

L'annuaire de l'industrie 52B

Ministère des Travaux Publics

---

# STATUT DU MINEUR

---

STATUT DU PERSONNEL  
DES EXPLOITATIONS MINIÈRES  
ET ASSIMILÉES  
DÉCRET N° 46.1433 DU 14 JUIN 1946

ÉDITÉ PAR LES CHARBONNAGES DE FRANCE

---

T. O. S.



STATUT DU MINEUR

---

STATUT  
DU MINEUR

---

## NOTA

Ce texte tient compte des modifications apportées au Statut du mineur par le décret du 16 Janvier 1947 paru au *Journal officiel* du 18 Janvier.

Ces modifications ne sont applicables qu'à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 1946.

Elles concernent :

- 1<sup>o</sup> La suppression de l'abattement de 10 % sur les salaires des trieuses (art. 9, § 1. B).
- 2<sup>o</sup> Les coefficients d'abattement applicables aux jeunes ouvriers de 16 à 18 ans, titulaires d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (art. 9, § 1. C).
- 3<sup>o</sup> Les coefficients de hiérarchie professionnelle des catégories I et II des employés et cadres administratifs (Annexe IV).

# STATUT DU MINEUR

## SOMMAIRE

<b>TITRE I. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>Articles</b>
Champ d'application du statut . . . . .	1
Composition du personnel . . . . .	2
Conditions de titularisation du personnel . . . . .	3
Mesures disciplinaires . . . . .	4
Commissions paritaires de discipline et de conciliation . . . . .	5
<b>TITRE II. — EMBAUCHAGE ET LICENCIEMENT . . . . .</b>	<b>6</b>
Embauchage . . . . .	§ 1
Licenciement . . . . .	§ 2
Démission . . . . .	§ 3
<b>TITRE III. — DURÉE DU TRAVAIL . . . . .</b>	<b>7</b>
<b>TITRE IV. — HIÉRARCHIE PROFESSIONNELLE . . . . .</b>	<b>8</b>
Définition des catégories d'ouvriers . . . . .	§ 1
Définition des échelles d'employés et agents de maîtrise . . . . .	§ 2
Définition des échelles d'ingénieurs . . . . .	§ 3
<b>TITRE V. — RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL</b>	
Coefficients de hiérarchie professionnelle . . . . .	9
— Ouvriers . . . . .	§ 1
— Agents de maîtrise . . . . .	§ 2
— Ingénieurs . . . . .	§ 3
Majorations d'ancienneté . . . . .	10
Règles d'avancement . . . . .	11
Salaires . . . . .	12
Cumuls . . . . .	13
Heures supplémentaires . . . . .	14
Travail du dimanche . . . . .	15
Primes . . . . .	16
Primes de régularité . . . . .	17
Salaires à la tâche . . . . .	18
Maintien des droits acquis . . . . .	19

<b>TITRE VI. — CONGÉS PAYÉS</b>	Articles
Congés annuels . . . . .	20
Congés spéciaux . . . . .	21
 <b>TITRE VII. — AVANTAGES EN NATURE</b>	
Attribution de combustible . . . . .	22
Logement . . . . .	23
Transports gratuits . . . . .	24
 <b>TITRE VIII. — SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
Application des lois en vigueur . . . . .	25
Retraites complémentaires . . . . .	26
 <b>TITRE IX. — DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL . . . . .</b>	27
 <b>TITRE X. — EXERCICE DU DROIT SYNDICAL . . . . .</b>	28
 <b>TITRE XI. — APPRENTISSAGE ET ÉDUCATION PROFESSIONNELLE . . . . .</b>	29
 <b>TITRE XII. — DISPENSE DES OBLIGATIONS MILITAIRES D'ACTIVITÉ . . . . .</b>	30
 <b>TITRE XIII. —</b>	
Bourses pour frais d'études . . . . .	31
Application des dispositions du statut . . . . .	32

---

# STATUT DU MINEUR

Décret N° 46-1433 du 14 Juin 1946

relatif au statut du personnel des exploitations minières et assimilées

## TITRE I. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Champ  
d'application  
et objet  
(1)

Art. 1<sup>er</sup>. — Le présent statut, établi en conformité de la Loi du 14 Février 1946, s'applique au personnel titulaire des exploitations minières et assimilées (mines, minières, ardoisières et exploitations de bauxite), affilié à la Caisse Autonome de Retraites des Ouvriers Mineurs (C. A. R. O. M.).

Il a pour objet de régler les rapports entre ledit personnel et les employeurs.

En raison de l'objet même auquel il répond, ce statut tient lieu, pour les questions dont il traite, des conventions collectives prévues par la Loi du 24 Juin 1936. Les représentants qualifiés des organisations syndicales les plus représentatives des personnes intéressées ont été associés à son établissement, conformément aux dispositions de la Loi du 14 Février 1946 précitée.

Un exemplaire du présent statut sera remis gratuitement à tous les membres du personnel des exploitations auxquelles il s'applique.

Composition  
du personnel

Art. 2. — Le personnel comprend :

- Les ouvriers ;
- Les employés ;
- Les agents de maîtrise et techniciens ;
- Les ingénieurs et cadres supérieurs.

Conditions  
de titularisation

Art. 3. — a) Les ouvriers bénéficient des dispositions du présent statut dès leur embauchage ;

b) La titularisation des employés, agents de maîtrise et techniciens, ingénieurs et assimilés, recrutés à dater de la promulgation du décret approuvant le présent statut, s'effectuera dans les conditions suivantes :

### 1. — Employés.

Les employés sont recrutés sur titre ou par voie de concours, et titularisés après un stage probatoire de six mois ; toutefois, ils

(1) Les notes marginales en demi-gras sont les titres des articles, tels qu'ils se trouvent dans le Journal Officiel. Celles en maigre ne sont qu'un commentaire destiné à éclairer le texte.

ne peuvent être commissionnés comme employés payés au mois qu'à l'âge de vingt-trois ans.

## II. — Agents de maîtrise, techniciens.

Les agents de maîtrise et techniciens pourvus d'un diplôme d'une école technique ou professionnelle ou d'un centre d'apprentissage, ainsi que ceux recrutés parmi les ouvriers, sont soumis à un stage de six mois, à l'issue duquel ils sont titularisés et commissionnés, comme employés payés au mois, s'ils ont rempli leurs fonctions à la satisfaction de leurs chefs, et sauf recours à la commission paritaire locale prévue à l'article 5 ci-après. S'ils ne sont pas titularisés dans leur nouvelle fonction, les agents recrutés parmi les ouvriers sont replacés dans la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartenaient.

## III. — Ingénieurs et assimilés.

L'ingénieur ou assimilé, stagiaire, est celui qui, ayant terminé son instruction technique scolaire, sanctionnée par un diplôme, entre au service d'une exploitation. Sa titularisation intervient à l'issue d'un stage probatoire de six mois.

L'accès au grade d'ingénieur ou assimilé est également ouvert aux agents de maîtrise ou techniciens qui pourront être titularisés à l'issue d'un stage probatoire de six mois.

Les agents de maîtrise ou techniciens non titularisés sont replacés dans leur catégorie antérieure.

Les ingénieurs ou assimilés qui, au moment de leur entrée en fonction, avaient déjà acquis une expérience professionnelle, pourront être titularisés après un stage réduit de trois mois.

En cas de congédiement au cours ou à l'issue des stages prévus aux alinéas I, II et III, et pendant la durée du préavis fixé à un mois, l'intéressé, s'il s'agit d'un stagiaire n'appartenant pas antérieurement à l'exploitation, disposera d'une moyenne de deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi.

**Art. 4.** — En dehors des peines judiciaires que peuvent entraîner les infractions au règlement général sur l'exploitation des mines ou tous autres délits, les mesures disciplinaires ci-dessous peuvent, dans le cadre du règlement intérieur propre à chaque bassin ou exploitation, être appliquées, suivant la gravité des fautes commises :

- 1° L'avertissement ;
- 2° L'amende ;
- 3° La mise à pied ;
- 4° La rétrogradation ;
- 5° La révocation.

**Art. 5.** — § 1<sup>er</sup>. — Dans le mois qui suivra la promulgation du décret approuvant le présent statut, des commissions paritaires de discipline et de conciliation seront constituées dans le cadre local, interlocal, régional et national.

Le cadre local est celui du puits, de l'usine ou de l'entreprise.

Mesures  
disciplinaires

Commissions  
paritaires  
de discipline  
et de conciliation  
Constitution  
des commissions

Le cadre interlocal est celui du groupe ou du bassin.

Le cadre régional est celui de l'arrondissement minéralogique, en principe toutes substances réunies.

Rôle  
des commissions

§ 2. — Les commissions locales et inter-locales ont pour objet :

- a) de veiller à l'application du statut ;
- b) d'établir un règlement intérieur qui sera soumis à l'homologation de l'ingénieur des mines ;
- c) d'examiner toutes réclamations des ouvriers concernant l'embauchage, le licenciement et les sanctions disciplinaires ; en ce qui concerne ces dernières, l'avertissement et l'amende prononcés par le représentant de l'exploitant, sont immédiatement applicables ; les autres sanctions prévues à l'article précédent ne deviennent exécutoires, en cas de contestation, qu'après accord de la commission paritaire compétente ;
- d) de s'efforcer de régler les différends collectifs de toute nature ainsi que les différends individuels concernant les ouvriers.

Commissions  
spéciales

§ 3. — A l'échelon interlocal, les questions individuelles de même nature que celles de l'alinéa c du paragraphe 2, mais concernant un employé, agent de maîtrise ou ingénieur, sont examinées par des commissions distinctes où sont uniquement représentés l'exploitant et les pairs de l'agent intéressé. Les mêmes commissions donnent leur avis sur les projets d'avancement des employés, agents de maîtrise et ingénieurs.

§ 4. — Les commissions interlocales, régionales et nationale sont saisies des questions visées au paragraphe 2 précédent (c) (d), soit en appel, soit de leur propre initiative lorsque ces questions méritent un examen dans leur cadre respectif.

Toutefois, les litiges de caractère individuel entre un exploitant et un membre du personnel ne peuvent faire l'objet que d'un seul appel des intéressés, cet appel étant porté devant la commission immédiatement supérieure.

§ 5. — Les commissions régionales et nationale sont en outre chargées d'assurer l'attribution des bourses d'études dans les conditions prévues au titre XIII.

Composition  
des  
commissions :  
locales,  
interlocales  
et régionales

§ 6. — a) Les commissions locales, interlocales et régionales sont composées de six à dix-huit membres dont 50 % de représentants du personnel et 50 % de représentants des exploitants. La durée du mandat est d'un an. Ce mandat est renouvelable. Une circulaire du ministre chargé des mines définira les conditions d'application du présent alinéa.

Les membres des commissions locales devront être choisis parmi le personnel du puits, de l'usine ou de l'entreprise.

L'ingénieur en chef des Mines, ou son délégué, assistera à titre consultatif, aux délibérations des commissions interlocales et régionales ;

Commission nationale

b) La commission nationale comprend dix-huit membres :

Neuf représentants désignés par les organisations syndicales nationales les plus représentatives du personnel ;

Neuf représentants désignés par les exploitants des entreprises régies par le présent statut.

La commission nationale est constituée par arrêté du Ministre chargé des Mines. Cet arrêté précisera les conditions d'application de l'alinéa b.

Séances des commissions

§ 7. — Les séances des commissions locales, interlocales et régionales sont présidées alternativement par un représentant du personnel et par un représentant des employeurs.

§ 8. — La commission nationale est présidée par le Ministre chargé des Mines ou son délégué. En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Les décisions de la commission nationale sont définitives sauf dans les matières nécessitant l'intervention d'une mesure législative, réglementaire ou judiciaire.

§ 9. — Les commissions pourront, exceptionnellement, s'adjoindre le concours de conseillers juridiques et techniques, à titre consultatif.

Secret professionnel

§ 10. — Les membres des commissions sont liés par le secret professionnel. Tous documents utiles à l'exercice de leur fonction leur seront obligatoirement communiqués.

Les décisions prises par les commissions sont immédiatement exécutoires.

Appel

§ 11. — Les litiges non réglés par une commission sont, à sa diligence, soumis dans les vingt-quatre heures à la commission immédiatement supérieure, qui les examine sans délai. A la demande d'une des parties, la commission nationale peut être immédiatement saisie de tout litige à caractère collectif qui, par sa gravité, mériterait un examen sur le plan national.

## TITRE II. — EMBAUCHAGE ET LICENCIEMENT

Embauchage

Art. 6. — § 1. — Les commissions paritaires locales et les organisations syndicales devront être informées de tout embauchage et recevoir communication de toute demande d'embauchage qui n'aurait pas été satisfaite.

Il ne sera fait appel à la main-d'œuvre venant de l'étranger que pour autant que la commission régionale aura constaté l'impossibilité de recruter le personnel nécessaire parmi la main-d'œuvre de la région.

**Licenciement** § 2. — Les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour les motifs suivants :

1° Réduction du nombre d'emplois provoquée soit par des nécessités économiques, soit par des modifications dans les conditions d'exploitation ;

2° Inaptitude physique à l'emploi ;

3° Insuffisance professionnelle.

**Licenciement en cas de réduction d'emploi.** Dans le premier cas, la commission locale, interlocale ou régionale prendra les dispositions nécessaires pour qu'une priorité à l'embauchage soit accordée aux agents en cause dans les autres exploitations minières ou pour faciliter leur embauchage dans d'autres entreprises.

**pour inaptitude physique** Lorsque l'agent sera jugé par la direction de l'exploitation comme ne possédant plus les aptitudes physiques nécessaires à l'exercice de son emploi, cet agent sera soumis à une visite médicale du médecin désigné par l'exploitation. Il aura la faculté de contester les conclusions de ce médecin par certificat d'un médecin de son choix. En cas de désaccord entre ces deux médecins, il sera fait appel à un médecin en service dans les hôpitaux de la ville ou de la région, désigné par le Doyen de la Faculté de médecine dans le ressort de laquelle se trouve l'exploitation intéressée ; l'avis de ce dernier médecin sera sans appel. Conformément au droit commun, les frais de cet appel seront supportés par la partie perdante.

**pour insuffisance professionnelle** Le licenciement d'un agent titulaire pour cause d'insuffisance professionnelle ne pourra être prononcé qu'après enquête et avis conforme de la commission paritaire locale ou interlocale.

**Délai de préavis** L'agent licencié pour inaptitude physique ou insuffisance professionnelle bénéficiera d'un délai de préavis fixé à un mois pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens, et à trois mois pour les ingénieurs et assimilés.

Pendant la durée du préavis, les intéressés disposeront en moyenne de deux heures payées par jour pour rechercher un nouvel emploi.

**Démission** § 3. — Tout agent titulaire démissionnaire doit informer l'exploitant de sa décision de démissionner au moins quinze jours à l'avance pour les ouvriers, un mois à l'avance pour les employés, agents de maîtrise et techniciens, et trois mois à l'avance pour les ingénieurs et assimilés.

### TITRE III. — DURÉE DU TRAVAIL

**Durée légale** Art. 7. — La durée légale hebdomadaire du travail est celle prévue par la Loi du 21 Juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines, ainsi que par les décrets d'application de ladite loi pour les exploitations visées au présent statut.

**Durée effective**

En raison des circonstances actuelles, la durée effective du travail peut être supérieure à la durée légale ; cette durée effective est fixée par décision conjointe du Ministre chargé des Mines et du Ministre du Travail.

**TITRE IV. — HIÉRARCHIE PROFESSIONNELLE.**

Art. 8.

**Définition  
des catégories  
d'ouvriers**

§ 1. — Catégories d'ouvriers.

**A. — Pour le fond**

- a) Jeunes gens de moins de dix-huit ans ;
- b) Catégorie I : manœuvres ordinaires ;
- c) Catégorie II : manœuvres de force et manœuvres adaptés ;
- d) Catégorie III : ouvriers spécialisés de 3<sup>e</sup> classe ;
- e) Catégorie IV : ouvriers spécialisés de 2<sup>e</sup> classe et aides-mineurs ;
- f) Catégorie V : ouvriers spécialisés de 1<sup>re</sup> classe, ouvriers professionnels et ouvriers mineurs qualifiés ;
- g) Catégorie VI : ouvriers professionnels de 1<sup>re</sup> classe.

**B. — Pour le jour**

- a) Jeunes gens de moins de dix-huit ans ;
- b) Tricuses ;
- c) Catégorie I : manœuvres ordinaires ;
- d) Catégorie II : manœuvres de force et manœuvres adaptés ;
- e) Catégorie III : ouvriers spécialisés de 3<sup>e</sup> classe, aides-ouvriers de métier ;
- f) Catégorie IV : ouvriers spécialisés de 2<sup>e</sup> classe, ouvriers de métier de 3<sup>e</sup> classe ;
- g) Catégorie V : ouvriers spécialisés de 1<sup>re</sup> classe et ouvriers de métier de 2<sup>e</sup> classe ;
- h) Catégorie VI : ouvriers qualifiés de métier de 1<sup>re</sup> classe ;
- i) Catégorie VII : ouvriers qualifiés de métier hors classe.

La classification des ouvriers, tant du jour que du fond, dans les catégories ci-dessus visées s'effectuera compte tenu des fonctions réellement remplies par chaque ouvrier et en se référant aux définitions d'emploi contenues dans les conventions collectives actuellement en vigueur.

§ 2. — Echelles d'employés et agents de maîtrise.

**Définition  
des échelles  
d'employés  
et agents  
de maîtrise**

a) échelles des agents du fond.

- Échelle 1. — Surveillant, géomètre adjoint.
- Échelle 2. — Porion de 2<sup>e</sup> classe, géomètre.
- Échelle 3. — Porion de 1<sup>re</sup> classe, géomètre siège moyen.
- Échelle 4. — Sous-chef porion, géomètre gros siège.
- Échelle 5. — Chef porion, sous-chef géomètre.

## b) échelles des agents du jour.

- Échelle 3. — Surveillant de cour.  
 Échelle 4. — Surveillant de fabrication, dessinateur détaillant.  
 Échelle 5. — Surveillant électricien, dessinateur d'exécution.  
 Échelle 6. — Surveillant d'atelier, dessinateur petites études.  
 Échelle 7. — Contremaître d'atelier chef mécanicien de 1<sup>re</sup> classe dessinateur d'études 1<sup>er</sup> degré.  
 Échelle 8. — Sous-chef d'atelier, dessinateur d'études 2<sup>e</sup> degré.  
 Échelle 9. — Chef d'atelier, dessinateur projeteur.

## c) échelles des employés.

- Échelle 1. — Dactylographe.  
 Échelle 2. — Sténodactylographe, commis aux écritures.  
 Échelle 3. — Employé de service commercial, administratif, exploitation.  
 Échelle 4. — Employé principal.  
 Échelle 5. — Comptable, pointeau comptable, etc.  
 Échelle 6. — Sous-chef de bureau (agent de maîtrise 1<sup>er</sup> degré), comptable 2<sup>e</sup> degré.  
 Échelle 7. — Chef de bureau (agent de maîtrise 2<sup>e</sup> degré).  
 Échelle 8. — Chef de bureau principal de 2<sup>e</sup> classe.  
 Échelle 9. — Chef de bureau principal de 1<sup>re</sup> classe.

La classification des employés et agents de maîtrise dans les catégories susvisées s'effectuera compte tenu des fonctions réellement remplies et, éventuellement, en se référant aux définitions d'emploi contenues dans les conventions collectives actuellement en vigueur.

La commission nationale assure la coordination des règles de classification des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

Rôle  
de coordination  
des  
commissions

Les désaccords individuels sont du ressort de la commission locale pour les ouvriers, de la commission interlocale pour les employés.

## § 3. — Échelles d'ingénieurs et assimilés.

Définition  
des échelles  
d'ingénieurs  
et assimilés

- a) Échelle 1. — Ingénieur-adjoint ou inspecteur-adjoint ;  
 b) Échelles 2, 3, 4. — Ingénieur ou inspecteur ;  
 c) Échelles 5, 6. — Ingénieur divisionnaire ou inspecteur divisionnaire ;  
 d) Échelles 7, 8. — Ingénieur principal ou inspecteur principal ;  
 e) Échelles 9, 10. — Ingénieur en chef, inspecteur en chef.

Les échelles correspondent à des grades et non à des fonctions.

Dans une exploitation déterminée, des accords interviendront entre la direction et les représentants des organisations syndicales d'ingénieurs pour définir les correspondances entre les grades et fonctions, avec arbitrage possible de la commission paritaire compétente (interlocale, régionale ou nationale).

**Classification** La classification des ingénieurs et assimilés dans les échelles ci-dessus visées s'effectuera de la façon suivante :

**Echelle 3** A. — Les ingénieurs et assimilés titulaires de l'un des diplômes ci-dessous débutent à l'échelle 3 :

a) Du diplôme de sortie de l'une des écoles suivantes :

École Polytechnique ;

École Nationale Supérieure des Mines de Paris ;

École Nationale Supérieure des Mines de Saint-Étienne ;

École Supérieure de la Métallurgie et de l'Industrie des mines de Nancy ;

École Centrale des Arts et Manufactures ;

École Nationale Supérieure des Ponts et Chaussées ;

École Nationale Supérieure des Beaux-Arts (architecte diplômé) ;

École Supérieure d'Électricité, lorsque l'intéressé sera, en outre, titulaire de l'un des autres diplômes donnant droit au classement dans l'échelle 2 (§ a ci-dessous) ;

École Nationale d'Administration ;

b) Du diplôme d'État de Docteur en droit, es-sciences ou es-lettres.

**Echelle 2** B. — Les ingénieurs et assimilés titulaires de l'un des diplômes ci-dessous débutent à l'échelle 2 :

a) École Supérieure d'Électricité :

École de physique et de chimie industrielles de la ville de Paris ;

Architectes diplômés ;

École Libre des Sciences Politiques ;

Écoles nationales d'Arts et Métiers ;

Institut Catholique d'Arts et Métiers de Lille ;

École Nationale Technique de Strasbourg ;

École Polytechnique de l'Ouest (avec trois certificats de licence) ;

École Centrale Lyonnaise ;

École des Hautes Études Commerciales ;

Institut électromécanique de l'Université de Lille ;

École Supérieure d'électrotechnique et de mécanique de Nancy ;

Institut électrotechnique de Grenoble ;

Institut électrotechnique et de mécanique appliquée de l'Université de Toulouse ;

Institut Industriel du Nord de la France ;

Institut de chimie appliquée de l'Université de Paris ;

École de chimie industrielle de Lyon (avec trois certificats de licence) ;

Écoles de chimie de Lille et de Nancy ;

École d'ingénieurs de Marseille ;

École de chimie de Mulhouse ;

École Nationale du Pétrole ;

École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie ;

b) Licence d'enseignement ou double licence.

Echelle 1

C. — Seront classés dans l'échelle 1, en qualité d'ingénieurs adjoints ou inspecteurs adjoints :

Les agents de maîtrise et techniciens qui auront satisfait au stage probatoire prévu à l'article 3 ci-dessus (b III) ;

Les ingénieurs titulaires d'un diplôme d'ingénieur reconnu par l'État et délivré par une école non comprise dans la liste des échelles 2 et 3 ;

Les titulaires d'une licence simple.

Les listes d'écoles et titres ci-dessus pourront être révisées par la commission paritaire nationale.

## TITRE V. — RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

Coefficients  
de hiérarchie  
professionnelle

### Art. 9.

#### § 1. — Ouvriers

##### A. — Fond :

Catégorie 1.....	100
Catégorie 2.....	106
Catégorie 3.....	112
Catégorie 4.....	118
Catégorie 5.....	124
Catégorie 6.....	135

##### B. — Jour :

Catégorie 1.....	100
Catégorie 2.....	106
Catégorie 3.....	112
Catégorie 4.....	118
Catégorie 5.....	124
Catégorie 6.....	132
Catégorie 7.....	142

Femmes

Les femmes, y compris les tricuses, ont la même rémunération que les hommes dans des conditions égales de rendement.

Ouvriers  
aux aptitudes  
physiques  
diminuées

Les ouvriers que leurs aptitudes physiques mettent dans une condition d'infériorité notoire sur les ouvriers de la même catégorie pourront recevoir un salaire inférieur à celui de ces derniers.

La réduction possible de salaire ne pourra excéder un dixième du salaire de la catégorie. Le taux maximum de cette réduction est réduit au vingtième pour les ouvriers qui, en compensation de leur infirmité physique, ne touchent aucune rente ou pension.

Cette classe ne s'applique pas aux ouvriers qui, malgré leur infirmité, font rigoureusement le travail des ouvriers adultes normaux de leur catégorie

Ouvriers  
de moins  
de 18 ans

C. — Les salaires des jeunes ouvriers et ouvrières de moins de dix-huit ans du jour et du fond sont ~~fixés~~ en pourcentage du salaire de la catégorie 1 du jour et du fond, conformément aux tableaux ci-dessous.

Fond :

Age	Salaire ouvrier adulte
14 ans .....	50 %
14 ans 3 mois .....	52,50
14 ans 6 mois .....	55
14 ans 9 mois .....	57,50
15 ans .....	62,50
15 ans 3 mois .....	65
15 ans 6 mois .....	67,50
15 ans 9 mois .....	70
16 ans .....	75
16 ans 3 mois .....	77,50
16 ans 6 mois .....	80
16 ans 9 mois .....	82,50
17 ans .....	85
17 ans 3 mois .....	87,50
17 ans 6 mois .....	90
17 ans 9 mois .....	92,50
18 ans .....	100

Jour :

Age	Salaire ouvrier adulte
14 ans .....	50 %
14 ans 3 mois .....	50
14 ans 6 mois .....	52
14 ans 9 mois .....	54
15 ans .....	56,50
15 ans 3 mois .....	59
15 ans 6 mois .....	61,50
15 ans 9 mois .....	64
16 ans .....	66,50
16 ans 3 mois .....	69
16 ans 6 mois .....	71,50
16 ans 9 mois .....	74
17 ans .....	76,50
17 ans 3 mois .....	79
17 ans 6 mois .....	81,50
17 ans 9 mois .....	84
18 ans .....	100

Toutefois, les jeunes ouvriers du jour ou du fond qui effectuent, en qualité ou en quantité, le même travail qu'un ouvrier de plus de dix-huit ans, reçoivent intégralement le salaire afférent à ce travail.

En outre, pour les jeunes ouvriers, âgés de seize ans révolus et ayant obtenu leur certificat d'aptitude professionnelle, les coefficients de hiérarchie professionnelle ci-dessus fixés, ont pour base 100, le salaire de l'ouvrier adulte du jour de la catégorie III.

**§ 2. — Agents de maîtrise, techniciens, employés et cadres administratifs.**

a) Agents de maîtrise et techniciens du fond :

Échelle 1 .....	185
Échelle 2 .....	205
Échelle 3 .....	225
Échelle 4 .....	250
Échelle 5 .....	280

b) Agents de maîtrise et techniciens du jour :

Échelle 3 .....	133
Échelle 4 .....	157
Échelle 5 .....	175
Échelle 6 .....	189
Échelle 7 .....	215
Échelle 8 .....	235
Échelle 9 .....	257

c) Employés et cadres administratifs :

Échelle 1 .....	114
Échelle 2 .....	123
Échelle 3 .....	133
Échelle 4 .....	157
Échelle 5 .....	164
Échelle 6 .....	189
Échelle 7 .....	215
Échelle 8 .....	235
Échelle 9 .....	257

Les salaires résultant des coefficients ci-dessus visés ne sont applicables qu'aux agents âgés au minimum de vingt-trois ans. Au-dessous de cet âge, les salaires subiront les réductions suivantes :

Agés  
de moins  
de 23 ans

De 14 à 15 ans .....	50 %
De 15 à 16 ans .....	40
De 16 à 17 ans .....	30
De 17 à 18 ans .....	20
De 18 ans révolus .....	10
De 19 ans révolus .....	5

du salaire minimum de début de la catégorie à laquelle appartient l'agent.

Base  
des coefficients

Les coefficients ci-dessus ont pour base 100 :

a) Pour les agents compris aux paragraphes b et a, le salaire du manoeuvre de la catégorie 1 du jour ;

b) Pour le fond le salaire du manoeuvre de la catégorie 1 du fond.

Durée  
du travail  
au fond

Tant pour le calcul des salaires que pour celui des majorations pour heures supplémentaires, les durées de sept heures quarante-cinq, huit heures quinze, huit heures quarante-cinq au fond sont comptées respectivement pour huit heures, huit heures trente, neuf heures.

Traitement  
mensuel  
de l'employé  
commissionné

Le traitement mensuel de l'employé commissionné est égal au douzième du traitement annuel calculé forfaitairement, dans le cas de six jours de travail par semaine sur la base de 303 jours et du nombre d'heures journalières faites dans son service.

§ 3. — *Ingénieurs assimilés et cadres supérieurs.*

Échelle 1 .....	250
Échelle 2 .....	290
Échelle 3 .....	310
Échelle 4 .....	380
Échelle 5 .....	450
Échelle 6 .....	520
Échelle 7 .....	590
Échelle 8 .....	660
Échelle 9 .....	730
Échelle 10 .....	800

Base  
des coefficients

Les coefficients ci-dessus ont pour base 100 :

a) Pour les ingénieurs et assimilés du jour, le salaire du manoeuvre de la catégorie 1 du jour ;

b) Pour les ingénieurs du fond, le salaire du manoeuvre de la catégorie 1 du fond ;

c) Le traitement mensuel de l'ingénieur est égal au douzième du traitement annuel, calculé forfaitairement dans le cas de 6 jours de travail par semaine sur la base de 303 jours et d'une durée journalière de huit heures au maximum.

Majorations  
d'ancienneté  
des ouvriers,  
agents  
de maîtrise,  
techniciens,  
employés  
et cadres  
administratifs,  
ingénieurs  
et assimilés

Art. 10. — Les majorations d'ancienneté résultent pour les ouvriers, agents de maîtrise, techniciens, employés et cadres administratifs, ingénieurs et assimilés des tableaux ci-annexés :

Annexe I. — Ouvriers.

Annexe II. — Agents de maîtrise et techniciens du fond.

Annexe III. — Agents de maîtrise et techniciens du jour.

Annexe IV. — Employés et cadres administratifs.

Annexe V. — Ingénieurs et assimilés.

Calcul  
de l'ancienneté  
des ingénieurs

L'ancienneté de service ou échelon des ingénieurs et assimilés est calculé de la façon suivante :

On fait la somme des années réellement faites par l'intéressé :

- a) Dans les écoles intéressant la profession, à l'exclusion des années de redoublement, quel qu'en soit le motif ;
- b) Des années de service dans les mines et organismes miniers ;
- c) Des années de mobilisation ;
- d) Éventuellement, et à l'appréciation des directions, de tout ou partie du temps passé dans d'autres fonctions, si l'intéressé y a acquis des connaissances ou une formation utiles pour le poste qu'il occupe dans la profession minière ;
- e) Du temps de service militaire. Il en est de même pour le temps de service du travail obligatoire lorsqu'il ne cumule pas avec le temps de l'école.

Sauf cas exceptionnels, justifiant des dispositions particulières, le total précité, établi toutefois sans cumul et dont on retranche la durée normale d'études, constitue l'ancienneté.

Dans l'évaluation au 1<sup>er</sup> janvier de l'ancienneté d'un ingénieur, on tient compte des fractions exactes d'années, et la fraction au total est comptée pour une année si elle est supérieure ou égale à trois mois.

Pour les ingénieurs et assimilés débutant aux échelles 1 ou 2, l'ancienneté est de deux ans inférieure à celle calculée de la façon précédente.

Règles  
d'avancement

Art. 11.

*a) Ouvriers du fond.*

Le passage des ouvriers à l'abatage de la catégorie IV à la catégorie V a lieu normalement après un délai de douze mois ; il est toutefois subordonné à l'essai professionnel d'usage.

Le salaire de sa catégorie sera maintenu à l'ouvrier du fond en cas de déplacement, dans les services du fond, pour insuffisance physique dûment constatée, s'il a au moins quarante ans d'âge ou dix ans de présence dans la catégorie.

Dans le cas où un ouvrier d'une catégorie du fond serait, pour insuffisance physique, déplacé dans un service de jour, cet ouvrier sera reclassé, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 9, dans la catégorie du jour de même numéro ; toutefois, le classement en catégorie VI du jour ne sera accordé qu'à l'ouvrier de métier qui pourra exercer, au jour, une des spécialités donnant accès à cette catégorie.

**b) Catégories d'ouvriers du jour.**

**Catégorie III**

Le passage des aides-ouvriers de cette catégorie à la 3<sup>e</sup> classe des ouvriers qualifiés de métier (catégorie IV) est subordonné à un essai professionnel qui sera exécuté sur les travaux habituels de l'emploi auquel appartient l'ouvrier, et pourra :

Soit comporter l'exécution de travaux types ;

Soit consister en une période de mise à l'épreuve ne pouvant dépasser un an.

Il sera effectué devant une commission mixte désignée en accord avec la commission locale prévue à l'article 5.

**Catégorie IV**

Un stage de trois ans, qui peut être abrégé si l'intéressé satisfait à l'essai professionnel dans les conditions fixées ci-dessus, est effectué dans cette catégorie avant de passer à la catégorie V.

**Catégorie V**

Le passage à la catégorie VI a lieu en principe après l'essai professionnel (comme indiqué ci-dessus) ; il peut être également décidé sur avis favorable du chef d'atelier ; il devient automatique lorsque l'ouvrier a vingt ans de service dans la profession ou 45 ans d'âge avec une ancienneté d'au moins trois ans dans la catégorie V ou dans un emploi actuellement classé dans la catégorie correspondante.

**Catégorie VI**

L'accessibilité à la catégorie VII sera réservée aux ouvriers hautement qualifiés exerçant depuis au moins deux ans l'un des emplois dont l'accessibilité en catégorie VII est prévue par la nomenclature des professions.

Pour les bassins dont les conditions d'avancement n'étaient pas celles prévues dans le présent statut, les avantages acquis restent maintenus à titre individuel.

**c) Employés, agents de maîtrise et techniciens.**

L'avancement sera déterminé après avis de la commission paritaire compétente, d'après les appréciations de leur chef hiérarchique et les notes qui leur seront attribuées en fonction de leur capacité professionnelle et du travail fourni.

En règle générale, pour tout poste d'agent créé ou laissé vacant, il sera fait appel à un agent en service.

Dans l'échelle nouvelle, l'agent conserve le bénéfice de l'ancienneté acquise antérieurement. Un changement d'échelle ne peut, en aucun cas, modifier le jeu normal de l'avancement.

**d) Ingénieurs.**

L'avancement des ingénieurs a lieu au choix suivant les appréciations de leur chef hiérarchique et conformément à leur fonction.

L'occupation d'une fonction déterminée entraîne obligatoirement, dans les six mois, le classement de l'ingénieur sur l'échelle qui correspond à cette fonction si elle est supérieure à son échelle antérieure.

Les ingénieurs des échelles 1, 2, 3, 4, bénéficient d'un avancement à l'échelle supérieure quand ils ont gravi douze échelons dans une même échelle. Il est toutefois précisé que l'exploitant pourra, et plus spécialement pour ceux de l'échelle 4, notifier à un ingénieur dont les services sont nettement inférieurs à la moyenne qu'il lui refuse le bénéfice de cet avancement minimum. En outre, ces avancements à l'ancienneté n'entraînent pas que l'on confie à l'intéressé les fonctions qui correspondent, en règle générale, à la nouvelle échelle à laquelle il accède.

Ne pourront être nommés au grade d'ingénieur ou d'inspecteur en chef ou à un grade supérieur que les ingénieurs ou inspecteurs ayant au minimum huit ans d'ancienneté dans leur spécialité dont trois ans de commandement ou de services équivalents à ceux d'un poste de commandement. Les cas litigieux seront soumis à la commission paritaire régionale qui statuera.

### Salaires

Art. 12 — a) Le salaire horaire des manœuvres de 1<sup>re</sup> catégorie, adultes du jour et du fond, est fixé respectivement à 112,5 % pour le jour et 132 % pour le fond, du salaire de référence, défini ci-dessous, du manœuvre de la 1<sup>re</sup> catégorie de la zone à laquelle la mine est rattachée.

On prend comme salaire de référence la moyenne arithmétique du salaire minimum et du salaire moyen maximum de cette catégorie, tels qu'ils sont définis par la combinaison de l'arrêté fixant les salaires de l'industrie des métaux de la région parisienne et de l'arrêté fixant les zones territoriales pour la détermination des salaires, ou des dérogations à cet arrêté accordées à certaines mines.

Les mines groupées d'un même bassin, ayant actuellement les mêmes salaires et qui appartiennent à des zones différentes, s'alignent sur la plus favorisée d'entre elles ;

b) Les salaires de tous les autres agents découlent des salaires des manœuvres par application des coefficients de hiérarchie professionnelle et majorations d'ancienneté fixées aux articles 9 et 10.

### Cumuls.

Art. 13. — Les rémunérations prévues par le présent statut pour les ingénieurs adjoints, ingénieurs et assimilés sont exclusives de toute autre rémunération. Notamment les rémunérations, tantièmes, jetons de présence, reçus pour représentation de l'exploitant dans des filiales ou entreprises où celui-ci a des intérêts doivent être déduites ou reversées.

En ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens, employés et cadres administratifs, sont applicables en matière de cumul les règles fixées par la convention collective des Houillères du Nord et du Pas-de-Calais.

Heures  
supplémentaires  
Taux  
de majoration.

Art. 14. — Les majorations de salaires ci-après sont accordées :

25 % pour les heures comprises, par semaine, entre quarante et quarante-huit heures pour le jour, trente-huit heures quarante et quarante-six heures trente pour le fond ;

50 % pour les heures respectivement au delà de quarante-huit heures et de quarante-six heures trente.

Heures  
supplémentaires  
accomplies  
entre 22 h.  
et 6 h.

Les heures supplémentaires accomplies entre vingt-deux heures et six heures pour travaux exceptionnels sont majorées de 50 %. En outre, lorsque ces heures atteindront la durée d'un poste entier, elles donneront lieu à un repos compensateur d'égale durée, la majoration prévue ci-dessus restant acquise.

Cas  
des ingénieurs

L'application de cette disposition aux ingénieurs et assimilés se fait par une majoration de leur traitement basée sur la durée normale de travail dans le service qu'ils dirigent. Le taux de celle-ci est forfaitairement le même que celui de la majoration dont bénéficient pour cette durée les employés assidus de leur service.

Travail  
du dimanche

Art. 15. — S'il est nécessaire de travailler le dimanche avec possibilité de récupération le salaire sera majoré de 50 %.

Cette majoration s'applique aussi bien au personnel des services à marche continue qu'à celui des autres services.

Dans le cas d'impossibilité de récupérer, le salaire sera majoré de 100 %.

Dans les deux cas prévus au présent article, la majoration ne se cumule pas avec celle prévue à l'article précédent.

Primes  
Ingénieurs  
et agents  
de maîtrise

Art. 16. — a) Les ingénieurs et assimilés bénéficient des primes de services rendus dont les taux sont définis à l'annexe V.

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres administratifs bénéficient des primes de rendement dont les taux sont définis aux annexes II, III et IV ;

Ouvriers

b) Une indemnité dite de panier sera allouée aux travailleurs astreints à un travail de nuit entre vingt-deux heures et six heures. Cette indemnité est fixée pour le fond au taux d'une heure de salaire de la catégorie II du fond et, pour le jour, au taux d'une heure de salaire de la catégorie II du jour ;

c) Des primes fixes sont accordées aux caissiers et payeurs ;

Primes diverses

d) Des primes diverses à caractère exceptionnel, notamment prime de dérangement, de descente au fond, de déplacement, de travaux insalubres, de pénibilité, d'usure de vêtements, de garde à domicile, de remplacement, etc., sont susceptibles d'être allouées au personnel.

Le montant et les conditions d'application des primes prévues ci-dessus en c et d sont fixés en accord avec les employeurs et le personnel pour chaque bassin ou exploitation.

En cas de désaccord, la commission compétente prévue à l'article 5 arbitrera.

**Primes de régularité**

Art. 17. — Les dispositions de l'arrêté du 1<sup>er</sup> juin 1945 relatives à l'attribution d'une prime de régularité sont appliquées au personnel ouvrier et employé régi par le présent statut, suivant les taux et modalités actuellement en vigueur.

**Salaires à la tâche**

Art. 18. — Les prix de tâche seront établis par les ingénieurs ou leurs délégués après examen sur le lieu de travail avec les chefs de chantiers intéressés. Ils seront notifiés aux ouvriers.

**Calcul**

Les prix de tâche seront fixés de telle sorte que l'ouvrier mineur qualifié de robustesse normale, fournissant un bon travail, puisse gagner un salaire de 60 % plus élevé que le salaire minimum ; le même ouvrier, fournissant un travail moyen, gagnera un salaire de 20 % plus élevé que le salaire minimum.

**Cas de révision**

En aucun cas, le taux de 60 % indiqué ci-dessus ne peut être considéré comme un maximum. Les dépassements de ce taux n'entraînent pas automatiquement la révision des prix de tâche normalement établis. Tout changement notable dans l'allure d'un chantier et toutes difficultés imprévues survenant dans le courant d'une quinzaine devront être signalés à l'ingénieur du siège et entraîneront une révision des prix de tâche correspondant aux modifications des conditions de travail.

Si les ouvriers s'estiment lésés, la question sera portée par la délégation syndicale devant la direction.

**Maintien des droits acquis**

Art. 19. — L'application des articles 9 à 17 ne doit en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération d'un agent. La somme qu'il reçoit actuellement lui sera maintenue aussi longtemps qu'elle restera supérieure à celle qui résulte du jeu desdits articles.

## TITRE VI, — CONGÉS PAYÉS

**Congés annuels  
1<sup>er</sup> ouvriers,  
employés, agents  
de maîtrise  
et techniciens.**

Art. 20. — Conformément aux dispositions de la loi du 20 juin 1936, tout travailleur visé par le présent statut a droit à un congé annuel payé dans les conditions ci-dessous.

**Période des congés**

La période des congés annuels payés est fixée du 1<sup>er</sup> avril au 30 octobre ; toutefois, il pourra être transgressé à ce qui précède à la demande expresse des intéressés et compte tenu des besoins de la production.

La durée de ce congé comprend :

Durée du congé

a) Un jour ouvrable par mois de travail effectif ou de congé payé effectué pendant la période de référence ;

b) Une majoration d'ancienneté fixée à :

Trois jours ouvrables pour un an d'ancienneté ;

Quatre jours ouvrables pour deux ans d'ancienneté ;

et ainsi de suite, un jour de plus par année supplémentaire jusqu'à un maximum de douze jours ouvrables de majoration.

Le total peut ainsi atteindre vingt-quatre jours pour dix ans d'ancienneté et plus.

Indemnité  
du congé

Les travailleurs admis à la retraite avant la période normale de congés pourront prétendre à une indemnité correspondant à la rémunération des journées de congés payés dont ils n'ont pu bénéficier, et ce, conformément aux dispositions ci-dessus.

Les congés seront payés aux travailleurs en régie sur la base du salaire qu'ils percevaient la veille du congé. Pour les travailleurs à la tâche ou bénéficiant d'une prime de rendement, sur la base du salaire moyen perçu par eux durant les deux quinzaines de paye précédant le congé. Pour les employés, agents de maîtrise et techniciens, sur la base de leur traitement.

2°) Ingénieurs  
et cadres  
supérieurs.

Le congé annuel des ingénieurs et cadres supérieurs est fixé à vingt-sept jours ouvrables.

Tout ingénieur ou assimilé embauché en cours d'année bénéficiera d'un congé de :

Neuf jours ouvrables pour quatre mois de travail ;

Dix-huit jours ouvrables pour huit mois de travail ;

Vingt-sept jours ouvrables pour douze mois de travail.

Congés spéciaux  
Evénements  
de famille.

Art. 21. — Tout le personnel bénéficiera de congés spéciaux avec salaire à l'occasion d'événements de famille. Ces congés seront les suivants :

Mariage de l'agent : quatre jours.

Naissance d'un enfant : trois jours.

Mariage d'un enfant : deux jours.

Décès d'un conjoint ou d'un enfant : trois jours.

Décès d'un petit-enfant, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : deux jours.

Période  
d'instruction  
militaire

Tous les membres du personnel appelés pour accomplir une période de réserve obligatoire obtiennent le congé nécessaire et, durant ce dernier, ils conservent l'intégralité de leur salaire, allocations familiales et avantages en nature et perçoivent par conséquent ceux-ci sous déduction de la solde militaire et de ses accessoires.

## TITRE VII. — AVANTAGES EN NATURE

### Attribution de combustible

**Art. 22.** — Dans les exploitations où l'attribution de combustible est d'usage en faveur des agents en activité ou retraités, le montant et les conditions de cette attribution seront fixés par décision conjointe du Ministre chargé des Mines et du Ministre de l'Économie Nationale. Dans les cas où cette attribution ne serait pas possible une indemnité compensatrice serait fixée dans les mêmes conditions.

Dans les exploitations où l'attribution de combustible n'est pas d'usage, une prime pour chauffage sera attribuée par décision conjointe du Ministre chargé des Mines et du Ministre de l'Économie Nationale.

### Logement. a) Ouvriers et employés non commissionnés

**Art. 23.** — Les ouvriers et employés non commissionnés, mariés ou soutiens de famille seront logés gratuitement par l'entreprise ou, s'ils ne le sont pas, recevront une indemnité mensuelle de logement de 150 à 200 fr. Cette indemnité n'est pas due à ceux qui refusent un logement offert par la direction de la mine.

En cas de décès du mari avant l'âge de la retraite, la veuve non remariée continue à être logée gratuitement ou à bénéficier de l'indemnité compensatrice.

Les retraités conserveront ces mêmes avantages.

### b) Employés, cadres administratifs, agents de maîtrise et techniciens

Les employés commissionnés chefs ou soutiens de famille, de l'un ou d'autre sexe, sont logés gratuitement par l'exploitant dans la limite des logements disponibles, la priorité pour les logements vacants étant accordée aux agents de grade le plus élevé ainsi qu'aux familles ayant le plus d'enfants à charge.

Les employés commissionnés chefs ou soutiens de famille de l'un ou l'autre sexe, qui ne seront pas logés recevront une indemnité annuelle de 3.000 à 3.600 fr. suivant la situation de famille.

L'employé n'est pas tenu d'habiter un logement appartenant à l'entreprise, mais l'indemnité de logement sera supprimée à l'employé qui, sans raisons majeures, refusera le logement qui lui est proposé.

Si le conjoint est salarié de l'exploitant, l'indemnité de logement n'est payée qu'une fois.

Si le conjoint, salarié d'un autre employeur, reçoit de celui-ci une indemnité de logement, le montant de celle-ci vient en réduction de l'indemnité versée par la direction de la mine. Si le conjoint est logé gratuitement, il n'est dû aucune indemnité de logement.

### Transports gratuits

**Art. 24.** — Le personnel astreint à employer des moyens de transports en commun pour se rendre du lieu d'habitation au lieu de travail sera remboursé des frais réels et normaux ainsi occasionnés lorsque les entreprises n'assureront pas elles-mêmes gratuitement ces transports.

## TITRE VIII. — SÉCURITÉ SOCIALE

Application  
des lois  
en vigueur

Art. 25. — Toutes les questions relatives à la sécurité sociale (allocations familiales, couverture des risques maladie, maternité, invalidité, accidents du travail, retraites) sont réglées par les lois et conventions en vigueur.

Retraites  
complémentaires

Art. 26. — Des régimes de retraites complémentaires pourront être institués pour les employés commissionnés ou les ingénieurs dans certains bassins ou groupements de mines. Ces régimes, qui devront être soumis à l'approbation préalable des Ministres chargés des Mines, du Travail, l'Économie Nationale et des Finances, seront exclusivement financés par un versement des intéressés portant sur la fraction de leurs émoluments dépassant le plafond des émoluments assujettis au versement à la C.A.R.O.M. et un versement double des exploitants.

## TITRE IX. — DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Art. 27.

a) **Ouvriers.** — Il est institué des délégués permanents de la surface pour la sécurité et l'hygiène des ouvriers dans les mêmes conditions que pour les mineurs du fond.

Ces délégués remplacent les délégués du personnel prévus par la législation générale.

b) **Employés, cadres administratifs, agents de maîtrise et techniciens.** — La candidature, l'élection et les fonctions des délégués de ce personnel seront réglées par les commissions interlocales par analogie avec la convention collective des Houillères Nationales du Nord et du Pas-de-Calais.

c) **Ingénieurs et assimilés.** — La candidature, l'élection et les fonctions des délégués de ce personnel seront déterminées par une convention collective conclue entre les exploitants et les organisations syndicales les plus représentatives des ingénieurs et assimilés.

## TITRE X. — EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Droit syndical  
et liberté  
d'opinion.  
Liberté  
syndicale.

Art. 28. — Il est reconnu aux personnels visés par le présent statut le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, de poursuivre leurs buts, par tous les moyens non contraires aux lois et règlements en vigueur.

Devoirs  
des employeurs

Les directeurs des mines nationalisées et les autres employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique quelconque pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline.

Libre exercice  
de l'activité  
syndicale.

Le libre exercice du droit syndical doit comprendre tous les actes qui découlent de l'activité syndicale. Un panneau d'affichage sera réservé dans chaque puits de mine, atelier, chantier ou service, aux communications syndicales, ainsi qu'un lieu abrité situé au passage du personnel pour les quêtes, collectes, souscriptions syndicales et la vente ou la distribution de la littérature corporative. D'autre part, les salles de fêtes ou de réunions aménagées par les exploitants seront mises à la disposition des syndicats qui pourront les utiliser en vue de réunions ou de fêtes corporatives.

Le droit syndical ne peut souffrir d'entraves quelconques. En conséquence, et sous aucun prétexte, un travailleur ne pourra être puni du fait ou à l'occasion de son activité syndicale au sein de l'établissement.

## TITRE XI. — APPRENTISSAGE ET ÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Art. 29. — Il sera institué, dans chaque exploitation minière, des cours primaires d'apprentissage ou à l'échelon régional, de groupe ou de bassin, des écoles d'apprentissage et d'éducation professionnelle, ayant pour but d'éduquer les jeunes au métier de mineur, de sortir les meilleurs éléments pour les diriger vers les écoles supérieures afin d'en faire des cadres, agents de maîtrise, géomètres, ingénieurs.

Les frais seront à la charge entière de l'exploitant, les salaires seront garantis aux jeunes suivant les cours et les écoles supérieures.

Les jeunes gens astreints à la préparation militaire seront indemnisés intégralement des heures perdues.

Les employeurs se conformeront aux lois et règlements en vigueur pour tout ce qui a trait à l'apprentissage et à l'éducation professionnelle.

Les plans de travail et la surveillance (sauf pour les écoles supérieures) seront fixés et contrôlés en commun par les délégués des syndicats et les exploitants.

Les lois sociales seront intégralement appliquées aux apprentis et élèves.

Les délégués des syndicats sont habilités pour contrôler les écoles d'apprentissage des établissements miniers aux points de vue rémunération, assiduité, cours, examens et essais.

En cas de litige, le conflit sera porté devant la commission de conciliation.

Le fait d'une grève survenant dans l'établissement, groupe, bassin ou région, ne peut en aucun cas rompre les contrats d'apprentissage, ni faire subir aux apprentis un préjudice direct ou indirect du fait de la grève.

## TITRE XII. — DISPENSE DES OBLIGATIONS MILITAIRES D'ACTIVITÉ

**Dispense d'appel sous les drapeaux** Art. 30. — La dispense des obligations militaires d'activité pour le personnel titulaire des exploitations et établissements miniers appartenant aux classes qui seront appelées sous les drapeaux avant la promulgation des lois sur l'organisation de l'armée est fixée jusqu'à promulgation de ces lois dans les conditions ci-après :

**Dispense temporaire** Les jeunes gens justifiant d'un travail de six mois au moins dans les chantiers souterrains des exploitations minières, au moment de l'incorporation de la fraction du contingent dont ils font partie, sont, à moins qu'ils n'expriment le désir d'accomplir immédiatement leurs obligations militaires d'activité, dispensés de l'appel sous les drapeaux pour une période d'un an.

**définitive.** Cette dispense pourra être renouvelée d'année en année pour tout mineur régulièrement employé au fond, jusqu'au moment où l'intéressé remplira l'une des deux conditions, d'avoir atteint l'âge de vingt-six ans ou d'avoir accompli huit années de service au fond. A ce moment, il sera définitivement dispensé des obligations d'activité.

Dans le cas où le mineur bénéficiant d'une dispense quitte le travail du fond sans remplir l'une des deux conditions susvisées, il est tenu d'effectuer la durée des obligations militaires d'activité de la fraction de classe à laquelle il appartient.

Dans tous les cas, ces mineurs suivent dans les réserves le sort de leur classe d'âge.

**Élèves des grandes écoles.** Les élèves des Écoles des Mines de Paris, Saint-Étienne et Nancy et des écoles techniques des maîtres-mineurs reconnues par l'État, s'ils n'ont pas effectué leur service militaire avant leur sortie de l'école bénéficient de la dispense prévue au présent article, à condition qu'ils justifient d'un embauchage en qualité d'ingénieur de fosse ou de maître-mineur de fond dans une exploitation minière.

Pour ces jeunes gens, l'âge auquel la dispense devient définitive est reporté à trente ans.

En cas de mobilisation, les hommes appartenant aux classes mobilisées et bénéficiaires de la dispense prévue au présent article sont tenus d'occuper le poste qui leur sera assigné dans les chantiers souterrains d'une mine déterminée.

## TITRE XIII

Bourses.  
pour frais  
d'études.

Art. 31. — Un fonds national sera constitué par une contribution des exploitations rattachées au présent statut dont le montant est fixé à 0,2 % du total de leurs salaires ou traitements bruts (salaires des prisonniers de guerre non compris).

Les ressources de ce fonds seront réparties entre les régions par la commission paritaire nationale. Les commissions régionales consacreront leur quote-part à l'attribution de bourses d'études, totales ou partielles, destinées à faciliter aux enfants des agents des mines l'accès aux emplois supérieurs de ces exploitations.

Application du  
présent statut

Art. 32. — Par dérogation aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, les titres IV, V, VI et VII ne sont applicables qu'au personnel des mines de combustibles minéraux solides et de schistes bitumineux, des mines de potasse et des exploitations et recherches d'hydrocarbures, à l'exception pour ces dernières du personnel des raffineries.

Des décisions conjointes du Ministre chargé des Mines, du Ministre de l'Economie Nationale et du Ministre des Finances détermineront, s'il y a lieu, les modalités particulières d'application des titres IV, V, VI et VII ci-dessus visés en ce qui concerne les mines de potasse et les exploitations et recherches d'hydrocarbures.

Art. 33. — Les dispositions générales du présent décret et les dispositions des titres IV, V, VI et VII, applicables dans les conditions définies à l'article précédent au personnel des mines de combustibles minéraux solides et de schistes bitumineux, de potasse et des exploitations et recherches d'hydrocarbures prennent effet du 1<sup>er</sup> janvier 1946.

Toutefois, les majorations d'ancienneté prévues à l'article 10, annexe 1, s'appliquent seulement à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1946. Le titre VI s'applique seulement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1947.

Art. 34. — Le Ministre de la Production Industrielle, le Ministre de l'Intérieur, le Ministre des Armées, le Ministre de l'Economie Nationale, le Ministre des Finances et le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de

l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*  
de la République française.

Fait à Paris, le 14 juin 1946.

FÉLIX GOUIN.

Par le Président du Gouvernement provisoire de la République :

*Le ministre de la production industrielle,*

MANCEL PAUL.

*Le ministre de l'intérieur,*

ANDRÉ LE TROQUER.

*Le ministre des armées,*

E. MICHELET.

*Le ministre de l'économie nationale,  
ministre des finances,*

A. PHILIP.

*Le ministre du travail et de la sécurité sociale,*

A. CROIZAT.

---

## ANNEXE I

### Majorations d'ancienneté des ouvriers.

#### 1<sup>o</sup>) Fond.

Les ouvriers ayant cinq ans et plus d'ancienneté dans la profession (les services accomplis avant l'âge de dix-huit ans n'intervenant pas dans ce calcul) bénéficient d'une majoration de trois points des coefficients de hiérarchie professionnelle fixés par l'article 9.

Les ouvriers ayant dix ans et plus d'ancienneté dans la profession (les services accomplis avant l'âge de dix-huit ans n'intervenant pas dans ce calcul) bénéficient au total d'une majoration de cinq points des coefficients de hiérarchie professionnelle fixés par l'article 9.

#### 2<sup>o</sup>) Jour.

Les ouvriers ayant dix ans et plus d'ancienneté dans la profession (les services accomplis avant l'âge de dix-huit ans n'intervenant pas dans ce calcul) bénéficient d'une majoration de trois points des coefficients de hiérarchie professionnelle fixés par l'article 9.

Les ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans la profession (les services accomplis avant l'âge de dix-huit ans n'intervenant pas dans ce calcul) bénéficient au total d'une majoration de cinq points des coefficients de hiérarchie professionnelle fixés par l'article 9.

## ANNEXE II

### Majorations d'ancienneté des agents de maîtrise du fond et des techniciens au fond.

ANCIENNETÉ	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V
0 .....	185	,	,	,	,
2 ans .....	189	205	,	,	,
4 ans .....	193	209	225	,	,
6 ans .....	197	213	229	,	,
8 ans .....	200	217	233	250	,
10 ans .....	203	221	237	256	280
12 ans .....	206	224	241	262	288
15 ans .....	209	228	245	267	296
18 ans .....	212	232	249	272	303
21 ans .....	215	235	253	277	309
24 ans .....	218	238	257	282	316
26 ans .....	221	241	261	287	322
29 ans .....	224	244	265	292	328
Taux des primes de rendement (1) :					
Agents de maîtrise	0 à 20 %	0 à 20 %	0 à 20 %	0 à 20 %	0 à 20 %
Techniciens .....	0 à 5 %	0 à 8 %	0 à 8 %	0 à 10 %	0 à 10 %

(1) Ces primes s'appliquent aux émoluments, prime de régularité non comprises.  
 NOTA. — L'ancienneté ne tient compte que des services au delà de 23 ans.

## ANNEXE III

### Majorations d'ancienneté des agents de maîtrise du jour et des techniciens du jour.

ANCIENNETÉ	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie VI	Catégorie VII	Catégorie VIII	Catégorie IX
0 .....	133	»	»	»	»	»	»
2 ans .....	137	157	175	»	»	»	»
4 ans .....	141	161	180	189	»	»	»
6 ans .....	145	165	185	194	215	»	»
8 ans .....	148	169	190	199	221	235	»
10 ans .....	151	173	194	204	227	242	257
12 ans .....	154	177	198	209	232	249	265
15 ans .....	156	180	201	214	237	256	273
18 ans .....	158	182	204	219	241	263	281
21 ans .....	160	185	206	222	245	269	288
24 ans .....	162	188	208	225	249	275	295
27 ans .....	164	191	210	228	253	280	300
29 ans .....	166	194	212	230	257	285	305
Taux des primes de rendement (1) :							
Agents de maîtrise	Néant	0 à 5 %	0 à 7 %	0 à 10 %	0 à 15 %	0 à 15 %	0 à 15 %
Techniciens .....	Néant	Néant	0 à 5 %	0 à 7 %	0 à 10 %	0 à 10 %	0 à 10 %

(1) Ces primes s'appliquent aux émoluments, prime de régularité non comprise.  
NOTA. — L'ancienneté ne tient compte que des services au delà de 23 ans.

## ANNEXE IV

### Majorations d'ancienneté des employés et cadres administratifs.

ANCIENNETÉ	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie VI	Catégorie VII	Catégorie VIII	Catégorie IX
0 .....	114	123	133	»	»	»	»	»	»
2 ans .....	117	126	137	157	164	»	»	»	»
4 ans .....	120	129	141	161	169	189	»	»	»
6 ans .....	123	132	145	165	174	194	215	»	»
8 ans .....	126	135	148	168	179	199	221	235	»
10 ans .....	129	138	151	171	184	204	227	242	257
12 ans .....	132	141	154	174	188	209	232	249	265
14 ans .....	135	144	156	176	192	214	237	256	273
17 ans .....	137	147	158	178	195	219	241	263	281
20 ans .....	139	149	160	180	200	222	245	269	288
23 ans .....	141	151	162	182	203	225	249	275	295
26 ans .....	143	153	164	184	206	228	253	280	300
28 ans .....	145	155	166	186	209	230	257	285	305
Taux des Primes de Rendement (1) :			Néant			0 à 5 %	0 à 7 %	0 à 10 %	0 à 10 %

(1) Ces primes s'appliquent aux émoluments, prime de régularité non comprise.  
NOTA. — L'ancienneté ne tient compte que des services au delà de 23 ans.

Majorations d'anciennete des ingénieurs et assimilés.

ECHELON	Age moyen	Echel. I	Echel. II	Echel. III	Echel. IV	Echel. V	Echel. VI	Echel. VII	Echel. VIII	Echel. IX	Echel. X
A.....	23 ans	250	290	»	»	»	»	»	»	»	»
B.....	24	260	300	»	»	»	»	»	»	»	»
0.....	25	270	310	310	»	»	»	»	»	»	»
1.....	26	278	318	323	»	»	»	»	»	»	»
2.....	27	286	326	326	330	»	»	»	»	»	»
3.....	28	291	331	349	323	»	»	»	»	»	»
4.....	29	302	342	362	406	450	»	»	»	»	»
5.....	30	310	350	375	419	463	»	»	»	»	»
6.....	31	318	358	387	432	476	520	»	»	»	»
7.....	32	326	366	399	414	489	533	»	»	»	»
8.....	33	331	374	411	456	501	546	590	»	»	»
9.....	34	342	382	423	468	513	558	603	»	»	»
10.....	35	350	390	435	480	525	570	615	660	»	»
11.....	36	353	394	440	486	532	577	623	669	»	»
12.....	37	356	398	445	492	539	584	631	678	730	»
13.....	38	359	402	450	498	546	591	639	687	740	»
14.....	39	362	406	455	504	553	598	647	695	750	800
15.....	40	365	410	460	510	560	605	655	705	760	810
16.....	41	368	414	465	516	567	612	663	714	769	820
17.....	42	371	418	470	522	574	619	671	723	778	830
18.....	43	374	422	475	528	581	626	679	732	787	840
19.....	44	377	426	480	534	588	633	687	741	795	850
20.....	45	380	430	485	540	595	640	695	750	805	860
21.....	46	382	433	489	544	600	646	702	757	813	868
22.....	47	384	436	493	548	605	652	709	764	821	875
23.....	48	386	439	497	552	610	658	716	771	829	884
24.....	49	388	442	501	556	615	664	723	778	837	892
25.....	50	390	445	505	560	620	670	730	785	845	900
26.....	51	392	448	508	564	624	676	736	792	852	908
27.....	52	394	451	511	568	628	682	742	799	859	916
28.....	53	396	454	514	572	632	688	748	806	866	924
29.....	54	398	457	517	576	636	694	754	813	873	932
30.....	55	400	460	520	580	640	700	760	820	880	940

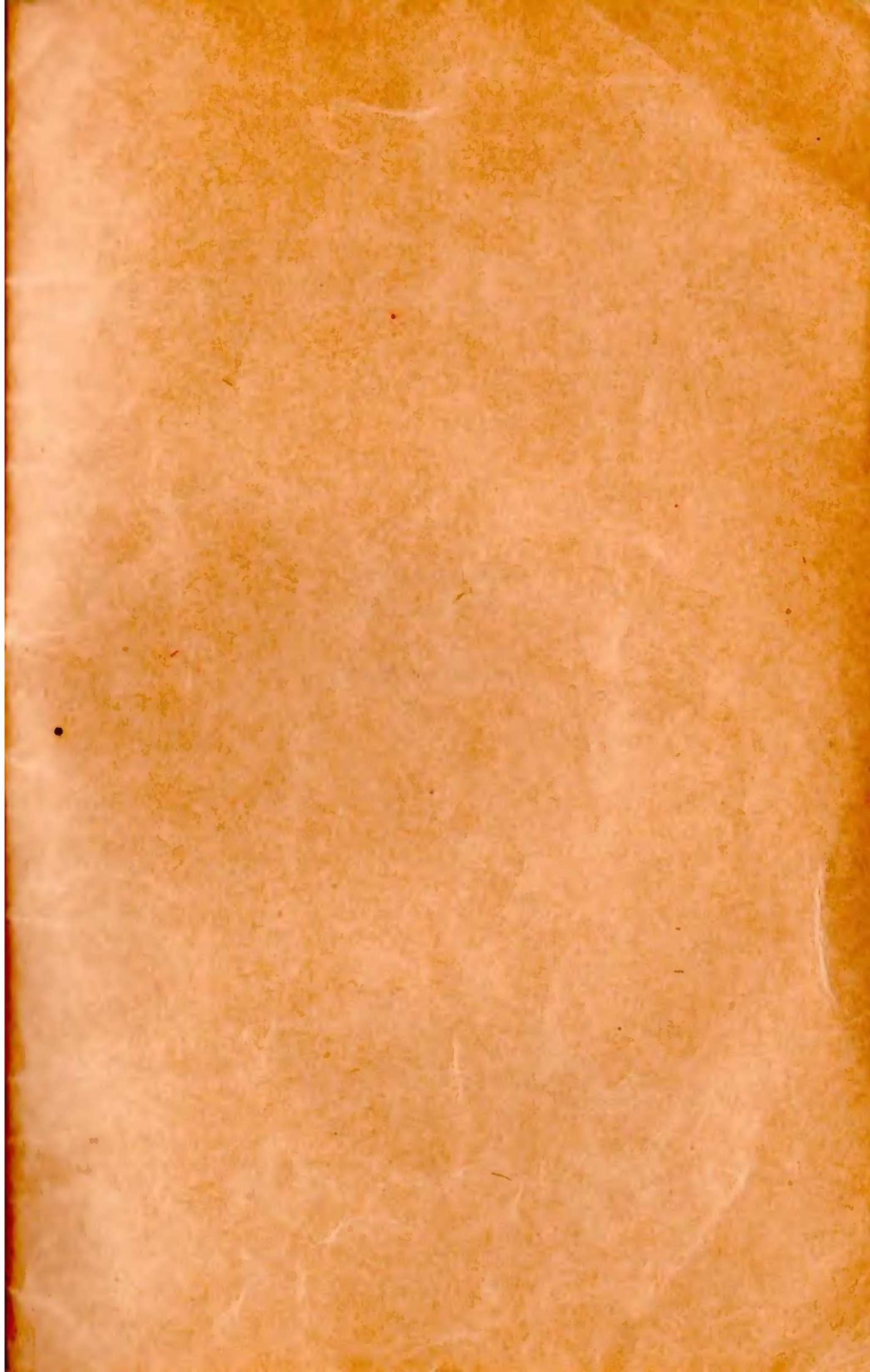
  

Primes de Services rendus - Taux pour des services donnant normalement satisfaction :											
a) Ingénieur commandant du Personnel ouvrier .....		20 %				22 %	23 %	25 %	26 %	28 %	
b) Autres ingénieurs et assimilés .....		15 %				16 %	17 %	18 %	19 %	20 %	

Cette prime dont le montant maximum n'est pas limité, peut aussi être nulle. Elle est payée semestriellement.

ANNEXE

Majorations d'ancienneté des ag  
chois



---

---

IMPRIMERIE  
L. DANIEL

---

---