

Notre bulletin

JOURNAL **Marbot** MENSUEL
Publié par les usines **Marbot** & c.s.a. - neuvics-l'isle

« Avec le sourire, un obstacle n'est-il pas plus facilement vaincu ? »

EDITORIAL :

L'importance des détails

Nous connaissons tous de ces soi-disant grands esprits qui méprisent les détails. Ils plonent au-dessus, laissent au commun des mortels le soin de s'occuper de ces petites choses. Du reste, elles sont souvent fastidieuses ou monotones.

Or, il n'est pas de réussite humaine sans une grande attention aux détails.

Qu'ils s'agisse d'un véhicule la lunette... ou du disque que les automobilistes doivent fixer derrière leur pare-brise lorsqu'ils stationnent dans la zone bleue, soyez sûrs que les détails ont été soigneusement étudiés. Au contraire, croyez-vous qu'un logement dans lequel on n'a pas prévu un endroit pour faire sécher le linge est vraiment commode ? Et quel est le rendement de la plus belle machine-outil si la courroie qui l'entraîne est mal adaptée ?

Et dans les relations humaines ! A l'atelier, c'est quelquefois un détail insignifiant, le ton sur lequel on a prononcé un mot, un regard un peu méfiant, un geste, un oubli, qui peuvent froisser, vexer, envenimer les rapports. A la maison, c'est la même chose. Vous aimez votre femme ; elle le sait ; elle voit bien tout le mal que vous vous donnez pour subvenir aux besoins de toute la famille. Mais elle sera surtout sensible à une toute petite attention, trois fleurs que vous lui aurez apportées, un mot gentil...

La vie est faite de détails.

Aussi il arrive quelquefois qu'à la fin d'une journée ou d'une semaine on se dise : « Au fond, je ne fais pas grand-chose d'intéressant ».

(Suite page 2)

Présélection à l'hôtel HILTON-ORLY

Carrefour européen du commerce de la chaussure

Dans le cadre maintenant traditionnel de l'Hôtel Hilton, à Orly, les plus importants fabricants de chaussures français ont dévoilé, les 10, 11 et 12 janvier, leur collection AUTOMNE-HIVER 1971.

Evidemment, notre dynamique équipe de vente était présente à ce rendez-vous, qui devient maintenant le point de départ de chaque campagne de vente.

Cette manifestation a accueilli un nombre croissant de participants, venant de tous les pays européens et notre service commercial a eu la satisfaction d'enregistrer de très nombreuses visites, celles-ci démontrant l'intérêt que présentent nos articles.

Notre Collection, soigneusement préparée, a permis d'offrir un choix très varié :

- apprécié de nos anciens clients ;
- retenant l'attention de nombreux nouveaux clients.

Les tendances ressenties au cours de cette sympathique réunion sont :

- l'accroissement des besoins en

bottes, surtout pour les fillettes ;

- l'épaississement des semelles dans toutes les catégories, semelles qui doivent toutefois rester légères ;

- la réapparition des semelles crêpe, ou mieux, façon crêpe ;
- beaucoup de velours.

Les conversations constructives que notre équipe de vente a pu avoir avec les acheteurs, permettent d'espérer des perspectives d'affaires, mais sans perdre de vue que la concurrence sera toujours plus âpre dans le domaine des prix et dans sa rapidité croissante à saisir les opportunités offertes sur les différents marchés qui nous intéressent.

Nous profitons de cet article pour remercier tous ceux qui ont participé, de près ou de loin, à la préparation du succès de cette importante manifestation.

Merci aussi à nos clients, pour leur visite et pour les commentaires avisés dont ils nous ont fait part et qui nous permettront de présenter une Collection AUTOMNE-HIVER 1971 qui sera parmi les meilleures que nous ayons jamais eues.

Il y a peut-être un meilleur moyen...

Mardi 22 décembre, des récompenses ont été distribuées aux membres du personnel ayant émis des idées dont l'application a permis d'intéressantes améliorations. Ces récompenses ont été remises par M. Brégeard, assisté des chefs de services.

Le mercredi 13 janvier, M. Levasseur conviait les lauréats dont les noms suivent à un vin d'honneur à caractère simple et très cordial. Y assistaient :

— M^{mes} Dupeyrat M.-Louise, Korbedeau Huguette, MM. Foulard Claude et Colonne Claude, de l'atelier 405.

— M^{mes} Veysière Irène, Rey M.-Louise, Alfaro Claudine, Fongolier Claudine et Pomme Mireille de l'atelier 410.

— MM. Paulin, Van Puyvelde, Mourfin, Garonneau, Dubost, Magne, Berano, Duchet, Thomas, Paulin, Gardiflou, Lemartret et Doche de l'atelier 450.

— MM. Astarie Henri et Teillet J.-Pierre de l'atelier 483.

— MM. Darrouzes, Audebert, Villanueva, Benito, Pappi, Joyel, Sarreues.

Voir la suite en 2^e page

PETITES CAUSES, GRANDS EFFETS

Souvent les petits détails sont à l'origine de découvertes capitales :

— L'art de l'imprimerie a été suggéré par un homme qui s'amusa à découper des lettres dans l'écorce d'un arbre.

— Une bulle de savon soufflée par un enfant mit Newton sur la voie de ses découvertes en optique.

— Une toile d'araignée donna au capitaine Brown l'idée des ponts suspendus.

— Le télescope est l'idée d'un jeune garçon qui jouait avec des lentilles dans l'atelier de son père.

— Goodyear oubliant une casserole sur le feu et la retirant quand le métal était déjà rouillé : cela le mena à la fabrication du caoutchouc.



En présence des chefs de Services, M. Brégeard félicite une des lauréates.

IL Y A PEUT-ÊTRE UN MEILLEUR MOYEN

(Suite de la première page)

rozin, Vergnaud, Delage, Rev et Marzifger de l'atelier 700.

— M. Hernandez Philippe du service 190.

Les suggestions présentent un grand intérêt pour notre communauté ainsi que par le bénéfice que leurs auteurs peuvent en retirer.

Nombreux sont les exemples où des idées simples ont permis de faire des progrès considérables et il n'est point besoin de feuilleter des journaux, des revues, des ouvrages spécialisés pour s'apercevoir que les inventions les plus marquantes découlent dans la plupart des cas d'une banale observation. Pensez à la baignoire d'Archimède, à la pomme de

Dites-vous qu'il y a toujours une meilleure méthode, un meilleur moyen; c'est à la recherche de ce meilleur moyen que vous devez participer en faisant des suggestions.

Regardez autour de vous, observez, posez-vous des questions ?

— « Puis-je éliminer ou éviter une opération, des manutentions, des risques d'accidents, etc... »

— « Puis-je améliorer le fonctionnement de certaines parties d'un appareil, l'ordre ou la disposition des machines, les conditions dans lesquelles s'effectue un travail, etc... ? »

— « Puis-je changer une opératio-



Un groupe de bénéficiaires.

Newton, à la marmite de Denis Pavin.

Mais, peut-être direz-vous : je n'ai rien d'un inventeur.

Détrompez-vous : dans notre travail quotidien aux méthodes en perpétuelle évolution, il existe de très nombreux points qui peuvent être améliorés pour le plus grand bien de tous.

tion compliquée en une opération plus simple, etc... ? »

Si vous avez des idées, des suggestions, alors soumettez-les.

Si elles sont reconnues valables et applicables, vous en serez récompensés. Dans le cas contraire... et de toutes façons, persévérez et, un jour, le succès viendra couronner vos efforts.

EDITORIAL :

L'importance des détails

(Suite de la première page)

d'important ; je passe mon temps à secouer un peu Durand qui a tendance à flemmarder ; à contrôler que le dessin remis ce matin ne comporte pas d'erreur ; à réclamer un approvisionnement qui risque d'être en retard ; en somme à activer, à freiner, ou répartir, ou surveiller... des détails, toujours des détails. » Et l'on risque alors de se décourager, parce qu'on pense que tout cela ne sert pas à grand-chose.

Mais dites-vous bien, alors, que sans ces multiples et minimes interventions, eh bien ! c'est toute l'usine qui s'arrêterait. Et qu'au bout du compte, le résultat est là — et il n'est pas mince ! Ce sont ces automobiles que vous produisez, ou ce tissu, ou ce charbon ou ces produits chimiques, ou ces chaussures. C'est aussi une certaine satisfaction que ceux qui vous entourent éprouvent à travailler avec vous parce que vous les aidez.

d'après « TRAVAIL et MAÎTRISE »

Avec nos stagiaires



M. Alaoui el Hassani vient de passer 4 semaines parmi nous pour étudier l'organisation de nos services calcul et planning. Il a aussi pu parfaire ses connaissances au service efficacité et en comptabilité. M. Alaoui doit maintenant prendre en charge le service calcul de la Société Bata Marocaine à Casablanca d'où il est originaire.

— Ci-dessus, M. Alaoui s'entretient avec M. Herrgott.

Informations sociales

REMBOURSEMENT DES VACCINATIONS

1°) Enfants de moins de 3 ans.

Les vaccinations pratiquées à titre onéreux sur des enfants de moins de 3 ans doivent être remboursées par les Caisses de Sécurité sociale.

2°) Enfants de plus de 3 ans et adultes,

Seront remboursées :

a) les vaccinations contre la poliomyélite.

b) Les vaccinations contre la diphtérie, le tétanos, la varicelle, le B.C.G. dans tous les cas où l'assuré prouvé qu'il n'a pu se rendre dans un Centre de vaccination gratuite (dispensaires, écoles, etc...).

VACCIN CONTRE LA GRIPPE

Efficacité : Des statistiques ont été établies afin de vérifier l'efficacité ou non de ce vaccin. En Dordogne, la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale donne les chiffres suivants :

Hospices :

596 pensionnaires vaccinés : 3 gripes.

886 pensionnaires non vaccinés : 173 gripes.

114 membres du personnel vaccinés : 4 gripes.

259 membres du personnel non vaccinés : 66 gripes.

Période de vaccination.

Il semble que les mois de septembre - octobre soient les meilleures périodes.

Remboursement.

Par suite de nouvelles dispositions,



le vaccin anti-grippal n'est actuellement pas remboursé par la Caisse de Sécurité sociale.

Pour de plus amples renseignements, adressez-vous à Mme Brous-souloux.

Imp. JOUCLA — Périgueux

Le Directeur responsable :
Ch. LEVASSEUR

DES ELEVES DU LYCEE TECHNIQUE D'AUCH s'intéressent à nos activités

Le 20 janvier, des élèves du Lycée Technique d'Auch, accompagnés par leurs professeurs, ont visité notre entreprise.

Cette visite s'inscrivait pour ces élèves dans le cadre d'une campagne d'informations ayant pour but de leur faire prendre contact avec tous les problèmes concrets et réels qui se posent à un établissement industriel.

Ils furent reçus par M. Boutin, qui leur présenta succinctement notre usine et son historique.

Puis sous la conduite de MM. Boutin, Morand, Rousseau et Puech, ils parcoururent nos ateliers de Théorot; ils furent surtout frappés par le modernisme et les structures des postes de travail. Ils posèrent évidemment de très nombreuses questions concernant le plus souvent le fonctionnement des machines, ce qui est normal de la part de futurs techniciens. Ils prirent aussi de nombreuses notes car cette visite va leur servir de prétexte pour faire un exposé sur la vie et la marche d'une entreprise industrielle.

Visite des élèves de 4^{ème} pratique de St-Astier

Le mercredi 13 janvier, nous avons eu le plaisir d'accueillir dans notre établissement les élèves de 4^{ème} pratique du C.E.S. de Saint-Astier, accompagnés par leurs professeurs.

Les élèves avaient très bien préparé cette visite, la meilleure preuve en étant le questionnaire très élaboré auquel les guides s'efforcèrent de répondre.

La Société leur fut présentée par M. Boutin; ensuite nos hôtes firent le tour de nos ateliers de fabrication et furent captivés par le fonctionnement des machines.

Puis ils nous quittèrent, très intéressés par cette visite, d'autant plus que la plupart d'entre eux ont

des parents travaillant dans notre entreprise.



Un groupe de nos visiteurs dans l'atelier de piquage.

INFORMATIONS SOCIALES

CAPITAL — DECES

A la suite de certaines modifications de la législation, le capital-cès peut être attribué :

— dans le cas de certains décès de retraités ayant été bénéficiaires de l'invalidité, catégorie 2 avant leur mise en retraite,

— dans le cas de certains décès de retraités ayant été mis en retraite entre 60 et 65 ans pour incapacité.

Pour les décès répondant à ces conditions et survenus depuis moins de deux ans ainsi que pour tout renseignement complémentaire, s'adresser à Mme Broussouloux.

VOTRE MARI (OU VOTRE EPOUSE) BOIT TROP ?...

Vous ne savez où vous adresser ; vous n'osez pas en parler... vous ne voulez pas en parler... et pourtant vous seriez heureux d'être aidés et conseillés.

Grâce à « La Croix d'Or », Association d'anciens buveurs, vous pouvez l'être très efficacement et discrètement.

Vous pouvez écrire à « La Croix d'Or » 5, rue Thiers, Périgueux en demandant la visite de quelqu'un.

Vous pouvez téléphoner le jour n° 53.40.00 ; après 19 heures n° 53.50.39, en demandant M. ou Mme Dumas.



M. BOUTIN explique une opération à nos hôtes.

Colis de Noël

Le mardi 22 décembre 1970, dans un des halls de Théorot, ainsi qu'à Planèze, une inhabituelle animation gnaît. Ce remue-ménage était dû à la distribution des colis de Noël destinés à nos enfants. Et le soir, chacun de ceux-ci eût la joie de découvrir le jouet, la paire de chausures et le paquet de bonbons ve-

nant s'ajouter aux autres cadeaux du Père Noël.

Nos Anciens, eux aussi, n'ont pas été oubliés et ont pu, en ouvrant le colis que leur portait M. Reyrier, constater qu'ils faisaient toujours partie à part entière de notre Entreprise.



Une joyeuse animation règne dans le hall de THEOROT.

Un exemple à suivre



M. PEYTOUREAU J.-Jacques, de l'atelier des cartonnages, prépare les emballages vides qui seront expédiés de Planèze à Théorot et il classe aussi les palettes.

Il s'acquitte très consciencieusement de son travail et nous l'en félicitons.

Bonne retraite, M. Bourbon

Après 25 ans de bons et loyaux services dans notre Société, M. Gaston BOURBON a décidé de faire va-

offrant de très beaux cadeaux. La Direction, de son côté, a tenu à féliciter M. BOURBON et lui a



M. BOURBON entouré par M. LABRUE et tous ses camarades de l'atelier 405

leur ses droits à la retraite. Il est entré dans notre entreprise le 30 juillet 1945 et a travaillé dans divers ateliers, entre autres le 450 et le 405.

Tous ses amis du 405 ont tenu à lui montrer leur attachement en lui

remis un fauteuil relax pour la détente des jours à venir.

M. BOURBON va pouvoir profiter d'un repos qu'il a bien mérité.

Oui, bonne et longue retraite, M. BOURBON, que nous aimerons toujours revoir parmi nous.



Au cours de l'apéritif offert en l'honneur de M. BOURBON.

RIONS UN PEU...

Conversation entre deux malades :

- Voulez-vous que nous sortions ensemble ce soir ?
- Impossible, j'ai un bridge.

x x x

Le péché original, au fond, c'est tout simple, une pomme, 2 poires et beaucoup de pépins.

x x x

Pourvu qu'il fasse beau aujourd'hui, dit la maman kongourou à son mari. J'ai horreur d'être obligée

de laisser les enfants jouer à l'intérieur.

x x x

Foto regarde sa mère qui change les langes du nourrisson et puis lui couvre le corps de talc. Alors, il s'écrie :

— Si tu veux, maman, pour gagner du temps, je peux allumer le four...

x x x

L'histoire la plus courte du monde :

- Je m'appelle Merlin...
- Enchanté !

Carnet de l'entreprise

NAISSANCES

Sandrine, au foyer de M. et Mme MARTIAL Jacques, du service 995.
Valérie, au foyer de M. et Mme COURTY Alexis, de l'atelier 482.
Hervé, au foyer de M. et Mme BOISSAVY Monique, de l'atelier 410.
Patrice, au foyer de M. et Mme LESCLURE, de l'atelier 450.
Philippe, au foyer de M. et Mme PETIT André, de l'atelier 450.
Pascal, au foyer de M. et Mme LACOMBE Francis, de l'atelier 450.
Maryline, au foyer de M. et Mme SEBASTIEN Raymond, de l'atelier 450.

Félicitations aux parents et meilleurs vœux aux bébés.

MARIAGES

M. BUISSON J.-François avec Mile RAVIDAT Josiane
M. MOURET Patrick avec Mile LAVAUD Françoise.
M. LAGARDE Maurice avec Mile DONNE Nicole.
M. OLIVERO J.-Louis avec Mile BITTAUD Bernadette.
M. JEROME Michel avec Mile BOURDIN Maryvonne.
M. BOUSSON Claude avec Mile BONNET Denise.
M. LAURENT Pierre avec Mile MILLASSEAU Georgette.
M. LARGE Michel avec Mile DOCHE Francine.

Nos meilleurs vœux de bonheur à ces jeunes époux.

DECES

Mme BOISSIERE Evelynne, de l'atelier 410 a perdu son père.
Mme DEFFARGES Paulette, de l'atelier 410 a perdu son frère.
MM. ASTARIE René et ASTARIE Raymond, de l'atelier 401 B ont perdu leur mère.

M. CORONADO Antoine, de l'atelier 452 a perdu son père.
M. AUDEBERT Jean, de l'atelier 700 a perdu son père.

A toutes ces familles éprouvées, nous présentons nos sincères condoléances.

De bonnes nouvelles de nos militaires

A l'occasion du Nouvel An, nous avons reçu de nombreux vœux de nos militaires. Nous les en remercions.

— M. Michel JACQUES est militaire au 5^e Régiment à Périgueux. Il envoie le bonjour à tous ses camarades de la mécanique et de la forge.

— M. MORLAN nous informe qu'il se porte à merveille, mais qu'il attend quand même la libération avec une certaine impatience.

— M. NAUDET termine son quatrième mois d'armée et trouve que le temps passe assez vite, d'autant plus qu'il bénéficie de nombreuses permissions.

— MM. ROUSSEAU Alain et CASSET J.-Pierre envoient leurs meilleurs vœux au personnel de l'entreprise.

— M. MOURCIN Daniel, en attendant de rendre visite à ses camarades de l'entreprise lors d'une prochaine permission, nous demande de transmettre le bonjour à M. Labrue et à tout le 405.

— M. GUICHARD Claude trouve qu'un an de service militaire est amplement suffisant mais malgré tout il y apprend des choses très intéressantes.

LIBRE SERVICE

A VENDRE cuisinière à gaz, 3 feux, bouteille incorporée, bon état, petit prix. S'adresser Mme Vve Caillé, Planzé - Neuvic.

CERCHE A LOUER dans la région neuvicoise une maison meublée. S'adresser à la rédaction qui transmettra.

CERCHE A LOUER à Neuvic ou aux alentours, une maison, minimum 4 pièces. S'adresser au Bureau du Personnel qui transmettra.

A VENDRE Autobianchi Texane, 3 CV, blanche. Prix argus : 1.350 F, année de sortie 1964. S'adresser à M. Allemand Yvon, Grignols.

A VENDRE 404 Peugeot injection, 1968, parfait état. Radio. Prix intéressant. S'adresser à la rédaction qui transmettra.

A VENDRE ID 19, 1962. Bon état. Prix intéressant. S'adresser au Bureau du Personnel qui transmettra.

A VENDRE moto 125 sport, équipée Racing, Carénage. Jantes alliage. Moteur refait à neuf. S'adresser à M. Boyer, atelier 472.

A VENDRE Renault R-8, 1964, bon état, moteur refait. Prix argus. S'adresser à la rédaction qui transmettra.

x x x

Pour faire paraître une annonce, rien de plus simple : adressez-vous à la Rédaction de « Notre Bulletin », sans autre forme de procès et aussi sans aucun frais.

SUPPLEMENT N° 4 à "NOTRE BULLETIN"

Le régime général du congé annuel payé

§ 2. LE CONGE NORMAL

(suite)

« Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa du présent article. Est réputé à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. »

« Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année. »

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, dans les professions où, en application de l'article 541 ci-dessous, les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congés, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} avril. »

« Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée. »

MODE DE DETERMINATION

Le salarié acquiert, en fonction du nombre de mois de travail effectif chez le même employeur, au cours d'une période dite « année de référence », un certain nombre de jours de congé qu'il prendra pendant la période des vacances dans l'entreprise.

a) Année de référence.

Le droit à congé annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Cette période de référence pour l'appréciation du droit au congé et de sa durée reste immuable quelles que soient la date à laquelle le congé est attribué et la date à laquelle a été pris le congé de l'année précédente. Pour les salariés embauchés en cours d'année, le point de départ est évidemment la date d'embauchage.

b) Identité d'employeur.

Le temps de travail effectif au cours de l'année de référence s'apprécie dans le cadre des rapports du salarié avec un même employeur. Lorsque le salarié a été employé dans des établissements différents ayant la même direction, il lui appartient d'établir qu'il s'agit de la même entreprise.

Mais il faut en outre réserver l'application des dispositions de l'article 23, alinéa 8, du livre I du code du travail qui assure le maintien du contrat de travail en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise. Les droits à congé payé acquis au cours de l'année de référence ou service de l'ancien employeur sont opposables au nouvel employeur.

L'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi permet au salarié qui a fait l'objet d'un licenciement collectif d'ordre économique, de demander au nouvel employeur un congé non payé au titre de l'année de référence où est intervenu son licenciement ; la durée de congé équivaudra alors à l'indemnité compensatrice de congés payés perçue de l'ancien employeur.

NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF — ASSIMILATIONS

Le salarié acquiert le droit à deux jours de congé annuel par mois de travail effectif, accompli au cours de l'année de référence.

Le temps de travail s'entend de l'horaire en vigueur dans l'entreprise ou de l'horaire propre au salarié : le fait qu'en vertu de cet horaire le nombre de jours de travail dans le mois soit réduit n'affecte pas le droit du salarié. L'indemnité correspondant au congé sera, elle, fonction du gain réduit afférent à cet horaire réduit. De même, le salarié, qui

travaille selon un horaire journalier réduit, bénéficie d'un congé d'une même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire normal de l'entreprise ; la réduction d'horaire se répercutera évidemment sur le montant de l'indemnité. Inversement, les heures supplémentaires n'affectent pas la durée du congé.

La notion de travail effectif exclut les périodes où l'exécution du contrat de travail a été suspendue, soit :

- Les périodes de maladie, de grève ;
- Les périodes d'absences même autorisées, sauf dans le cas où elles ont été payées par l'employeur.

Par contre, la période d'essai doit être considérée comme travail effectif, ainsi que le prévient lorsqu'il est exécuté normalement.

a) Assimilation à un travail effectif.

La loi assimile à un travail effectif :

- La durée des congés payés de l'année précédente ;
- La période de suspension du contrat pour cause de maternité ;
- La période de suspension provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle dans la limite d'une année ininterrompue, appréciée à partir du jour de l'accident et à la date d'expiration de la période de référence ;
- Le temps pendant lequel un salarié est à un titre quelconque rappelé ou maintenu sous les drapeaux ;
- La durée du congé culturel accordé aux travailleurs ;
- La durée du congé pour la formation d'animateurs pour la jeunesse ;
- La durée du congé de formation et de promotion professionnelle, institué par la loi du 3 décembre 1966.

Le ministre du travail a estimé par ailleurs que le congé de naissance des pères de familles devait être assimilé à un temps de travail effectif.

b) Cas particulier de l'assimilation des accidents du travail.

L'assimilation du temps d'arrêt de travail consécutif à un accident professionnel vaut-elle pour les accidents de trajet ou se limite-t-elle aux accidents du travail proprement dits ? Les doutes qu'avaient pu faire naître certaines décisions au niveau des juridictions inférieures ont été levés par un arrêt de la Cour de cassation, sur pourvoi dans l'intérêt de la loi, qui a écarté toute discrimination entre l'accident de trajet et l'accident de travail proprement dit pour l'application de l'article 54 g du code du travail.

La Cour de cassation a jugé que les rechutes consécutives à un accident du travail antérieur, lorsqu'elles surviennent alors que le salarié est au service d'un employeur différent, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits à congés payés. La Cour de cassation fait valoir que « seul, l'employeur dans l'entreprise duquel s'est produit l'accident du travail, est tenu de le réparer... ». La Cour de cassation paraît donc considérer que les dispositions en matière de congés payés ne sont qu'un prolongement des formes de réparation prévues par la législation de sécurité sociale où le risque professionnel est conçu comme un risque de l'entreprise, mettant en cause la responsabilité de l'employeur. Cette interprétation est contestable.

L'assimilation ne joue, d'autre part, que pour autant que le contrat de travail ne prend pas fin pendant la période d'indisponibilité consécutive à l'accident du travail ; ainsi la Cour de cassation a-t-elle cassé un jugement du conseil de prud'hommes de la Seine qui, considérant qu'une résiliation du contrat reste sans effet sur le droit né de l'alinéa 3 de l'article au profit des salariés, avait alloué à un salarié dont le préavis était venu à expiration pendant l'arrêt de travail, une indemnité compensatrice de congés payés calculée sur une période s'étendant au-delà de la rupture du contrat jusqu'à l'expiration de l'année suivant l'accident.

(suite au verso)

CALCUL DE LA DUREE DU CONGE

Par mois de travail effectif ou période assimilée, le salarié acquiert le droit à deux jours ouvrables de congés payés, sans que le congé puisse excéder 24 jours ouvrables.

a) Equivalences.

La loi introduit une équivalence entre 4 semaines, 24 jours de travail effectif et 1 mois. Selon l'interprétation communément admise, l'équivalence de 24 jours prévue par la loi suppose une répartition hebdomadaire du travail sur 6 jours. Dans les entreprises où cette répartition est plus étroite, 5 jours, 5 jours 1/2, l'équivalence s'établira à 22 ou 20 jours, selon le cas.

Mais le jeu des équivalences ne prend pas en considération le nombre d'heures de travail. On ne saurait, par exemple, établir une équivalence entre 40 heures et une semaine. L'horaire journalier n'est pas pris en considération.

Le salarié qui a travaillé pendant 12 mois, 48 semaines, 288 jours (ou 264, ou 240 jours) a droit à 18 jours ouvrables de congé.

Il était communément admis que c'était le système le plus favorable au salarié qui devait être retenu. Mais la Cour de cassation a donné à la règle des équivalences un caractère subsidiaire et n'aurait à y recourir que dans la mesure où le salarié ne pourrait justifier de mois complets de travail. Dans une espèce où 49 semaines de travail effectif auraient permis, par une application libérale du jeu des équivalences, à un salarié de bénéficier d'un congé de 12 jours (sous l'empire de l'ancienne législation), la Cour, constatant que ces 49 semaines se répartissaient en 7 mois pleins, 12 semaines complètes (équivalent à 3 mois) et 37 jours (équivalent à un mois), soit en définitive 11 mois, n'a accordé qu'un congé de 11 jours.

b) Jours ouvrables, jours non ouvrables.

Le congé correspond à un certain nombre de jours ouvrables. Par jours ouvrables, on doit entendre les jours normalement consacrés au travail, par opposition aux jours de repos hebdomadaire et aux fêtes légales, habituellement chômés dans l'entreprise (circ. min. 18 juin 1969). Certains accords collectifs instituant la « quatrième semaine » identifiaient les jours fériés à des jours ouvrables. Ces clauses sont caduques, sauf dans l'hypothèse où le régime conventionnel aboutit globalement à accorder au salarié, à égalité de conditions, un congé plus long.

Une difficulté se présente lorsque le jour férié est normalement travaillé dans l'entreprise. On a pu soutenir qu'un tel jour férié s'identifie à un jour ouvrable. Il est en effet satisfaisant de considérer que toute journée ouvrée dans l'établissement doit être réputée jour ouvrable au regard du salarié qui se trouve en congé. Par contre, l'assimilation à un jour ouvrable d'un jour férié récupéré est plus discutable, du moins lorsque cette récupération intervient dans les 12 mois qui suivent, en application du décret du 24 mai 1938.

Le jour férié enclavé dans le congé annuel sera indemnisé, en sus de l'indemnité de congés payés, s'il s'agit d'un jour payé en vertu d'une disposition conventionnelle.

En cas de répartition de l'horaire sur cinq jours, le jour chômé, en plus du dimanche, reste un jour ouvrable. Il devient cependant non ouvrable lorsqu'il coïncide avec un jour férié chômé et non récupéré. On admet de plus que le congé d'un ouvrier qui quitte le travail le vendredi, fin de semaine, ne commence que le lundi.

Les ponts sont considérés comme des jours ouvrables.

§ 3. CONGES SUPPLEMENTAIRES

CONGE SUPPLEMENTAIRE LEGAL DES MERES DE FAMILLE

1. — Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, donc de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours, ont droit à un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge, congé ramené à 1 jour lorsque le congé principal légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge tout enfant (légitime, reconnu, recueilli) qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Le congé supplémentaire n'est pas subordonné à l'existence d'un lien de parenté entre la femme salariée et l'enfant.

S'agissant d'un congé supplémentaire, le congé des mères de famille n'est dû que dans la mesure où leur droit au congé principal existe, ce congé principal ne serait-il que de deux jours, correspondant à 1 mois, 4 semaines ou 24 jours de travail effectif ou période assimilée au cours de l'année de référence. Par contre, aucun plafond n'est fixé à la durée du congé total des mères de famille. Mais l'âge limite fixé restreint communément le nombre d'enfants ouvrant droit au congé. A titre d'exemple, le tableau ci-dessous donne la durée du congé global des mères de famille pour 1, 2 ou 3 enfants à charge.

| Nombre de mois de travail | Congé global des mères de famille | | |
|---------------------------|-----------------------------------|-----------|-----------|
| | 1 enfant | 2 enfants | 3 enfants |
| 1 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 5 | 6 | 7 |
| 3 | 7 | 8 | 9 |
| 4 | 10 | 12 | 14 |
| 5 | 12 | 14 | 16 |
| 6 | 14 | 16 | 18 |
| 7 | 16 | 18 | 20 |
| 8 | 18 | 20 | 22 |
| 9 | 20 | 22 | 24 |
| 10 | 22 | 24 | 26 |
| 11 | 24 | 26 | 28 |
| 12 | 26 | 28 | 30 |

II. — Sous le régime de 1942 la mère de famille, quel que soit son âge, bénéficiait d'un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge, ramené à 1 jour lorsque le congé normal n'excédait pas 6 jours.

La règle du maintien des avantages acquis posée par le paragraphe II de l'article premier de la loi du 27 mars 1956, qui, à notre avis, dans certains cas ou profit des mères de famille de plus de 22 ans, en fonction du temps de travail au cours de l'année de référence et du nombre d'enfants. Le tableau ci-dessous illustre cette situation.

| Mois de travail | Régime de 1942 | | | | Régime de 1969 |
|-----------------|----------------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| | 1 enfant | 2 enfants | 3 enfants | 4 enfants | |
| 1 | 1 + 1 | 1 + 2 | 1 + 3 | 1 + 4 | 2 |
| 2 | 2 + 1 | 2 + 2 | 2 + 3 | 2 + 4 | 4 |
| 3 | 3 + 1 | 3 + 2 | 3 + 3 | 3 + 4 | 6 |
| 7 | 7 + 2 | 7 + 4 | 7 + 6 | 7 + 8 | 14 |

III. — Comme dispositions conventionnelles aménageant le congé des mères de famille, relevons celles introduites par la convention collective de la production des papiers-cartons de la région parisienne (Employés D.T.A.M.) : sans condition d'âge, les femmes ayant des enfants à charge ont droit à deux jours de congé supplémentaire pour un ou deux enfants, à quatre jours pour trois enfants ou plus, congé ramené respectivement à un et deux jours lorsque le temps de travail au cours de l'année de référence est inférieur à six mois. Ce congé se cumule avec le congé légal supplémentaire des jeunes mères pour les femmes ayant au moins douze mois de présence dans l'entreprise.

CONGE SUPPLEMENTAIRE D'ANCIENNETE

a) Régime légal.

Compte tenu de l'allongement du congé normal, le congé supplémentaire d'ancienneté légal est supprimé.

b) Congés conventionnels.

La loi du 16 mai 1969 s'en remet avec accords collectifs pour introduire des majorations du congé principal en raison de l'âge ou de l'ancienneté.

Pour les accords conclus postérieurement à la loi, aucune difficulté d'application ne doit se présenter : le congé supplémentaire d'ancienneté s'ajoute au congé principal qui, par hypothèse, ne peut être inférieur au congé légal.

Pour les accords antérieurs à la loi, un problème d'interprétation peut se poser. Le congé conventionnel d'ancienneté se cumule-t-il avec le congé légal résultant de la loi du 16 mai 1969 ? Nous pensons que pour un salarié dans une situation donnée la comparaison doit être faite globalement entre le congé auquel il peut prétendre dans le cadre conventionnel (congé principal + supplément pour ancienneté) et le congé légal résultant des dispositions nouvelles, pour retenir le congé qui se révèle le plus favorable. C'est d'ailleurs la solution que la Cour de cassation avait posée pour l'application de la loi du 27 mars 1956. Il n'en irait autrement que si l'accord collectif considéré institue un congé d'ancienneté, distinct du congé principal, venant s'ajouter au congé principal légal sans référence à l'état du droit lors de la conclusion de l'accord.

La C.C.N. des industries graphiques et de l'imprimerie de laur porte le congé des cadres et agents de maîtrise à un mois de date à date après 10 ans de présence dans l'entreprise. En outre après une année de fonctions à l'expiration de l'année de référence les cadres et agents de maîtrise bénéficient, au titre de l'année considérée, d'une semaine supplémentaire à prendre en période hivernale et qui peut être remplacée par une indemnité.

La C.C.N. de l'industrie laitière accorde au titre de l'ancienneté deux jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans l'entreprise, trois jours après vingt-cinq ans, quatre jours après trente ans. Ce supplément de congé peut être donné en dehors de la période normale des congés.

(à suivre)