

Aperçu sur l'évolution du régime social de l'industrie houillère belge (1)

par Georges LOGELAIN

Ingénieur en chef,
Directeur des Mines.

AVANT-PROPOS

L'an dernier paraissait dans le tome XLVIII, 4^e livraison, de la présente revue une étude intitulée : « Les progrès sociaux dans l'industrie houillère belge ».

Le but de cette étude était de montrer les efforts accomplis en Belgique pour promouvoir le recrutement de la main-d'œuvre nationale, dont la désaffection causait un grave préjudice à notre industrie de base, et de donner en même temps une vue panoramique des principaux avantages sociaux dont bénéficie, dans notre pays, la profession de houilleur.

L'accueil sympathique rencontré par cette publication nous a donné l'idée de la mettre à jour, de façon à raviver, à douze mois d'intervalle, l'intérêt qu'elle avait suscité.

Tel est l'objet de la présente note.

Celle-ci, en effet, complète en les reprenant dans le même ordre, les différentes matières traitées dans notre précédente étude, en manière telle que ces nouveaux feuillets constituent autant d'épisodes à ajouter au film que nous avons voulu présenter l'an passé sur le domaine social de l'industrie charbonnière.

Ainsi qu'il arrive souvent lorsque l'artisan remet son ouvrage sur le métier, notre nouveau travail a été augmenté de plusieurs informations à caractère économique-social qui nous ont paru trouver leur place dans le cadre que nous nous étions tracé à l'origine.

C'est ainsi que le lecteur trouvera des renseignements à propos des résultats de l'activité déployée dans deux domaines importants par la Commission nationale mixte des Mines ainsi qu'un compte rendu de la troisième session de la Commission de l'Industrie charbonnière de l'Organisation internationale du Travail, où furent traités divers problèmes d'un très grand intérêt pour les travailleurs des mines.

Enfin, il nous a paru que notre ouvrage n'eût pas été complet s'il n'y avait été fait allusion aux Conseils d'entreprise, organismes dont l'importance, au point de vue des relations entre l'employeur et son personnel, n'échappe à personne.

Il est vrai que ce sujet suffirait à lui seul à remplir un gros volume, aussi le lecteur ne trouvera-t-il dans ces pages, à côté de la nomenclature des textes officiels parus jusqu'à présent en la matière, qu'un simple schéma de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'Economie.

TITRE PREMIER

LES REMUNERATIONS.

Les salaires conventionnels des travailleurs des mines n'ont plus varié depuis le 5 décembre 1948, date de l'incorporation pure et simple dans les taux de rémunération horaires, de la prime dite d'assiduité de 5 pour cent.

Les chiffres figurant à la colonne 8 des tableaux annexés à l'étude sur l'Evolution des salaires, parue dans le tome XLVIII, 2^e livraison, de la présente Revue, sont donc toujours d'actualité.

A noter, que depuis le 1^{er} octobre 1949, date à laquelle est entré en vigueur le nouveau régime instauré par le Gouvernement pour la réglementation du prix des charbons et pour l'attribution des

subsidés dégressifs à l'industrie charbonnière, les salaires des ouvriers mineurs sont à nouveau entièrement à charge des employeurs.

On se rappellera qu'au contraire, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 1948 et le 30 septembre 1949, l'Etat est intervenu pour une part importante dans la liquidation de ces salaires (jusqu'à 55 fr par tonne, en 1949). Notre susdite étude sur l'évolution des salaires donne d'une part une idée de la complication qui résultait de cette

(1) A rapprocher de l'étude parue dans les Annales des Mines de Belgique, Année 1949 - Tome XLVIII, 4^e livraison, sous le titre : « Les Progrès sociaux dans l'industrie houillère belge ».

intervention de l'Etat et les tableaux qui y sont annexés (colonnes 10, 11, 12 et 13) montrent d'autre part quelle fut l'importance de cette intervention dans chacun des salaires repris à la classification.

Le tableau reproduit ci-après donne, par bassin et pour le Royaume, les salaires journaliers bruts moyens réels du mois de décembre 1949 de chacune des grandes classes de travailleurs habituellement mentionnées dans la statistique.

On remarquera que le salaire réel de l'ouvrier à veine est très voisin du salaire théorique du groupe X de la classification. Ceci indique que les salaires réels se maintiennent à peu près au niveau des salaires conventionnels.

A présent que les salaires des travailleurs des mines semblent s'être stabilisés, il nous paraît intéressant de les comparer aux salaires d'avant-guerre.

Le salaire journalier moyen brut, fond et surface réunis du mois d'avril 1940, surveillance non

comprise, était de 54,00 fr. et celui du mois de décembre 1949 de 207,27 fr. L'index de comparaison obtenu en faisant le rapport de ces deux salaires est de :

$$\frac{207,27}{54} = 3,84$$

L'index est sensiblement plus élevé si l'on fait intervenir les charges sociales légales et conventionnelles incombant aux employeurs.

En effet, l'ensemble de ces charges représentait 21 % du salaire en avril 1940 alors qu'il atteint actuellement le taux particulièrement élevé de 37 %.

Dès lors, l'index de comparaison devient :

$$\frac{207,27 \times 1,37}{54 \times 1,21} = 4,34$$

Salaires journaliers moyens bruts des ouvriers libres des houillères belges.

Mois de décembre 1949.

Spécification	BASSINS					Royaume
	Mons	Centre	Charleroi	Liège	Campine	
<i>Fond :</i>						
Ouvriers à veine	289,03	277,85	275,08	201,37	267,21	278,83
Ensemble du personnel du fond, non compris la surveillance .	236,77	219,22	232,91	235,94	226,28	230,98
Ensemble du personnel du fond, y compris la surveillance . .	241,95	225,44	240,24	241,58	231,62	236,94
<i>Surface :</i>						
Ensemble du personnel de la surface, non compris la surveillance	157,87	157,41	156,05	156,15	154,13	156,06
Ensemble du personnel de la surface, y compris la surveillance	160,16	159,27	157,32	157,89	156,35	157,90
<i>Fond et surface réunis :</i>						
Ensemble du personnel du fond et de la surface, sans personnel de surveillance	213,69	200,32	207,14	211,29	202,76	207,27
Ensemble du personnel du fond et de la surface, y compris la surveillance	218,22	205,32	213,01	216,14	207,77	212,36

Le tableau ci-après donne en pour-cent des salaires, la décomposition des charges sociales contrôlées incombant aux charbonnages :

Matières	Moyenne	
	avril 1940	actuelle
<i>Charges sociales légales :</i>		
Pension de vieillesse	6,60	5,50
Maladie, invalidité	—	2,57
Assurance, chômage	0,80	0,87
Allocations familiales	2,44	5,71
Vacances annuelles	2,58	8,06
Rééquipement ménager	—	1,30
Jours fériés payés	—	4,40
Accidents du travail	3,47	4,00
Tutelle sanitaire des adolescents	0,007	—
Ankylostomiasie	0,008	—
	15,905	32,41
<i>Charges conventionnelles :</i>		
Charbon gratuit et rabais sur charbon vendu à prix réduit	4,15	4,50
Service malades	0,93	—
Totaux	20,985	36,91

Ce tableau fait apparaître que le taux des *charges sociales légales* a pratiquement doublé en raison, notamment, de l'augmentation des cotisations pour allocations familiales et vacances annuelles ainsi qu'en raison de l'instauration de nouveaux avantages sociaux tels que rééquipement ménager et salaire pour jours fériés.

* * *

Les ouvriers mineurs ont bénéficié jusqu'à ces derniers mois, en sus de leur salaire, d'un avantage d'ordre pécuniaire non négligeable au sujet duquel nous croyons utile de donner quelques précisions.

Il s'agit de la prime sur le produit de la taxe de transmission à l'exportation instituée par la loi du 15 juillet 1948 (M. du 19/20-7-1948).

En vertu de cette loi, les ouvriers de la sidérurgie, des fabrications métalliques, de l'industrie des métaux non ferreux et des mines ont bénéficié jusqu'au 31 décembre 1948, de primes provenant d'un fonds spécial constitué par le produit, limité aux fabricats des deux premières industries citées, de la taxe de transmission à l'exportation prévue par l'arrêté du Régent du 21 août 1947 (M. du 23-8-1947) modifié par celui du 25 juin 1948 (M. du 27-6-1948).

Les modalités d'application de la susdite loi ont été déterminées par l'arrêté du Régent du 14 août 1948 (M. du 19-8-1948) et les mesures d'exécution de cet arrêté ont été fixées par les arrêtés ministériels des 24 août 1948 (M. du 26-8-1948), 10 octo-

bre 1948 (M. du 20-10-1948), 14 décembre 1948 (M. du 18-12-1948) et 7 juin 1949 (M. du 11-6-1949).

Pour pouvoir bénéficier de la prime, les ouvriers devaient avoir fourni des prestations d'au moins un jour au cours de certaines périodes de référence fixées par les arrêtés ministériels et appartenir encore, à l'expiration de ces périodes, à une des branches d'activité visées.

Pouvaient également prétendre au paiement de la prime, ceux des travailleurs qui ne remplissaient pas ces conditions par suite d'une cause indépendante de leur volonté ou par suite d'une grève signifiée régulièrement par une organisation syndicale.

Les ouvriers majeurs masculins avaient droit à l'intégralité de la prime. Celle-ci était réduite à :

- 80 % pour les ouvriers masculins âgés de 18 à 20 ans;
- 60 % pour les ouvriers masculins âgés de moins de 18 ans;
- 80 % pour les ouvrières majeures;
- 65 % pour les ouvrières âgées de 18 à 21 ans;
- 50 % pour les ouvrières âgées de moins de 18 ans;

Le paiement de la prime s'effectuait par acomptes successifs à l'intervention de l'employeur avec lequel l'ouvrier était lié par un contrat de travail le dernier jour de la période de référence.

Le Fonds provisoire de soutien des chômeurs involontaires, effectuait les remboursements aux

firmes intéressées sur base de bordereaux dressés par les employeurs.

Dans le cas où le contrat avait été rompu, le paiement se faisait par l'intermédiaire du Fonds provisoire de soutien des chômeurs involontaires.

La prime ne donnait pas lieu au paiement des cotisations prévues par la législation concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Le premier acompte fut d'un import de 100 fr. pour la période de référence s'étendant du 28 juin au 31 juillet 1948.

Le deuxième acompte s'est élevé à 230 fr. pour la période de référence comprise entre le 2 août et le 2 octobre 1948.

Le troisième acompte a été du même import que le précédent. La période de référence correspondante ayant été comprise entre le 4 octobre et le 4 décembre 1948.

Le montant du solde s'est élevé à 250 fr.; il a été liquidé le 20 juin 1949. La période de référence correspondante a comporté 26 jours : du 6 décembre au 31 décembre 1948.

Alors que la loi du 15 juillet 1948, créant le fonds spécial destiné à payer la prime en cause, cessait ses effets à la date du 31 décembre 1948, les ouvriers intéressés n'en continuèrent pas moins de bénéficier d'avantages pécuniaires destinés à compenser en tout ou partie la diminution de ressources consécutive à la suppression de la prime.

Les ouvriers mineurs, notamment, ayant été occupés au moins un jour pendant la période du 3 janvier 1949 au 5 mars 1949 et pendant la période du 7 mars 1949 au 30 avril 1949 ont bénéficié d'une prime unique de 450 fr. prélevée sur les ressources constituées par la taxe de transmission à l'exportation de 1,75 % perçue jusqu'au 30 avril 1949 sur certains produits, en vertu de l'arrêté du Régent du 28 décembre 1948 (M. du 31-12-1948) relatif à la suppression temporaire et partielle de l'exemption de la taxe de transmission à l'exportation. Cet arrêté, qui se réfère notamment aux articles 21 et 24 du Code des taxes assimilées au timbre, au règlement général sur les mêmes taxes, ainsi qu'à l'arrêté du 21 août 1947, modifié par celui du 25 juin 1948, supprimant temporairement et partiellement l'exemption de la taxe de transmission à l'exportation, stipule, en son article 1^{er} que, jusqu'au 30 avril 1949 inclusivement, l'exonération de la taxe de transmission, établie par l'article 23 des lois coordonnées, est partiellement supprimée pour la livraison à l'étranger de certains produits désignés au Tarif des droits d'entrée annexé à la convention douanière belgo-luxembourgeoise-néerlandaise et que la taxe est perçue au taux de 1,75 % au lieu de 3 %, taux ancien.

L'arrêté ministériel pris en exécution de l'arrêté du Régent précité du 28 décembre 1948 et fixant les modalités de paiement de la prime susdite est daté du 15 juin 1949 (M. du 18-6-1949). Cet arrêté fait allusion, dans son préambule, à une délibération du Conseil des Ministres en date du 10 juin 1949, qui chargeait le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale d'organiser le paiement de la prime nouvelle aux ouvriers mineurs.

Quant aux ouvriers des autres industries, leur salaire fut majoré, à titre définitif de 0,60 fr. par heure, par voie de conventions collectives, afin de compenser la suppression, à partir du 1^{er} janvier 1949, de la prime dont ils avaient bénéficié jusqu'à cette date.

En résumé, les ouvriers de la sidérurgie, des fabrications métalliques, de l'industrie des métaux non ferreux et des mines, ont bénéficié, pendant la seconde moitié de l'année 1948, d'une prime dégressive selon l'âge et le sexe, qui a atteint au total :

pour les travailleurs masculins adultes : 810 fr., soit en moyenne :

$$\text{fr. } \frac{810}{8 \times 24 \times 6} = \text{fr. } 0,70/\text{heure};$$

pour les travailleurs masculins âgés de 18 à 21 ans : 650 fr., soit

$$\text{fr. } \frac{650}{8 \times 24 \times 6} = \text{fr. } 0,56/\text{heure};$$

pour les travailleurs masculins âgés de moins de 18 ans : 490 fr., soit

$$\text{fr. } \frac{490}{8 \times 24 \times 6} = \text{fr. } 0,43/\text{heure};$$

pour les ouvrières majeures : 650 fr., soit

$$\text{fr. } \frac{650}{8 \times 24 \times 6} = \text{fr. } 0,56/\text{heure};$$

pour les ouvrières âgées de 18 à 21 ans : 525 fr., soit

$$\text{fr. } \frac{525}{8 \times 24 \times 6} = \text{fr. } 0,46/\text{heure};$$

pour les ouvrières âgées de moins de 18 ans : 405 fr., soit

$$\text{fr. } \frac{405}{8 \times 24 \times 6} = \text{fr. } 0,35/\text{heure}$$

en comptant 24 jours de travail par mois.

Tandis que les travailleurs de la sidérurgie, des fabrications métalliques et de l'industrie des métaux non ferreux parvenaient à consolider cet avantage, à titre définitif, sous forme d'une majoration uniforme de 0,60 fr. par heure, les travailleurs des mines voyaient la prime s'éteindre pour eux, non sans avoir reçu il est vrai une dernière tranche de 450 fr. pour les 4 premiers mois de l'année 1949.

TITRE II

LE STATUT DU MINEUR.

Arrêté-loi du 14 avril 1945 allouant des primes aux ouvriers mineurs s'embauchant pour le travail du fond de la mine, modifié par l'arrêté-loi du 29-11-1945 (M. des 2/3-1-1946).

Depuis l'instauration de la prime jusqu'à la date du 1^{er} février 1950 il a été alloué :

18.902 premières tranches de 1.000 fr.,	
soit :	fr. 18.902.000
10.760 deuxièmes tranches de 1.000 fr.,	
soit :	fr. 10.760.000
<hr/>	
Au total :	fr. 29.662.000

276 tranches de 1.000 fr. ont été remboursées spontanément par des ouvriers mineurs ayant rompu leur contrat d'engagement.

1.533 dossiers de travailleurs ayant rompu leur contrat, mais n'ayant pas remboursé, sont à présent encore à l'étude au service de récupération du Fonds provisoire de soutien des chômeurs involontaires.

Arrêté-loi du 14 avril 1945 relatif à la force obligatoire des décisions de la C.N.M.M.

Aucune décision prise par la C.N.M.M. n'a, jusqu'à présent, été rendue obligatoire par arrêté royal.

Le problème du logement.

Dans le protocole passé avec le gouvernement italien, en février 1948, le gouvernement belge s'engageait à réaliser dans le plus bref délai possible les conditions favorables à l'établissement en Belgique des familles des travailleurs italiens recrutés en grand nombre en vue de reconstituer les effectifs du fond de nos charbonnages gravement atteints par la désaffection que leur avait marquée la main-d'œuvre belge.

D'autre part, en vertu des accords passés entre le gouvernement belge et les autorités alliées, les charbonnages étaient tenus de fournir, trois mois après la mise au travail des ouvriers D.P., les logements permettant aux familles de ces ouvriers de s'installer en Belgique.

Les obligations ainsi créées par ces accords étaient particulièrement lourdes pour les charbonnages, si l'on songe qu'à l'heure actuelle près de 35.000 italiens et plus de 13.000 D.P. sont encore au travail dans nos mines.

C'est pour cette raison que le Gouvernement institua, par l'arrêté du Régent du 18 février 1947 (M. du 28-2-1947) le Conseil supérieur de la Construction des habitations pour mineurs, dont la mission fut de préparer la construction de 25.000 maisons pour mineurs, par tranche annuelle de 5.000 maisons, à partir de 1947.

Dans notre étude de février 1947, parue dans les « Annales des Mines de Belgique », tome XLVII, 1^{re} livraison, sous le titre « Le Problème de la main-d'œuvre dans les mines belges », nous nous réjouissons de cet événement et voyions dans la pose de

la première pierre de deux cités ouvrières le prélude à la réalisation pleine et entière de ce généreux projet.

Hélas, le programme des 25.000 maisons fut abandonné, alors qu'un cinquième seulement, soit 5.500 maisons en avait été réalisé, et ce, en trois années au lieu d'une.

Pendant ce temps, la situation des familles de mineurs étrangers allait en empirant. Les conditions de logement prévues pour une courte période ne répondaient plus aux exigences élémentaires, étant donné d'une part le surpeuplement et d'autre part la détérioration des baraquements, maisonnettes provisoires, etc...

Au programme des 25.000 maisons pour mineurs fut substitué un « Fonds national du Logement » dont le but est d'établir un programme plus vaste, destiné à remédier à la pénurie de logement dans l'ensemble du pays et dont les crédits doivent par conséquent servir à la réalisation d'un programme de logement intéressant tous les citoyens.

Il nous paraît qu'il serait logique que la part non réalisée de l'ancien programme des 25.000 maisons soit reprise et intégrée dans le programme général du dit Fonds national du Logement.

Soulignons que malgré leur situation financière très difficile et leurs besoins en rééquipement, les charbonnages ont, pour faire face à leurs obligations, consacré des sommes considérables à l'aménagement des logements ainsi qu'à l'achat et à la construction d'habitations. L'ensemble des dépenses faites par l'industrie charbonnière pour loger les mineurs et leurs familles depuis 1947, dépasse un milliard et demi.

Au chapitre des prêts consentis aux ouvriers mineurs signalons, que la Société nationale de la petite propriété terrienne avait reçu au total, à la date du 31 décembre 1949, près de 60 millions de francs d'origine budgétaire pour 300 prêts à des ouvriers mineurs en vue de la construction d'habitations.

D'autre part, par application des arrêtés-lois des 14 avril 1945 et 12 décembre 1945 relatifs aux prêts hypothécaires à intérêts réduits aux ouvriers mineurs, il a été consenti depuis l'instauration du régime (1945) :

3.317 prêts pour achats;
152 prêts pour achats accompagnés de transformations;
150 prêts pour transformations;
1.332 prêts pour constructions
<hr/>

au total 4.951 prêts.

TITRE III

LES OUVRIERS
DE NATIONALITES ETRANGERES.

A la fin décembre 1938, le nombre d'ouvriers étrangers occupés dans nos mines s'élevait à 24.800 pour un total d'ouvriers inscrits de 148.000, soit 16,7 %.

A fin décembre 1948, la situation était la suivante :

177.117 inscrits, dont :
 629 inciviques;
 75.612 étrangers masculins;
 2.735 femmes (y compris 438 étrangères).
 Proportion d'ouvriers étrangers libres : 42,8 %.

A fin décembre 1949 :
 163.033 inscrits, dont :
 185 inciviques;
 61.392 étrangers masculins;
 2.448 femmes (y compris 400 étrangères).
 Proportion d'ouvriers étrangers libres : 37,7 %.

A la date du 31 décembre 1949, la répartition des étrangers par nationalité se présentait comme suit :

Allemands	2.692	dont	4	femmes.
Nord-Africains	1.304			
Autrichiens	43	id.	1	id.
Espagnols	188			
Français	1.269	id.	22	id.
Hollandais	1.029	id.	5	id.
Hongrois	768	id.	10	id.
Italiens	34.833	id.	188	id.
Luxembourgeois	56	id.	1	id.
Polonais	12.131	id.	119	id.
Portugais	24			
Roumains	53			
Suisses	72			
Tchèques	723	id.	10	id.
Yougoslaves	1.036	id.	5	id.
Anglais	63			
Estoniens	207	id.	4	id.
Lettons	415	id.	2	id.
Lithuaniens	399			
Ukrainiens	2.754	id.	16	id.
Autres nationalités	1.297	id.	7	id.
Apatriotes	434	id.	6	id.

La diminution de l'effectif « étranger » porte surtout sur les Italiens dont le nombre est passé en un an de temps de 46.120 à 34.833 (voir étude précédente).

Etant donné que tout recrutement d'Italiens a cessé depuis le mois de mars 1949, il faut s'attendre à de nouvelles diminutions de l'effectif des travailleurs de cette nationalité.

A la Conférence préliminaire des Migrations, réunie à Genève au mois de mai dernier, sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail, la Belgique a annoncé qu'elle avait l'intention de ratifier la convention n° 97 concernant les travailleurs migrants (révisée en 1949) adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa trente-deuxième session tenue à Genève le premier juillet 1949.

Par travailleur migrant, la Convention entend « une personne qui émigre d'un pays vers un autre en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte », c'est-à-dire autrement qu'en travailleur non engagé dans les liens d'un contrat de louage de services. La Convention ne s'applique ni aux travailleurs frontaliers, ni à l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale et d'artistes, ni enfin aux gens de mer.

La Convention, qui est un important document en 23 articles et 3 annexes, précise notamment que tout membre pour lequel elle est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes :

a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives :

- 1) la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération du travail, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
- 2) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;
- 3) le logement;

b) la sécurité sociale (à savoir les dispositions légales relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui, conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale), sous réserve :

- 1) des arrangements appropriés visant le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition;
- 2) des dispositions particulières prescrites par la législation nationale du pays d'immigration et visant les prestations ou fractions de prestations payables exclusivement sur les fonds publics, ainsi que les allocations versées aux personnes qui ne réunissent pas les conditions de cotisation exigées pour l'attribution d'une pension normale;

c) les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur;

d) les actions en justice concernant les questions mentionnées dans la Convention.

Soulignons que, dans notre pays, l'égalité complète en matière sociale, est réalisée depuis plusieurs années entre travailleurs belges et travailleurs étrangers.

Deux des annexes de la Convention traitent du recrutement, placement et conditions de travail des travailleurs migrants qui ne sont pas recrutés ou sont recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenues sous contrôle gouvernemental.

La troisième annexe a pour objet les conditions d'importation des effets personnels, des outils et de l'équipement des travailleurs migrants.

TITRE IV

LES CONGES PAYES.

Au chapitre des « congés payés » le grand événement de ces douze derniers mois a été la promulgation de la fameuse loi du 7 juin 1949 (M. du 24-6-1949) concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés.

Cette loi reprend dans un texte définitif les principes qui font l'objet des dispositions transitoires de la loi du 14 juin 1948 (M. du 19-6-1948), doublant la rémunération de vacances prévue par l'arrêté-loi du 3 janvier 1946 (M. du 22-2-1946) modifié par la loi du 16 juin 1947 (M. du 4-7-1947).

Selon la nouvelle loi, le montant du pécule de vacances se calcule sur le salaire brut gagné par le travailleur au cours de l'exercice des vacances majoré, le cas échéant, des avantages supplémentaires en espèces, autres que les allocations familiales et, sauf dérogation accordée par le Roi, de la valeur des avantages en nature.

La cotisation de l'employeur afférente aux vacances annuelles est égale à 5 % de la rémunération du travail et se répartit comme suit :

4 % destinés aux vacances ordinaires;

½ % destiné au paiement de vacances supplémentaires en fonction des charges familiales;

½ % destiné au paiement des vacances supplémentaires des jeunes travailleurs.

La loi donne au Roi pouvoir de déterminer l'utilisation du reliquat du fonds de ½ % destiné au paiement des vacances supplémentaires des jeunes travailleurs.

La loi prévoit qu'une retenue, qui ne peut excéder 8 %, peut être opérée sur le montant intégral du pécule de vacances payé aux travailleurs autres que les employés.

Le produit de cette retenue qui, ainsi que le stipule la loi, fera l'objet d'une compensation entre les diverses caisses de vacances par l'intermédiaire de la Caisse nationale des vacances annuelles, est destiné à couvrir les charges résultant de l'assimilation à des journées prestées des journées de chômage dues à divers motifs, tels que : incapacité de travail temporaire totale résultant d'un accident du travail, maladie, rappel normal sous les armes, l'accomplissement de devoirs civiques, exécution d'obligations syndicales résultant de missions déterminées par arrêté royal, etc.

Un arrêté du Régent en date du 25 octobre 1949 (M. des 31-10 et 1-11-1949) donne les précisions voulues sur ce qu'il faut entendre par « accomplissement d'obligations syndicales ».

La grande particularité de la loi réside dans son article 4. Celui-ci stipule, en effet, que sur la proposition de la commission paritaire intéressée et après consultation du Conseil national du travail, le Roi peut accorder à certaines branches d'industrie des dérogations aux dispositions contenues dans les deux articles qui traitent de la cotisation et de la retenue à opérer sur le pécule.

Notons encore que la loi modifie certaines dispositions des lois sur le régime de retraite des ouvriers mineurs et assimilés, coordonnées et modi-

fiées par l'arrêté-loi du 25 février 1947 (M. du 19-4-1947).

Soulignons enfin que par la modification qu'elle apporte au dernier alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté-loi du 14 avril 1945 (M. des 16/17-4-1945) sur les congés annuels des ouvriers mineurs du fond, la loi supprime l'interdiction du cumul des congés complémentaires des ouvriers du fond et des vacances supplémentaires accordées aux salariés âgés de moins de 18 ans.

L'arrêté du Régent du 19 juillet 1949 (M. du 23-7-1949) coordonne et met en concordance avec la susdite loi du 7 juin 1949 les dispositions relatives au régime général des vacances annuelles des travailleurs salariés.

Cet arrêté stipule en son article 1^{er} que le pécule de vacances est déterminé sur la base des salaires gagnés au cours de l'exercice de vacances, majoré d'un salaire fictif afférent aux journées de chômage assimilées à des journées de travail. Les arrêtés ministériels des 28 septembre 1949 (M. du 6-10-1949) et 6 février 1950 (M. des 20/21-2-1950) en fixent la valeur.

Incessamment paraîtra un arrêté du Régent coordonnant les modalités spéciales d'application aux ouvriers mineurs et assimilés de la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Cet arrêté comporte deux grands chapitres traitant l'un des vacances ordinaires, l'autre des congés complémentaires.

Le chapitre relatif aux vacances ordinaires, constitue en fait le pendant de l'arrêté du Régent précité du 19 juillet 1949 pour le secteur mines.

Il présente toutefois ceci de particulier qu'il fait application de l'article 4 de la loi permettant de déroger aux articles 2 et 3 de cette même loi.

C'est ainsi, en effet, qu'il stipule en son article 6 que le reliquat du fonds de ½ % destiné au paiement des vacances supplémentaires des jeunes travailleurs occupés dans les entreprises assujetties à la loi spéciale sur la retraite des ouvriers mineurs reste acquis au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs au lieu d'être versé à la Caisse nationale des vacances annuelles.

Ce reliquat doit servir, en ordre principal, à couvrir, en totalité ou en partie, le paiement du pécule de vacances afférent aux journées de chômage assimilées à des journées de travail.

En vue d'assurer le financement complet de cette dernière disposition, l'arrêté prévoit, en son article 7, qu'une retenue pourra être opérée sur le pécule de vacances, de manière à compenser la partie du pécule de vacances afférente aux journées de chômage assimilées à des journées de travail qui n'auraient pas été couverte par le susdit reliquat du fonds de ½ %.

Signalons encore que, par application de la dérogation prévue à l'article premier de la loi, le pécule des vacances ordinaires se calcule sur le salaire brut, augmenté le cas échéant des avantages supplémentaires en espèces, autres que les allocations familiales, mais non majoré des avantages en nature (charbon gratuit).

Le deuxième chapitre de l'arrêté traite spécialement des congés complémentaires attribués aux ouvriers du fond.

En fait, à part un nouvel élargissement du champ des bénéficiaires et de celui des absences à considérer comme justifiées, il coordonne tout simplement les dispositions des arrêtés du Régent des 26 mars 1947 (M. du 4-4-1947), 19 mai 1948 (M. du 3-6-1948) et du 20 janvier 1949 (M. du 3-2-1949), tout en assurant la mise en concordance de ces textes avec les dispositions de la loi du 7 juin 1949.

Il comporte d'autre part diverses mesures tendant à diminuer les possibilités de fraude et à punir l'usage abusif des coupons gratuits.

Au point de vue de l'importance des pécules et de la durée des vacances et congés, le nouvel arrêté n'apporte rien de plus au travailleur des mines que ce qui se trouve résumé sous la rubrique « Récapitulation » du titre IV de notre précédent article.

TITRES V, VI, VII ET VIII

DUREE DU TRAVAIL.

FORMATION PROFESSIONNELLE.

HYGIENE ET SANTE.

REEDUCATION PROFESSIONNELLE DES MINEURS

ATTEINTS D'INCAPACITE PHYSIQUE.

Aucun événement digne d'être mentionné ne s'est, à notre connaissance, produit chez nous depuis l'an passé dans les différents domaines, dont les titres sont reproduits ci-dessus dans l'ordre qu'ils occupaient dans notre précédent travail.

Nous signalons cependant que ces sujets ont été traités à la troisième session de la Commission de l'Industrie charbonnière de l'Organisation internationale du Travail qui s'est tenue à Pittsburgh (Etats-Unis) du 20 au 31 avril 1949, session dont le lecteur trouvera un compte rendu au titre XIV de la présente note.

TITRE IX

LES ASSURANCES SOCIALES.

Invalidité — Vieillesse — Décès

A. — Montant des pensions.

Depuis le 1^{er} janvier 1949, date à laquelle ont été appliquées les majorations décrétées par l'arrêté du Régent du 31 mars 1949 (M. du 3-4-1949), le montant des pensions des ouvriers mineurs n'a plus varié.

Les chiffres figurant in fine du Titre IX de notre travail sur les progrès sociaux dans l'industrie houillère sont donc toujours d'actualité.

Il y a toutefois lieu de noter que l'allocation compensatoire octroyée à certaines catégories de per-

sonnes, en vertu de l'arrêté du Régent du 28 mai 1948 (M. des 31/5 et 1-6-48), a été définitivement intégrée dans le montant de la pension attribuée aux personnes bénéficiant d'un des avantages accordés en vertu des arrêtés-lois du 28 décembre 1944 et 25 février 1947.

Un arrêté du Régent daté du 23 avril 1949 (M. du 29-4-1949) a fixé le taux de ces majorations. Celles-ci s'établissent comme suit en ce qui concerne les ouvriers mineurs :

a) ouvriers pensionnés pour invalidité :

2.400 francs s'il s'agit d'un ouvrier marié ou d'un ouvrier célibataire, veuf, divorcé ou séparé ayant charge de famille au sens de l'article 37 de l'arrêté-loi du 25 février 1947;

1.608 francs, s'il s'agit d'un ouvrier célibataire, veuf, divorcé ou séparé n'ayant pas charge de famille au sens de l'article 37 du dit arrêté-loi;

b) ouvriers pensionnés pour vieillesse :

2.400 francs s'il s'agit d'un ouvrier marié ou 1.608 francs s'il s'agit d'un autre bénéficiaire;

c) veuves d'ouvriers mineurs :

1.200 francs si, étant âgées de 55 ans ou moins, elles bénéficient d'une pension de survie ou d'une pension de vieillesse de veuve.

* * *

B. — Loi Van Laerhoven et consorts.

Il s'agit de la loi du 28 mai 1949 (M. du 25-6-1949) modifiant et complétant les dispositions de l'arrêté-loi du 25 février 1947, modifié par l'arrêté du Régent du 31 mai 1948, relatif au régime de retraite des ouvriers mineurs et assimilés:

Dans les développements qui accompagnaient la proposition de loi présentée en séance du Sénat du 19 octobre 1948, les auteurs de cette proposition s'exprimaient comme suit :

Aux termes des dispositions de l'arrêté-loi du 25 février 1947, les pensions accordées aux ouvriers mineurs et assimilés sont supprimées ou réduites dans le cas où les bénéficiaires se procurent par leur travail personnel — quelle que soit la nature de ce travail — des ressources d'un montant brut supérieur à 1.000 francs par mois.

Il est à noter que les dispositions en vertu desquelles la pension est réduite ou supprimée, dans le cas où les ressources provenant du travail du pensionné dépassent un montant mathématiquement déterminé, remontent à 1923. Le taux des ressources autorisées était fixé à cette époque à 300 francs par mois; il fut porté à 450 francs en 1925; à 720 francs en 1945 et à 1.000 francs en 1946.

L'application de ces dispositions a mis en lumière, dans les conjonctures actuelles, les inconséquences de la règle qu'elles consacrent et dont la rigidité vient heurter, dans de nombreux cas, les concepts de l'équité.

La disproportion qui existe entre le fait de travailler à un salaire supérieur à 1.000 fr. par mois et la sanction qui en découle, incite des employeurs et des pensionnés à recourir à des moyens frauduleux pour échapper aux rigueurs excessives de la loi.

Cette sanction, impuissante devant l'habileté et le subterfuge, frappe impitoyablement les intéressés qui déclarent, avec sincérité, le montant des ressources qu'ils se procurent en marge de leur pension.

Un pensionné qui avait gagné mensuellement 0,70 fr., 0,50 fr. et 0,15 fr. au delà du maximum de 1.000 fr. autorisé par la loi, s'est vu retirer toute pension pour les mois de référence et condamner au remboursement, à l'Etat et au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs, d'une somme de 12.300 fr.

Suivent d'autres exemples du même genre.

Ces situations, déclarent les auteurs, n'ont pas manqué d'émouvoir le monde des pensionnés et les sentiments de ceux qui ont la tâche d'appliquer la loi.

La loi nouvelle porte remède à cette situation. En effet, elle stipule que la pension n'est retirée que lorsque l'intéressé se procure par son travail personnel des ressources dont le montant mensuel brut, déduction faite d'une somme de 1.000 fr., est égal ou supérieur à la fraction mensuelle de la pension.

Si le pensionné se procure par son travail personnel, quelle que soit la nature de ce travail, des ressources d'un montant brut supérieur à 1.000 fr. par mois, la fraction mensuelle de sa pension d'invalidité est diminuée du montant des ressources qui excède la dite somme de 1.000 fr.

La loi Van Laerhoven apporte d'autre part une sensible amélioration au régime des pensions de survie des veuves d'ouvriers mineurs.

En effet, en vertu des dispositions anciennes de l'arrêté-loi du 25 février 1947, les veuves d'ouvriers mineurs ne pouvaient, dans certains cas, bénéficier de la pension de survie qu'à la condition que le mari soit décédé après le 1^{er} mars 1947 et aient effectué le versement ad hoc.

La modification contenue dans la loi Van Laerhoven porte remède à cette situation et étend le bénéfice de la pension à la veuve dont le mari est décédé sous un régime spécial d'assurance autre que celui du 25 février 1947.

TITRE X

CHARBON GRATUIT.

Les renseignements contenus dans notre travail de juin 1949 sous le Titre X, quant aux *ayants droit* et aux *quantités* de combustible distribuées à titre gratuit, sont toujours d'actualité.

En ce qui concerne la *qualité* de ces fournitures, signalons qu'au cours de l'année écoulée, une commission d'enquête a été instituée par la Commission nationale mixte des Mines, qui a eu pour mission d'examiner une série de critiques formulées par certains ayants droit.

Rappelons à cet égard que ces qualités, qui doivent être de caractère commercial, ont été fixées conventionnellement comme suit :

a) Dans les charbonnages où l'on extrait des charbons gras ou 3/4 gras, le mélange destiné à

la distribution gratuite se compose de :

- 30 % de criblés (de plus de 50 ou 60 mm) et
- 70 % de 0/10 lavés.

N.B. — Dans les charbonnages de Campine, les ouvriers reçoivent 100 % de 5/20.

b) Dans les charbonnages où l'on extrait des charbons 1/2 gras, 1/4 gras ou maigres, les ouvriers reçoivent :

- des boulets, dans les charbonnages où l'on en fabrique;
- 30 % de criblé et
- 70 % de 5/20 (composé de 50 % de 5/10 et 50 % de 10/20) dans les charbonnages où l'on ne fabrique pas de boulets.

TITRE XI

AMELIORATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

A la liste heureusement déjà longue des moyens mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail dans nos mines, moyens que nous avons énumérés au Titre XI de notre précédente étude est venu s'en ajouter un autre tout dernière : le captage du grisou.

Le grisou qui, selon l'expression de notre excellent collègue R. Stenuit (1), se trouve partout : dans la voie, où il circule, dans les remblais, où il se cache, dans la veine qu'il peut pulvériser, dans les terrains encaissants où il cherche un exutoire, n'a cessé d'être l'ennemi n° 2 du mineur, l'ennemi n° 1 au point de vue de ses effets meurtriers étant l'éboulement.

Mais il semble qu'aujourd'hui, nous soyons en possession d'un moyen capable de combattre efficacement cet ennemi redoutable.

Des expériences et constatations faites ces dernières années dans divers pays miniers et notamment dans la Ruhr et en Sarre, il résulte qu'en exploitation normale, le grisou dont on constate la présence dans le retour d'air du chantier ne provient pas seulement de la couche dans laquelle est ouvert le chantier mais surtout des couches voisines, détendues par les déhouillements pratiqués dans le dit chantier, couches dont le gaz diffuse à travers les cassures des terrains jusqu'à atteindre les chantiers en exploitation.

Capter le grisou, c'est donc :

1) créer par des sondages judicieusement disposés et dont la longueur peut atteindre 80 m dans certains cas, des conduits par lesquels le grisou, libéré dans les strates soumises à l'influence indirecte des déhouillements du chantier, puisse s'écouler facilement;

2) diriger le gaz en provenance de ces sondages dans des canalisations collectrices;

(1) Retrospective des accidents mortels de 1910 à 1948 (Annales des Mines de Belgique, année 1949, Tome XLVIII, 6^{me} livraison).

3) l'amener aux points d'utilisation, en évitant soigneusement qu'il se mélange à l'atmosphère de la mine.

Jusqu'à présent, le procédé a fait l'objet de plusieurs applications industrielles de grande envergure dans la Ruhr et dans notre pays où le débit de gaz capté et utilisé se chiffre, à l'heure actuelle, à 40.000 m³/jour.

Le procédé de captage du grisou, outre qu'il ouvre la voie à la valorisation du méthane des mines, a donc pour effet de diminuer la teneur en gaz du courant d'air ventilant les travaux d'exploitation, et en cela il constitue un excellent moyen de lutte, meilleur que celui qui consiste à diluer et entraîner le gaz dégagé, méthode la plus communément adoptée mais dont l'emploi conduit à faire parcourir les chantiers par des débits de plus en plus importants, ce qui n'est pas toujours sans inconvénient au point de vue confort et salubrité.

L'Institut national de l'Industrie charbonnière a, sous l'active impulsion de son éminent directeur M. Venter, publié une étude remarquable de cette question du captage du grisou dans sa première série de bulletins techniques (Inichar. Bultec grisou 1 à 7).

Le lecteur trouvera également des renseignements précieux sur cette question dans le « Rapport sur la captation du grisou par sondages dans le bassin de la Ruhr », publié dans la présente revue Tome XLVIII du 15 mars 1949 par M.L.L. Brison, actuellement professeur à l'École des Mines de Mons.

TITRE XII

DEUX RESULTATS DE L'ACTIVITE DE LA COMMISSION NATIONALE MIXTE DES MINES

Nous croyons faire œuvre utile en rendant compte ici des résultats de l'activité qu'a déployée la Commission nationale mixte des Mines dans deux domaines importants, savoir : le Statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et les Prestations d'intérêt public en temps de paix.

A. — Statut des délégations syndicales.

La Conférence nationale du Travail a, en sa session des 16 et 17 juin 1947, déclaré qu'elle était acquise à la nécessité de créer les institutions au sein desquelles les travailleurs devraient poursuivre leur effort en vue d'organiser et de développer progressivement leur participation active à la vie économique de l'entreprise et au contrôle de ses résultats.

C'est dans cet esprit qu'elle enregistra « comme un fait de la plus haute signification » la conclusion d'un accord national traçant les principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Cet accord national qui était destiné à préparer la voie à des conventions collectives à conclure au sein des diverses commissions paritaires, est libellé comme suit :

Les mandataires soussignés des organisations interprofessionnelles des Employeurs d'une part et des organisations interprofessionnelles des travailleurs d'autre part, présents à la Conférence Nationale du Travail des 16 et 17 juin 1947;

Après avoir réaffirmé les principes suivants :

« Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail;

» les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter directement ou indirectement aucune entrave à leur liberté d'association, ni au développement de leurs organisations »;

Considérant que la Conférence Nationale du Travail, dans ses résolutions du 5 juillet 1946, a reconnu l'utilité de délégations syndicales du personnel au niveau de l'entreprise et a exprimé le vœu de voir les principes généraux du statut de ces délégations arrêtés par le Conseil paritaire général, laissant aux Commissions paritaires le soin de régler les modalités particulières d'application;

Considérant qu'il importe d'énoncer les principes généraux qui présideront à l'institution, au fonctionnement et aux attributions des délégations syndicales du personnel des entreprises;

Ont, à la suite d'échanges de vues au sein du Conseil paritaire général, formulé comme suit les principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel, en vue de permettre aux Commissions paritaires nationales d'industrie, pour ce qui concerne les ouvriers, et à la Commission paritaire nationale des employés, pour ce qui concerne ces derniers, d'élaborer entre parties intéressées des conventions sur ces bases;

1) Les chefs d'entreprise reconnaissent que leur personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel de l'entreprise.

Par personnel syndiqué on entend, dans le présent accord, le personnel affilié à une des organisations signataires.

2) Les organisations interprofessionnelles des employeurs, parties au présent accord, s'engagent à recommander instamment à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations interprofessionnelles des travailleurs, parties au présent accord, s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander instamment à leurs organisations constitutives d'exclure de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit du présent accord.

3) Toute réclamation individuelle ou collective est présentée, en suivant la voie hiérarchique habituelle, normalement par le ou les travailleurs intéressés et éventuellement par la délégation syndicale du personnel.

La délégation syndicale du personnel a droit d'audience auprès de l'employeur à l'occasion de tout litige concernant :

a) les atteintes aux principes fondamentaux rappelés dans le préambule du présent accord national;

b) l'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de louage de services;

c) l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

4) Les organisations interprofessionnelles des employeurs, parties au présent accord, s'engagent à recommander instamment à leurs affiliés :

a) de recevoir les délégations syndicales du personnel constituées conformément au présent accord;

b) de ne pas entraver le bon fonctionnement de ces délégations dans leur entreprise;

c) de ne pas procéder au licenciement d'un membre de la délégation syndicale du personnel sans en informer préalablement celle-ci, l'organisation syndicale intéressée ayant la faculté de soumettre la décision à l'appréciation de l'instance compétente de la Commission paritaire.

5) Les organisations interprofessionnelles des travailleurs, parties au présent accord, s'engagent à recommander instamment à leurs organisations affiliées :

a) de se mettre d'accord éventuellement en faisant appel à l'initiative conciliatrice du Président de la Commission paritaire compétente pour la désignation ou l'élection dans chaque entreprise, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentative en raison de l'effectif de ses affiliés dans l'entreprise;

b) de faire en sorte que les délégués désignés ou élus soient choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie en cause;

c) d'inviter les délégués à faire montre en toutes circonstances d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;

d) de veiller à ce que les délégués évitent personnellement et fassent éviter par leurs compagnons de travail tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise et des conventions collectives, ainsi qu'à la discipline du travail.

6) Les conventions élaborées par les Commissions paritaires en application du présent accord national préciseront dans le plus bref délai, notamment :

a) le mode de désignation ou d'élection, l'importance numérique de la délégation syndicale en fonction du personnel syndiqué occupé dans l'entreprise et la formation éventuelle au sein de cette délégation, de sections représentant les établisse-

ments ou les divisions de l'entreprise, ainsi que les catégories de personnel qui y sont occupées;

b) la durée du mandat des délégués et les conditions dans lesquelles ce mandat prend fin;

c) le statut des délégués et les conditions de fonctionnement de ces délégations dans l'entreprise;

d) le mode d'intervention éventuelle des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, étant entendu qu'en cas de désaccord ou en cas de besoin reconnu par les deux parties, celles-ci doivent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'entreprise;

e) les mesures à prendre pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de lock-out et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et en cas de besoin par un recours d'urgence à la Commission paritaire ou à son bureau permanent.

7) Le présent accord ne pourra être dénoncé qu'avec un préavis de six mois.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein du Conseil paritaire général dans le délai d'un mois de leur réception.

* * *

L'élaboration du statut des délégations syndicales de l'Industrie charbonnière nécessita, trois années de nombreux et patients efforts qui, finalement, sont sur le point d'être couronnés de succès.

Le document de la Commission nationale mixte des Mines dont ce statut fera l'objet sera reproduit in extenso dans le feuillet administratif des Annales des Mines.

Disons tout de suite que ce document précisera de la manière suivante les différents points repris sub 6 de l'accord national ci-dessus :

a) *Mode de désignation ou d'élection et importance numérique de la délégation syndicale.*

Pour le cas où les organisations syndicales ne sont pas parvenues à se mettre d'accord et présentent plusieurs listes, les délégués ouvriers sont désignés par élection au scrutin secret. Les candidats sont présentés par les syndicats signataires de la Convention. Le nombre est de quatre, six ou huit par siège d'extraction selon que les sièges comportent moins de 1.501, de 1.501 à 2.000 ou plus de 2.000 ouvriers inscrits fond et surface réunis.

b) *La durée du mandat est de 4 ans.*

c) *Statut des délégués et conditions de fonctionnement de ces délégués dans l'entreprise.*

La mission des délégués syndicaux s'accomplit en dehors des heures normales de travail.

Les délégués effectifs du fond sont autorisés à descendre par la dernière cage du trait amenant le personnel dans les travaux souterrains au début du poste et à remonter par la première cage du trait ramenant le personnel à la surface à la fin du même poste.

Chaque délégué dispose d'une rémunération spéciale ou « crédit d'heure » fixée hebdomadairement à 8 heures de salaire.

Ce crédit d'heures est à charge du charbonnage. Il se calcule sur base du salaire horaire effectivement gagné par les différents délégués.

Un local situé en dehors de l'enceinte du siège mais à proximité de celui-ci, est mis de façon permanente par le charbonnage, à la disposition de la délégation syndicale.

Sont déclarés déchus de leur qualité de délégué, les intéressés qui auront enfreint les dispositions prévues au c du 5 de l'accord national ou qui n'auront pas respecté les dispositions figurant dans le statut particulier à l'industrie charbonnière.

d) Toute réclamation individuelle ou collective est, en principe, présentée par le ou les travailleurs intéressés, après le poste de travail. La voie hiérarchique doit être toujours respectée.

Si une solution n'a pu être apportée à une réclamation personnelle, le requérant peut en saisir le délégué du siège. Ingénieur et délégué détermineront ensemble la nature exacte de la réclamation ou de l'incident et recueilleront tous les éléments de la cause en vue de mettre fin à la réclamation. Pour ce faire et en harmonie avec l'esprit qui règne au sein des Commissions paritaires, l'ingénieur et le délégué syndical pourront convenir de commun accord de se rendre sur place au moment qu'ils jugeront le plus opportun.

La délégation syndicale peut faire appel en cas de besoin à l'intervention d'un représentant de l'organisation syndicale qui l'a désigné.

De son côté, le charbonnage pourra également faire appel à l'intervention d'un représentant de l'organisation patronale.

Si la question n'a pas été résolue par l'ingénieur d'accord avec le ou les délégués du siège, elle sera portée par l'ingénieur et le ou les délégués ouvriers devant le Comité de conciliation du charbonnage qui devra rechercher une solution à la question dans les quatre jours de la date où il a été officiellement saisi par écrit.

Lorsque l'incident ou les réclamations ne présenteront pas un caractère exclusivement personnel, si, par exemple, ils intéressent une collectivité, le ou les délégués locaux les transmettront à la Direction générale du charbonnage par la voie hiérarchique et s'expliqueront avec elle. Si celle-ci ne trouve pas une solution y mettant fin, ils convoqueront immédiatement le comité de conciliation du charbonnage qui devra se prononcer dans les 8 jours de la date où il a été officiellement saisi par écrit.

e) Il est institué à chaque charbonnage un Comité de conciliation. Celui-ci se compose de représentants du charbonnage et de tous les délégués locaux; la présidence en est assumée par la direction du charbonnage.

Le Comité a pour but d'assurer, dans le plus large esprit de conciliation, les échanges de vues entre parties en cause, pour mettre fin aux incidents et conflits existants ou pour en prévenir la naissance ou le retour.

B. — Prestations d'intérêt public en temps de paix.

La loi du 19 août 1948 (M. du 21-8-1948) relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix stipule en son article premier que « dans les six mois à dater de la mise en vigueur de la loi, les commissions paritaires sont tenues de déterminer et de délimiter, pour les entreprises de leur ressort respectif, les mesures, prestations ou services à assurer, en cas de cessation collective et volontaire du travail ou en cas de licenciement collectif du personnel, en vue de faire face à certains besoins vitaux, d'effectuer certains travaux urgents aux machines ou au matériel, d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue ».

La Commission nationale mixte des Mines s'est mise aussitôt à l'ouvrage et est parvenue à conclure, dans les délais prescrits, un accord national qui a été adressé en son temps au Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale mais qui, jusqu'à présent, n'a pas reçu force légale.

Le document sera publié in extenso dans le Feuilleton administratif.

Signalons cependant dès à présent que cet accord stipule que, en toutes circonstances, y compris le cas de cessation collective et volontaire du travail ou de licenciement collectif du personnel, les travaux ci-après devront être accomplis :

- l'exhaure;
- la ventilation;
- l'entretien des galeries et des fronts de travail;
- la descente du personnel affecté aux services nécessaires du fond et à la remonte de ce personnel;
- les services de garde et d'incendie;
- le déchargement, dès leur arrivée à leur point de destination, des wagons et bateaux expédiés vers le charbonnage en grève au plus tard le jour qui suit celui de l'interruption du travail, ceci afin de permettre la remise en circuit du matériel de transport;
- l'alimentation en eau du siège d'exploitation;
- la fourniture, par les usines génératrices d'énergie électrique appartenant au charbonnage, du courant nécessaire pour assurer le fonctionnement des services indispensables à la mine;
- les travaux relatifs aux centrales de sauvetage;
- la fourniture du charbon et éventuellement l'abatage du charbon ainsi que les opérations subséquentes, dans la mesure nécessaire :
 - a) pour alimenter les usines génératrices d'énergie du charbonnage et les chaudières fournissant la vapeur aux machines assurant les services indispensables à la mine;
 - b) pour assurer, et ce à l'intervention de l'autorité publique, les services indispensables aux autres secteurs d'activité industrielle et commerciale du pays.

TITRE XIII

CONSEILS D'ENTREPRISE.

La loi du 20 septembre 1948 (M. du 27-9-1948) intitulée Organisation de l'Economie prévoit la

création de trois organismes nouveaux appelés à avoir des répercussions dans le domaine économique et social.

Les deux premiers, qui sont d'ordre essentiellement économique sortent du cadre de la présente note et ne sont signalés ici que pour mémoire.

Par contre, le troisième de ces organismes nouveaux (le conseil d'entreprise) est appelé à influen-

Loi du 20-9-1948	M. du 27/28-9-48
Ar. du R ^t du 13-6-1949	M. du 25/26-7-49
Ar. du R ^t du 13-7-1949	M. du 25/26-7-49
Ar. du R ^t du 23-11-1949	M. du 25-11-49
Ar. du R ^t du 11-1-1950	M. du 12-1-50
	M. du 19-1-50
Ar. du R ^t du 18-1-1950	M. du 24-2-50
Ar. du R ^t du 6-3-1950	M. du 22-3-50
Loi du 18-3-1950	M. du 31-3-50

1. — Le Conseil central de l'économie.

Premier des organismes prévus par la loi, c'est un établissement public, dont la mission consiste à adresser, à un ministre ou aux Chambres législatives, soit d'initiative, soit à la demande de ces autorités et sous forme de rapports exprimant les différents points de vue exposés en son sein, tous avis ou propositions concernant les problèmes relatifs à l'économie nationale.

Il est qualifié pour rassembler, concernant l'objet de ces travaux les renseignements en possession des Conseils professionnels, de l'Institut national de Statistique, de l'Institut pour l'encouragement de la recherche scientifique dans l'industrie et dans l'agriculture, de l'Institut d'études économiques et sociales des Classes moyennes, de l'Office national de sécurité sociale, ainsi que des organismes pour le compte desquels ce dernier perçoit des cotisations.

Les renseignements à fournir par ces institutions ne consistent qu'en des relevés globaux et anonymes, à l'exclusion de toute donnée statistique individuelle.

Le Roi peut étendre à d'autres institutions l'énumération ci-dessus.

2. — Les Conseils professionnels.

Organes consultatifs, dotés du statut d'établissement public, ils ont pour mission d'adresser à un ministre et au Conseil central de l'économie, soit d'initiative, soit à la demande de ces autorités et sous forme de rapports exprimant les différents points de vue exposés en leur sein, tous avis ou propositions concernant les problèmes relatifs à la branche d'activité qu'ils représentent.

cer directement les relations entre l'employeur et son personnel. Nous l'étudierons donc de manière plus approfondie en nous inspirant de l'analyse qui en a été faite par le « Guide social permanent - Vio-buro, Bruxelles ».

Pour la facilité des recherches du lecteur, nous commencerons par donner ci-après les titres des textes des lois et arrêtés parus jusqu'à présent sur cette importante matière.

Portant organisation de l'Economie. Organique des Conseils d'entreprise. Organisant l'élection des délégués aux Conseils d'entreprise.
Déterminant les conditions d'électorat pour la constitution des Conseils d'entreprise et la procédure relative à la confection des listes électorales.
Modifiant l'Ar. du R ^t du 13-7-1949 organisant l'élection des délégués aux Conseils d'entreprise.
Elections pour la désignation des délégués du personnel aux Conseils d'entreprise.
Fixant le cadre organique du personnel du secrétariat du Conseil central de l'Economie.
Déterminant les modalités de fonctionnement du Conseil central de l'Economie.
Complétant la loi du 20-9-1948 portant organisation de l'économie.

Sauf pour les branches d'activité dont les entreprises ne comprennent pas de travailleurs salariés, les Conseils professionnels sont composés de membres choisis paritamment parmi les personnes présentées sur des listes doubles par les organisations les plus représentatives des chefs d'entreprises et de travailleurs intéressés.

Aux membres choisis conformément à l'alinéa ci-dessus, sont adjointes des personnalités réputées pour leur valeur scientifique ou technique et dont le nombre ne peut être supérieur à quatre par Conseil.

Les Conseils professionnels sont également qualifiés pour réunir auprès des entreprises de leur ressort, des renseignements d'ordre individuel sur des points particuliers examinés à l'occasion de la préparation d'un avis ou d'une proposition.

En cas de carence du personnel responsable de l'administration des entreprises précitées, les recherches nécessaires peuvent être effectuées d'office par les agents assermentés des secrétariats, aux frais des contrevenants. Les frais des opérations sont, le cas échéant, recouverts comme en matière de contributions directes.

Les renseignements d'ordre individuel réunis conformément aux deux alinéas précédents ne peuvent toutefois être portés à la connaissance des Conseils professionnels que sous forme de résultats globaux, à l'exclusion de tout renseignement particulier émanant d'une entreprise déterminée.

Les Conseils d'entreprise,

Sont des organes qui permettront aux travailleurs d'une entreprise d'intervenir dans la direction

de celle-ci, par le truchement de délégués choisis par eux.

Ces Conseils sont, en outre, investis d'une mission d'ordre économique : ils sont appelés à donner des avis ou rapports sur toute question relevant de leur compétence et qui leur a été préalablement soumise, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par le conseil central de l'économie (Art. 15, littéra c). A cet égard, et contrairement à ce qui est prévu pour le conseil central et les conseils professionnels, les conseils d'entreprise n'ont pas le droit d'initiative.

A l'opposé des deux autres organes, qui agissent sur le plan général, la compétence des conseils d'entreprise est limitée à l'entreprise même dans laquelle ils fonctionnent. Leur action est donc immédiate et directe dans les rapports entre le chef d'entreprise et son personnel.

Entreprises assujetties.

Des Conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant d'une manière permanente au moins cinquante travailleurs.

Il y a lieu d'entendre par entreprise : l'unité technique d'exploitation; par travailleurs ou personnel : les ouvriers, les apprentis et les employés de l'entreprise y compris le personnel de maîtrise, à l'exception de ceux chargés d'un poste de direction.

Les contestations sur le point de savoir ce qu'il faut entendre par poste de direction sont tranchées par la commission paritaire compétente pour les critères généraux et par la juridiction du travail du ressort pour les cas d'espèce.

Travailleurs à domicile.

Ne sont pas assujettis, mais pourront l'être par arrêté royal.

Compétence.

La mission des conseils d'entreprise — en dehors de la mission d'ordre économique signalée ci-avant — est de participer à la direction de l'entreprise. Cette participation est tantôt consultative et tantôt délibérative, mais elle doit s'exercer dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions des commissions paritaires applicables à l'entreprise.

La compétence des Conseil d'entreprise s'étend aux 10 points ci-après :

a) *Organisation du travail et rendement de l'entreprise.*

Les conseils sont appelés à donner leur avis et à formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.

b) *Règlement d'atelier et surveillance des lois sociales.*

Les conseils d'entreprise ont pour mission d'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application

de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs.

c) *Embauchage et licenciement de personnel.*

Les conseils sont appelés à examiner les critères généraux à suivre dans ces éventualités.

Les termes de la loi semblent indiquer que les conseils d'entreprise sont simplement appelés à donner leur avis sur les critères généraux, mais que la décision quant à l'adoption de ces critères, de même que leur application dans les cas individuels d'embauchage et de licenciement restent du domaine exclusif de l'employeur.

d) *Qualification professionnelle.*

Les conseils d'entreprise ont pour mission de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle.

e) *Vacances annuelles.*

Les conseils d'entreprise sont qualifiés pour fixer les dates des vacances annuelles, et établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel.

f) *Gérance des œuvres sociales.*

La loi confie aux conseils d'entreprise le soin de gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs.

g) *Sécurité, hygiène et embellissement des lieux de travail.*

Selon les modalités et conditions à déterminer par arrêté royal, les Conseils d'entreprise peuvent être habilités à remplir les fonctions attribuées aux comités de sécurité et d'hygiène, institués par l'arrêté du Régent du 3 décembre 1946 et par l'arrêté du Régent du 25 septembre 1947.

On remarquera que ce cumul est facultatif, et qu'il demeure, au surplus, subordonné à des conditions à déterminer par arrêté royal.

h) *Développement de l'esprit de collaboration.*

L'article 15, littéra i) de la loi confie aux conseils d'entreprise le soin d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise; par ce, il faut entendre entre autres, les communications prévues au littéra i) suivant, la comptabilité, les ordres de services, la correspondance avec les administrations publiques belges.

Le rapport de la Commission du Sénat signale, d'autre part, comme étant susceptible de développer l'esprit de collaboration :

Le respect de la dignité du travail; la reconnaissance des valeurs qui sont à la base de la hiérarchie; la définition des droits et des devoirs de tous les membres de l'entreprise; la mise en relief du service public rendu par toute entreprise de production ou de distribution des biens; la sau-

vegarde de l'estime mutuelle dans les rapports journaliers, etc.

i) *Informations d'ordre économique et financier.*

Les conseils d'entreprise ont pour mission de recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :

- 1) Au moins chaque trimestre, des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise;
- 2) Périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le Conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer, seront déterminés par l'arrêté royal. Ils pourront différer par catégorie d'entreprises.

j) *Interventions des reviseurs d'entreprises.*

A la demande des membres du Conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les rapports et documents communiqués sont certifiés exacts et complets par un reviseur assermenté agréé par le Conseil professionnel compétent ou, à défaut de cet organisme, par le Roi, sur proposition des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprises et des travailleurs salariés.

Le reviseur est désigné par le Conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le Conseil professionnel compétent.

L'intervention des reviseurs d'entreprise est donc facultative de la part des délégués du personnel, mais dès que ceux-ci en font la demande, le patron ne peut s'y opposer.

La mission de ces reviseurs étant de certifier exacts et complets les rapports et documents communiqués par l'employeur, il va de soi qu'ils auront droit de regard sur toute la comptabilité de l'entreprise.

La loi précise qu'en attendant le vote de la loi sur le statut des reviseurs d'entreprise, les droits, les devoirs et les responsabilités de ces reviseurs sont conformes à ceux des commissaires de sociétés anonymes.

Les commissaires ont un droit illimité de surveillance et de contrôle sur toutes les opérations de la société. Ils peuvent prendre connaissance, sans déplacement, des livres, de la correspondance, des procès-verbaux et, généralement, de toutes les écritures de la société.

Il leur est remis chaque semestre, par l'administration, un état résumant la situation active et passive. Les commissaires doivent soumettre à l'assemblée générale le résultat de leur mission avec les propositions qu'ils croient convenables et lui faire connaître le mode d'après lequel ils ont contrôlé les inventaires. Leur responsabilité, en tant qu'elle dérive de leurs devoirs de surveillance et de contrôle, est déterminée d'après les mêmes règles que la responsabilité des administrateurs.

Institution. - Composition.

Les conseils d'entreprise sont institués à l'initiative de l'employeur.

Les conseils d'entreprise n'ont donc pas, comme le Conseil central de l'économie et les conseils professionnels, le statut d'établissement public.

Ils sont composés :

- a) du chef de l'entreprise et d'un ou de plusieurs délégués effectifs et suppléants désignés par lui;
- b) d'un certain nombre de délégués du personnel (minimum trois et maximum vingt délégués effectifs; minimum deux et maximum dix délégués suppléants, le nombre de ces derniers étant la moitié des effectifs).

La détermination du nombre des délégués et la représentation des diverses catégories du personnel sont réglées par arrêté royal soit pour l'ensemble des entreprises, soit pour certaines industries.

Les délégués, tant du chef d'entreprise que du personnel, doivent jouir de leurs droits civils et politiques.

Sections d'entreprise.

Le Conseil d'entreprise peut, d'après l'importance et la structure de l'entreprise, se subdiviser en sections d'entreprise dont les membres délégués du personnel appartiennent aux catégories intéressées de travailleurs et sont désignés suivant une procédure fixée par arrêté royal.

Les délégués du personnel sont élus au scrutin secret par les travailleurs de l'entreprise.

Election.

Les conditions que ceux-ci doivent remplir pour être électeurs sont déterminées par arrêté-royal. Elles peuvent être différentes d'après les industries.

Les électeurs peuvent voter en tête de la liste de leur choix, ou désigner, sur l'ensemble des listes, un nombre de candidats qui ne peut dépasser le nombre de sièges à pourvoir.

Présentation des listes.

Les candidats sont présentés par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

Celles-ci assurent sur ces listes une représentation proportionnelle à l'importance numérique de chacune des catégories du personnel ouvrier et employé.

Conditions d'éligibilité.

Les conditions que doivent réunir les candidats pour être éligibles, sont déterminées par l'article 19 de la loi.

A ces conditions, il convient d'ajouter celle stipulée à l'article 16, 4^{me} alinéa, disant que les délégués doivent jouir de leurs droits civils et politiques.

Durée du mandat.

Les délégués du personnel sont élus pour un terme de quatre ans. Toutefois, lors de la pre-

mière élection, ce terme est réduit à deux ans. Ils sont rééligibles.

L'article 21 de la loi prévoit différents cas dans lesquels les mandats peuvent prendre fin dans l'intervalle entre deux élections. Il en est ainsi, notamment, lorsqu'un délégué cesse de faire partie de l'entreprise.

Réunions mensuelles.

Le Conseil d'entreprise se réunit au siège de l'entreprise. Il est présidé par l'employeur ou son délégué à la présidence.

Le secrétariat du Conseil d'entreprise est assuré par un membre de la délégation du personnel.

Il est convoqué au moins une fois par mois à la diligence du chef d'entreprise ou de la moitié des membres du conseil représentant le personnel.

Les séances du Conseil d'entreprise, même en dehors des heures de travail, sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Surveillance.

L'exécution des dispositions relatives aux conseils d'entreprise est surveillée par des fonctionnaires désignés par le gouvernement et dont les attributions sont fixées par arrêté royal.

Ces fonctionnaires ont la libre entrée des locaux de l'entreprise.

Les chefs d'entreprise, patrons, directeurs, gérants, préposés et travailleurs sont tenus de leur fournir les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la loi.

En cas d'infraction, ces fonctionnaires dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal est remise au contrevenant dans les huit jours, à peine de nullité.

Sanctions pénales.

Sont précisées aux articles 30 à 34 de la loi. L'article 29 concerne le Conseil central de l'économie et les conseils professionnels.

Prescription.

L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la loi est prescrite après une année révolue.

TITRE XIV

LA TROISIEME SESSION DE LA COMMISSION DE L'INDUSTRIE CHARBONNIERE.

Cette rétrospective des événements survenus dans le domaine social de l'industrie charbonnière durant ces derniers mois serait incomplète s'il n'était fait allusion ici aux travaux de la troisième session de la Commission de l'Industrie charbonnière de l'Orga-

nisation internationale du Travail, qui s'est tenue à Pittsburgh (Etats-Unis), du 20 au 30 avril 1949, et où furent traités divers problèmes d'un très grand intérêt pour les travailleurs des mines.

Le lecteur trouvera, au sujet de la place qu'occupe la Commission de l'Industrie charbonnière au sein de la structure d'ensemble de l'Organisation internationale du Travail, tous les renseignements désirables dans l'étude parue dans le Tome XLIX, 2^{me} livraison de la présente revue, sous le titre : « La troisième session de la Commission du Fer et de l'Acier de l'Organisation internationale du Travail ».

L'ordre du jour de la troisième session de la Commission de l'Industrie charbonnière comportait les quatre points suivants sur chacun desquels le Bureau international du Travail avait préparé un rapport :

- 1) Examen du Rapport général;
- 2) Protection des jeunes travailleurs occupés à des travaux souterrains dans les mines de charbon;
- 3) Rééducation professionnelle des mineurs atteints d'incapacité physique;
- 4) Durée du travail dans les mines de charbon.

Le *Rapport général* comportait trois chapitres :
Chapitre premier : Suite donnée aux conclusions adoptées par la Commission à sa deuxième session;

Chapitre II : Pensions pour les mineurs;

Chapitre III : Bilan de 1947-1948 et perspectives.

Le *chapitre premier* est divisé en trois sections. Dans la première on trouve une relation de l'action du B.I.T. pendant l'intersession de la Commission, d'abord et principalement sur le plan charbonnier, en fonction des résolutions de la Commission, mais également sur le plan général, dans tous les cas où l'industrie charbonnière a pu ou peut être intéressée par le développement de l'action générale du Bureau.

Dans la seconde section, on trouve les différentes mesures prises par les gouvernements et par l'industrie pour donner suite aux conclusions de la Commission au point de vue main-d'œuvre, apprentissage et formation professionnelle, problèmes généraux posés par le logement des populations minières.

Enfin, dans la troisième section, il est procédé à un tour d'horizon en vue de permettre à la Commission d'apprécier la portée des mesures prises depuis 1945, de faire le point des résultats acquis et de dégager les éléments de son action future.

Le *chapitre II* comporte deux sections. Dans la première, on trouve l'étude comparative des systèmes de pensions pour les mineurs que la Commission avait prié le Bureau d'entreprendre. La seconde section est consacrée à une analyse du système spécial de pension pour mineurs qui est entré récemment en vigueur aux Etats-Unis.

Le *chapitre III* comporte deux sections. Dans la première, on a tenté de dresser un bilan de l'industrie charbonnière pour les années 1947 et 1948, afin de donner à la Commission une vue d'ensemble de l'évolution de l'industrie dans le monde.

La seconde section est consacrée à l'industrie charbonnière allemande, car on a pensé qu'elle présentait, après les événements qui ont suivi la fin des hostilités, un intérêt qui justifiait un examen distinct.

Le rapport n° II a pour titre : « *La Protection des jeunes travailleurs occupés à des travaux souterrains dans les mines de charbon* ». Le chapitre premier examine l'ampleur que revêt l'emploi des jeunes gens dans les travaux souterrains des mines de charbon. Chacun des chapitres suivant comporte un exposé des normes internationales reconnues en ce qui concerne le problème étudié et donne ensuite des exemples de la législation, de la réglementation ou de la pratique en vigueur dans les différents pays charbonniers.

Le dernier chapitre constitue, en manière de conclusion, un essai de groupement systématique des problèmes exposés ainsi que des diverses solutions adoptées, de façon à présenter, pour la protection des jeunes gens employés dans les travaux souterrains des mines de charbon, un plan d'ensemble fondé sur l'expérience acquise dans tel ou tel des pays intéressés.

Le rapport n° III est intitulé : « *La rééducation professionnelle des mineurs atteints d'incapacité physique* ».

Le premier chapitre expose le problème particulier de la réadaptation des mineurs invalides et les bases fournies par les législations nationales à l'activité déployée par les différents pays.

Le chapitre II a pour sujet la rééducation médicale ou physique.

Le chapitre III contient un exposé succinct des problèmes généraux et particuliers de l'orientation professionnelle et des possibilités d'emploi des mineurs invalides.

Les différents aspects de la rééducation professionnelle proprement dite sont décrits dans un quatrième chapitre et les problèmes du réemploi, soit dans la mine, soit dans une autre activité, sont exposés dans un chapitre spécial.

A la fin du rapport sont données quelques-unes des conclusions qu'il semble possible de dégager de cette étude, ainsi que les différentes questions qui pourraient être prises comme base de discussion par la Commission.

Le rapport n° IV s'intitule : « *La durée du travail dans les mines de charbon* ».

Le chapitre premier est consacré à un examen de l'état actuel de la durée du travail dans les mines de charbon en fonction des antécédents.

Le chapitre II montre quelle est, à l'égard de la convention, la position générale des pays d'après les renseignements fournis par les gouvernements à la demande du Bureau.

Le chapitre III expose, article par article, les propositions de modification des dispositions de la convention de 1935, révisée, sur la durée du travail dans les mines, présentées par les différents pays.

Enfin, dans les conclusions, est résumée la série des problèmes sur lesquels la Commission pourrait éventuellement se prononcer.

RESOLUTIONS.

Après cette analyse des différents points inscrits à l'ordre du jour de la Commission, nous croyons utile de donner un aperçu des résolutions adoptées par la Commission à propos de ces questions.

I. — Résolutions concernant la protection des jeunes travailleurs occupés à des travaux souterrains dans les mines de charbon.

La matière, faisant l'objet de cette question a donné lieu aux résolutions suivantes :

a) *Formation professionnelle et âge d'admission à l'emploi dans les travaux souterrains des mines de charbon.*

La Commission, ayant reconnu la nécessité d'une protection des jeunes travailleurs des mines de charbon qui n'ont pas atteint l'âge de dix-huit ans, a prié le Conseil d'Administration du B.I.T. de transmettre aux gouvernements le vœu que sa résolution de 1947 concernant l'apprentissage et la formation professionnelle (le lecteur trouvera un résumé de cette résolution au titre VI de notre étude sur les Progrès sociaux dans l'industrie houillère belge) soit mise en pratique et que tous les jeunes gens désirant une occupation dans les travaux souterrains des dites mines puissent bénéficier de l'orientation professionnelle et d'une formation professionnelle au cours de la période séparant la fin de la scolarité de l'âge d'admission à un plein emploi quotidien dans les travaux souterrains, lequel âge en aucun cas :

- ne sera inférieur à seize ans;
- ne sera inférieur à dix-sept ans.

Cette résolution, à l'exception des deux dernières lignes relatives à l'âge d'admission à 16 et à 17 ans, a été adoptée par la Commission à l'unanimité moins trois abstentions.

Ainsi qu'il est souligné au titre VI susdit de notre étude sur les progrès sociaux, plusieurs des dispositions de la Convention de 1947 relatives à la formation professionnelle sont déjà appliquées en Belgique.

Quant à l'âge minimum d'admission à l'emploi dans les travaux souterrains des mines de charbon, d'aucuns estiment que cette question est intimement liée à l'âge limite de la scolarité et que si l'âge d'admission aux travaux souterrains devait être relevé par rapport à l'âge limite de la scolarité, il est à craindre qu'à leur sortie de l'école, les adolescents ne se destinent à d'autres industries et soient dès lors définitivement perdus pour l'industrie houillère.

Nous pensons, quant à nous, que, dans l'état actuel des choses, l'âge d'admission aux travaux souterrains pourrait sans inconvénient être relevé à 16 ans par exemple, étant donné qu'en fait très peu d'adolescents de 14, 15 et même de 16 ans sont occupés dans nos mines. Les statistiques montrent, en effet, que c'est vers l'âge de 19 ans que les jeunes gens semblent s'orienter d'une manière définitive vers la mine.

b) *Examen médical d'aptitude à l'emploi dans les mines de charbon.*

La Commission a prié le Conseil d'Administration du B.I.T., de communiquer aux gouvernements sa recommandation aux termes de laquelle les pays représentés à la Commission qui n'ont pas encore ratifié la convention n° 77, devraient :

1) instituer dans le plus bref délai possible un examen médical d'aptitude à l'emploi dans les mines de charbon pour les enfants et adolescents de moins de 18 ans;

2) décider que, pour les enfants et adolescents occupés dans les travaux souterrains des mines de charbon, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements périodiques devraient être exigés jusqu'à l'âge de 21 ans au moins;

3) prendre des mesures pour la réorganisation ou la réadaptation physique et professionnelle, si possible dans le cadre de l'industrie charbonnière, des enfants et adolescents chez lesquels, après une certaine période d'occupation dans les travaux souterrains, l'examen médical aura révélé des inaptitudes, des anomalies ou des déficiences, occasionnées par le travail du fond.

Nous ferons observer que les dispositions faisant l'objet des points 1) et 2) de la résolution de Pittsburgh sont déjà contenus dans l'arrêté du Régent du 25 septembre 1947 (M. du 1-10-1947) portant règlement général des mesures d'hygiène et de santé des travailleurs dans les mines, minières et carrières souterraines.

Signalons que l'article 2 de la convention n° 77 de 1946 stipule que les enfants et les adolescents de moins de dix-huit ans ne pourront être admis au travail par une entreprise industrielle que s'ils ont été reconnus, à la suite d'un examen médical approfondi, aptes soit à l'emploi auquel ils seront occupés, soit à un groupe d'emploi qui implique des risques similaires pour leur santé, soit à tout travail sous certaines conditions.

L'article 3 prévoit, d'une part, qu'un contrôle médical devra être exercé à des intervalles ne dépassant pas une année, jusqu'à l'âge de 18 ans, pour s'assurer du maintien de cette aptitude; d'autre part, que la législation nationale devra prévoir les circonstances spéciales dans lesquelles l'examen médical devra être renouvelé en sus de l'examen opéré annuellement ou avec une périodicité plus fréquente, pour assurer l'efficacité du contrôle en relation avec les risques présentés par le travail auquel l'intéressé est affecté.

En vertu de l'article 4, les jeunes gens employés à des travaux présentant des risques élevés pour la santé doivent être soumis à un contrôle médical jusqu'à l'âge de 21 ans au moins.

L'article 6 vise l'adoption de mesures appropriées, par l'autorité compétente, pour la réorientation ou la réadaptation physique et professionnelle des enfants et des adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des inaptitudes, des anomalies ou des déficiences.

L'article 7 fait une obligation à l'employeur de tenir à la disposition de l'inspection du travail soit le certificat médical d'aptitude à l'emploi, soit le

permis d'emploi ou livret de travail démontrant qu'il n'existe pas de contre-indication médicale à l'emploi.

En fait, seule la Pologne a ratifié cette convention, bien que la question soit à l'étude dans divers pays, tels que la Belgique, la France et le Royaume Uni, dont la législation s'écarte peu des dispositions qu'elle contient.

Le gouvernement belge n'a pas encore ratifié cette convention par suite des deux difficultés suivantes :

1°) Le règlement général à la protection du travail n'est pas applicable aux entreprises familiales, au point de vue de l'examen médical obligatoire, alors que la convention n'exclut pas les entreprises familiales de son champ d'application.

2°) La convention impose à l'autorité compétente le soin de prendre des mesures appropriées pour la réorganisation et la réadaptation physique et professionnelle des enfants et adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des inaptitudes et des déficiences. Ces mesures sont à l'étude auprès du service de l'inspection médicale et du Fonds de soutien des chômeurs.

c) *Le travail de nuit des jeunes gens dans les mines de charbon.*

La Commission a prié le Conseil d'Administration du B.I.T. de communiquer aux gouvernements sa recommandation aux termes de laquelle les pays qui n'ont pas encore ratifié la convention n° 90 concernant le travail de nuit des enfants devraient appliquer, dans le plus bref délai, aux jeunes gens de moins de 18 ans occupés dans les travaux souterrains des mines de charbon, les principales dispositions prévues à la Convention.

Dans l'état actuel de notre législation (art. 8 des lois coordonnées sur le travail des femmes et des enfants), il n'est guère possible à notre gouvernement de ratifier la susdite convention n° 90. En effet :

1) L'article 2, 1° de cette convention prévoit un repos d'une durée de 12 heures consécutives alors que le repos de nuit des adolescents de moins de 18 ans prescrit par notre législation ne comporte qu'une durée de 11 heures;

2) Le repos de nuit des enfants de moins de 16 ans doit comprendre, conformément à l'article 2, 2° de la convention, l'intervalle de 10 heures du soir à 6 heures du matin, alors que la loi belge fixe l'intervalle obligatoire entre 10 heures du soir à 5 heures du matin pour tous les jeunes travailleurs.

d) *Le repos hebdomadaire et les congés annuels payés des jeunes gens dans les mines de charbon.*

Le Conseil d'Administration du B.I.T. a été invité de communiquer aux gouvernements le vœu de la Commission tendant à ce que les gouvernements ou les autorités compétentes des pays représentés à la commission mettent en pratique, dans le plus bref délai possible, en ce qui concerne les jeunes travailleurs occupés dans les travaux souterrains des mines de charbon, la résolution n° 8 adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1945 concernant la protection des enfants et

des jeunes travailleurs, et plus spécialement les points de cette résolutions qui sont relatifs aux repos et congés, en vue d'assurer aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans :

1°) un repos hebdomadaire, chaque semaine sans exception, dont la durée devrait si possible être de 36 heures, et au minimum, de 24 heures consécutives;

2°) un congé annuel payé dont la durée serait d'au moins dix-huit jours ouvrables par an.

Les dispositions faisant l'objet des points 1°) et 2°) ci-dessus sont déjà appliquées en Belgique (voir titre IV de notre étude sur les Progrès sociaux).

La résolution n° 8 de 1945 s'exprime comme suit concernant les repos et congés :

« Afin que tous les travailleurs jouissent de repos quotidiens et hebdomadaires et de congés annuels d'une durée suffisante pour restaurer la perte d'énergie physique et mentale résultant d'un travail continu, il devrait être accordé aux jeunes gens de moins de 18 ans, quelles que soient leurs occupations :

1°) des interruptions régulières pendant la période de travail et une période de repos coupant la journée de travail, dont la durée minimum devrait être suffisante pour prendre un repas;

2°) un repos hebdomadaire, chaque semaine, sans exception, dont la durée devrait être si possible de 36 heures et au minimum de 24 heures consécutives, incluant normalement le dimanche ou le jour consacré par la tradition ou les usages du pays et de la région, et dont le report à un autre jour devrait être limité aux cas définis par l'autorité compétente comme étant dans l'intérêt public, et faire l'objet d'une autorisation accordée sous condition que le congé compensatoire soit d'une durée supérieure;

3°) un congé annuel payé, dont la durée serait d'au moins :

1) 12 jours ouvrables par an, pris en bloc, pour tous les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans, selon le principe déjà établi, pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 16 ans occupés dans l'industrie ou le commerce, par l'article 2 (2) de la convention sur les congés payés, 1936, et sans impliquer que la période d'emploi d'une année donnant droit au congé soit nécessairement continue;

1) 18 jours ouvrables par an pour les jeunes travailleurs engagés dans une occupation particulièrement insalubre ou pénible ».

e) *Registres et documents relatifs aux jeunes gens occupés dans les travaux souterrains des mines de charbon.*

Le Conseil d'Administration du B.I.T. a été invité à communiquer aux gouvernements le vœu de la Commission tendant, en ce qui concerne les jeunes gens de moins de 18 ans occupés dans les travaux souterrains des mines de charbon, à ce que soient tenus à la disposition des autorités compétentes le registre et les documents prévus par les Conventions sur l'âge minimum (industrie), sur le travail de nuit des enfants et sur l'examen médical des adolescents (industrie), ainsi que tous autres documents utiles donnant des indications précises

sur les repos et congés dont bénéficient ces jeunes travailleurs.

La tenue des différents registres de contrôle prévus par les conventions est obligatoire en Belgique, pour l'industrie en général.

II. — Résolution concernant la rééducation professionnelle des mineurs atteints d'incapacité physique.

1) La rééducation des mineurs atteints d'incapacité physique résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles légalement assimilées à des accidents du travail, devrait être organisée.

2) Au cours ou au plus tard à l'issue du traitement médical, tout invalide devrait être soumis à des examens d'orientation professionnelle déterminant les possibilités de réadaptation et celles de réemploi de l'intéressé, et par conséquent déterminant l'organisme chargé de sa rééducation professionnelle.

3) Les invalides réutilisables dans la profession minière devraient être l'objet d'une formation professionnelle progressive, technique et pratique, combinée dès que possible avec un travail rémunérateur et utile à l'industrie minière en vue de leur réemploi dans la qualification la plus élevée compatible avec leur état de santé.

4) Compte tenu des considérations qui précèdent, tous efforts devraient être faits pour procurer à ces ouvriers des emplois dont les caractéristiques correspondent à leurs capacités, en prenant toute mesure pour que ces invalides aient intérêt à rechercher leur adaptation graduelle à des emplois de qualifications plus élevées, et sans oublier les places nécessaires à l'occupation des jeunes ouvriers et des invalides de guerre.

A cet effet, une liste de travaux appropriés devrait être établie localement de commun accord entre les exploitants et les représentants locaux des organisations ouvrières.

5) Des industries susceptibles de comporter le plus grand nombre possible d'emplois pouvant être occupés par les mineurs invalides devraient être établies dans les différents pays.

Le titre VIII de notre étude sur les Progrès sociaux décrit la situation telle qu'elle se présente en pratique en Belgique.

Nous estimons que, sous l'angle de la réglementation, la question de la rééducation professionnelle des mineurs atteints d'incapacité physique intéresse tous les secteurs d'industrie à la fois et que, par conséquent, elle dépasse le cadre de l'industrie charbonnière.

III. — Résolution concernant la durée du travail dans les mines de charbon.

Le lecteur trouvera au Titre V de notre étude sur les Progrès sociaux dans les Houillères belges, un historique de la question de la durée du travail, depuis le moment où fut élaboré le projet de convention (n° 46) limitant à 7 h. 45' par jour la durée de présence de chaque ouvrier dans les mines souterraines de houille.

La Commission a estimé que cette convention devrait faire l'objet d'une revision.

Cette revision aurait pour but d'éliminer dans la mesure du possible, les difficultés d'ordre technique qui ont été constatées et de rendre les dispositions de la convention conformes aux conditions techniques, économiques et sociales de l'industrie charbonnière, sans qu'il soit porté préjudice aux dispositions inscrites dans la Charte du Mineur adoptée lors de la première session de la Commission de l'industrie charbonnière, à Londres, en 1945.

IV. — Résolutions diverses présentées par la Commission de l'organisation des travaux et par le président de la Commission.

a) Résolution concernant la standardisation des statistiques.

La Commission a invité le Conseil d'Administration du B.I.T. à prendre telles mesures nouvelles qui seraient opportunes pour l'établissement de méthodes statistiques uniformes susceptibles d'être utilisées aisément à des fins de comparaison dans l'industrie charbonnière.

b) Résolution concernant de nouvelles études sur l'industrie charbonnière.

Le B.I.T. est chargé de procéder à une étude de la productivité dans l'industrie charbonnière, en collaboration, dans la mesure du possible, avec les organismes nationaux et internationaux appropriés. Dans ce but, il est suggéré au Bureau de compléter l'étude sur la modernisation, déjà publiée dans le Rapport général, étude qui porterait non seulement sur la mécanisation mais aussi sur les autres facteurs tels que les conditions de vie et de travail affectant la quantité de charbon produite par heure de travail. Il est également proposé au Bureau de procéder à des comparaisons entre les rendements moyens atteints dans différentes régions en tenant compte, dans la mesure du possible, des conditions différentes pouvant exister dans chacune de ces régions.

TITRE XV

CONCLUSIONS.

Une première constatation importante se dégage de cette revue des événements sociaux de ces derniers mois : les cotisations de sécurité sociale n'ont pas été modifiées et le taux global des charges sociales patronales n'a pratiquement pas varié non plus.

A cet égard nous devons au lecteur une petite explication au sujet de la différence qu'il constatera entre le chiffre de 42,27 % cité dans notre précédente étude comme taux global des charges sociales patronales pour l'année 1948 et le taux actuel de 37 % mentionné pour le même objet au titre I de la présente note.

Cette différence n'est qu'apparente : elle provient de ce que dans le premier cas le taux de 42,27 % englobe les allocations compensatoires de 3,75 % tandis que dans l'autre cas le taux est

calculé sur un salaire dans lequel les dites allocations compensatoires sont incorporées. En d'autres termes, si 42,27 % est le taux, y compris les 3,75 % d'allocations compensatoires, pour un salaire 100; $42,27\% - 3,75\% = 38,52\%$ est le taux pour un salaire $100 + 3,75 = 103,75$, ou 37 % pour un salaire 100.

Deuxième constatation importante : depuis le 5 décembre 1948, date à partir de laquelle la prime dite d'assiduité de 5 % a été incorporée purement et simplement dans le salaire, les rémunérations des travailleurs des mines n'ont plus été modifiées si ce n'est qu'elles ont subi une légère amputation par la suppression, à dater du 1^{er} mai 1949, de la très éphémère prime sur le produit de la taxe de transmission à l'exportation, soit en moyenne fr. 0,70 par heure, pour l'ouvrier adulte. (Cette prime ne figure pas dans les salaires du tableau reproduit au début de l'article.)

Ce n'est cependant pas sans une certaine satisfaction que le mineur peut contempler le chemin parcouru durant la dernière décade. Son salaire a pratiquement quadruplé. Il est à présent supérieur à la plupart de ceux pratiqués dans les charbonnages des autres pays producteurs de charbon d'Europe. Quant au taux des cotisations patronales de sécurité sociale il a lui-même doublé, par suite de l'instauration d'une série d'avantages sociaux nouveaux très appréciables (congés complémentaires, doublement du pécule de vacances, salaire pour jours fériés, etc.).

Si les mois qui viennent de s'écouler ont été relativement calmes dans le secteur des rémunérations, ils ont par contre été très animés dans le domaine des relations entre employeurs et travailleurs. Le statut des délégations syndicales et les Conseils d'entreprise réalisent, en effet, une partie importante des aspirations syndicales sous l'angle de la participation des travailleurs à la vie économique des charbonnages.

Un indispensable correctif a été apporté au régime de retraite des ouvriers mineurs par la loi du 28 mai 1949. Celle-ci assouplit, en effet, les dispositions en vertu desquelles la pension est réduite ou supprimée.

Au chapitre de l'amélioration des conditions de travail, notons que le procédé de captage du grisou, outre qu'il ouvre la voie à la valorisation du méthane des mines, a surtout pour effet de diminuer la teneur en grisou du courant d'air ventilant les travaux souterrains d'exploitation et constitue en cela un excellent moyen de lutte, meilleur que celui qui consiste à diluer et entraîner le gaz dégagé.

Il est donc permis d'espérer que de nouveaux progrès pourront être réalisés dans la voie de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

Il semble que les travailleurs belges persistent à ne pas apprécier à leur juste valeur et les avantages qui s'attachent à la profession de mineur et les progrès qui ont été réalisés pour améliorer les conditions de travail. Le nombre relativement faible

de primes d'embauchage allouées durant ces cinq dernières années témoigne en effet du peu d'engouement de nos nationaux pour la mine.

Il a, par ailleurs, été constaté que les mineurs n'usaient que faiblement de la faculté qui leur est donnée, par l'arrêté-loi du 14 avril 1945, d'obtenir des prêts hypothécaires à intérêt réduit. Au total, en cinq ans : 4.951 prêts seulement ! Ce chiffre, manifestement dérisoire, serait-il l'indice que les travailleurs des mines sont mal informés des avantages auxquels ils peuvent prétendre en cette matière ? Il faudrait le regretter. N'oublions pas qu'il y a pénurie de maisons ouvrières et que le fameux programme des 25.000 maisons est resté lamentablement

en panne alors qu'une tranche d'un cinquième seulement en avait été réalisée.

On peut cependant conclure que, d'une manière générale, le bilan social de ces derniers mois se solde encore en faveur des travailleurs de la mine, par la réalisation de nouveaux progrès en plusieurs domaines importants.

Il faut s'en réjouir et ce d'autant plus que cette amélioration s'est effectuée sans aggravation des charges qui pèsent déjà si lourdement sur l'industrie charbonnière.

Juin 1950.
