévues dans les directives de ces deux associations.

Annexe au § 4 de la réglementation des pensions (1950/51)

Les pensions des ouvriers sont les suivantes:

| temps de service entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension | revenu comptant pour le calcul de la pension | | |
|--|---|----------------|--------|
| | plus de jusqu'à | 400,- 500,- | 500,- |
| 10 ans | 20,- | 20,- | 20,- |
| 11 " | 21,50 | 22,- | 22,50 |
| 12 " | 23,- | 24,- | 25,- |
| 13 " | 24,50 | 26,- | 27,50 |
| 14 " | 26,- | 28,- | 30,- |
| 15 " | 27,50 | 30,- | 32,50 |
| 16 " | 29,- | 32,- | 35,- |
| 17 " | 30,50 | 34,- | 37,50 |
| 18 " | 32,- | 36,- | 40,- |
| 19 " | 33,50 | 38,- | 42,50 |
| 20 " | 35,- | 40,- | 45,- |
| 21 " | 36,50 | 42,- | 47,50 |
| 22 " | 38,- | 44,- | 50,- |
| 23 " | 39,50 | 46,- | 52,50 |
| 24 " | 41,- | 48,- | 55,- |
| 25 " | 42,50 | 50,- | 57,50 |
| 26 " | 44,- | 52,- | 60,- |
| 27 " | 45,50 | 54,- | 62,50 |
| 28 " | 47,- | 56,- | 65,- |
| 29 " | 48,50 | 58,- | 67,50 |
| 30 " | 50,- | 60,- | 70,- |
| 31 " | 51,50 | 62,- | 72,50 |
| 32 " | 53,- | 64,- | 75,- |
| 33 " | 54,50 | 66,- | 77,50 |
| 34 " | 56,- | 68,- | 80,- |
| 35 " | 57,50 | 70,- | 82,50 |
| 36 " | 59,- | 72,- | 85,- |
| 37 " | 60,50 | 74,- | 87,50 |
| 38 " | 62,- | 76,- | 90,- |
| 39 " | 63,50 | 78,- | 92,50 |
| 40 " | 65,- | 80,- | 95,- |
| 41 " | 66,50 | 82,- | 97,50 |
| 42 " | 68,- | 84,- | 100,- |
| 43 " | 69,50 | 86,- | 102,50 |
| 44 " | 71,- | 88,- | 105,- |
| 45 " | 72,50 | 90,- | 107,50 |

Pour les employés, la pension, y compris le supplément, (§ 4, alinéa 4) est la suivante:

| temps de service entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension | revenu comptant pour le calcul de la pension | |
|--|---|--------|
| | plus de jusqu'à | 500,- |
| 10 ans | 500,- | 20,- |
| 11 " | 20,- | 22,50 |
| 12 " | 22,- | 25,- |
| 13 " | 24,- | 27,50 |
| 14 " | 26,- | 30,- |
| 15 " | 28,- | 32,50 |
| 16 " | 30,- | 35,- |
| 17 " | 32,- | 37,50 |
| 18 " | 34,- | 40,- |
| 19 " | 36,- | 42,50 |
| 20 " | 38,- | 45,- |
| 21 " | 40,- | 47,50 |
| 22 " | 42,- | 50,- |
| 23 " | 44,- | 52,50 |
| 24 " | 46,- | 55,- |
| 25 " | 48,- | 57,50 |
| 26 " | 50,- | 60,- |
| 27 " | 52,- | 62,50 |
| 28 " | 54,- | 65,- |
| 29 " | 56,- | 67,50 |
| 30 " | 58,- | 70,- |
| 31 " | 60,- | 72,50 |
| 32 " | 62,- | 75,- |
| 33 " | 64,- | 77,50 |
| 34 " | 66,- | 80,- |
| 35 " | 68,- | 82,50 |
| 36 " | 70,- | 85,- |
| 37 " | 72,- | 87,50 |
| 38 " | 74,- | 90,- |
| 39 " | 76,- | 92,50 |
| 40 " | 78,- | 95,- |
| 41 " | 80,- | 97,50 |
| 42 " | 82,- | 100,- |
| 43 " | 84,- | 102,50 |
| 44 " | 86,- | 105,- |
| 45 " | 88,- | 107,50 |



XI. Caisse mutuelle de pensions de l'industrie sidérurgique

Régime type de pension du 7/5/1958

Pour la réorganisation des pensions versées par les employeurs aux ouvriers et employés de l'industrie sidérurgique allemande, il a été adopté à la date du 7/5/1958 un nouveau régime type dont on trouvera le texte en annexe.

Etant donné la nature de la réforme des pensions de vieillesse légales, on a estimé opportun d'apporter certaines modifications au nouveau statut des pensions de vieillesse d'entreprise.

- Le revenu total perçu sous forme de pensions ne doit pas excéder en général 65 % du revenu devant servir de base au calcul de la pension (revenu brut avant la mise à la retraite). Etant donné la suppression, pour les pensionnés, des retenues au titre de la sécurité sociale légale ainsi que de l'impôt sur les salaires, 65 % du revenu brut correspondent pour la moyenne des cas à environ 80 % du revenu net perçu jusqu'alors par l'intéressé.
- Indépendamment de cette limitation générale des pensions d'entreprise, il doit toutefois être versé individuellement, pour chaque année de service à prendre en compte, une somme d'au moins 1,50 DM par mois.
- Pour les membres du personnel quittant le service à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le minimum d'ancienneté à prendre en compte est de 10 ans de service lorsque le minimum d'affiliation n'est pas atteint.

Le nouveau régime des pensions a, dans l'intervalle, été mis en vigueur dans la plupart des entreprises de l'industrie sidérurgique et il comporte parfois certaines améliorations par rapport aux règles des statuts types. On peut s'attendre à ce que toutes les entreprises procèdent, dans le courant de l'année 1959, à un alignement de leur régime de pensions sur les règles du régime type de la caisse mutuelle de pensions.

§ 1

Bénéficiaires

- (1) Les dispositions ci-après s'appliquent à tous les membres du personnel qui, à la date où la pension est due, étaient liés par un contrat de travail à l'entreprise ou avaient acquis des droits imprescriptibles à la pension.
- (2) Elles ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui bénéficient d'un secours en tant qu'affiliés au "Essener Verband" au "Bochumer Verband", aux associations d'assurance-accidents ou à un régime analogue.

§ 2

Nature et échéance des pensions

- (1) Il est accordé :
 - a) des pensions de vieillesse (§ 7),
 - b) des pensions en cas d'incapacité de travail et de gain (§ 8),
 - c) des pensions de veuve (§ 9),
 - d) des pensions de veuf (§ 10),
 - e) des pensions d'orphelin (§ 11).
- (2) Les pensions sont versées mensuellement à l'avance, le premier versement étant effectué au début du mois civil suivant la date d'ouverture de la pension. Leur paiement cesse à l'expiration du mois au cours duquel les conditions d'octroi ne sont plus remplies.

§ 3

Droit à pension

- (1) Les pensions font l'objet d'un droit.
- (2) Le droit à pension et les pensions sont accordés sur la base de la législation et de la jurisprudence en vigueur pour les pensions de vieillesse d'entreprise, c'est-à-dire à condition
 - a) que puissent être constituées, pour faire face aux obligations correspondantes de l'entreprise, les réserves mathématiques entrant en ligne de compte pour le calcul des impôts sur les bénéfices et

- b) qu'il ne soit pas institué de contrôle des assurances, ni constitué de fonds spécial, ni publié aucune autre réglementation relative au placement des réserves.
- (3) Pour les pensions accordées au titre de réglementations antérieures à l'entrée en vigueur du présent régime, le droit couvre les prestations accordées en dernier lieu avant son entrée en vigueur jusqu'à concurrence des taux prévus par le présent régime.

§ 4

Minimum d'affiliation

Il n'est accordé de pension que si le membre du personnel a accompli dix années de service valables. Cette disposition n'est pas applicable si l'ouverture de la pension résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle au sens du Code des assurances du Reich consécutive à l'activité de l'intéressé dans l'entreprise.

§ 5

Temps de service valable pour le calcul de la pension

- (1) Sont considérées comme temps de service valable pour le calcul de la pension les années de service complètes au cours desquelles le membre du personnel a été lié à l'entreprise par un contrat de travail entre sa 20ème et sa 60ème année révolue, pour autant qu'il n'a pas été assujéti à l'assurance-pension des mineurs. La limite d'âge ne s'applique pas dans les cas visés au § 4 page 2 avant que soit atteint le minimum d'affiliation.
- (2) Sont assimilées à ce temps de service les périodes au cours desquelles le membre du personnel
- a) a été lié par un contrat de travail à une autre entreprise affiliée à la "Caisse mutuelle de pensions de l'industrie sidérurgique" ou à ses filiales - dans la mesure où celles-ci possèdent un régime de pension correspondant à celui de l'entreprise adhérente,
 - b) a été empêché de fournir la prestation de travail
 - 1) pour services militaires ou paramilitaires au sens de la loi fédérale sur les pensions,
 - 2) du fait de sa captivité en temps de guerre,
 - 3) pour des raisons politiques, raciales ou religieuses au sens de la loi sur les réparations.

- (3) Si le temps de service a été interrompu pendant plus d'un an au total - sauf cas de chômage involontaire ou de force majeure - ou si le membre du personnel a été licencié par sa faute, le temps de service antérieur à l'interruption ou au licenciement n'entre pas en ligne de compte. Dans des cas exceptionnels, ce temps peut être pris en compte totalement ou partiellement, même en cas d'interruption prolongée ou de licenciement.
- (4) Si l'ouverture de la pension résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle intervenus avant que soit atteint le minimum de l'affiliation, la pension est calculée sur la base de 10 années de service. Si un accident du travail non imputable à l'accidenté ou une maladie professionnelle au sens du § 4, page 2 entraîne le décès ou l'incapacité de gain du membre du personnel ou du pensionné, la période comprise entre l'ouverture de la pension et la date à laquelle l'assuré aurait vraisemblablement atteint sa 55ème année révolue est ajoutée au temps de service valable.
- (5) En cas de doute, l'intéressé doit justifier du temps de service valable.

§ 6

Calcul des pensions

- (1) La pension est calculée en pourcentage du revenu servant de base à son calcul (revenu de base).
- (2) Pour chaque année de service valable, la pension mensuelle est égale à $1/3$ % du revenu de base, sans qu'elle puisse toutefois être inférieure à 1,5 DM. Elle est arrondie à un nombre entier de DM.
- (3) Est considérée comme revenu de base la rémunération mensuelle brute que le membre du personnel a perçue sur la base d'une durée du travail normale pendant la moyenne des deux dernières années ayant précédé l'ouverture de la pension ou, en cas de mutation à des emplois moins rémunérés sans responsabilité de sa part, la rémunération mensuelle brute qu'il aurait perçue, eu égard à l'activité exercée par lui à titre principal pendant le temps de service valable, si ce second mode de calcul est plus favorable. Il n'est pas tenu compte des rémunérations spéciales telles que heures supplémentaires, primes de fin d'année, gratifications de Noël, indemnités de congé et primes d'ancienneté, etc.

§ 7

Pension de vicillesse

- (1) Il est accordé une pension de vicillesse à compter de la 65^{ème} année révolue après cessation de la relation de travail.
- (2) En cas de décès du pensionné, la pension de vicillesse est reversée pendant les trois mois civils suivants sur la tête de la veuve (veuf) ou des orphelins, pour autant que le décès de l'assuré leur ait ouvert un droit autonome à pension.

§ 8

Pensions pour incapacité de travail et de gain

- (1) Si la relation du travail est résiliée par suite d'incapacité de travail ou de gain, il est accordé une pension d'incapacité de travail ou de gain par l'organisme d'assurances-pension pendant la durée de cette incapacité et de la jouissance de la pension.
- (2) Les dispositions du § 7, alinéa 2 s'appliquent par analogie.

§ 9

Pensions de veuve

- (1) La pension de veuve est accordée à l'épouse d'un membre du personnel ou d'un pensionné décédé, lorsque le mariage a été contracté avant la cessation de la relation de travail. Cette disposition n'est pas applicable si le membre du personnel était âgé de 60 ans ou plus à l'époque du mariage ou s'il était de 25 ans ou davantage plus âgé que son épouse ou si le mariage a été contracté principalement dans le dessein de faire obtenir la pension à l'épouse. Le droit s'éteint avec le décès ou le remariage du survivant.
- (2) L'épouse divorcée aux torts du conjoint est assimilée à l'épouse. Si le membre du personnel ou le pensionné a contracté à nouveau mariage, la pension de veuve est partagée entre l'épouse et l'épouse divorcée dans les conditions qui paraîtront équitables.

- (3) La pension de veuve est égale à 60 % de la pension que le pensionné touchait ou que le membre du personnel aurait touchée s'il avait eu droit à pension à la date de son décès; la pension de veuve ne peut toutefois être inférieure à 12 DM.
- (4) Si une veuve contracte à nouveau mariage, il peut lui être accordé sur demande une indemnité atteignant jusqu'à 30 fois le montant de la pension mensuelle qu'elle touchait jusqu'alors.

§ 10

Pensions de veuf

Il est accordé une pension de veuf du même montant et dans les mêmes conditions qu'une pension de veuve, si le veuf était principalement à la charge de son épouse décédée et s'il est dans l'incapacité de subvenir à ses besoins.

§ 11

Pensions d'orphelin

- (1) Il est accordé des pensions d'orphelin aux enfants des membres du personnel ou des pensionnés décédés.
- (2) Sont considérés comme enfants au sens de l'alinéa 1 :
 - a) les enfants légitimes,
 - b) les enfants légitimés,
 - c) les enfants adoptés,
 - d) les enfants naturels d'un membre du personnel de sexe masculin ou d'un pensionné lorsque ceux-ci se sont acquittés de leurs obligations d'entretien,
 - e) les enfants naturels d'un membre du personnel de sexe féminin ou d'une pensionnée, si et dans la mesure où les pensions alimentaires versées par le père n'atteignent pas le montant des pensions d'orphelin,
 - f) les enfants légitimes, légitimés et adoptés du conjoint,
 - g) les petits-enfants orphelins recueillis au foyer du membre du personnel ou du pensionné avant la cessation de la relation de travail.
- (3) La pension d'orphelin est, pour chaque enfant, égale à 20 % de la pension que percevait le pensionné ou qu'aurait perçu le membre du personnel s'il avait eu droit à pension à la date de son décès; la pension d'orphelin ne saurait toutefois être inférieure à 10 DM. Elle est égale à 30 % pour les orphelins de père et de mère, avec minimum de 12 DM.

- (4) Il n'est accordé pour chaque enfant qu'une seule pension d'orphelin, le cas échéant celle dont le montant est le plus élevé.
- (5) La pension d'orphelin est versée jusqu'à ce que l'enfant ait 18 ans révolus; le versement se poursuit jusqu'à la 24ème année aussi longtemps que l'enfant fréquente un établissement scolaire ou de formation professionnelle.

§ 12

Refus et suspension de pensions

Influence des prestations de sécurité sociale et des ressources

Pension minimum

- (1) Les pensions ne sont pas versées
 - a) si l'entreprise continue de verser son salaire à l'intéressé,
 - b) aussi longtemps que le pensionné purge une peine privative de liberté d'une durée de trois mois au moins, ou se trouve interné par mesure de sécurité dans une maison de correction; la pension peut toutefois être intégralement transférée à ceux des membres de sa famille qui auraient eu droit à pension s'il était décédé.
- (2) S'il y a risque de cumul d'une pension de réversion avec une pension accordée en raison d'une relation de travail liant la veuve ou le veuf à l'entreprise, seule la pension la plus élevée est versée; l'autre pension est suspendue.
- (3) Les pensions de réversion et les pensions d'orphelin ne peuvent au total dépasser le montant de la pension que le pensionné percevait ou que le membre du personnel aurait perçu à son décès s'il avait eu droit à pension à cette date; en cas de dépassement, les pensions sont réduites au prorata de leur montant.
- (4) La pension est suspendue chaque fois que son montant, ajouté à celui de la pension de retraite (Altersruhegeld), de la pension d'incapacité de travail ou de gain ou de l'indemnité transitoire versées au titre de l'assurance-pension légale, dépasse 65 % du revenu de base (pour les pensions de veuve ou d'orphelin, une fraction correspondant au pourcentage qu'elles représentent des pensions de vieillesse et des pensions d'incapacité de travail ou de gain accordées au titre du présent régime). Pour chaque année de service prise en compte au-delà de 30 années, ce plafond est relevé d'1/3 %, sans qu'il puisse toutefois dépasser 70 % du revenu de base.

Si en plus de la pension de retraite, de la pension d'incapacité de travail ou de gain ou de l'indemnité transitoire versées au titre de l'assurance-pension légale, il est accordé une pension au titre de l'assurance-accidents légale, le plafond correspondant est compris entre 80 et 85 % du revenu de base.

En cas de prestations résultant de contrats passés avec des entreprises d'assurance publiques ou privées en vertu de l'article 2 § 1 de la loi du 23/2/1957 portant refonte du régime de l'assurance-pension des employés (BGBL I, pages 88 et suivantes, assurances libératoires), on se réfère, pour le calcul de la pension, à la pension de sécurité sociale à laquelle l'assuré aurait eu droit s'il ne s'était pas libéré de l'assurance obligatoire.

Dans la mesure où les pensions perçues au titre de l'assurance-pension légale ou de la sécurité sociale prises comme référence résultent de la souscription pour le pensionné

- a) d'une assurance facultative,
- b) d'une assurance complémentaire ou
- c) dans le cas des assurances libératoires, d'une assurance dont la prime est supérieure à la moitié de la prime normale, sans qu'elle soit toutefois supérieure à la prime requise pour la dispense de l'assurance obligatoire,

il n'en est pas tenu compte dans le calcul de la pension.

Si un pensionné a également été affilié à l'assurance-pension des mineurs, on prend pour base la pension de sécurité sociale qui aurait été versée si le pensionné avait été affilié à l'assurance-pension des ouvriers ou des employés.

(5) Les ressources que le pensionné tire d'une relation de travail ou de toute autre activité régulière ne peuvent être imputées sur les pensions que dans la mesure où, ajoutées aux pensions et aux pensions de sécurité sociale entrant en ligne de compte en vertu de l'alinéa 4, elles dépassent le revenu de base (pour les pensions de veuves et d'orphelins, une fraction correspondant au pourcentage qu'elles représentent de la pension de retraite ou de la pension d'incapacité de travail ou de gain prévues par le présent régime).

(6) Il est accordé comme pension minimum, indépendamment de la réglementation prévue aux alinéas 3 et 5, pour chaque année de service prise en compte, 1,50 DM (pour les pensions de veuve et les pensions d'orphelins, une fraction correspondant au pourcentage qu'elles représentent de la pension de retraite ou de la pension d'incapacité de travail ou de gain prévues par le présent régime), sans que le total puisse toutefois être inférieur à 15 DM (pour les veuves 10 DM, pour les orphelins, le minimum).

- (7) Les pensions ne sont pas ou ne sont plus accordées en cas de manquement grave à l'obligation de fidélité existant à l'égard de l'entreprise.

§ 13

Cessation de service avant l'ouverture de la pension

Les membres du personnel âgés de 60 ans révolus qui ont accompli 30 années de service valables et dont la relation de travail est résiliée en accord avec l'entreprise avant l'ouverture de la pension, acquièrent des droits imprescriptibles à pension. Ces droits sont annulés si un nouveau contrat de travail entraînant la prise en compte d'années de service antérieures est conclu avec une entreprise affiliée à la "Caisse mutuelle de pensions de l'industrie sidérurgique".

§ 14

Régimes de pensions antérieurs

S'il a été accordé des pensions au titre de régimes antérieurs et si le pensionné décède après l'entrée en vigueur du présent régime, la pension du nouvel ayant droit est calculée d'après le montant de la pension antérieure; les dispositions du présent régime sont par ailleurs applicables.

§ 15

Modification du taux de la pension

- (1) En cas de variation générale sensible des revenus de base, les pensions en cours peuvent être révisées dans des conditions appropriées sur recommandation de la "Caisse mutuelle de pensions des industries sidérurgiques".
- (2) Les pensions peuvent être réduites
 - a) si les pensions correspondantes de l'assurance-pension légale sont relevées ou
 - b) si la situation économique de l'entreprise se dégrade à tel point que la réduction des pensions s'impose pour des raisons d'équité.
- (3) Il appartient à l'entreprise de décider si les conditions requises sont remplies et de déterminer l'ampleur de la modification.

§ 16

Déclaration obligatoire

- (1) Les pensionnés et leurs représentants légaux sont tenus de déclarer sans délai tous les éléments ayant une incidence sur la nature et le montant des pensions, en particulier l'indemnité transitoire et les ressources à prendre en compte en vertu du § 12, al. 4 et 5, ainsi que la suppression de la pension légale accordée pour incapacité de travail ou de gain.
- (2) Le versement de la pension peut être suspendu aussi longtemps que l'intéressé n'a pas répondu ou n'a répondu que de façon incomplète aux demandes d'information de l'entreprise.

§ 17

Transfert de créance

Si le pensionné peut demander, en vertu de dispositions légales, la réparation d'un dommage résultant pour lui d'une incapacité de travail ou de gain ou du décès de la personne subvenant à son entretien, les prestations qui lui sont accordées à ce titre en vertu du présent régime sont supprimées; à moins que le pensionné ne cède à l'entreprise le droit à indemnisation de même nature opposable aux tiers, jusqu'à concurrence des prestations à verser en vertu du présent régime de pension.

§ 18

Cession et nantissement

Les droits découlant du présent régime de pension ne peuvent faire l'objet d'une cession ou d'un nantissement à l'égard de quiconque.

§ 19

Comité des pensions

- (1) Il est constitué au sein de l'entreprise un comité des pensions dont font partie deux représentants de la direction et deux représentants du comité d'entreprise.
- (2) Le comité élit en son sein un président et un vice-président. Il arrête son règlement intérieur.
- (3) Le comité des pensions est compétent pour interpréter et appliquer le présent régime ainsi que pour liquider les prestations que le régime prévoit.

§ 20

Pour les prestations accordées en vertu du présent régime, l'entreprise délivre un certificat comportant l'indication de la voie de recours admise par ledit régime.

§ 21

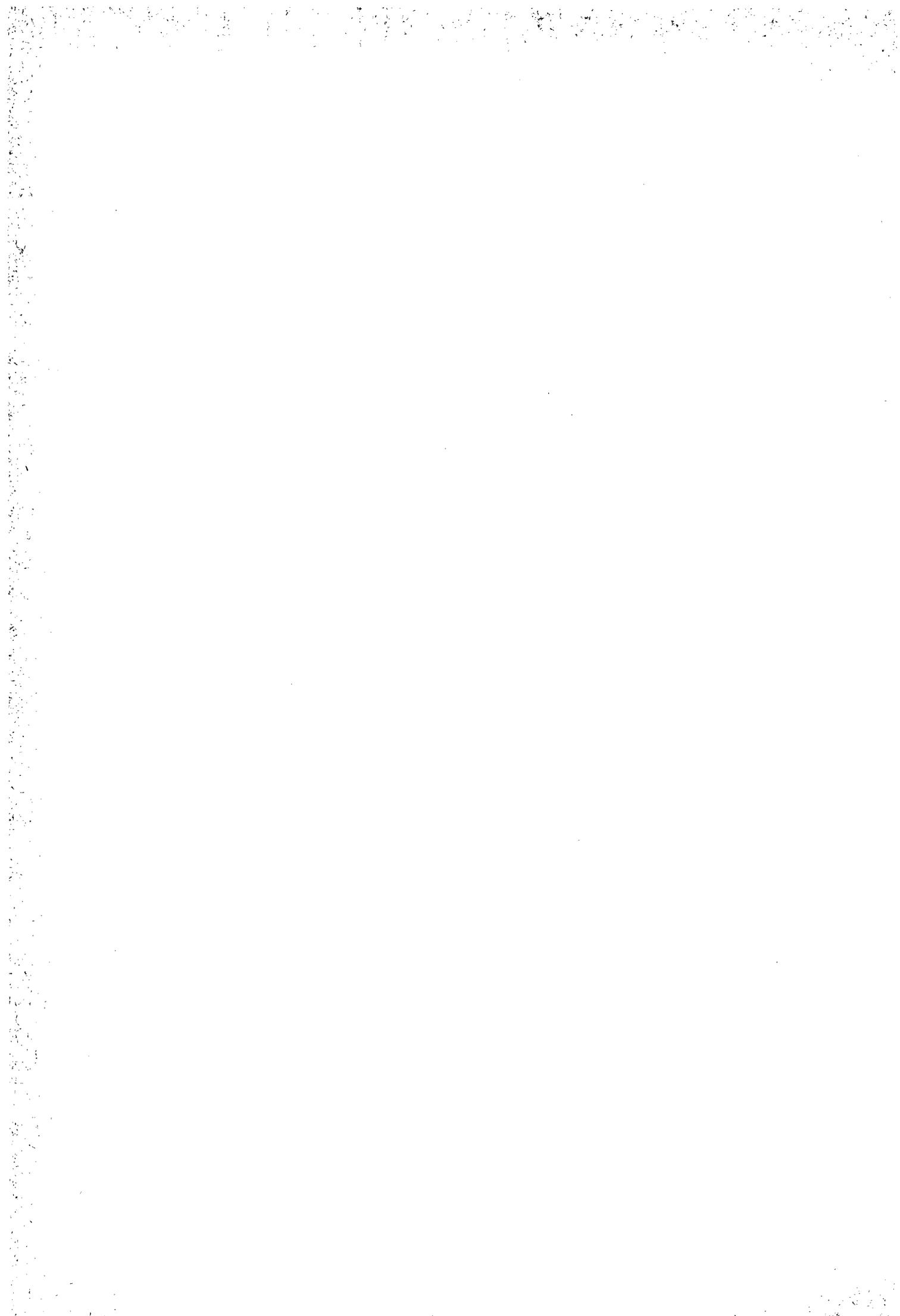
Opposition

- (1) Le certificat peut faire l'objet d'opposition. L'opposition doit être faite dans le mois qui suit la délivrance du certificat, sous forme de document indiquant les motifs de l'opposition adressé à l'organisme spécifié dans le certificat.
- (2) Il est délivré un certificat d'opposition indiquant la voie de recours admise en vertu du présent régime de pension.

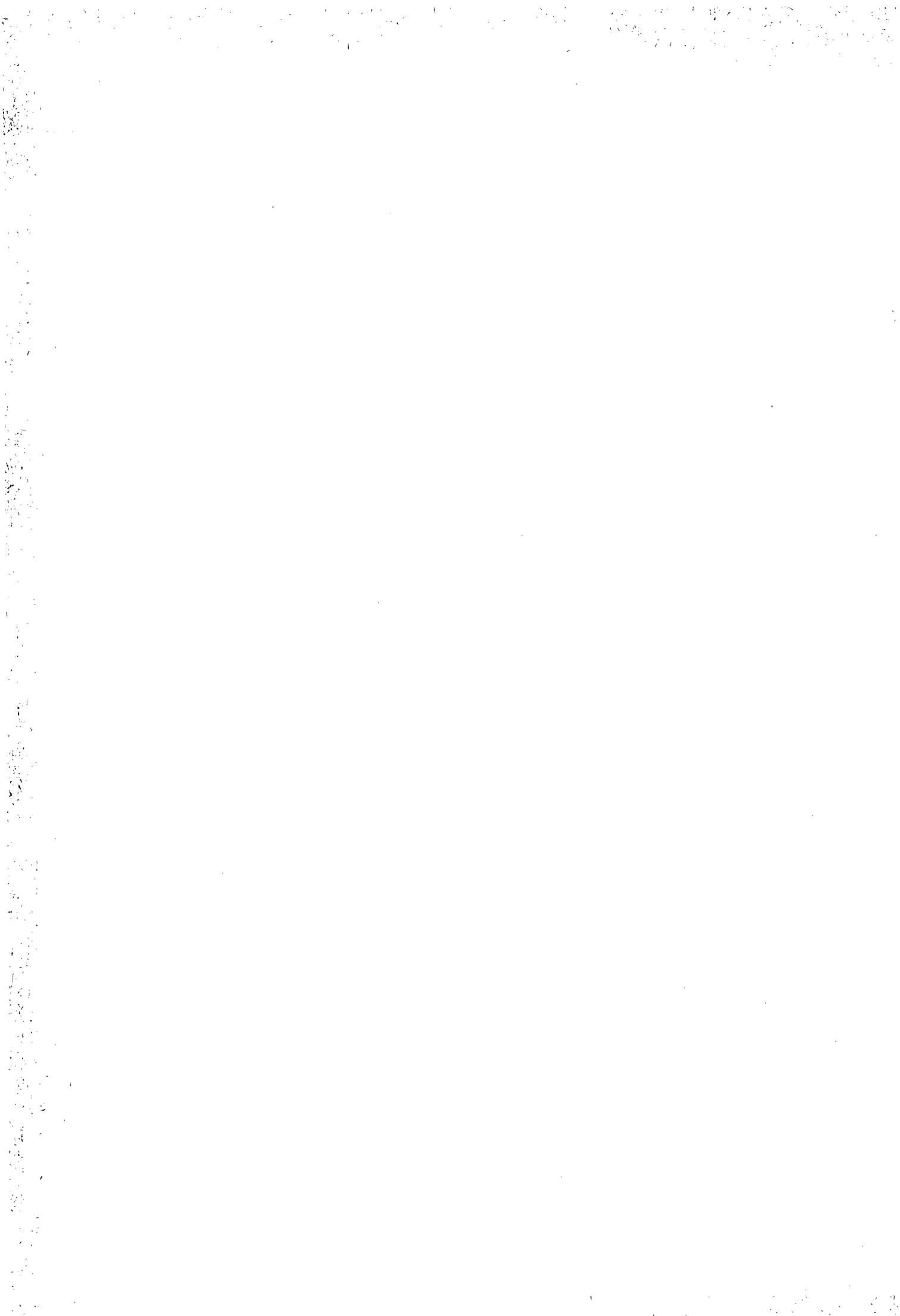
§ 22

Réclamation

Le certificat d'opposition peut faire l'objet d'une réclamation au sujet de laquelle le comité d'arbitrage de la "Caisse mutuelle de pensions de l'industrie sidérurgique" formule une recommandation. La réclamation doit être faite dans le mois qui suit la délivrance du certificat, sous forme de document, indiquant les motifs de la réclamation, adressé à l'organisme spécifié dans le certificat d'opposition.



BELGIQUE



Ce rapport a été établi par
Le Comité de la Sidérurgie Belge
en accord avec
les deux Centrales des Métallurgistes C.S.C. et F.G.T.B.

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE
POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE BELGE

A - COMPLEMENT D'INDEMNITE EN CAS DE MALADIE

I - IMPORTANCE DU REGIME

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation : 12
- Nombre d'ouvriers inscrits dans ces entreprises au 31.12.57 : 37 652
(soit 72 % environ du total des ouvriers inscrits à la même date dans le secteur de la sidérurgie "C.E.C.A.")
- Sommes distribuées au cours du dernier exercice annuel connu (a) fb : 12 367 630

II - CARACTERE JURIDIQUE DU REGIME VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR

Les régimes fonctionnant au sein des sociétés intéressées présentent un caractère particulier, semi-bénévole et semi-contractuel, en ce sens qu'il s'agit de prestations attribuées aux bénéficiaires, sous certaines conditions qui seront précisées plus loin, par le truchement d'un Fonds ou d'une Caisse d'entr'aide, instituée au sein de l'entreprise généralement à l'initiative du Conseil d'Entreprise et dont la gestion est confiée dans la majorité des cas au dit Conseil.

Dans le cas d'une entreprise déterminée, il s'agit d'une Oeuvre d'Entr'aide en faveur du personnel, constituée sous forme d'Association sans but lucratif et à gestion paritaire.

-
- (a) Il s'agit uniquement des prestations octroyées à titre de complément d'indemnité en cas de maladie à des ouvriers occupés à des activités relevant de la compétence du Traité C.E.C.A. et ce, au cours du dernier exercice annuel connu, soit l'année 1956, soit l'exercice 1956/57, soit l'année 1957.

Ces Fonds ou Caisses d'Entr'aide octroient aux bénéficiaires, des prestations diverses; comme indiqué dans la note relative aux pensions complémentaires, c'est par l'intermédiaire d'une Caisse d'Entr'aide que les pensions complémentaires sont notamment attribuées aux pensionnés de deux entreprises (voir cas B de la dite note).

La présente étude a dû être limitée à la prestation la plus importante, à savoir :

complément d'indemnité en cas de maladie, d'autant plus que cette prestation est prévue dans toutes les Caisses ou Fonds d'Entr'aide des entreprises faisant l'objet du présent rapport.

III - CARACTERE JURIDIQUE DU REGIME VIS-A-VIS DU TRAVAILLEUR

Pour avoir droit au bénéfice du régime, l'ouvrier doit être affilié au Fonds ou à la Caisse d'Entr'aide; dans la plupart des cas, l'affiliation est facultative; elle n'est obligatoire que dans deux cas.

Compte tenu du caractère facultatif ou obligatoire de l'affiliation, les affiliés aux Fonds ou Caisses d'Entr'aide des entreprises en question représentent 91 % des ouvriers inscrits au 31.12.57 dans ces entreprises.

Les prestations peuvent être attribuées aux affiliés après un stage qui est de 3 ou 6 mois suivant les entreprises.

IV - LEGISLATION APPLICABLE

Il n'existe aucune disposition légale quant au maintien et à la solvabilité des régimes dont question ci-dessus.

En ce qui concerne la situation au point de vue fiscal, il faut faire les distinctions suivantes :

- le régime fiscal des dotations faites par l'entreprise à des Fonds ou Caisses d'Entr'aide n'a pas encore été arrêté définitivement par l'Administration compétente; toutefois, celle-ci considère provisoirement de tels versements comme charges professionnelles déductibles, pour autant que l'employeur en fasse la demande expresse ;

- les cotisations du travailleur peuvent être immunisées de l'impôt, à la demande du travailleur, dans les limites et jusqu'à concurrence d'un montant fixé par la loi fiscale. Le problème de l'exonération complète et automatique de ces cotisations est connexe au régime fiscal des dotations de l'entreprise et est actuellement à l'étude ;
- dans le chef du bénéficiaire, les allocations qui lui sont attribuées, ne sont pas taxables.

V - ORGANISATION

Dans la plupart des cas, il s'agit d'une Caisse d'entreprise à gestion paritaire, soit pour environ 92 % de l'ensemble des affiliés aux divers régimes.

Dans un cas, la gestion est assurée uniquement par les représentants du personnel, soit pour environ 2 % du même total.

Dans un autre cas, il s'agit d'une Association sans but lucratif à gestion paritaire, soit pour 6 % du même total.

VI - FINANCEMENT

Tous les régimes étudiés sont financés conjointement par l'employeur et les travailleurs, mais suivant des formules assez variables. Dans certains cas, l'intervention de l'employeur n'est pas prédéterminée et a un caractère bénévole; parfois, cette intervention est équivalente à celle des travailleurs. Dans d'autres cas, il s'agit d'une intervention prédéterminée de l'employeur et des travailleurs; parfois, il y a une différence entre les montants de cette intervention.

Nous donnons ci-après quelques exemples, en ne perdant pas de vue que les Fonds ou Caisses d'Entr'aide servent également aux bénéficiaires, d'autres prestations que celle étudiée dans le présent rapport.

Entreprise A

Pour être affilié au Fonds d'Entr'aide, le travailleur doit verser 20 Frs/mois; la Société verse une contribution égale au total des cotisations des travailleurs; les recettes étant toutefois insuffisantes, la Société est amenée à intervenir, chaque année, par une subvention spéciale supplémentaire.

Entreprise B

La cotisation de membre adhérent au Fonds d'Entr'aide est fixée à un taux compris entre 0,1 et 0,5 % des rémunérations mensuelles normales; elle est perçue sur liste de paie. Périodiquement, la Société détermine le montant de sa contribution, en fonction de la situation économique et des besoins du Fonds.

Entreprise C

L'employeur verse à la Caisse d'Entr'aide 0,14 % des salaires bruts du personnel adhérent, la contribution de celui-ci étant fixée à 0,12 % des salaires bruts.

Entreprise D

Les contributions de l'employeur et des ouvriers sont fixées, pour chaque partie, à 0,1125 % des salaires bruts.

VII - BENEFICIAIRES

Les ouvriers affiliés aux Fonds ou Caisses d'Entr'aide peuvent bénéficier des prestations, en l'occurrence d'un complément d'indemnité en cas de maladie, dès qu'ils ont accompli un stage qui, comme déjà indiqué plus haut, est de 3 ou 6 mois suivant les entreprises.

VIII - PRESTATIONS

Pour pouvoir bénéficier du complément d'indemnité en cas de maladie, les intéressés doivent, en plus des conditions indiquées sous VII, être malades et percevoir les indemnités de l'assurance-maladie légale.

En ce qui concerne la durée du service de ladite prestation et le montant de celle-ci, les situations sont assez variables d'entreprise à entreprise.

Nous donnons ci-après quelques exemples.

Entreprise A

L'indemnité complémentaire est attribuée à partir du 13^e jour, pour les maladies d'une durée inférieure à 28 jours ou à partir du 1^{er} jour, pour les maladies d'une durée supérieure à 28 jours, jusqu'à la guérison complète ou jusqu'à l'âge de 65 ans.

Montant de la prestation :

du 13^e au 150^e jour : 25 Frs/jour ouvrable ;

du 151^e au 300^e jour : 30 Frs/jour ouvrable ;

au-delà du 300^e jour

et jusqu'à la guérison

complète ou âge de 65 ans : 20 Frs/jour ouvrable.

Entreprise B

L'indemnité complémentaire peut être attribuée au maximum pour 300 jours ouvrables d'incapacité de travail; elle est payée pour tous les jours ouvrables à partir du 26^e jour ouvrable jusqu'au 325^e jour ouvrable à compter à partir du début du chômage pour maladie.(a)

Montant de la prestation :

- dans certaines divisions de l'entreprise, l'allocation s'établit à 20 % du salaire journalier moyen, plafonné à 250 Frs, afférent à la période de 3 mois précédant le mois au cours duquel la maladie s'est déclarée ;
- dans trois autres divisions, l'indemnité est fixe et s'établit respectivement à 30,35 et 40 Frs pour les ouvriers adultes; les adolescents et les ouvrières perçoivent 50 % de ces taux.

Entreprise C

L'indemnité complémentaire peut être attribuée pour une durée maximum de 6 mois pour une même maladie; elle se monte à 20 Frs par jour ouvrable, à partir du 7^e jour de maladie jusqu'au 6^e mois inclus, à dater du début de la maladie.

L'allocation est également payée en cas d'accident ne tombant pas sous l'application de la législation sur les accidents de travail et entraînant l'incapacité totale.

Pour les maladies survenant dans les 25 jours de la reprise du travail, il n'y a pas de nouvelle carence, mais la même limite de 6 mois à partir de la première maladie est respectée.

(a) Après la période d'indemnisation, le malade reçoit des allocations périodiques dont le montant est déterminé après enquête.

Entreprise D

L'indemnité complémentaire peut être attribuée pour une durée maximum de 6 mois d'incapacité de travail pour maladie (durée supérieure à 9 jours, y compris dimanches et jours fériés) et accident ne tombant pas sous la législation sur les accidents de travail (quelle que soit la durée de l'incapacité).

Le montant est fixé comme suit :

- à 15 Frs/jour ouvrable et jour férié, dimanches exceptés pour les 10 premiers jours d'incapacité ;
- à 20 Frs à partir du 11^e jour et pour les jours suivants.

En conclusion, dans la très grande majorité des cas étudiés, il s'agit d'une prestation à taux fixe ; toutefois, ce taux peut varier dans le temps ou être fixe pendant toute la durée du service de la prestation.

IX - CONSERVATION DES DROITS

Les intéressés doivent rester au service de l'entreprise même et payer régulièrement leur cotisation aux Fonds ou Caisses d'Entr'aide.

B - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

I - IMPORTANCE DES REGIMES

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation: 17
- Nombre d'ouvriers inscrits dans ces entreprises au 31/12/1957: 48 940
(soit 93 % du total des ouvriers inscrits à la même date dans le secteur de la sidérurgie "CECA")
- Sommes distribuées au cours du dernier exercice annuel connu (a): Fb 19 324 586

II et III - CARACTERE JURIDIQUE DU REGIME VIS-A-VIS DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

Pour 6 de ces entreprises (cas A), se trouvant dans le même bassin, il s'agit d'un régime uniforme à caractère contractuel, couvrant environ 34 % de l'ensemble des bénéficiaires d'un régime complémentaire de retraite et environ 32 % du total des ouvriers inscrits au 31/12/57 dans la sidérurgie "CECA".

Pour deux autres entreprises (cas B), il s'agit d'un régime particulier à caractère juridique "suis generis" et basé sur l'affiliation facultative à une Caisse d'Entr'aide; dans l'une de ces usines, la gestion de ladite Caisse est confiée au Conseil d'entreprise, tandis que, dans l'autre, la gestion est assurée uniquement par des représentants du personnel; ces deux entreprises représentent environ 4 % de l'ensemble des bénéficiaires et 3,5 % du total des ouvriers inscrits au 31/12/57 dans la sidérurgie "CECA".

Pour ce qui est des autres entreprises (cas C), il ne s'agit pas à proprement parler d'un régime organisé, les prestations étant servies à titre précaire et bénévole au personnel admis au bénéfice de la retraite légale et sous certaines conditions, notamment après une certaine ancienneté qui varie d'usine à usine; ces entreprises représentent environ 62 % de l'ensemble des bénéficiaires et 57,5 % du total des ouvriers inscrits au 31/12/57 dans la sidérurgie "CECA".

-
- (a) Il s'agit uniquement des sommes versées à titre de complément de pensions à des anciens ouvriers ou ouvrières visés par l'enquête et ce, au cours du dernier exercice connu, soit l'année 1956, soit l'exercice 1956/57, soit l'année 1957.

IV - LEGISLATION APPLICABLE

Il n'existe aucune disposition légale quant au maintien et à la solvabilité des régimes divers repris sous II et III ci-dessus.

En ce qui concerne la situation au point de vue fiscal, il faut faire les distinctions suivantes:

Cas A

- les sommes affectées par les entreprises à un fonds de pension sont considérées comme charges professionnelles et exonérées comme telles de l'impôt sur les revenus;
- les cotisations versées par le travailleur sont également exonérées de l'impôt sur le revenu dans le chef du travailleur;
- les allocations ou rentes dont bénéficie le travailleur sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si le total de ses revenus n'atteint pas un certain minimum compte tenu de ses charges familiales.

Cas B

- le régime fiscal des dotations faites par l'entreprise à des Caisses d'Entr'aide n'a pas encore été arrêté définitivement par l'Administration compétente; toutefois, celle-ci considère provisoirement de tels versements comme charges professionnelles déductibles, pour autant que l'employeur en fasse la demande expresse;
- les cotisations du travailleur peuvent être immunisées de l'impôt, à la demande du travailleur, dans les limites et jusqu'à concurrence d'un montant fixé par la loi fiscale. Le problème de l'exonération complète et automatique de ces cotisations est connexe au régime fiscal des dotations de l'entreprise et est actuellement à l'étude;
- allocations ou rentes versées au travailleur: comme pour cas A.

Cas C

- les pensions, rentes et allocations versées par l'entreprise à titre bénévole, aux anciens membres du personnel et ayants-droit de ceux-ci sont considérées comme dépenses professionnelles déductibles des bénéfices bruts formant l'assiette de l'impôt;
- dans le chef du bénéficiaire, les sommes allouées sont taxables à la même condition que celle mentionnée dans le cas A.

V - ORGANISATION

Cas A: la gestion du régime est confiée à un Comité bipartite composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des ouvriers (un représentant de chacune des parties intéressées, par usine adhérant à la convention); il n'existe pas de Caisse Centrale, le service financier (paiement des cotisations - versement des prestations) et administratif étant assuré par chacune des entreprises en cause, sous le contrôle du Comité bipartite.

Cas B: il s'agit en fait d'une mutuelle d'entreprise, alimentée par des versements bénévoles de l'entreprise et les cotisations des ouvriers qui sont affiliés à la Caisse d'Entr'aide.

Cas C: gestion directe par l'entreprise, attendu qu'il s'agit de prestations versées à titre précaire et bénévole.

La plus large information est néanmoins ouverte, dans la généralité des cas, à la représentation des travailleurs au Conseil d'Entreprise. Il a toujours été tenu compte des avis que cette représentation a donnés quant aux règles d'attribution des compléments de pension, à l'invitation des Chefs d'entreprise.

VI - FINANCEMENT

Cas A: régime financé conjointement par les employeurs et les travailleurs, à raison respectivement de 0,50 % et 0,25 % de la rémunération brute des ouvriers; la quote-part de ceux-ci est retenue régulièrement lors du paiement des salaires et à charge de tous les ouvriers, sans distinction d'âge ni de sexe.

En ce qui concerne le mécanisme financier, il s'agit en principe d'un système de répartition.

Toutefois, après compensation, entre les sociétés intéressées, de leurs éventuels bonis ou malis, le solde éventuellement disponible au 31 décembre de chaque année est affecté par priorité à la constitution d'une réserve égale au montant annuel des allocations, le solde étant tenu à la disposition du Comité bipartite.

Cas B: le régime est également financé conjointement par les employeurs et les travailleurs, mais dans les conditions particulières suivantes; les Caisses d'Entr'aide de ces usines ont été constituées non seulement en vue de servir des prestations complémentaires de retraite, mais également en vue d'autres prestations, telles que: compléments d'indemnité de maladie, secours extraordinaires, allocations de décès, etc...

A titre d'exemple, citons pour une de ces usines que les recettes de ladite Caisse proviennent:

- des cotisations des adhérents
(retenue mensuelle d'une cotisation évaluée à 0,50 % des salaires, avec maximum de 50 frs/mois);
- des subsides de l'entreprise, dont l'importance n'est pas déterminée a priori, mais qui peut varier suivant l'état des affaires;
- des retenues faites au personnel pour amendes.

Cas C: financement par les employeurs, sans quote-part des ouvriers.

Le nombre de pensionnés (a) à fin décembre 1957 s'établit à 7,46 % du nombre d'ouvriers inscrits à la même date dans les 17 entreprises assurant à leur personnel, suivant l'un ou l'autre régime, des prestations complémentaires de retraite.

On trouvera ci-après une pyramide des âges des pensionnés (a):

| | | <u>Nombre</u> | |
|-------------------------------------|------------------|---------------|---------------|
| pensionnés âgés de moins de 65 ans: | | 78 | soit 2,14 % |
| " | 65 à 69 ans : | 1 372 | " 37,58 % |
| " | 70 à 74 ans : | 1 063 | " 29,12 % |
| " | 75 à 79 ans : | 707 | " 19,36 % |
| " | 80 à 84 ans : | 325 | " 8,90 % |
| " | 85 ans et plus : | 106 | " 2,90 % |
| Total: | | 3 651 | soit 100,00 % |

La pyramide des âges des ouvriers inscrits au 31/12/57 dans les 17 entreprises en question figure dans le tableau en annexe (n° I).

VII - BENEFICIAIRES:

Cas A: l'allocation complémentaire de retraite est accordée aux salariés, bénéficiaires de la pension de vieillesse légale, qui ont accompli 10 ans au moins de service ininterrompu dans une ou plusieurs usines sidérurgiques ayant adhéré à la convention et ce, pendant la période précédant immédiatement leur mise à la pension.

Cas B: pour l'une de ces usines, la prestation est servie aux salariés après 1 an d'affiliation à la Caisse d'Entr'aide, tandis que dans l'autre usine, le bénéfice du complément de pension n'est acquis qu'après 10 années d'ancienneté.

Dans les deux cas, les compléments ne sont payés qu'au moment où le travailleur intéressé bénéficie de la pension légale.

Cas C: dans les usines à système complémentaire bénévole de retraite, la situation est assez variable:

- le complément est versé aux travailleurs admis au bénéfice

(a) Il s'agit uniquement des anciens ouvriers et ouvrières ayant été occupés à des activités relevant de la compétence du Traité CECA.

de la pension légale (généralement à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes);

- les intéressés doivent justifier d'une certaine ancienneté minimum dans l'entreprise au moment de la mise à la retraite. Cette ancienneté minimum est, suivant les entreprises occupant le plus nombreux personnel, de 10 à 15 années.

VIII - PRESTATIONS (a)

Cas A

Pensionnés mariés: Le montant mensuel de l'allocation complémentaire est déterminé en multipliant le taux de 18 Fr par le nombre d'années entières de service ininterrompu, dans les usines sidérurgiques de la région, au moment de la retraite, avec néanmoins un plafond de 8 000 Fr/an et un minimum de 2 400 Fr/an;

Pensionnés célibataires, veufs ou divorcés: Ce taux est fixé à 12 Fr, avec un plafond de 5 500 Fr/an et un minimum de 1 600 Fr/an;

Ouvrières pensionnées: Ce taux est également fixé à 12 Fr, avec le même plafond et le même minimum.

Quant aux prestations de veuves, elles sont de deux catégories:

- pour les veuves de pensionnés qui ont accompli 10 années de service ininterrompu, au moment de la retraite, dans une ou plusieurs usines sidérurgiques de la région, elles bénéficient d'un taux mensuel de 9 Fr par année de service avec un plafond de 4 000 Fr/an et un minimum de 1 200 Fr/an;
- les veuves d'ouvriers qui étaient au service de l'une des usines sidérurgiques de la région au moment du décès et qui, pendant la période précédant le décès, avaient accompli 10 années de service ininterrompu dans la sidérurgie de la région, bénéficient d'une allocation mensuelle dont le montant est obtenu en multipliant par 6 Fr le nombre d'années entières de service ininterrompu, avec un plafond de 3 000 Fr/an.

Dans l'un ou l'autre cas, les veuves doivent être âgées de 45 ans au moins au moment du décès du mari et être mariées depuis deux ans au moins.

Cas B

Dans l'une de ces usines, le montant mensuel de l'allocation complémentaire de retraite est déterminé comme suit pour les salariés

-
- (a) Vu la grande diversité des systèmes complémentaires de retraite, nous avons dû nous limiter, en ce qui concerne les données statistiques figurant notamment aux chapitres I, II, III, VI, VIII, au cas des anciens ouvriers et ouvrières ayant été occupés à des activités relevant de la compétence du Traité C.E.C.A. Dans ce chapitre, nous signalerons cependant au passage les cas où des prestations complémentaires sont assurées également à leurs ayants-droit.

moment de leur mise à la retraite. Des prestations sont également prévues pour les veuves des pensionnés ou des ouvriers décédés, qui comptent au moment du décès, 10 années d'ancienneté dans l'entreprise; ces prestations sont fixées à 50 % des pensions complémentaires attribuées aux ouvriers intéressés (b).

A fin 1957, la pyramide des pensions mensuelles attribuées au personnel des 17 entreprises dont question dans la présente enquête s'établissait comme suit:

| | Nombre | | |
|-------------------|--------|------|----------|
| de 900 à 1 000 Fr | 27 | soit | 0,74 % |
| de 800 à 899 " | 30 | | 0,82 " |
| de 700 à 799 " | 131 | | 4,96 " |
| de 600 à 699 " | 560 | | 15,34 " |
| de 500 à 599 " | 572 | | 15,66 " |
| de 400 à 499 " | 732 | | 20,05 " |
| de 300 à 399 " | 645 | | 17,67 " |
| de 200 à 299 " | 456 | | 12,49 " |
| de 100 à 199 " | 307 | | 8,41 " |
| - de 100 " | 141 | | 3,86 " |
| <hr/> | | | |
| Total | 3 651 | | 100,00 % |

En ce qui concerne les rapports pensions complémentaires/salaires et pension complémentaire/pension légale, ils ne sont pas déterminés.

Pour ce qui est du rapport moyen pensions complémentaires/salaires, il résulte des données recueillies auprès des 17 entreprises qu'il s'établit à 0,48 % environ (la comparaison a été faite entre, d'une part, le montant des sommes distribuées au cours du dernier exercice annuel connu et d'autre part, le montant global des salaires liés au travail effectif versés au cours du même exercice).

D'autre part, il n'est pas possible de donner un rapport moyen pension complémentaire/pension légale. En effet, depuis le 1er janvier 1955, en vertu de la loi du 21 mai 1955, la pension de retraite est calculée en fonction de la carrière de chaque travailleur et des rémunérations brutes qu'il a proméritées au cours de celle-ci. Sous réserve d'une demande de pension introduite anticipativement (maximum 5 ans), chaque année d'anticipation provoquant une réduction de 5 % du montant de la pension, la pension de retraite prend cours à 65 ans pour l'homme et à 60 ans pour la femme; elle est

(b) Ces deux Sociétés couvrent environ 70 % des bénéficiaires du cas C.

fixée aux taux respectifs de 75 % et 60 % de la rémunération annuelle moyenne de la carrière, suivant qu'il s'agit d'un bénéficiaire marié ayant son épouse à charge ou d'un autre bénéficiaire. Dans le premier cas, le montant minimum annuel de la pension est fixé à Fr 30 000.- (28 000 + 2 000 en vertu de la loi du 23/9/57 répartissant une partie du prélèvement de conjoncture) et dans le second, à 20 035 Fr (18 700 + 1 335, en vertu de la loi du 23/9/57).

Par ailleurs, il est à noter que, dans la convention relative au cas A, il est expressément prévu ce qui suit: "le présent accord pourra être revu au cas où des dispositions légales seraient de nature à modifier les conséquences du présent accord, il en sera notamment ainsi tant en ce qui concerne le montant des allocations que celui des cotisations qui auront un caractère dégressif en fonction du relèvement du taux de la pension de vieillesse légale, résultant de l'application de la loi actuelle (a)".

IX - CONSERVATION DES DROITS

Tant dans le cas B que dans le cas C, pour pouvoir bénéficier du complément de pension, l'ouvrier doit être au service de l'entreprise même au moment de sa mise à la retraite légale et remplir les conditions nécessaires pour se voir attribuer ce complément.

Par contre, dans le cas A, l'ancienneté requise pour bénéficier du complément de pension peut avoir été acquise par le candidat à la pension dans une ou plusieurs entreprises signataires de la Convention.

Celle-ci précise également que "le présent accord pourra être revu en cas de cessation d'activité d'une des sociétés visées".

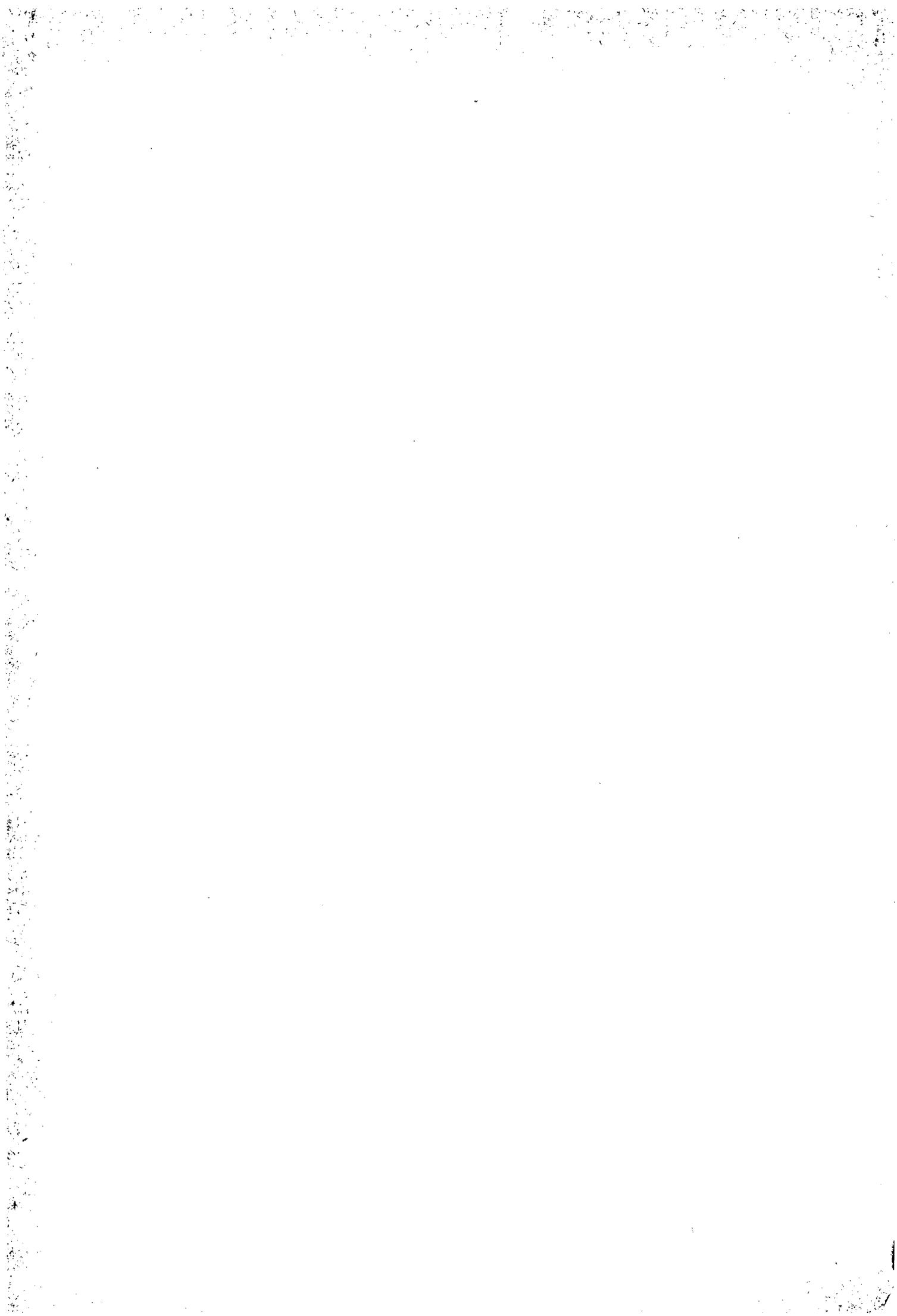
(a) Loi du 21 mai 1955

Pyramide des âges des ouvriers inscrits au 31/2/57dans les 17 entreprises reprises à l'enquête

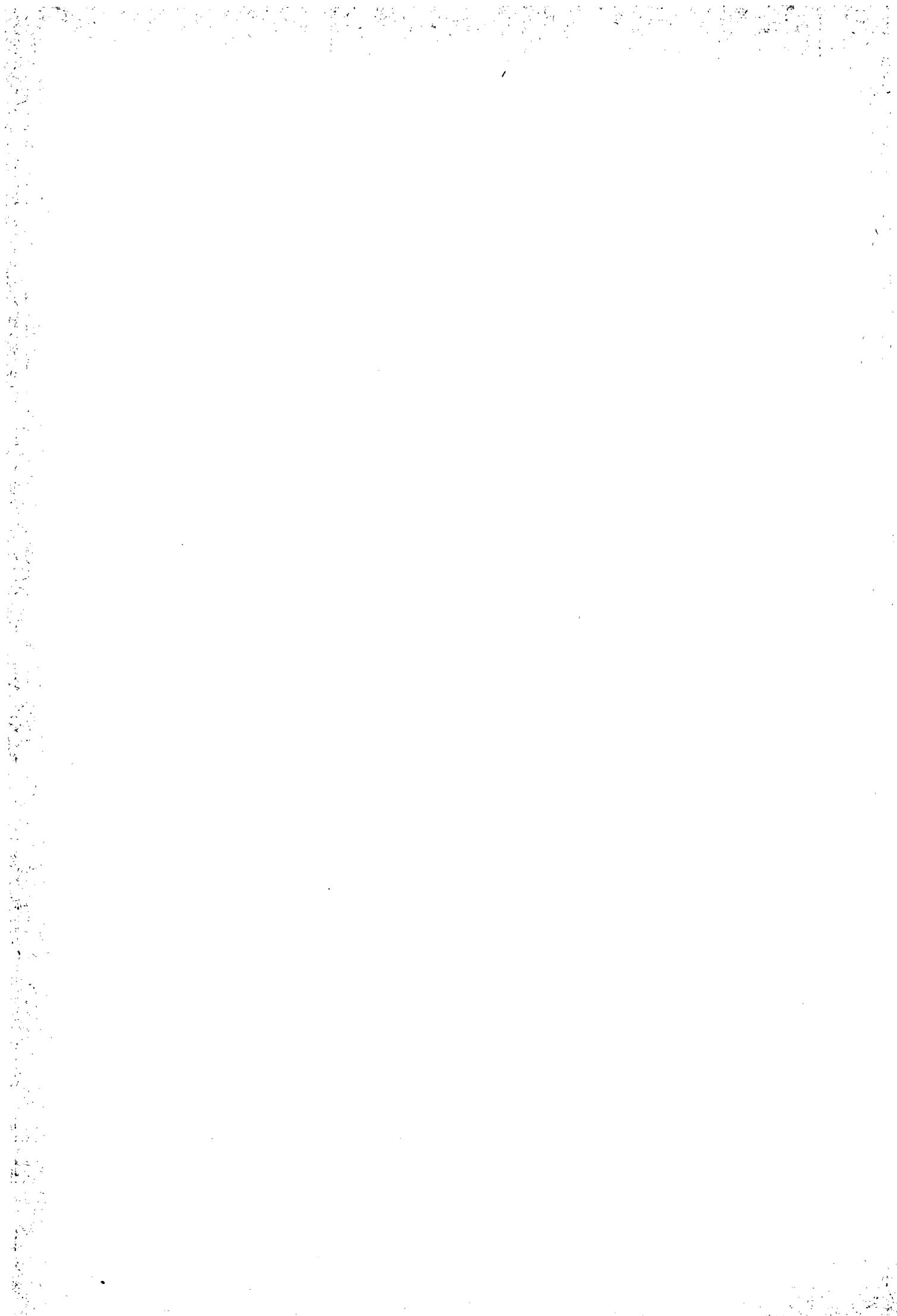
| | |
|----------------|--------|
| de 14 à 19 ans | 1 716 |
| de 20 à 24 " | 4 549 |
| de 25 à 29 " | 6 760 |
| de 30 à 34 " | 7 198 |
| de 35 à 39 " | 5 620 |
| de 40 à 44 " | 4 459 |
| de 45 à 49 " | 5 571 |
| de 50 à 54 " | 5 602 |
| de 55 à 59 " | 4 628 |
| de 60 à 64 " | 2 738 |
| de 65 et plus | 99 |
| | <hr/> |
| Total | 48 940 |
| | <hr/> |



FRANCE



Ce rapport a été établi par
l'Union des Industries Métallurgiques et Minières
en accord avec
les représentants des organisations syndicales



REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE
POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE FRANCAISE

A - ALLOCATIONS COMPLEMENTAIRES DE MALADIE ET D'ACCIDENT

I - Importance des régimes

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation :

12 entreprises, soit 13 % du nombre total des entreprises sidérurgiques françaises.

- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises :

63.062 soit 49 % du nombre total des ouvriers de la sidérurgie française.

II - Caractère juridique vis-à-vis de l'employeur

La prestation, dès lors qu'elle est prévue par une convention collective ou un accord d'établissement, présente un caractère obligatoire à l'égard de l'employeur.

L'on signalera notamment l'existence de conventions collectives rendant obligatoire dans la Sidérurgie de Moselle (convention du 9 novembre 1956) et de Meurthe-et-Moselle (convention du 31 octobre 1956) le service d'une telle prestation. Les dispositions analysées ci-dessous aux § VII et VIII sont celles qui figurent dans ces conventions.

III - Caractère juridique vis-à-vis du travailleur

Le droit au bénéfice de la prestation est généralement ouvert après une certaine durée de services continus (1 an en général).

IV - Législation applicable

Les prestations versées sont soumises, au point de vue fiscal, au régime des salaires et sont imposées, en conséquence, au versement forfaitaire de 5 % et à la surtaxe progressive.

V et VI - Organisation et financement

Ces prestations sont financées par l'employeur et payées sur présentation des bordereaux de versement de la sécurité sociale.

VII et VIII - Bénéficiaires et prestations

Allocation complémentaire de maladie

L'allocation complémentaire de maladie et d'accident est servie aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'établissement à la date où ils sont contraints de cesser leur travail par suite d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident.

Le versement de la prestation est subordonné à la justification d'une prise en charge régulière par la sécurité sociale et du versement, par celle-ci, d'indemnités journalières.

L'allocation complémentaire est généralement versée à compter du 31ème jour qui suit la date d'arrêt du travail et pendant une durée qui ne peut dépasser l'expiration :

- du 9ème mois de l'absence en cas de maladie et d'accident, y compris les accidents de trajet,
- du 12ème mois de l'absence dans les cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Si l'absence dure plus de deux mois, l'ouverture du droit à l'allocation complémentaire est reportée au 16ème jour suivant la date d'arrêt du travail.

Cette allocation complémentaire est versée par quinzaine; elle a pour objet de maintenir au salarié malade un total de ressources égal, y compris les prestations versées par la sécurité sociale :

- à 75 % de son salaire en cas de maladie ou d'accident, y compris les accidents de trajet (80 % si le bénéficiaire a au moins 3 enfants à charge),
- à 85 % de son salaire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (90 % si le bénéficiaire a 3 enfants ou plus à charge).

Par salaire, il faut entendre la rémunération qu'aurait gagnée l'ouvrier s'il avait continué à travailler, en excluant du montant de celle-ci les indemnités représentatives de frais et en tenant compte, éventuellement, des modifications intervenues dans l'horaire de l'atelier ou du chantier auquel appartenait l'intéressé.

Il convient de noter que l'évaluation du montant des ressources est effectuée sans limitation au plafond de la sécurité sociale.

Pour l'évaluation des ressources, les prestations déductibles comprennent les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, éventuellement les indemnités dues à l'intéressé par les tiers responsables, les allocations ou secours qui pourraient être versés par des sociétés mutuelles.

IX - Conservation des droits

- changement d'entreprise

Le service de la prestation prend fin avec le contrat de travail.

- faillite

L'allocation complémentaire de maladie étant financée exclusivement par la société, son service ne peut être assuré que si l'activité de celle-ci est normale.

- départ à l'étranger

Le versement du complément de maladie est lié au service des prestations d'assurance maladie du régime général de la sécurité sociale.

B - ASSURANCE INVALIDITE-DECES

I - Importance du régime :

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation :
 - 27 soit 29 % du nombre total des entreprises sidérurgiques françaises.
- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises :
 - 96.677 soit 76,3 % du personnel ouvrier de la sidérurgie française.
- Sommes distribuées au titre de ce régime en 1957 :
 - 305.765.000 Francs.

II - Caractère juridique vis-à-vis de l'employeur

Le régime de l'assurance-décès s'est substitué à une oeuvre de solidarité qui s'était développée dans certains établissements et était connue sous le nom de "franc au décès".

A la suite d'un accord intervenu en 1943 entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le régime de l'allocation au décès a été instauré dans les usines sidérurgiques du bassin de Longwy. Il s'est par la suite étendu à d'autres bassins.

Il présente à l'heure actuelle un caractère contractuel et son application résulte essentiellement de conventions collectives ou d'accords d'établissement (33 % du total des bénéficiaires). Elle a fait également l'objet dans certains cas de modifications du règlement intérieur ou de dispositions nouvelles incluses dans les contrats de travail.

III - Caractère juridique vis-à-vis du travailleur

Le droit au bénéfice du régime est immédiat et l'application de celui-ci automatique et obligatoire dès lors qu'elle fait l'objet d'une clause du contrat de travail.

IV et V - Législation applicable Organisation

Le régime est géré par la Caisse mutuelle d'assurances sur la vie de la métallurgie, des houillères et des mines.

Cet organisme est soumis aux dispositions légales concernant les sociétés d'assurances sur la vie (décret-loi du 14 juin 1938).

Au regard de la législation fiscale, la situation est la suivante :

A défaut de dispositions particulières plus favorables, les cotisations, tant patronales qu'ouvrières, sont à considérer comme soumises, en principe, au régime fiscal des salaires. Ce régime comporte l'imposition au versement forfaitaire de 5 % sur les salaires, mais, en général, une exonération de la surtaxe progressive par application de l'article 156, 7° du code général des impôts relatifs aux primes d'assurance-décès.

VI - Financement

Le financement est assuré de façon conjointe par l'employeur et les salariés.

Les cotisations, réparties paritairement, sont le plus souvent établies en fonction d'un barème qui tient compte de la situation de famille de l'assuré.

Il existe plusieurs barèmes dont le plus élevé est le suivant :

| Situation de famille | Cotisation mensuelle | | Total |
|----------------------------------|----------------------|----------|-------|
| | patronale | ouvrière | |
| Célibataire, veuf ou divorcé ... | 99 | 99 | 198 |
| Homme marié sans enfant à charge | 198 | 198 | 396 |
| Femme mariée " " " | 115 | 115 | 230 |
| En plus par enfant à charge | 33 | 33 | 66 |

Parfois (4 entreprises, 7.126 assurés) la cotisation est exprimée en ‰ des salaires (0,70 à 1 ‰ des salaires, répartition paritaire de la cotisation).

VII - Bénéficiaires

L'assurance est ouverte à tout le personnel ouvrier âgé de moins de 65 ans et souscrite sans formalité médicale (1).

Le personnel est garanti dès la prise d'effet du contrat.

Les bénéficiaires de l'assurance sont :

- l'assuré lui-même en cas d'invalidité,
- en cas de décès de l'assuré, ceux de ses ayants-droit qui ont été désignés par lui lors de l'adhésion.

L'assurance prend fin avec le contrat et le salarié cesse d'être couvert le premier jour du mois civil qui suit la date de cessation effective du travail dans l'entreprise (2)

(1) Toutefois, l'ouvrier qui donnerait son adhésion plus de trois mois après la date à laquelle il était en droit de participer à l'assurance devrait répondre à un questionnaire médical.

(2) La maladie donnant lieu au paiement d'indemnités journalières de la sécurité sociale n'est pas considérée comme un départ de l'entreprise et l'ouvrier continue à être garanti si les cotisations prévues par le contrat d'assurance sont acquittées.

VIII - Prestations

a) Montant des prestations

Les prestations consistent dans le versement des capitaux assurés auxquels s'ajoutent des répartitions bénéficiaires (1) (en 1957, environ 40 % des capitaux assurés).

Ces capitaux, variables selon la situation de famille, sont fonction du barème des cotisations ou de leur taux. Pour le barème de cotisation indiqué ci-dessus en VI les capitaux assurés sont de :

- célibataire, veuf ou divorcé 197.718 francs
- homme marié sans enfant à charge. 395.436 francs
- femme mariée sans enfant à charge 329.536 francs
- en plus par enfant à charge 88.311 francs

Lorsque les cotisations sont exprimées en pourcentage des salaires, les prestations sont également fonction des salaires. Elles varient selon les contrats conclus par les diverses sociétés et sont, en règle générale, égales à environ :

- 2/3 du salaire annuel pour un célibataire
- 5/6 du salaire annuel pour un agent marié
- 1/5 du salaire annuel par enfant à charge.

b) Conditions d'attribution

Les capitaux assurés sont versés :

- au salarié en cas d'invalidité permanente totale survenant avant 65 ans à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non;
- aux ayants-droit désignés par l'assuré en cas de décès de ce dernier pour quelque cause que ce soit (maladie ou accident).

(1) Aux termes des statuts de la Caisse mutuelle chargée de la gestion du régime, les excédents accusés par le compte de profits et pertes après couverture des charges et affectation aux réserves réglementaires sont la propriété de l'ensemble des adhérents et sont répartis entre eux sur décision annuelle de l'assemblée générale de la Caisse.

IX - Conservation des droits

L'assurance obligatoire prend fin avec le contrat de travail. Il peut lui être substitué une assurance volontaire que l'ouvrier a la faculté de souscrire, à titre personnel, dans le délai d'un mois à compter de son départ de l'entreprise. Le capital assuré à ce titre ne peut être supérieur à celui qui était garanti en vertu du contrat de travail. L'ouvrier acquitte, en pareil cas, la totalité de la cotisation.

X - Evolution du régime

Ce régime qui a déjà atteint un développement important dans la sidérurgie continue à se développer quant au nombre des bénéficiaires; le montant des capitaux souscrits augmente également sans que les cotisations soient relevées dans une proportion équivalente.

XI - Situation par rapport aux autres industries

Un régime identique existe pour les ouvriers des mines de fer de l'Est.

Des accords d'entreprise conclus dans d'autres branches de la métallurgie prévoient également la mise en vigueur d'un régime analogue.

C - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

I - Importance des régimes

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation :

32 entreprises soit 34,4 % du nombre total des entreprises sidérurgiques françaises.

- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises :

86.704 soit 68,5% du nombre total des ouvriers de la sidérurgie française.

II - Caractère juridique vis-à-vis de l'employeur

L'adhésion à un régime de retraites ou la création d'un régime propre à l'entreprise résulte tantôt de conventions collectives, tantôt d'accords d'établissement, le plus souvent (65 % du total des ouvriers intéressés) de décisions de l'employeur prises après consultation du personnel intéressé.

III - Caractère juridique vis-à-vis du travailleur

Le droit au bénéfice du régime est tantôt automatique et immédiat, tantôt partiel pendant une durée déterminée, tantôt ouvert à l'expiration d'un certain nombre d'années de services dans l'entreprise.

L'affiliation est obligatoire dès lors qu'est mis en oeuvre, et c'est le cas de la quasi-totalité des régimes visés ci-dessus, un système de répartition : cette technique, valable, en effet, pour des groupes, exige un renouvellement constant des cotisants, les prestations servies étant financées par les cotisations perçues.

IV - Législation applicable

a) Fonctionnement

Les institutions de retraites fonctionnent dans le cadre des dispositions de l'article 4 du code de la sécurité sociale et des articles 45 à 58 du règlement d'administration publique du 8 juin 1946.

Leur constitution est soumise à l'agrément du ministre du Travail et de la Sécurité sociale et leur fonctionnement fait l'objet du contrôle de celui-ci ainsi que du contrôle du ministre des Finances.

Ces institutions ont une personnalité juridique propre et distincte, dans le cas où elles fonctionnent sur le seul plan de l'entreprise, de celle de l'entreprise et de celle du comité d'entreprise.

b) Situation au point de vue fiscal

Cotisations -

Les cotisations patronales sont déductibles pour le calcul du bénéfice imposable de l'employeur. Elles ne sont passibles, en principe, ni du versement forfaitaire de 5 % sur les salaires, ni de la surtaxe progressive.

Les cotisations ouvrières sont imposables au versement forfaitaire. Elles sont, en général, déductibles pour le calcul de la surtaxe progressive.

Allocations -

Les allocations donnent lieu :

- soit à un prélèvement de 18% au titre de la taxe proportionnelle (9 % pour la fraction n'excédant pas 440 000 francs par an, l'impôt n'étant pas appliqué lorsque le revenu imposable est inférieur à 217 000 francs par an). Une majoration de 10 % est due :
 - sur la taxe proportionnelle si le revenu imposable à cette taxe est supérieur à 440 000 francs;
 - sur la surtaxe progressive si le revenu imposable à la surtaxe est supérieur à 600 000 francs.
- soit au versement, par l'organisme payeur, d'un impôt forfaitaire de 3 %.

V - Organisation

Ces régimes sont organisés :

- soit sur le plan de l'entreprise (6 institutions - 22 138 participants, soit 25,6 % du total des bénéficiaires d'un régime de retraite complémentaire);
- soit sur le plan professionnel (industries métallurgiques et connexes) I régime - 10 051 participants, soit 12,7 % du chiffre total des bénéficiaires;
- soit, enfin, sur le plan national interprofessionnel (régime de l'Union nationale des Institutions de retraites des salariés U.N.I.R.S.) 54 515 participants, soit 62,9 % du total.

Dans les trois cas, la gestion est assurée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires : le système revêt la forme d'une institution agréée par le ministre du Travail. Elle est gérée par un Conseil d'administration comprenant pour moitié des représentants des entreprises adhérentes et pour moitié des représentants des bénéficiaires.

VI - Financement

- 5 régimes d'entreprise (19 427 bénéficiaires, soit 22,6 % du total) ne prévoient pas de cotisation des salariés,
- les autres (67 277 ressortissants, soit 77,4 % du total), prévoient un financement conjoint avec une répartition variable de la cotisation et des taux également différents.

Lorsqu'il s'agit d'un régime d'entreprise, le taux est fixé par le règlement propre au régime; lorsqu'il s'agit de régimes professionnels ou interprofessionnels, le taux est choisi par la société lors de l'adhésion.

En ce qui concerne le régime de l'U.N.I.R.S., le taux est choisi par l'entreprise dans les limites d'un minimum de 2,5 % et d'un maximum de 4 % des salaires.

L'on signalera, à titre indicatif, que les protocoles d'accord de la Sidérurgie de Moselle (22 mai 1957) et de Meurthe-et-Moselle (24 mai 1957) prévoient qu'en cas d'adhésion à l'U.N.I.R.S. d'un établissement visé par la convention "le régime s'appliquera de plein droit au taux de cotisation de 4 %".

Le mécanisme financier varie selon les institutions. Lorsqu'il s'agit d'institutions d'entreprise financées exclusivement par l'employeur, le société verse annuellement les sommes nécessaires au paiement des prestations prévues par le règlement et qui viennent à échéance.

Lorsqu'il s'agit de régimes professionnels ou interprofessionnels, le mécanisme financier de la répartition s'est substitué à celui de la capitalisation, c'est-à-dire de l'ouverture de comptes individuels exprimant en monnaie courante les droits de chaque intéressé.

Les cotisations perçues servent au paiement des prestations. Cette répartition est généralement effectuée compte tenu non seulement des charges immédiates mais des charges prévisibles pendant les dix années suivantes. Parfois, une constitution obligatoire de réserves est prévue afin de permettre, le cas échéant, la stabilisation des avantages servis par le régime.

VII - Bénéficiaires

Les compléments de retraite prévus pour les ouvriers bénéficient à la totalité de ceux-ci, qu'il s'agisse de manoeuvres, d'ouvriers spécialisés ou d'ouvriers qualifiés.

Une condition d'âge (plus de 21 ans et moins de 65 ans) est généralement exigée pour l'affiliation du salarié au régime.

Une durée minimum de services est également requise pour cette affiliation (6 mois ou 1 an).

Le droit aux prestations est parfois subordonné à une condition de durée de services dans l'entreprise. Lorsqu'une telle condition existe, l'ancienneté requise est assez généralement fixée à 15 ans et la continuité des services est exigée à quelques exceptions près. A cette condition d'ancienneté s'ajoute, dans certains cas, une condition d'âge : le salarié doit avoir atteint, dans l'entreprise, son 55ème. ou son 65ème. anniversaire.

L'on précisera, en ce qui concerne le régime de l'U.N.I.R.S. que la validation des services passés des anciens d'une entreprise, c'est-à-dire l'octroi de droits au titre des services accomplis avant l'entrée en vigueur du régime, est subordonnée à la justification d'une durée de services de 3 ans dans l'entreprise.

En outre, l'attribution au salarié des avantages résultant de la part patronale des cotisations est parfois différée jusqu'à l'accomplissement, par l'intéressé, d'un stage d'une certaine durée dans l'entreprise (3 ans dans le régime de l'U.N.I.R.S.). Le salarié quittant son emploi avant la fin de cette période conserve le bénéfice des droits résultant de sa part personnelle de cotisation.

A l'issue de cette période, il est rétabli rétroactivement, depuis son affiliation, dans la totalité des droits résultant de sa cotisation propre et de la cotisation de l'employeur.

VIII - Prestations

Des droits sont ouverts :

- au salarié lui-même,
- à son conjoint survivant,
- à ses orphelins.

1) Conditions d'attribution :

L'attribution de l'allocation est généralement subordonnée à une condition d'âge.

L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans, l'allocation pouvant cependant être liquidée à partir de 60 ans moyennant un certain abattement de son montant.

En cas d'inaptitude au travail, au sens de la législation de sécurité sociale, l'allocation qui serait accordée à 65 ans peut l'être, sans abattement, à compter de 60 ans.

Dans la plupart des cas, seuls entrent en ligne de compte dans le calcul de la pension les services accomplis avant 65 ans. Parfois, le service de l'allocation est subordonné à une condition de cessation d'activité dans l'entreprise ou à l'exercice d'une activité réduite.

Des pensions sont versées aux conjoints survivants ou, à défaut, aux orphelins des salariés relevant du régime de retraite.

Les droits du conjoint survivant varient entre 50 et 60 % et ceux de chacun des orphelins entre 20 et 25 % des droits acquis par le salarié.

En ce qui concerne le conjoint survivant, l'attribution d'une pension est subordonnée à des conditions concernant le non remariage, l'antériorité du mariage, l'âge du conjoint. Il est parfois dérogé à cette dernière condition dans le cas où le conjoint est invalide et pour la durée de cette invalidité. L'âge minimum requis est également abaissé pour une veuve ayant des enfants à charge.

2) Mode de calcul de la pension :

- a) Dans un premier type (5 Institutions) les allocations ont pour but de garantir aux retraités un niveau de ressources qui varie avec leur nombre d'années de services dans l'entreprise et qui est généralement exprimé en pourcentage de leur dernier salaire d'activité (de 30 à 55 % du dernier salaire pour 30 ans de services).

Il est procédé à une réévaluation de la rémunération de fin de carrière suivant des règles qui varient d'une Institution à l'autre (variation du salaire moyen horaire du personnel ouvrier de l'entreprise ou variation du salaire effectif d'un membre du personnel occupant les mêmes fonctions que le retraité).

Pour la détermination du niveau de ressources à atteindre, il est tenu compte des prestations servies par la sécurité sociale ainsi que de celles qui peuvent résulter d'un régime complémentaire à caractère légal, réglementaire ou contractuel.

- b) La plupart des systèmes fonctionnent selon la technique de la répartition et utilisent le procédé suivant pour la détermination des droits des intéressés : chaque année, les cotisations versées pour le compte d'un bénéficiaire sont converties en points de retraite qui sont totalisés à l'âge normal de la retraite.

Le montant de l'allocation est alors obtenu en multipliant le nombre des points de retraite ainsi totalisés par la valeur du point de retraite à cette date. Cette valeur est révisée annuellement et sa variation tient compte de la variation des salaires des cotisants.

Ce mécanisme de répartition permet la validation, dès l'adhésion de l'entreprise, des services accomplis par les salariés en fonction à cette date et par les anciens salariés de l'entreprise.

L'évaluation de leurs droits se fait en appliquant aux services passés des règles analogues aux règles en vigueur pour les années qui donnent lieu à cotisation.

- c) Il est parfois prévu, dans l'un comme dans l'autre système, que le nombre d'années de services pouvant être prises en considération pour le calcul des droits sera limité à un maximum. C'est ainsi que le régime de l'U.N.I.R.S., en prévoyant une affiliation entre 21 et 65 ans, limite à 44 ans au maximum le nombre des années durant lesquelles des droits peuvent être acquis.

IX - Conservation des droits

Changement d'entreprise -

En vertu de la réglementation en vigueur (art. 45 du r.a.p. du 8 juin 1946), dès lors qu'il y a cotisation personnelle du salarié à un régime de retraite, l'intéressé conserve, en tout état de cause, le bénéfice de ses cotisations en cas de changement d'entreprise.

Plus généralement, les droits résultant de la cotisation de l'employeur et de la sienne propre, lui restent acquis (I), étant précisé toutefois qu'il ne peut les faire valoir qu'à l'âge normal de la retraite.

Faillite

Lorsque les compléments de retraite sont financés exclusivement par la société, ils ne peuvent être assurés que dans la mesure où la marche de l'entreprise est normale.

Lorsqu'il s'agit de régimes interprofessionnels, des dispositions spéciales sont parfois prévues en ce qui concerne les salariés d'entreprises en faillite.

Les droits résultant de cotisations effectives des salariés leur sont, en tout état de cause, maintenus par le régime; les droits résultant des cotisations de l'employeur ou acquis au titre de la validation de services passés n'ayant pas donné lieu à cotisation peuvent être maintenus dans une proportion qu'il appartient au régime d'apprécier. En vertu des règles de la répartition, lorsqu'un groupe cesse de cotiser, tous ses droits disparaissent : les dispositions rappelées ci-dessus apportent une atténuation, dans un cas précis, à ce principe.

Départ à l'étranger

Les droits acquis avant le départ à l'étranger sont maintenus au salarié. Par contre, les conditions d'affiliation au régime peuvent cesser d'être remplies et l'acquisition de droits prendre fin.

X - Evolution des régimes

Diverses tendances peuvent être relevées dans l'évolution des régimes de retraite et notamment :

- leur extension croissante quant au nombre des bénéficiaires et à celui des entreprises adhérentes,
- la généralisation, en ce qui concerne leur technique financière, des systèmes de répartition,
- la tendance à une compensation de plus en plus large des charges et des ressources, compensation qui constitue, en répartition, une garantie de stabilité des régimes.

XI - Situation par rapport aux autres industries

Un développement parallèle des régimes de retraite peut être observé dans les diverses branches des industries métallurgiques, mécaniques et connexes, notamment par voie de convention collective régionale ou locale.

(I) En ce qui concerne le régime de l'U.N.I.R.S., les droits résultant de la totalité de la cotisation sont acquis rétroactivement depuis l'affiliation au régime, à l'expiration d'une période de services de 3 ans dans une entreprise ou un groupe d'entreprises liées par une convention.



D - COMPLEMENT TEMPORAIRE DE RETRAITE

I - Importance des régimes

- Nombre d'entreprises dont le personnel bénéficie de la prestation :

26 entreprises soit 28 % du nombre total des entreprises sidérurgiques françaises.

- Nombre d'ouvriers dans ces entreprises :

67 841 soit 53 % du nombre total des ouvriers de la sidérurgie française.

II - Caractère juridique du régime vis-à-vis de l'employeur

La prestation, dès lors qu'elle est prévue par une convention collective ou un accord d'établissement, présente un caractère obligatoire à l'égard de l'employeur.

III - Caractère juridique du régime vis-à-vis du travailleur

Le droit au bénéfice de la prestation est généralement subordonné à la justification :

- 1) d'un certain nombre d'années de services continus dans l'entreprise (10 ou 15 ans),
- 2) du fait que l'intéressé atteint, en activité, dans l'entreprise, l'âge de 65 ans et prend sa retraite à cet âge.

IV - Législation applicable

Les compléments temporaires de retraite sont soumis au même régime fiscal que les pensions de retraite, c'est-à-dire imposés à la fois :

- à la taxe proportionnelle ou au versement de 3 % sur les retraites,
- à la surtaxe progressive.

V et VI - Organisation et financement

Les compléments temporaires de retraite sont versés trimestriellement aux intéressés par l'entreprise et financés par celle-ci.

VII et VIII - Bénéficiaires et prestations

L'attribution de la prestation est réservée aux salariés remplissant les conditions suivantes :

- avoir atteint, dans l'entreprise, l'âge de 65 ans,
- compter 10 (ou 15) ans de présence continue dans l'entreprise au moment de leur départ,
- demander la liquidation de leurs droits à une pension de retraite servie par le régime général de sécurité sociale.

Parfois s'ajoute également la condition suivante :

- n'avoir pas quitté leur emploi pour faute grave ou cas de force majeure.

La prestation servie a pour objet de compléter le montant de la retraite attribuée par la sécurité sociale aux assurés quittant l'entreprise et remplissant les conditions énoncées ci-dessus.

Elle permet de compenser le fait qu'en raison de la date de l'institution du régime général de sécurité sociale, les assurés seront dans l'impossibilité de totaliser, avant 1960, les trente années de cotisation nécessaires pour bénéficier de la retraite pleine prévue par ce régime, soit 40 % du salaire annuel des dix dernières années d'assurance.

L'allocation temporaire ne sera plus attribuée à de nouveaux bénéficiaires après le 1er juillet 1960. Il est cependant généralement prévu que les allocations attribuées antérieurement à cette date continueront à être versées aux bénéficiaires anciens jusqu'à la date de leur décès.

Il n'est pas prévu de versement de réversion en faveur du conjoint survivant ou des ayants-droit.

IX - Conservation des droits

Cet avantage étant financé exclusivement par l'entreprise, son service est lié à une activité normale de celle-ci. Il est d'autre part lié au versement de la retraite servie par le régime général de la sécurité sociale.

X - Evolution des régimes

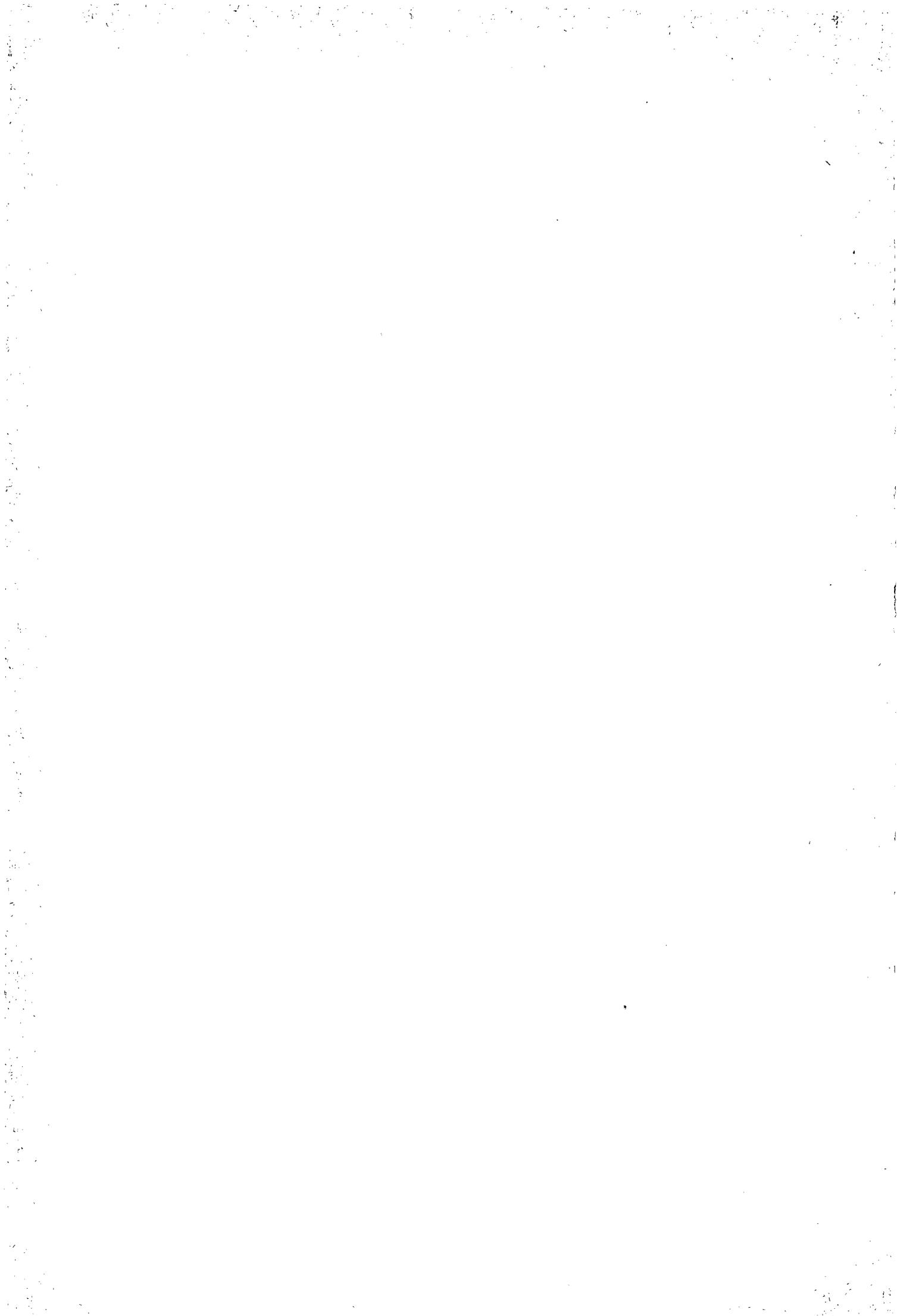
Il s'agit d'un avantage transitoire appelé à disparaître en 1960.

XI - Situation par rapport aux autres industries

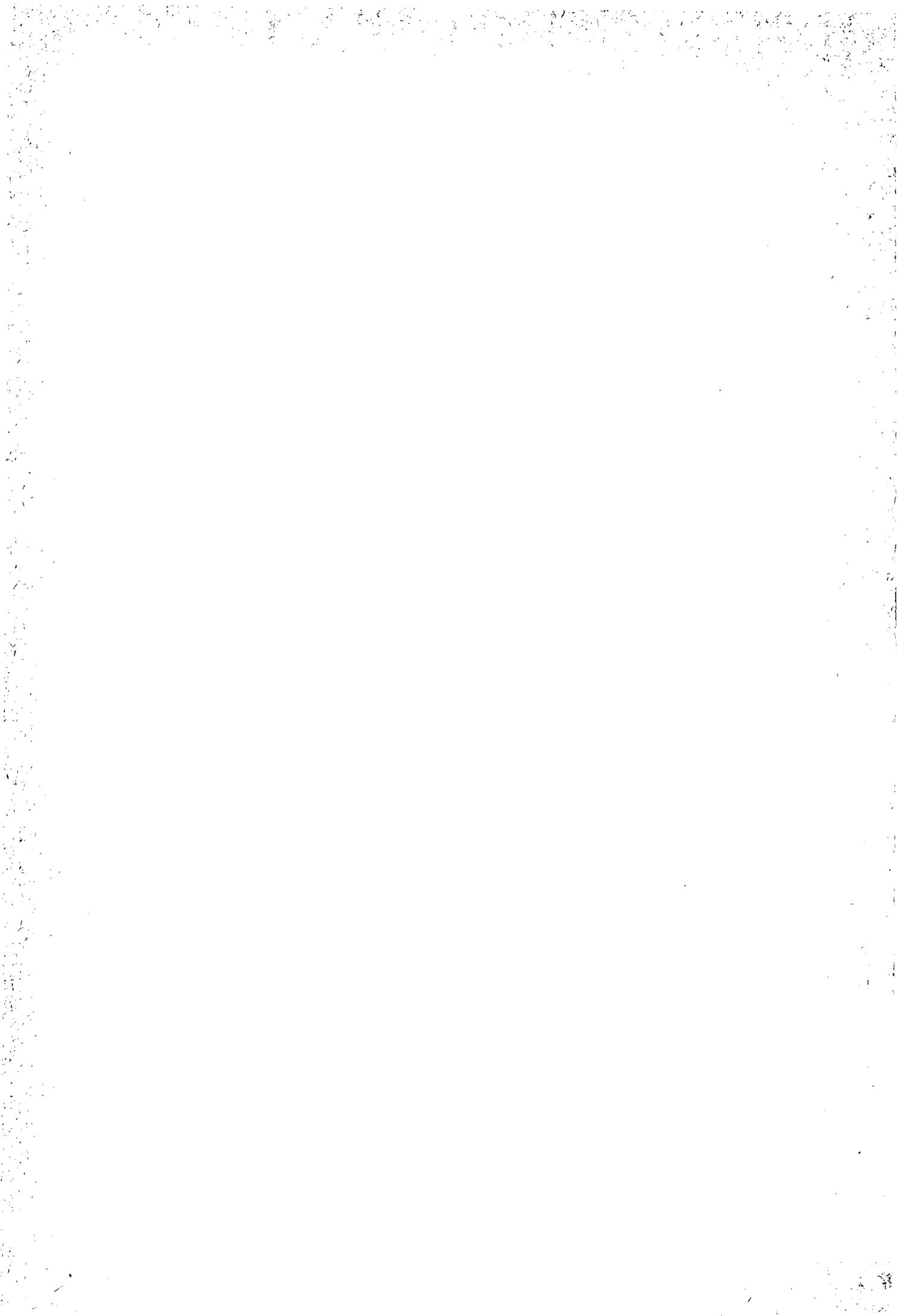
On retrouve assez fréquemment des dispositions semblables en vigueur dans diverses branches des industries métallurgiques, mécaniques et connexes.



I T A L I E



Ce rapport a été établi par
l'Associazione Industrie Siderurgiche Italiane
"ASSIDER"



REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE
POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE ITALIENNE

- 1) - La législation italienne prévoit une large série de mesures en matière de sécurité sociale. Une vue d'ensemble complète, encore que synthétique, des différents régimes obligatoires dans lesquels s'inscrit la sécurité sociale en Italie, a été présentée récemment dans une publication spéciale de la Haute Autorité de la C.E.C.A. On connaît donc l'ampleur des avantages, sous forme de prestations en espèces et en nature, qui résultent des régimes précités.
- 2) - Malgré l'ampleur satisfaisante et l'extension atteinte par les prestations résultant des dispositions législatives, les initiatives des employeurs ne font pas défaut dans ce domaine.

En fait, de nombreuses entreprises accordent des prestations volontaires - de caractère exceptionnel ou permanent - à leur personnel en cas de maladie, d'accidents et pour compléter les pensions d'invalidité et de vieillesse, etc. En 1955 par exemple, ainsi qu'il ressort de l'enquête visée au questionnaire A 1-2, effectuée par l'Assider pour le compte de la Haute Autorité de la C.E.C.A., les entreprises sidérurgiques ont versé des prestations dépassant 218 millions de Lires.

Nous n'avons pas d'éléments suffisants pour dresser un tableau précis et détaillé de la situation de chaque entreprise. Une enquête éventuelle ne ferait apparaître qu'une situation extrêmement diversifiée et dissemblable quant aux taux, aux régimes et aux buts des prestations dont il s'agit.

Parmi les systèmes les plus communs figure l'institution d'un fonds d'assistance - alimenté dans certains cas par l'entreprise seule et dans d'autres cas par l'entreprise et dans une moindre mesure par le personnel - qui est destiné à la réalisation d'un ou plusieurs des objectifs suivants :

- compléter les indemnités de maladies et d'accidents;
- compléter les pensions d'invalidité et de vieillesse;
- octroyer des primes en cas de naissance et de mariage, de décès, de maladies, de traitement dans un lieu de cure, etc.
- octroyer, outre les prestations contractuelles, une prime, variable selon l'ancienneté, aux ouvriers licenciés.

En 1956, ainsi qu'il ressort de l'enquête visée au questionnaire A 1-2, les indemnités de licenciement extra-contractuelles payées par les entreprises s'élèvent à plus de 217 millions de lires.

3) - Citons à titre d'exemple différentes indications sur le fonctionnement de fonds mutuels existant dans 3 entreprises :

a) Entreprise A).

Le fonds a pour objet l'octroi d'une allocation complémentaire aux salariés absents du travail pour cause de maladie et d'accident, et d'un secours exceptionnel aux survivants.

Le fonds est géré par les Bureaux de la main-d'oeuvre et chaque mois le bilan de gestion est affiché dans l'établissement. Les cotisations sont fixées à 0,20 % pour l'ouvrier et 0,30 % pour la société, ces pourcentages étant calculés sur le salaire global brut. Ont droit à l'allocation complémentaire tous les ouvriers affiliés au Fonds qui sont absents pour maladie, maladie professionnelle, accident de travail et autre, à condition toutefois que, dans ce dernier cas, ils ne reçoivent pas une indemnisation de la part de tiers.

Dans tous les cas, évidemment, l'absence doit être justifiée par des documents dignes de foi.

L'allocation complémentaire est payée depuis le 22ème jour d'absence jusqu'à la date la plus reculée prévue par la convention collective pour la conservation de l'emploi.

Cette allocation est payée uniquement pour les jours ouvrables non rétribués, de façon à ce que, en l'ajoutant à l'allocation normale payée par d'autres organismes, les ouvriers perçoivent les pourcentages suivants par rapport à la rémunération journalière moyenne retenue pour le paiement de l'indemnité de maladie normale :

- 75 % pour les absences du 22ème au 50ème jour;
- 80 % pour les absences du 51ème au 90ème jour;
- 85 % pour les absences du 91ème jusqu'à l'expiration du délai contractuel pour la conservation de l'emploi.

Pour les apprentis, l'allocation est limitée, dans le seul cas de maladie, aux taux complémentaires fixés à 21/26 % et à 31 % selon les délais exposés ci-dessus.

En cas de décès des ouvriers, il est payé à leurs survivants une allocation extraordinaire de 100.000 liras; elle est versée aux héritiers qui, de par la loi, ont droit à l'indemnité de licenciement. Ont également droit à l'allocation extraordinaire les survivants des anciens salariés, à condition que le décès survienne dans les 6 mois de la date de la résiliation du contrat de travail et qu'au moment du décès l'ancien salarié ne travaille pas chez un autre employeur.

b) Entreprise B).

La Mutuelle de l'entreprise est administrée par un Conseil d'Administration paritaire composé de 10 membres : 5 représentant la société et 5 représentant les travailleurs. Le président du Conseil d'Administration est choisi parmi les membres nommés par la Société, le Vice-Président parmi ceux représentant les travailleurs.

Les organes exécutifs sont la direction sanitaire et le service administratif.

Ont droit à l'assistance de la Mutuelle :

- le travailleur;
- l'épouse;
- les enfants légitimes, naturels, adoptifs, trouvés ou recueillis, jusqu'à l'âge de 21 ans;
- le mari âgé de plus de 60 ans;
- la mère veuve et les frères jusqu'à 21 ans, si le père est un invalide permanent;
- les petits-enfants jusqu'à 21 ans, s'ils sont orphelins et si le travailleur affilié à la Mutuelle est leur tuteur;
- les grands parents et les oncles s'ils ont été jadis nommés tuteurs de l'affilié à la mutuelle;
- les membres de la famille ayant contracté une invalidité permanente du fait de travail ont droit à l'assistance maladie sans limite d'âge.

Le salarié ne paie pas de cotisation à la Mutuelle dont les prestations sont assurées par les versements de la Société.

Une indemnité journalière de maladie est accordée à l'ouvrier malade pendant les jours où, par suite de l'absence du lieu de travail, il ne reçoit pas de rémunération de la Société. L'indemnité commence à courir à compter du 1er jour de maladie et est égale à la moitié de la rémunération journalière normale pendant les 15 premiers jours de maladie, elle est majorée de 5 % du 16^{ème} au 45^{ème} jour et la majora-

tion atteint 10 % à partir du 46ème. L'indemnité n'est pas payée pour les maladies d'une durée égale ou inférieure à 3 jours et pour les maladies contractées pendant la période d'essai; néanmoins, pendant cette période, le travailleur peut également bénéficier de l'assistance médicale et pharmaceutique. Le travailleur licencié ou démissionnaire, resté sans emploi, a droit à 6 mois d'assistance sanitaire à compter du jour de la résolution du contrat de travail.

En plus de ce qui est prescrit par la loi, la Mutuelle accorde aux ouvriers :

- l'indemnité pour les maladies d'une durée supérieure à 3 jours à partir du 1er jour et non à partir du 4ème jour comme le prévoit la loi;
- une indemnité égale à 52,50 % de la paie journalière du 16ème au 45ème jour de maladie et à 55 % à partir du 46ème jour, au lieu de 50 %;
- l'indemnité journalière de maladie pour les jours au-delà du 150ème jour;
- l'indemnité de maladie aux malades chroniques pendant 154 jours par an, au lieu de 90 jours, ainsi que pour toute la période de leur inscription à la Mutuelle, au lieu de 3 ans seulement;
- l'indemnité totale durant l'hospitalisation;
- une indemnité journalière de 100 liras en plus de l'allocation normale aux ouvrières reconnues chef de famille.

La Mutuelle verse en outre à ses adhérents selon les règles légales :

- une allocation pour frais funéraires aux héritiers du travailleur décédé, à un taux supérieur toutefois à celui prévu par la loi;

Extra-légalement :

- une indemnité de mariage aux ouvriers directement affiliés;
- une indemnité de naissance aux ouvrières affiliées, aux épouses à charge des affiliés;
- une allocation pour frais funéraires aux affiliés, pour un membre de leur famille à charge décédé;
- un secours extraordinaire dans des cas particuliers.

La Mutuelle assure à ses affiliés les prestations sanitaires suivantes:

- assistance sanitaire ambulatoire
- assistance sanitaire non ambulatoire pour:
 - cures médicales, générales et spéciales
 - assistance obstétricale
 - traitement hospitalier ou en maison de cure
 - prestations pharmaceutiques
 - prestations complémentaires.

L'assistance sanitaire fournie par la mutuelle tend à embrasser des domaines toujours plus vastes, dépassant les limites prévues par la loi, et s'étendant à tous les secteurs dans un esprit essentiellement humanitaire.

L'assistance médicale à domicile aux affiliés et aux membres de leur famille est accordée sans limitation de temps pour toutes les prestations: médico-chirurgicales, obstétricales, spécialisées en tous genres.

Aux termes de la loi, l'assistance pharmaceutique comprend l'administration gratuite de remèdes et autres moyens thérapeutiques, y compris les spécialités indispensables. Selon la loi cette assistance est accordée pour une durée maximum de 180 jours. Par contre, la Mutuelle de l'entreprise applique, pour l'octroi des médicaments, des critères plus larges que ceux prévus par la loi, en accordant aux médecins une plus grande liberté pour prescrire des spécialités médicales, même les plus onéreuses. Il n'est fixé aucune limite de temps, c'est-à-dire que les médicaments peuvent être prescrits même au-delà de 180 jours par an.

Dans le domaine de l'assistance en hôpital également, la Mutuelle de l'entreprise est plus généreuse que la loi.

Il est accordé aux affiliés et aux membres de leur famille l'hospitalisation au-delà des limites accordées par les règles en vigueur. Pour l'hospitalisation dépassant 180 jours ou 30 jours, on applique les critères médicaux et administratifs qui visent à assurer à l'affilié le maximum de l'assistance hospitalière pour la maladie dont il est atteint.

Parmi les prestations complémentaires de la Mutuelle, il faut noter celles concernant les cures thermales ou climatiques, les instruments sanitaires et les mesures spéciales.

c) Entreprise C).

Le Conseil d'Administration du Fonds d'assistance mutualiste est composé de 3 membres désignés par la Direction de la société (dont l'un exerce les fonctions de président) et de 3 membres désignés par le personnel.

Les contributions sont fixées au taux de 1% pour l'ouvrier et 2% pour la société, taux calculés sur le salaire global brut.

Ce fonds a pour but de compléter:

- les indemnités de maladie prévues par la loi à concurrence de 86% de la paie réelle touchée par les intéressés. Ce pourcentage est por-

té à 90 % si la durée de la maladie dépasse 30 jours;

- l'indemnité de maternité prévue par la loi pour la durée pendant laquelle elle est due, jusqu'à concurrence de 94 % de la paye réelle des intéressées;

- les indemnités temporaires d'accident et de maladie professionnelle fixées par la loi, au même taux que celui auquel les indemnités de maladie susvisées sont complétées.

4) - Dans le cadre des prestations prévues par le contrat de travail, sont considérées comme prestations complémentaires de sécurité sociale :

a) - les indemnités d'ancienneté versées aux ouvriers en cas de licenciement ou de démission, et aux survivants en cas de décès. Il convient de rappeler à ce sujet, que, ainsi qu'on peut le noter d'après le questionnaire A 1-2 cité à plusieurs reprises, le paiement des dites indemnités d'ancienneté pour l'année 1956 dépasse 3 milliards de lires.

Nous reproduisons ci-après le texte intégral des dispositions relatives aux dites indemnités figurant dans la convention collective nationale du 21 juin 1956 en vigueur à l'heure actuelle.

- Article 42 - Indemnité en cas de décès.

En cas de décès de l'ouvrier, les indemnités visées aux articles 39 et 40 (préavis-licenciement) seront payées selon les dispositions prévus à l'article 2122 du Code Civil.

En vertu de l'article 2122, les indemnités dont il s'agit doivent être payées "au conjoint, aux enfants et, s'ils vivaient à la charge du travailleur, aux parents jusqu'au troisième degré et aux alliés jusqu'au second degré.

La répartition des indemnités, s'il n'y a pas accord entre les ayants droit, doit se faire selon les besoins de chacun.

A défaut des personnes visées au 1er alinéa, les indemnités sont attribuées selon les règles de la succession légitime.

Est nul tout pacte antérieur au décès du travailleur concernant l'attribution et la répartition des indemnités."

b) - le traitement dû pour congé de mariage en vertu de l'article 27 de la convention collective précitée qui prévoit :

"En cas de mariage, les ouvriers et ouvrières qui ne sont plus en période d'essai ont droit à un congé de mariage de 10 jours consécutifs.

Le congé ne pourra être compté sur les vacances annuelles et ne pourra être considéré comme délai de préavis de licenciement.

La demande de congé doit être présentée par le travailleur avec un préavis de 6 jours au moins avant son début, sauf cas exceptionnels.

Le montant de la rémunération pour congé de mariage ne pourra être inférieur à 72 heures de rémunération totale. Cette rémunération est versée aux deux conjoints lorsque l'un et l'autre y ont droit.

Les ouvriers en activité bénéficient de cette mesure, lorsqu'ils prennent effectivement ce congé. Toutefois, le travailleur peut également bénéficier du paiement de la rémunération pendant son congé de mariage, lorsqu'il se trouve, pour un motif justifié, suspendu ou

absent, le contrat de travail restant en vigueur. Le congé de mariage avec la rémunération correspondante est également dû à l'ouvrière qui démissionne pour se marier".

Sur les 72 heures de rémunération précitées, 56 heures sont à la charge de la Caisse d'Allocations Familiales et les 16 heures restantes sont à la charge des employeurs.

L U X E M B O U R G



Ce rapport a été établi par

le Groupement des Industries Sidérurgiques Luxembourgeoises



REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE

POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE LUXEMBOURGEOISE

I. Remarques d'ordre général

1. Le présent rapport se limite à l'examen des régimes complémentaires de sécurité sociale existant au sein des seules usines et mines appartenant aux trois sociétés sidérurgiques du Luxembourg, ARBED, HADIR et M. et M. de Redange, lesquelles ont occupé, en 1956, dans leurs usines respectivement 13 370, 4 630 et 2 370 ouvriers et dans leurs mines respectivement 775, 678 et 351 ouvriers.

Ce champ d'investigation couvre l'ensemble de l'industrie sidérurgique du Luxembourg avec ses départements annexes et englobe celles des mines luxembourgeoises qui présentent pour la présente étude, un intérêt pratique en raison de l'importance numérique relative de leur effectif ouvrier.

2. On ne saurait faire une appréciation adéquate de l'ensemble des régimes complémentaires de Sécurité sociale sans prendre en considération les conditions sociales générales caractérisant le milieu dans lequel ils fonctionnent.

Sous ce rapport, il est indispensable de rappeler que la main-d'oeuvre ouvrière des industries en revue jouit d'une stabilité d'emploi remarquable, que le niveau de son revenu salarial réel est tel qu'il peut être pourvu à maint besoin social par la prévoyance personnelle et que l'amélioration progressive des régimes légaux d'assurances sociales a couvert, pour une part de plus en plus large, le domaine par ailleurs réservé aux régimes complémentaires de Sécurité sociale.

3. Au regard de la distinction à faire entre les régimes légaux de base d'une part et les régimes complémentaires d'autre part - ces derniers devant seuls faire l'objet de la présente étude - il existe un problème de classement de certaines prestations de Sécurité sociale:

- a) Dans cet ordre d'idées, il se pose la question de savoir si les prestations dites statutaires des caisses d'entreprise fonctionnant au profit des ouvriers visés par l'enquête

sont à ranger parmi les régimes complémentaires plutôt que parmi les régimes de base.

Bien qu'en effet lesdites prestations soient autorisées par la législation générale sur l'assurance-maladie-maternité-décès et liquidées par des organismes institués au titre de la même législation, elles résultent cependant d'un accord entre les représentants des employeurs et des salariés au sein des organes directeurs des caisses en question et constituent un complément aux prestations dites légales devant obligatoirement être allouées.

- b) Un problème du même ordre concerne la qualification, au regard de la distinction signalée ci-dessus, des régimes complémentaires de retraite des ouvriers mineurs et métallurgistes régis par les loi et arrêté des 13 janvier et 2 février 1948.

A fondement légal, ces régimes fonctionnent en fait au profit des seuls ouvriers compris dans le champ d'investigation de la présente note, auxquels ils assurent des compléments de pension de vieillesse, d'invalidité et de survie venant s'ajouter aux prestations du régime de base.

Encore que ces prestations présentent ainsi les caractéristiques voulues pour être étudiées dans le cadre des régimes complémentaires, elles ne seront cependant pas examinées dans la présente note, étant donné qu'elles ont fait l'objet d'un commentaire exhaustif dans l'ouvrage de la Haute Autorité concernant les régimes légaux, ouvrage auquel il faudra dès lors se reporter pour compléter utilement la documentation sur la situation existant au Luxembourg en la matière et pour expliquer la portée relativement limitée des régimes présentement décrits.

4. Sauf indication contraire, les régimes complémentaires dont il sera fait mention se présentent comme de simples services de prestations bénévoles non institutionnalisés, mais assurés directement par les entreprises et dont bénéficie l'ensemble des ouvriers y occupés sans que ces derniers contribuent à leur financement ou à leur gestion.

Ils ne fonctionnent pas dans le cadre d'une législation spéciale les concernant. Du point de vue fiscal, les prestations en cause font partie des dépenses d'exploitation des entreprises et sont passibles, dans le chef de leurs bénéficiaires, de l'impôt sur le revenu.

II. Les prestations complémentaires de Sécurité sociale

1. Prestations en espèces allouées en cas de maladie

- a) En sus des secours pécuniaires de maladie tant légaux que statutaires payés aux ouvriers visés par les caisses d'entreprise, ceux-ci touchent de la part de leur employeur, à l'occasion des 10 jours fériés légaux, le complément requis pour porter l'ensemble des secours au montant de l'indemnité qui serait due en vertu de la législation des jours fériés légaux si les intéressés ne chômaient pas pour cause de maladie.

L'impôt dû par les bénéficiaires au titre de cette prestation est pris en charge par l'employeur.

- b) Lorsqu'il se produit, pendant une période d'absence pour cause de maladie, un événement d'ordre civil donnant normalement lieu à l'octroi d'un ou plusieurs jours de congé payé extraordinaire, les secours pécuniaires de maladie afférents à ces jours sont complétés par l'employeur de manière qu'ils atteignent le montant de l'indemnité de congé payé qui serait venue à échéance.

Cette prestation se trouve contractuellement garantie à tous les ouvriers des trois sociétés sidérurgiques en vertu des conventions collectives applicables à ces dernières.

2. Prestations de maternité

En dehors des secours et soins dispensés aux assurés et aux épouses des assurés par les caisses d'entreprise et la Caisse de Compensation pour Allocations familiales, il est alloué bénévolement dans une Société, par l'employeur une prime à l'occasion d'une naissance, prime qui s'élève à l'heure actuelle à 250 francs par enfant.

3. Prestations en cas d'accident du travail et maladie professionnelle

- a et b) Les accidentés du travail bénéficient des mêmes avantages complémentaires que ceux alloués en cas de maladie (cf ci-dessus sub 1).

- c) En cas d'accident mortel, les différentes sociétés allouent aux survivants de la victime une indemnité qui s'élève
 - aa) dans une première société
 - à 2 500 francs lorsque la victime était célibataire
 - à 5 000 francs lorsque la victime était mariée
 - bb) dans une deuxième société
 - à 500 francs lorsque la victime était célibataire
 - à 1 000 francs par membre de famille qui se trouvait à la charge de la victime mariée ou reconnue soutien de famille
 - cc) dans une troisième société
 - à 10 000 francs sans distinction quant à la qualité des survivants
- d) Au sein de la première desdites sociétés, il existe en outre un Fonds provenant d'une donation et qui est destiné à payer aux survivants de la victime d'un accident mortel des subventions uniques comprenant un montant de base de 1 500 francs et un supplément de 1 000 francs par membre de famille aux besoins duquel l'accidenté subvenait avant sa mort.

4. Prestations aux familles

- a) En cas de naissance d'un enfant, il est alloué la prestation signalée ci-dessus sub 2).
- b) En vertu des contrats collectifs applicables aux entreprises citées, les ouvriers mariés ou soutiens de famille perçoivent une prime de ménage de 4 francs par journée de travail effectif. Sont assimilés aux jours de travail effectif les jours de congé payé, les jours fériés légaux indemnisés, les journées libres accordées au titre de la réduction de la durée du travail, ainsi que les jours chômés pour cause de maladie ou d'accident.
- c) La législation concernant les allocations familiales n'accorde celles-ci que jusqu'à l'accomplissement de la 16ème année d'âge de l'enfant bénéficiaire.

Les contrats collectifs mentionnés ci-dessus prolongent cependant la durée d'attribution desdites allocations à charge de l'employeur jusqu'à l'accomplissement de la 20ème année d'âge de l'enfant, lorsque celui-ci s'adonne à des études.

- d) Les modalités de calcul des gratifications allouées bénévolement tant aux ouvriers en activité de service qu'aux retraités des sociétés sidérurgiques prévoient une différenciation des montants payés suivant la composition de famille du bénéficiaire.

Outre une partie fixe et une partie variable suivant l'ancienneté de service de l'intéressé, lesdites gratifications comprennent en effet aussi un complément familial qui est accordé pour chaque membre de famille, épouse ou enfant bénéficiaire d'allocation familiale, qui est à la charge du bénéficiaire. Ce complément familial s'élevait, en 1957, à 600 francs.

5. Régime complémentaire de retraite

(prestations de vieillesse, d'invalidité, prestations aux survivants)

a) Auprès de deux sociétés sidérurgiques, les survivants d'un ouvrier décédé en activité de service perçoivent un montant constitué pour moitié par le versement de 1 ou de 2 francs par chacun des ouvriers inscrits et pour l'autre moitié par une somme fournie par l'employeur et qui est égale à celle provenant de la contribution du personnel.

A l'occasion de la mise à la retraite, les ouvriers d'une desdites sociétés remplissant les minima d'ancienneté requis, lesquels varient avec l'âge de l'intéressé au moment du départ, touchent une allocation identique à celle dont il est fait mention ci-dessus.

b) Les ouvriers des 3 sociétés sidérurgiques se voient ouvrir, à partir de leur 20ème anniversaire de service, un compte d'épargne auprès de leur employeur qui y verse, à la fin de chaque année, un montant s'élevant actuellement à 500 francs et bonifie un intérêt de 4% l'an sur l'avoir inscrit audit compte.

Cet avoir est liquidé lors de la mise à la retraite de l'ouvrier, entre les mains de celui-ci ou, en cas de décès prématuré, entre les mains de ses survivants.

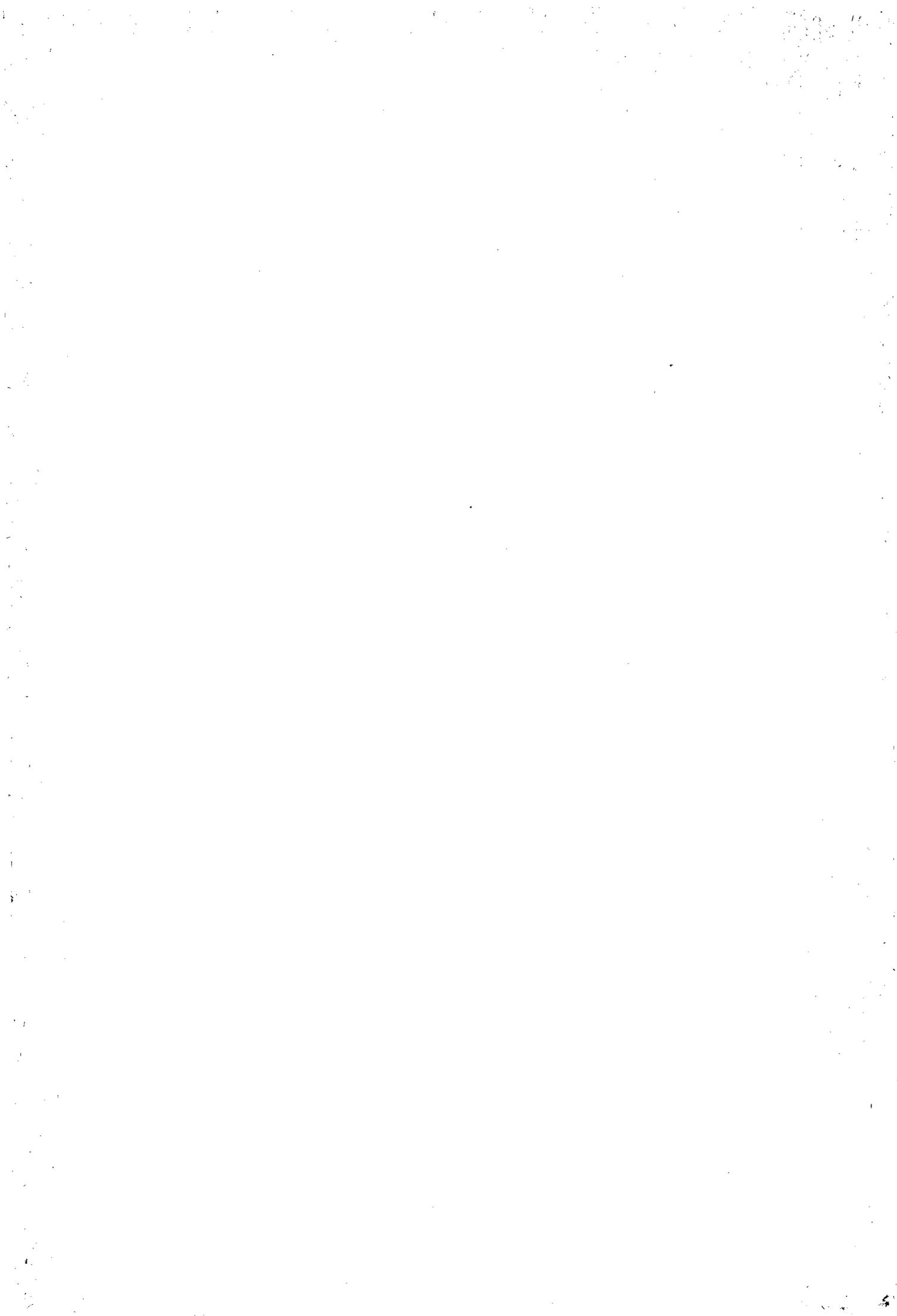
c) Deux sociétés garantissent à leurs ouvriers, ayant accompli au moins 15 années de service, des minima de revenu-pension augmentant en fonction de l'ancienneté de service et atteignant dans l'une desdites sociétés, pour une ancienneté de 50 années, le niveau du salaire moyen effectif que l'intéressé aura réalisé pendant les trois mois précédant sa mise à la retraite pour cause de vieillesse ou d'invalidité, le revenu-pension de la veuve étant de 60% de celui garanti à l'ouvrier.

L'octroi de cette garantie a pour effet que les prestations des assurances sociales sont complétées, le cas échéant, par l'employeur jusqu'à concurrence des minima prévus. En raison de l'amélioration des prestations des régimes légaux, il n'échoit en fait de tels compléments aux ouvriers mis dorénavant à la retraite que lorsqu'un ouvrier aura accompli 50 années de service.

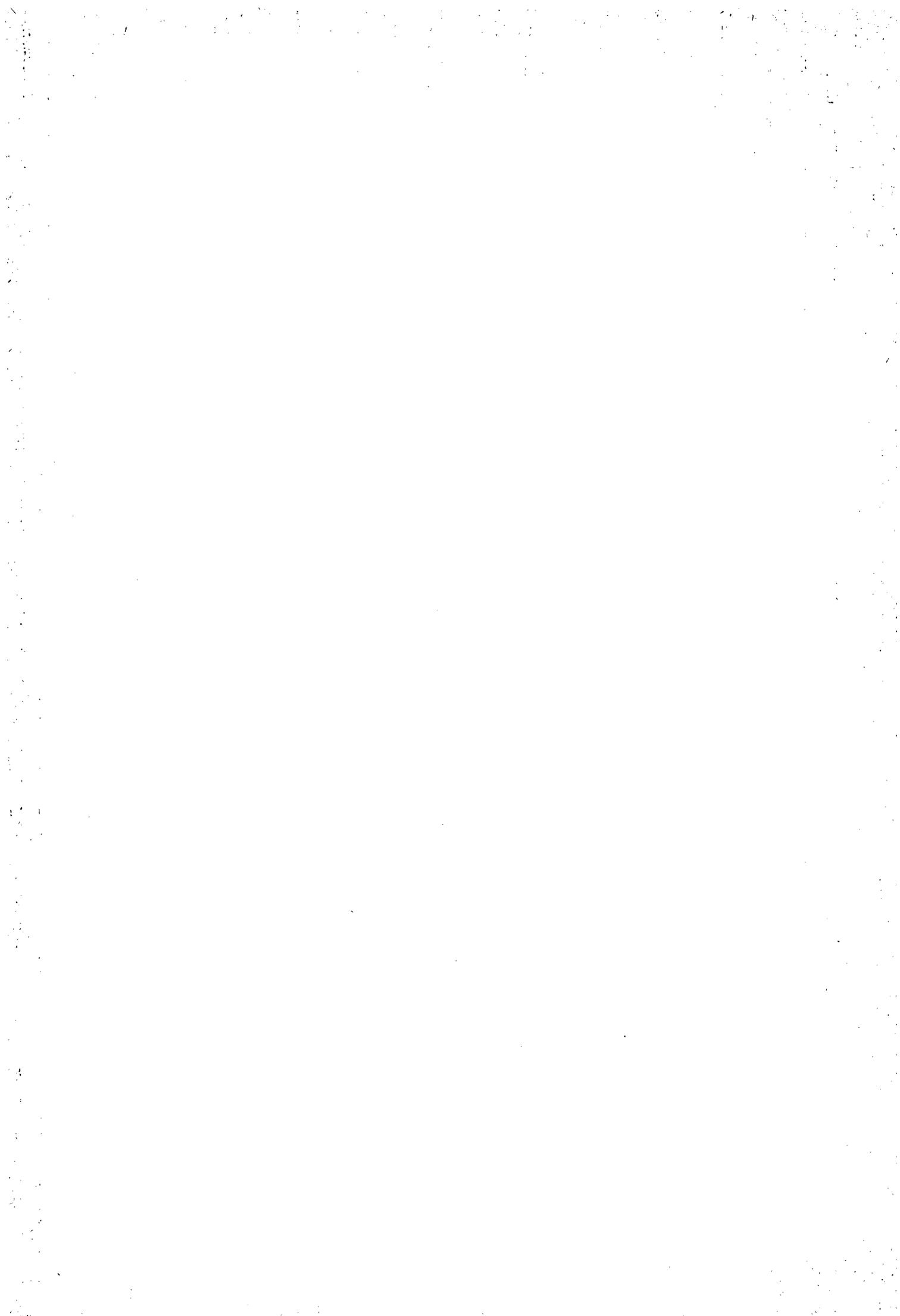
- d) Les trois sociétés sidérurgiques accordent bénévolement à leurs ouvriers retraités ayant réalisé 15 années de service ou mis à la retraite par suite d'un accident du travail, ainsi qu'aux veuves de tels ouvriers, une gratification annuelle pourvu qu'une gratification soit allouée également aux ouvriers en activité de service, ce qui dépend du résultat commercial de l'entreprise.

La gratification des retraités s'élevait, en 1957, à 4 800 francs, auxquels venaient s'ajouter un complément familial de 600 francs par enfant bénéficiaire d'allocations familiales à charge du bénéficiaire.

P A Y S - B A S



Ce rapport a été établi par
l'Association Professionnelle des Employeurs de la Sidérurgie,
le "Metaalbond"
en accord avec les organisations professionnelles ouvrières



REGIMES COMPLEMENTAIRES DE SECURITE SOCIALE

POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE NEERLANDAISE

I - Régimes assortis d'une réglementation complémentaire des pensions -

Dans la mesure où elles tombent sous l'application de la convention du 18 Avril 1951, trois entreprises néerlandaises comptent un effectif global de 7 430 unités travailleurs manuels auxquels s'appliquent les clauses de la convention collective mentionnée ci-après.

Les entreprises sidérurgiques relèvent de la convention collective pour l'industrie métallurgique (approuvée en dernier lieu par décision du Collège des Conciliateurs d'Etat en date du 2 Mai 1957). Depuis le 1er Août 1947, cette Convention Collective leur impose l'obligation d'être affiliées à la Caisse des Pensions de la branche d'industrie qui fonctionne pour l'ensemble des entreprises de l'industrie métallurgique. Sont exemptées de cette obligation, les entreprises ayant pris elles-mêmes, en matière de pensions, des mesures répondant à certaines conditions et permettant aux travailleurs qu'elles occupent, de faire valoir des droits à pension au moins comparables à ceux quidécoulent de la réglementation relative à la Caisse des Pensions fonctionnant au niveau de la branche d'industrie à laquelle elles appartiennent.

L'affiliation obligatoire à la Caisse des Pensions d'une branche d'industrie a été ratifiée par la loi du 17 Mars 1949, relative à l'affiliation obligatoire à une telle Caisse. A la demande de la délégation des organisations patronales et ouvrières de l'industrie métallurgique, le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique a, en application de la loi précitée, fait obligation aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie métallurgique, y compris ceux de la sidérurgie, de s'affilier à la Caisse des Pensions de la branche d'industrie à laquelle ils appartiennent.

Les trois entreprises sidérurgiques ont demandé et obtenu cette exemption parce que, dès avant le mois d'Août 1947, elles avaient leur propre caisse des pensions d'entreprise, permettant à ses affiliés de faire valoir des droits à pension au moins comparables à ceux qui découlent de la réglementation relative à la Caisse des Pensions de

leur branche d'industrie, et parce que chacune des caisses de ces entreprises répondait aux conditions d'exemption. Le régime de ces Caisses des Pensions d'entreprise est en partie similaire à celui de la Caisse des Pensions de la branche d'industrie en cause. Les dispositions arrêtées par les pensions d'entreprise, dans la mesure où elles diffèrent des règlements arrêtés par la Caisse des Pensions de la branche d'industrie, ont été prises librement par les entreprises. Leur caractère particulier est déterminé par l'entreprise qui les applique, de sorte que ces dispositions ne sont pas caractéristiques de la situation dans l'industrie sidérurgique néerlandaise et que l'on peut ne pas en tenir compte dans la suite de cet exposé.

Les régimes de pension adoptés par les entreprises se distinguent par les caractéristiques ci-après.

En vertu de la Convention Collective particulière qu'ils ont signée et qui se fonde sur la Convention Collective pour l'industrie métallurgique, les travailleurs se sont engagés à s'affilier à la Caisse des Pensions de l'entreprise qui les occupe.

Cette Caisse des Pensions est gérée par un comité paritaire. Les travailleurs membres de ce comité sont désignés par les affiliés de la caisse en leur sein.

Conformément aux dispositions de la loi du 15 Mai 1952 sur les Caisses de pensions et d'épargne, les caisses de pensions d'entreprise sont soumises au contrôle de la Chambre des Assurances, organisme public chargé du contrôle des compagnies d'assurance-vie et de l'application de la loi sur l'affiliation obligatoire à une caisse de pensions d'une branche d'industrie, ainsi que de la loi sur les caisses de pensions et d'épargne. Aux termes de cette dernière loi, toute caisse de pensions d'entreprise doit assurer les risques assumés auprès d'une compagnie d'assurance-vie, à moins qu'elle ne couvre elle-même ces risques et ne réponde aux conditions prescrites en la matière par la loi. Les trois caisses de pensions d'entreprise de l'industrie sidérurgique ont assuré leurs risques auprès de compagnies d'assurances sur la vie.

La cotisation due au titre des assurances est versée conjointement par l'employeur et par le travailleur à raison de 50 % pour chacun d'eux. Actuellement, le montant de cette cotisation est de fl. 1,80 pour l'un et pour l'autre.

Les travailleurs sont exonérés de l'impôt sur les salaires pour un montant correspondant à celui des cotisations versées au titre de la pension, c'est-à-dire deux fois fl. 1,80 par semaine.

L'employeur peut, outre le salaire, déduire du bénéfice assujéti à l'impôt sur les sociétés et considérer comme charges d'exploitation les cotisations de pension dues par lui.

Cela signifie que les cotisations de pension sont entièrement exonérées d'impôts. En revanche, les prestations au titre de la pension sont, aux Pays-Bas, soumises à l'impôt en tant que revenus du bénéficiaire de la pension.

Sont affiliés aux Caisses de Pensions d'entreprise les travailleurs masculins de 18 à 65 ans ++). Ceux-ci sont inscrits dès leur entrée en service.

L'affiliation donne droit à la pension de vieillesse, de veuve et d'orphelin.

La pension de vieillesse est versée aux bénéficiaires ayant atteint l'âge de 65 ans. Son montant est de fl. 0,32 par cotisation hebdomadaire effective. Si la pension de vieillesse est inférieure à fl. 261,00 par an, elle est complétée à concurrence de ce montant; le complément est fonction des années de service dans l'industrie métallurgique +++).

La pension de veuve est versée à la bénéficiaire lors du décès de l'affilié ou de l'affilié pensionné; le versement de la pension prend fin avec le décès ou le remariage de la veuve. Son montant est de fl. 0,16 par cotisation hebdomadaire effective. Si le décès de l'assuré survient

pendant sa période d'affiliation, on ajoute, pour le calcul de la pension de veuve, le nombre de semaines correspondant à la période entre le décès et la date à laquelle le travailleur décédé aurait atteint l'âge de 65 ans. Le montant minimum de la pension de veuve est de fl. 104,40 par an. Ce montant peut, suivant les modalités adoptées pour la pension de vieillesse, être complété à concurrence de fl. 156,60 par an.

Il est en outre versé, à titre temporaire, une pension de veuve d'un montant de fl. 360,- par an jusqu'au jour où la bénéficiaire a atteint l'âge de 60 ans. Cette mesure cessera toutefois d'être appliquée au 1er Janvier 1960 ou avant, à l'entrée en vigueur d'une loi portant réglementation générale des pensions de veuve.

Le bénéfice de la pension d'orphelin est accordé au décès de l'affilié ou de l'affilié pensionné; le versement de la pension prend fin lorsque l'orphelin bénéficiaire atteint l'âge de 16 ans ou à la date de son décès si celui-ci survient avant. La pension d'orphelin s'élève pour chaque enfant à 1/5ème de la pension viagère de veuve. Ce montant est doublé pour les orphelins de père et de mère. La pension d'orphelin peut être complétée à concurrence de fl. 10,44 par an et par enfant suivant les modalités adoptées pour la pension de vieillesse.

Si le décès de l'affilié ou son admission à la retraite ne constituent pas la cause pour laquelle il a été mis fin à l'affiliation, les droits à pension de vieillesse et à pension de veuve, calculés sur la base des cotisations hebdomadaires effectives, demeurent acquis. Dans ce cas, toutefois, les intéressés n'ont pas droit à la pension d'orphelin, ni à la pension temporaire de veuve ni aux compléments de pension de vieillesse et de veuve.

Les droits à pension acquis peuvent être rachetés si l'affiliation prend fin par suite de l'émigration des intéressés.

La faillite d'une entreprise entraîne l'application de la réglementation relative au licenciement intermédiaire; les droits à pension subsistent pour autant qu'ils aient été acquis par le versement effectif de cotisations.

Après l'entrée en vigueur, en août 1947, du régime de la Caisse de pensions du secteur de la métallurgie, il est intervenu, au cours des années, une extension sensible des bénéficiaires assurés par ce régime. Au début, les intéressés bénéficiaient d'une pension annuelle de vieillesse de fl 0,20 pour chaque double cotisation hebdomadaire effective de fl 1,-; les ayants droit pouvaient en outre réclamer, dans une mesure correspondante, la pension de veuve et d'orphelin. Les possibilités d'amélioration du régime de la Caisse de pensions de leur branche d'industrie sont étudiées constamment par organisations patronales et ouvrières de l'industrie métallurgique.

Les entreprises exemptées de l'affiliation à cette Caisse, parmi lesquelles figurent les trois entreprises sidérurgiques, sont obligées, en cas d'amélioration du régime de la Caisse de pensions de leur branche d'industrie, d'adapter, suivant les nécessités, leur propre régime des pensions à la réglementation améliorée, du moins si elles tiennent à conserver l'exemption qui leur a été accordée.

Il a été créé des Caisses de pensions fonctionnant au niveau des principales branches d'industrie. L'affiliation à ces Caisses a été rendue obligatoire par la loi relative à cette obligation. Les Caisses ont établi elles-mêmes, en toute indépendance, le régime qu'elles ont décidé d'adopter. Ces régimes sont entièrement indépendants les uns des autres. Le taux des cotisations et le montant des pensions que les intéressés peuvent obtenir diffèrent suivant les Caisses, et les différents régimes sont établis dans chaque branche d'industrie en fonction de ce qui est réalisable dans les circonstances données.

+) Ce chiffre se rapporte à l'effectif global des trois autres entreprises ci-après, suivant les données établies au 30 juin 1957:

| | |
|---|------|
| Nederlandse Kabelfabriek N.V., à Alblasserdam | 1035 |
| { Kon. Ned. Hoogovens en Staalfabrieken, à IJmuiden | |
| { Breedband | 5435 |
| { Mekog | |
| Kon. Demka Staalfabrieken, à Utrecht | 960 |

7430

++) Depuis le 17 août 1954, l'affiliation à la Caisse de pensions du secteur de la métallurgie a été rendue obligatoire pour la main-d'oeuvre féminine âgée de 25 à 65 ans. Actuellement, la cotisation de chaque ouvrière et celle de son employeur s'élèvent à fl 1,12 par semaine. L'assurance ne couvre que la pension de vieillesse. Chaque florin versé donne droit à une pension annuelle de vieillesse dont le montant est fonction de l'âge de l'ouvrière dans l'année où elle était assujettie au versement de cotisations.

Le nombre d'ouvrières étant restreint dans l'industrie sidérurgique, le régime des pensions prévu pour la main-d'oeuvre féminine n'est pas caractéristique de la situation dans l'industrie sidérurgique néerlandaise. Il n'en sera donc pas question dans la suite de cet exposé.

+++) Exemples

En vertu de la Loi du 31 mai 1956 sur l'assurance-vieillesse généralisée, les ressortissants néerlandais ont droit à une pension légale de vieillesse. Le montant de cette pension est fonction de l'indice des salaires. Actuellement, ce montant est de fl 1 524 par an pour les pensionnés mariés et de fl 936,- pour les célibataires. Par contre, les pensions versées par la Caisse de pensions de la branche d'industrie et par les caisses de pensions d'entreprise ne sont pas liées à cet indice. La Loi du 5 juin 1913 sur l'assurance-invalidité fait bénéficier les travailleurs non seulement d'une assurance contre l'invalidité mais aussi d'une assurance-pension de vieillesse laquelle n'est pas davantage rattachée à l'indice des salaires. Cette loi est en voie d'amendement.

Les travailleurs mariés âgés actuellement de 65 ans peuvent bénéficier d'une prestation de fl 30,- par semaine au titre de la loi sur l'assurance-vieillesse généralisée, d'une pension de vieillesse d'environ fl 5,- par semaine au titre de la loi sur l'assurance-invalidité et d'une prestation d'au moins fl 5,- par semaine versée soit par la Caisse de pensions de la branche d'industrie, soit par la caisse de pensions d'entreprise. Au total, ils peuvent donc percevoir environ fl 40 par semaine. Un travailleur actuellement âgé de 18 ans et qui continuerait à travailler dans la métallurgie sans interruption jusqu'à l'âge de 65 ans, pourrait recevoir, en application des dispositions en vigueur de la loi sur l'assurance-vieillesse généralisée, de la réglementation actuelle des pensions de vieillesse, de la loi sur l'assurance-invalidité (tant que cette réglementation reste en vigueur) et de la réglementation concernant

la Caisse de pensions de la branche d'industrie:

| | |
|---|-------------------------------------|
| 1) une prestation au titre de la loi sur l'assurance-vieillesse généralisée de | fl 30,- par semaine |
| 2) une pension de l'assurance-invalidité d'environ | fl 5,- par semaine |
| 3) une prestation au titre de la caisse de pension de la branche d'industrie ou de la caisse de pension d'entreprise d'environ | fl 15,- par semaine |
| Total | <u>fl 50,- par semaine</u> ===== |

II. Indemnités en cas de maladie

L'employeur est tenu, conformément à l'article 22, point 1, de la section I, de la convention collective précitée (le texte de cette disposition est donné ci-après), d'ajouter à l'indemnité légale de maladie, de 80 % du salaire, un complément calculé de manière que le travailleur reçoive au total 94 % du salaire qu'il aurait normalement gagné. Ceci correspond au salaire net en cas de travail normal.

Le délai de carence prévu par la Loi sur l'assurance-maladie est de trois jours. En application de la convention collective, ce délai est ramené à un jour. Pour le second et le troisième jour, les employeurs sont tenus de verser 94 % du salaire normal.

Ce versement complémentaire n'est effectué qu'aussi longtemps que l'indemnité légale de maladie est versée (au maximum pendant 52 semaines).

Conformément à la loi relative à l'organisation des assurances sociales du 12 juin 1952, l'exécution de toutes les tâches d'assurances sociales, à l'exception de l'assurance-vieillesse, est confiée aux associations d'entreprises. Cette loi ne connaît, pour chaque branche de la vie de l'entreprise et de la vie professionnelle qu'une association professionnelle dont font partie obligatoirement les membres du personnel. La direction de l'association d'entreprises doit être paritaire.

Les entreprises sidérurgiques sont englobées dans l'association d'entreprises de l'industrie métallurgique et de l'industrie électrotechnique.

La loi relative à l'organisation des assurances sociales permet que les associations d'entreprises créent des caisses divisionnaires pour l'assurance frais de maladie. Une caisse divisionnaire peut fonctionner pour un ou plusieurs employeurs.

L'employeur (les employeurs) et les travailleurs affiliés à une caisse divisionnaire contribuent également à supporter le risque correspondant aux paiements faits à ces travailleurs au titre de l'indemnité de maladie.

Les trois entreprises sidérurgiques ont chacune une caisse divisionnaire. Les paiements complémentaires précités sont assurés, de même que les prestations légales, par la caisse divisionnaire.

Les frais correspondant aux prestations légales et aux prestations complémentaires sont supportés, à parts égales, par l'employeur et les membres du personnel.

Outre les assurances complémentaires précitées jusqu'à un maximum de 52 semaines, il existe une réglementation complémentaire pour la tuberculose, pour les travailleurs masculins mariés ainsi que pour les autres travailleurs soutiens de famille.

Si l'indemnité légale de maladie arrive à son terme, l'association d'entreprises verse encore pendant deux ans au maximum, dans les cas de tuberculose, une prestation égale à l'indemnité légale de maladie (les employeurs peuvent compléter bénévolement cette prestation jusqu'à 94 % du salaire normal).

Le risque de cette réglementation n'est pas supporté par les caisses divisionnaires.

Les associations d'entreprises ne demandent pas de primes spéciales pour cette réglementation complémentaire; les frais sont répartis sur la base des salaires sous la forme d'une cotisation générale répartie sur tous les membres de l'association d'entreprises et par conséquent, ils sont supportés en parties égales par l'employeur et les membres de son personnel.

En dehors de cette réglementation complémentaire pour la tuberculose, l'association d'entreprises prévoit encore une autre réglementation pour permettre le maintien, après l'expiration de la durée légale, des prestations aux tuberculeux qui ne sont pas soutiens de famille et aux travailleurs atteints d'une autre maladie.

La prestation n'est pas liée à une période de deux ans. Pour cette disposition particulière, qui peut être prise de manière entièrement bénévole par les employeurs, il est demandé à ceux-ci une prime supplémentaire peu importante.

Deux des trois aciéries (Hoogovens et Demka) participent à cette réglementation.

III. Prestations dans les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles

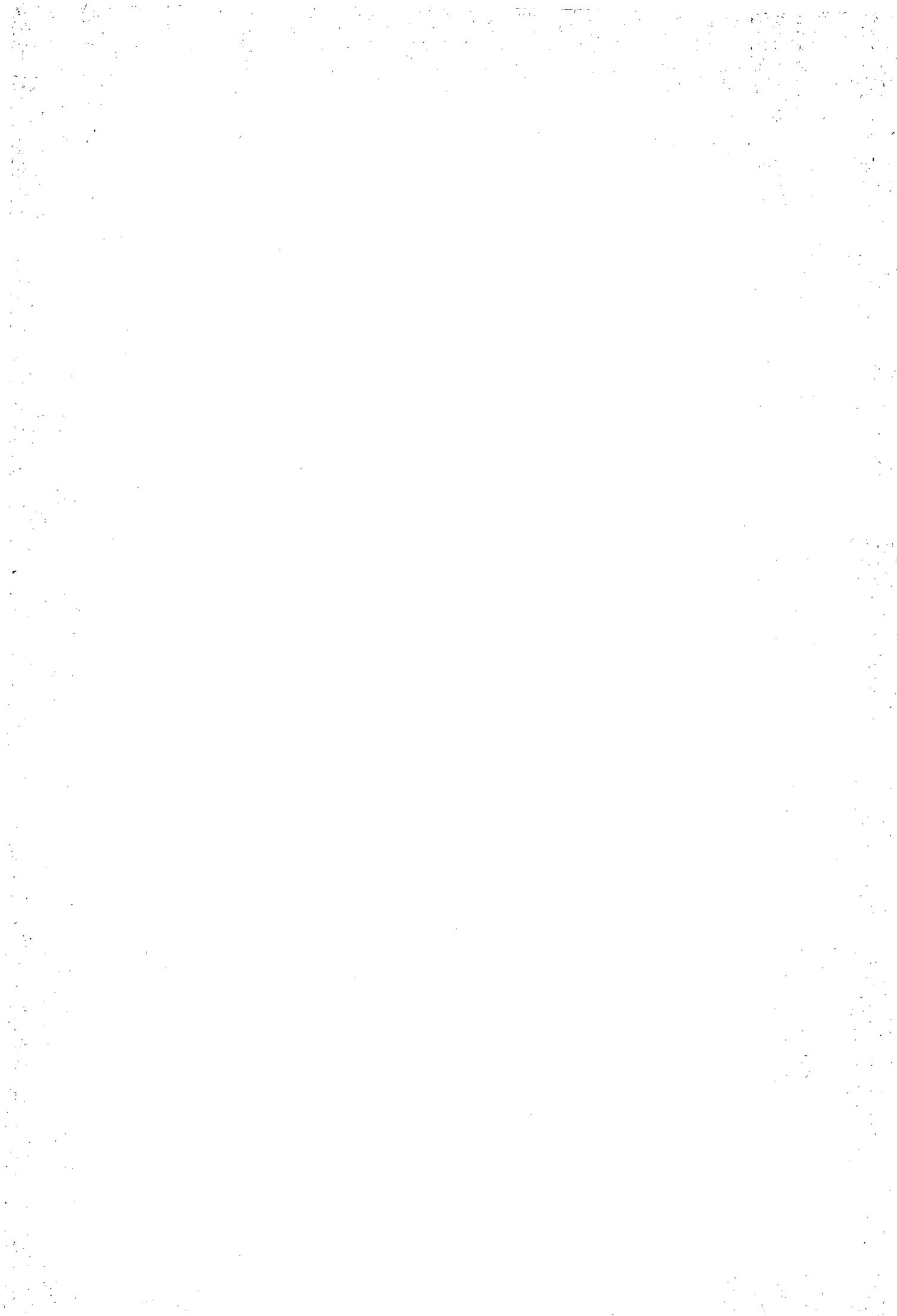
Conformément à l'article 22, point 1, de la partie II de la convention collective précitée (le texte de cette disposition est donné ci-après) les employeurs sont tenus de verser aux membres de leur personnel qui, en vertu des dispositions de la loi sur l'assurance-accidents, perçoivent une prestation temporaire ou une rente pour invalidité complète, un complément à la prestation légale, de manière à porter celle-ci jusqu'à 94 % du salaire normal, à partir du premier jour de l'incapacité de travail et au maximum jusqu'à un an après le début de cette incapacité.

Si le membre du personnel reçoit une prestation légale pour invalidité partielle, il lui est versé un complément représentant une fraction de 94 % de la prestation légale accordée en cas

d'invalidité complète identique à celle que représente la prestation légale accordée pour invalidité partielle.

Si le travailleur ne reçoit pas de prestation légale du fait que l'incapacité de travail a cessé avant le troisième jour, mais que cette prestation aurait été due, si l'incapacité de travail avait duré jusqu'au troisième jour, il est versé par l'employeur, pour le premier et le second jour d'incapacité de travail, une prestation de 94 % du salaire normal.

Les frais correspondant au complément et prestations indiqués ci-dessus, sont supportés à parts égales par l'employeur et son personnel.



Extrait de l'article 22 de la Convention collective de l'industrie métallurgique:

1). A l'exception de ce qui est précisé aux points 1 et 2 de l'article 1638c, du Code civil (Burgerlijk Wetboek), l'employeur est tenu:

I. en cas de maladie:

- a) de substituer au délai de carence légal un délai de carence égal au nombre d'heures d'un jour ouvrable normal (non le samedi) au sens de l'article 14a, point 1;
- b) d'accorder ce qui est appelé un complément ou de verser une prestation pour chaque jour ou partie de jour pour lequel le travailleur reçoit ou recevrait une prestation en vertu de la loi sur l'assurance-maladie si cette loi sur l'assurance-maladie comprenait un délai de carence égal à celui qui est désigné au point a; le montant de ce complément ou de cette prestation doit permettre au travailleur de recevoir au total 94 % du salaire normal afférent audit jour ou à ladite partie de jour.

Les frais entraînés par ces compléments et prestations résultant de l'application de l'assurance-maladie sont supportés à parts égales par l'employeur et les travailleurs.

II. en cas d'accident, de dommages assimilés à un accident, ou de maladie professionnelle:

- a) de verser au travailleur recevant une prestation temporaire de la Caisse d'Assurances Sociales ou une rente pour invalidité totale, à partir du 1er jour de l'incapacité de travail (non compris le jour de l'accident lui-même) et au maximum pendant un an après le début de l'incapacité de travail, un complément d'indemnisation jusqu'à concurrence de 94 % du salaire normal.
- b) de verser au travailleur recevant une rente de la Caisse d'Assurances Sociales pour invalidité partielle, également pendant un an au maximum après le début de l'incapacité de travail, un complément représentant une fraction du complément visé au point II a, identique à celle que représente la rente touchée par eux par rapport à la rente que la Caisse d'Assurances Sociales verserait en cas d'invalidité complète, à condition que le salaire, la prestation accordée par la Caisse d'Assurances Sociales et le complément n'atteignent pas ensemble un chiffre supérieur au salaire normal du travailleur.

c) de verser au travailleur pour le premier et le second jour d'incapacité de travail (non compris le jour de l'accident lui-même) une prestation égale à 94 % du salaire normal, si l'intéressé n'a pas droit à une prestation temporaire de la Caisse d'Assurances Sociales, du fait que l'incapacité de travail s'est terminée avant le troisième jour et s'il eût droit à une telle indemnité si l'incapacité de travail avait duré jusqu'au troisième jour. Si la prestation ou la rente de la Caisse d'Assurances Sociales cesse d'être versée dans le délai d'un an après le début de l'incapacité de travail et est versée à nouveau ultérieurement éventuellement avec de nouvelles interruptions, les compléments visés au point a et b, sont versés jusqu'à ce que l'intéressé ait reçu la prestation pendant au total 313 jours ouvrables au maximum. Si le travailleur est en service chez un autre employeur à la date où est repris le versement de la prestation ou de la rente, il ne peut prétendre à la poursuite du paiement complémentaire à la prestation que chez ce nouvel employeur exclusivement. Celui-ci procédera au paiement de complément si la convention collective en question est applicable à son entreprise et dans la mesure où le travailleur intéressé cotise chez son nouvel employeur au régime complémentaire.

Les frais résultant pour l'employeur des compléments et prestations visées au point II, doivent être supportés à parts égales par l'employeur et les travailleurs.

Ces compléments et prestations sont soumis aux dispositions statutaires et réglementaires des caisses d'entreprises ou des réglementations d'entreprises établis en accord avec le service central (Kern).