

STATUT DU MINEUR

**TITRES ET ARTICLES APPLICABLES
AU PERSONNEL DES EXPLOITATIONS
DE GISEMENTS D'HYDROCARBURES
LIQUIDES OU GAZEUX**

(Décret N° 46-1433 du 14 Juin 1946 modifié par Décrets N°s 66-828
et 66-830 du 8 Novembre 1966 et 78-416 du 20 Mars 1978)

Novembre 1979

TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ART 01 - CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

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 obligatoirement au régime spécial de Sécurité sociale dans les mines.

Il s'applique également au personnel titulaire des exploitations de gisements d'hydrocarbures liquides ou gazeux (à l'exception toutefois de celui des raffineries) qui exerce sur les lieux mêmes de l'exploitation ou à proximité immédiate une activité professionnelle se rattachant directement et exclusivement à cette exploitation ; de la même façon, il s'applique aux personnels titulaires des entreprises et établissements de recherches d'hydrocarbures désignés par des arrêtés du ministère chargé des mines, du ministre chargé des affaires sociales et du ministre chargé de l'économie nationale (décret du 8 novembre 1966).

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 n° 50-205 du 11 Février 1950. Les représentants qualifiés des organisations syndicales les plus représentatives des personnels intéressés 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.

ART 02 - COMPOSITION DU PERSONNEL

Le personnel comprend :

- les ouvriers,
- les employés,
- les agents de maîtrise et techniciens,
- les ingénieurs et cadres supérieurs.

ART 03 - CONDITIONS DE TITULARISATION

a) Les ouvriers des exploitations minières et assimilées ne sont titularisés qu'après un stage probatoire de six mois.

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 :

I - Employés

Les employés sont recrutés sur titre ou par voie de concours, et commissionnés après un stage probatoire de six mois.

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 commissionnés, 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 commissionnés dans leur nouvelle fonction, les agents recrutés parmi les ouvriers sont replacés dans l'échelle 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 1, 2 et 3, 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 04 - MESURES DISCIPLINAIRES

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 05 - COMMISSIONS PARITAIRES DE DISCIPLINE ET DE CONCILIATION

(1^{ère} PARTIE : Constitution des commissions)

§1^{er} - 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.

Le cadre interlocal est celui du groupe ou du bassin.

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

§2 - Les commissions locales et interlocales ont pour objet :

- a) de veiller à l'application du statut,
- b) d'établir leur 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, l'amende et la mise à pied 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. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une révocation, l'intéressé peut être mis à pied en attendant que la commission paritaire compétente se soit prononcée,
- d) de s'efforcer de régler les différends collectifs de toute nature ainsi que les différends individuels concernant les ouvriers.

§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.

En ce qui concerne les ingénieurs, l'appel est porté directement de la commission interlocale spéciale devant une commission nationale paritaire spéciale dont la constitution, la composition et les conditions de fonctionnement sont fixées par arrêté du ministre chargé des mines ; la durée du mandat des membres de cette commission est de trois ans ; le mandat est renouvelable.

§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.

**ART 05 - COMMISSIONS PARITAIRES DE DISCIPLINE ET DE CONCILIATION
(2ème PARTIE : 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 de trois ans. Ce mandat est renouvelable.

Les représentants du personnel aux commissions locales, interlocales et régionales sont élus par les membres du personnel groupés en collèges électoraux correspondant aux diverses catégories définies à l'article 2. Les élections sont faites suivant le régime de la représentation proportionnelle lorsqu'il y a plus de deux représentants à élire par un même collège. Dans le cas contraire, elles sont faites au scrutin de liste majoritaire à deux tours.

Un arrêté du ministre chargé des mines fixera les conditions d'application des deux alinéas précédents, notamment les modalités des élections des représentants du personnel et la composition des commissions. Toutefois, en ce qui concerne la composition des commissions locales, le même arrêté pourra déroger aux règles générales fixées par le présent article.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance qui statue d'urgence. Le juge peut être aussi saisi par l'ingénieur en chef des mines, l'exploitant et tout intéressé. La décision du juge peut être déférée à la cour de cassation. Le pourvoi est introduit et examiné dans les formes et délais prévus par les textes en vigueur.

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

b) La commission nationale comprend en nombre égal des représentants désignés par les organisations syndicales nationales les plus représentatives du personnel et des représentants désignés par les exploitants.

Leur nombre ainsi que l'attribution des sièges et les conditions de fonctionnement de la commission, sont précisés par un arrêté du ministre chargé des mines.

La durée du mandat est de trois ans. Ce mandat est renouvelable.

§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 des conseillers juridiques et techniques, à titre consultatif.

§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.

§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

ART 06

§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'oeuvre venant de l'étranger que pour autant que la commission régionale aura constaté l'impossibilité de recruter le personnel nécessaire parmi la main-d'oeuvre de la région.

§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.

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.

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 dans le délai d'un mois les conclusions de ce médecin par certificat d'un médecin de son choix. En cas de désaccord entre ces deux médecins, il serait 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.

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.

L'agent licencié pour l'un des motifs énoncés au présent paragraphe 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.

§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. Sera réputé démissionnaire et rayé des cadres tout agent qui aura manqué six jours de suite sans justification ou comptera douze jours d'absences injustifiées au cours d'une période de six mois consécutifs.

TITRE III – DURÉE DU TRAVAIL

ART 07 - DUREE LEGALE ET DUREE EFFECTIVE

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.

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 08 - GRILLE DES COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

a) ETAM et ouvriers (décret n° 66.830 du 8 Novembre 1966 - art.2) :

Le classement des agents est déterminé, selon le groupe d'emploi correspondant à leur activité, conformément au tableau des coefficients caractéristiques des différents groupes (annexe 1) et au tableau de correspondance entre la grille et les fonctions caractéristiques des diverses filières professionnelles (annexe 2).

La nomenclature des fonctions caractéristiques est soumise à l'approbation du ministre chargé des mines, du ministre chargé de l'économie et des finances et du ministre chargé des affaires sociales. Cette approbation est donnée par voie d'arrêté.

Les tableaux des annexes 1 et 2, visés au premier alinéa du présent article, ainsi que la nomenclature des fonctions caractéristiques peuvent, après consultation des exploitants ou organisations d'exploitants intéressés et des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé, être modifiés ou complétés, pour tenir compte de l'évolution des techniques et des conditions de travail, par des arrêtés conjoints du ministre chargé des mines, du ministre chargé de l'économie et des finances et du ministre chargé des affaires sociales.

b) Ingénieurs et cadres (art. 2 et 9 - décret du 20 mars 1978)

Les ingénieurs et assimilés sont classés dans les grilles de coefficients hiérarchiques figurant en annexes 3 et 4 du présent statut.

Le classement de début des ingénieurs et assimilés dans les groupes de la grille débutants figurant à l'annexe 4 s'effectue conformément à l'annexe C, modifiée par les dispositions suivantes :

- débutent au groupe 14 D les ingénieurs et assimilés titulaires d'un des diplômes énumérés au paragraphe 1 de l'annexe C sus-visée,
- débutent au groupe 13 D les ingénieurs et assimilés titulaires d'un des diplômes énumérés au paragraphe 2 de l'annexe C sus-visée,
- débutent au groupe 12 D les ingénieurs et assimilés titulaires d'un des diplômes énumérés au paragraphe 3 de l'annexe C sus-visée.

Au moment de la mise en application des nouvelles grilles de classement, la correspondance entre les échelles figurant dans les dispositions de l'article 8 du présent statut avant sa modification et les groupes figurant aux annexes 3 et 4 du présent statut est indiquée dans le tableau ci-après :

- Échelles précédentes Groupes annexes 3 et 4
- Échelle 1 G. 12 ou 12 D pour les ingénieurs débutants
- Échelle 2 G. 13 ou 13 D pour les ingénieurs débutants
- Échelle 3 G. 14 ou 14 D pour les ingénieurs débutants
- Échelle 4 G. 15
- Échelle 5 G. 16
- Échelle 6 G. 17
- Échelle 7 G. 18
- Échelle 8, 9 et 10 G. 19

Les désaccords individuels sont du ressort de la commission locale pour les ouvriers, de la commission interlocale spéciale pour les employés, techniciens et agents de maîtrise, de la commission spéciale d'ingénieurs pour ces derniers.

ART 09 - MAJORATIONS D'ANCIENNETE

a) ETAM et ouvrier (décret n° 66-830 du 8 novembre 1966 - art.3)

Le classement d'un agent entraîne l'attribution à l'intéressé d'un coefficient personnel lié à son mérite et à son ancienneté, selon les modalités suivantes :

1. Le coefficient lié au mérite est indiqué par le tableau de coefficients, compte tenu du groupe d'emploi auquel appartient la fonction exercée par l'agent et de l'échelon attribué à celui-ci.
2. A ce coefficient s'ajoute une bonification pour ancienneté, calculée par rapport au coefficient initial caractéristique du groupe d'emploi, à raison d'un pour cent pour chacune des vingt premières années d'ancienneté et de 0,40 pour cent pour chacune des quinze suivantes.

L'ancienneté, décomptée en nombre entier d'années, est égale au total des périodes suivantes :

- services effectifs ou assimilés dans l'entreprise et, éventuellement à l'appréciation des directions, dans des entreprises associées ou apparentées, en France ou à l'étranger,
- services dans les autres entreprises visées à l'article 1er,
- mobilisation ou déportation, pour les agents déjà titularisés à l'époque dans l'entreprise et, éventuellement, à l'appréciation des directions, pour ceux qui étaient titularisés dans une autre entreprise.

L'ancienneté est décomptée au 1er janvier de chaque année ; si, pour un agent nouvellement embauché, elle est inférieure à une année, mais au moins égale à trois mois, elle est retenue pour une année.

b) Ingénieurs et cadres (décret du 20 mars 1978 - art. 3)

Il est attribué à chaque ingénieur et assimilé une majoration d'ancienneté calculée par rapport au coefficient hiérarchique minimum de chaque groupe de classement, à raison de 1 pour cent par an pendant les vingt premières années et de 0,4 pour cent par an pendant les quinze années suivantes.

L'ancienneté d'un ingénieur ou assimilé, décomptée en nombre entier d'années, est égale à la somme des périodes suivantes :

- services effectifs ou assimilés dans les entreprises et éventuellement à l'appréciation des directions dans des entreprises associées ou apparentées en France ou à l'étranger,
- services effectifs ou assimilés dans les exploitations visées à l'article 1er,
- éventuellement à l'appréciation des directions tout ou partie du temps passé dans d'autres fonctions si l'intéressé y a acquis des connaissances ou une formation utile pour le poste qu'il occupe,
- mobilisation ou déportation pour les agents déjà titulaires à l'époque dans l'entreprise et éventuellement à l'appréciation des directions pour ceux qui étaient à l'époque titulaires dans une autre entreprise.

L'ancienneté est décomptée au 1er janvier de chaque année. Si pour un agent nouvellement embauché elle est inférieure à une année mais au moins égale à trois mois, elle est retenue pour une année.

ART 10 - REMUNERATION DE BASE

a) ETAM et ouvriers (décret du 8 novembre 1966 - art. 4, 5, 6, 7)

Les rémunérations des agents sont déterminées d'après un salaire horaire de référence fixé par arrêté des ministres chargés des mines, de l'économie et des finances et des affaires sociales, après consultation des exploitants ou organisations d'exploitants intéressés et des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé.

Pour les ouvriers rémunérés à l'heure âgés de plus de dix-huit ans et d'aptitudes physiques normales, la rémunération horaire de base est égale au produit du coefficient personnel de l'agent par le centième du salaire horaire de référence défini ci-dessus.

La rémunération effective est déterminée d'après le nombre d'heures de travail, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires, de la prime de rendement, et éventuellement, des primes et indemnités fixées dans les conditions prévues par le présent décret.

Les ouvriers que leurs aptitudes physiques mettent dans une condition d'infériorité notoire, médicalement reconnue, par rapport aux ouvriers exerçant le même emploi peuvent recevoir une rémunération inférieure à celle de ces derniers. La réduction ne peut excéder 10 pour cent ; ce taux maximum d'abattement est ramené à 5 pour cent pour les ouvriers qui, en compensation de leur infériorité physique, ne perçoivent aucune rente ou pension.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux ouvriers qui, malgré leur infériorité physique, font rigoureusement le même travail que les ouvriers normaux âgés de plus de dix-huit ans exerçant le même emploi.

Pour les agents rémunérés au mois, le traitement mensuel de base est égal au douzième du traitement annuel calculé forfaitairement, à partir de la rémunération horaire de base définie au premier alinéa de l'article 10, dans le cas de six jours de travail par semaine, sur la base de trois cent trois jours et du nombre d'heures journalières faites dans leur service.

Les agents bénéficient en outre de primes de rendement, ainsi qu'éventuellement d'autres primes et indemnités, dans les conditions fixées par le présent décret.

Les rémunérations des agents âgés de moins de dix-sept ans subissent un abattement de 30 pour cent ; pour ceux qui sont âgés de plus de dix-sept ans et de moins de dix-huit ans, cet abattement est de 20 pour cent.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne sont pas appliquées aux jeunes agents qui, en quantité et en qualité, exécutent leur travail de manière comparable à celle d'un agent de plus de dix-huit ans exerçant dans des conditions satisfaisantes les mêmes fonctions.

b) Ingénieurs et cadres (art. 4 du décret du 20 mars 1978)

Le salaire de base de chaque ingénieur ou assimilé est calculé à partir :

- du salaire horaire de référence fixé par arrêtés des ministres chargés des mines, du travail, des finances et des affaires économiques après consultation des exploitants ou organisations d'exploitants intéressés et des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé,
- du coefficient hiérarchique personnel résultant des dispositions combinées des articles 8 et 9 ci-dessus,
- d'un forfait d'heures mensuel, basé sur la durée normale de travail dans le service qu'ils dirigent, établi en tenant compte s'il y a lieu des majorations pour heures supplémentaires.

Les femmes ont la même rémunération que les hommes à conditions égales de prestations de travail (décret du 31 décembre 1975) (a et b).

ART 11 - REGLES DE PROMOTION

a) ETAM et ouvriers (décret du 8 novembre 1966 - art. 13)

L'avancement des agents dans les échelons d'un groupe d'emploi sans changement de fonction est déterminé, après avis de la commission paritaire compétente, en fonction de leurs capacités professionnelles et de leur activité. Il a lieu au choix.

Le passage d'un groupe d'emploi dans un autre est subordonné à un changement de fonction. Celui-ci peut être précédé soit d'un essai professionnel, soit d'une période de formation ; pendant celle-ci, l'intéressé reste rémunéré selon le coefficient personnel correspondant à son ancienne fonction. Le changement effectif de groupe d'emploi entraîne dans le nouveau groupe le classement de l'agent à l'échelon qui lui assure un coefficient lié au mérite, au sens du paragraphe 1 de l'article 9 du présent statut, immédiatement supérieur à celui de son précédent classement.

b) Ingénieurs et cadres (art. 7 et 8 - décret du 20 mars 1978)

Les promotions (changement de groupe) et les avancements (changements d'échelon à l'intérieur d'un groupe) ont lieu, suivant l'appréciation de leur chef hiérarchique.

Les ingénieurs classés à l'échelon 1 ou à l'échelon 2 de chaque groupe bénéficient d'un avancement à l'échelon suivant quand ils comptent cinq ans d'ancienneté dans le même échelon, sauf insuffisance professionnelle ayant donné lieu à notification motivée.

Les ingénieurs du groupe 12 bénéficient d'une promotion au groupe supérieur quand ils comptent cinq ans d'ancienneté dans le groupe 12.

Les ingénieurs des groupes 13, 14 et 15 bénéficient d'une promotion au groupe supérieur quand ils comptent douze années d'ancienneté dans un même groupe. Les ingénieurs des groupes 16 et 17 bénéficient d'une promotion au groupe supérieur quand ils comptent quinze années d'ancienneté dans un même groupe.

Toutefois, l'exploitant pourra notifier aux ingénieurs dont les services sont nettement inférieurs à la moyenne qu'il leur refuse le bénéfice de cette promotion minimum.

Le temps de séjour dans chaque échelon de la grille des débutants ne dépassera pas un an, sauf pour le dernier échelon de chacun des groupes où il pourra atteindre deux ans :

- les débutants embauchés au groupe 14 D seront intégrés dans la grille générale au groupe 15,

- les débutants embauchés au groupe 13 D seront intégrés dans la grille générale au groupe 14,
- les débutants embauchés au groupe 12 D seront intégrés dans la grille générale au groupe 13.

ART 12 - REGLES DE PROMOTION

Non applicable au personnel des entreprises de recherches et d'exploitations d'hydrocarbures.

ART 13 - CUMULS

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

ART 14 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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 quarante-six heures trente.

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.

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.

ART 15 - TRAVAIL DU DIMANCHE (Décret du 8 novembre 1966 - art. 9)

Si, par raison de nécessité, un agent est appelé à travailler exceptionnellement le dimanche ou un jour férié et chômé avec possibilité de repos compensateur, le salaire des heures effectuées est majoré de 50 %. Cette majoration est portée à 100 pour cent s'il n'y a pas possibilité de repos compensateur.

Les majorations prévues au présent article ne se cumulent pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

ART 16 - PRIMES

a) ETAM et ouvriers (décret du 8 novembre 1966 - art. 10, 11, 12 et 8).

Les rémunérations résultant des dispositions des articles précédents du présent décret tiennent compte à la fois de la qualité technique et professionnelle de la fonction exercée et des divers éléments tels que le caractère pénible du travail, les inconvénients d'ambiance de l'environnement immédiat, les risques, etc... qui sont inséparables de la fonction exercée dans son cadre habituel.

Tout agent travaillant par poste en effectuant huit heures de travail consécutif perçoit, à titre de remboursement de frais, une indemnité dite de panier, dont le montant est égal, par poste de jour ou de nuit, à 1,1 fois le salaire horaire de référence défini à l'article 10

1. Des primes fixes sont accordées aux caissiers et payeurs.

2. Des primes diverses à caractère exceptionnel, telles que prime de remplacement, de dérangement, d'insalubrité, etc... peuvent être allouées aux agents pour tenir compte de sujétions particulières en rapport avec des conditions inhabituelles et temporaires d'exercice de la fonction. Le montant et les conditions d'attribution des primes prévues au présent article sont fixés dans chaque entreprise en accord entre l'employeur et les organisations syndicales du personnel intéressé, après homologation par l'ingénieur en chef des mines.

Les agents bénéficient de primes de rendement dans la limite des taux figurant à l'annexe I.

b) Ingénieurs et cadres (décret du 20 mars 1978 - art. 5)

Les ingénieurs et assimilés bénéficient d'une prime de rendement dont le taux maximum est fixé à 20 pour cent du salaire de base.

Des primes diverses à caractère exceptionnel, notamment d'insalubrité, d'astreinte, de déplacement, sont susceptibles d'être allouées au personnel ingénieur. Le montant et les conditions d'application de ces primes sont fixés en accord entre les employeurs et le personnel des entreprises. En cas de désaccord, la commission compétente prévue à l'article 5 arbitre.

ART 17, 18 et 19 - PRIMES

Non applicables au personnel des entreprises de recherches et d'exploitations d'hydrocarbures.

TITRE V – CONGÉS PAYÉS

ART 20 - CONGES ANNUELS

Conformément aux dispositions générales du Code du Travail, tout travailleur visé par le présent statut a droit à un congé annuel payé dans les conditions ci-après :

La période des congés annuels payés est fixée du 1er avril au 31 octobre ; toutefois, il pourra être dérogé à ce qui précède à la demande expresse des intéressés et compte tenu des besoins de la production.

La durée du congé est, en ce qui concerne les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, celle que fixe le Code du Travail ; Toutefois, des dispositions plus favorables, pour la durée du congé normal des adultes ou des jeunes travailleurs ou pour celle des majorations de durée du congé en considération de l'ancienneté, peuvent résulter, pour certaines exploitations ou certains groupes d'exploitation, d'arrêtés des ministres chargés des mines, du travail, des finances et des affaires économiques.

La durée du congé annuel des ingénieurs et cadres supérieurs est fixée à vingt-sept jours ouvrables ; elle peut être fixée à une durée supérieure, pour les ingénieurs et cadres supérieurs de certaines exploitations ou de certains groupes d'exploitations, par des arrêtés des ministres chargés des mines, du travail, des finances et des affaires économiques. Tout ingénieur ou assimilé nouvellement embauché bénéficie d'une durée de congé proportionnelle à son temps de présence au cours de l'année de référence.

Les travailleurs admis à la retraite avant la période normale de congé peuvent prétendre à une indemnité correspondant à la rémunération des journées de congés payés dont ils n'ont pu bénéficier, et ce conformément aux dispositions du présent article.

Les congés sont payés :

- aux ouvriers en régie, sur la base du salaire qu'ils percevaient la veille du congé,
- aux ouvriers à la tâche, ou bénéficiant d'une prime de rendement, sur la base du salaire moyen perçu par eux durant les deux quinzaines de paie précédant le congé,
- aux employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres supérieurs sur la base de leur traitement.

Tout membre du personnel peut, en ce qui concerne le calcul de l'indemnité afférente au congé, opter pour l'application des principes de l'article L 223.11 du Code du Travail au lieu et place des dispositions de l'alinéa précédent.

Dans les limites d'un maximum fixé par arrêté des ministres chargés des mines, du travail et des finances et des affaires économiques, les exploitants peuvent accorder à leur personnel des jours fériés payés en sus des jours fériés légalement payés.

ART 21 - CONGES SPECIAUX

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, soeur : deux jours.

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 VI – AVANTAGES EN NATURE

ART 22 - ATTRIBUTION DE COMBUSTIBLE

a) Les membres du personnel des mines de combustibles minéraux solides ont droit à une attribution de combustible fourni par l'exploitant ; si cette attribution n'est pas possible, ils ont droit à une indemnité compensatrice versée par l'exploitant.

b) Les membres du personnel des autres exploitations minières et assimilés ont droit à une prime de chauffage, versée par l'exploitant.

c) Les montants et conditions d'attribution de ces avantages sont fixés, par exploitation ou groupe d'exploitations, par arrêtés du ministre chargé des mines et du ministre des finances et des affaires économiques.

d) Les anciens membres du personnel et les veuves, bénéficiaires de prestations à la charge de la Caisse autonome nationale et de la Sécurité sociale dans les mines au titre des risques vieillesse, invalidité et décès (pensions de survivants) ou titulaires de rentes prévues par la législation générale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, peuvent recevoir des prestations de chauffage, en nature ou en espèces, dont les montants et les conditions d'attribution sont fixés par arrêté du ministre chargé des mines et du ministre des finances et des affaires économiques.

ART 23 - LOGEMENT

a) Les membres du personnel, chefs ou soutiens de famille, sont logés gratuitement par l'entreprise ou, à défaut, perçoivent de celle-ci une indemnité mensuelle de logement.

b) Les autres membres du personnel peuvent percevoir également une indemnité mensuelle de logement.

c) Les montants et conditions d'attribution de ces avantages sont fixés, par exploitation ou groupe d'exploitations, par arrêtés du ministre chargé des mines et du ministre des finances et des affaires économiques.

d) Les anciens membres du personnel et les veuves, bénéficiaires de prestations à la charge de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines au titre des risques vieillesse, invalidité et décès (pensions de survivants) ou titulaires de rentes prévues par la législation générale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, peuvent recevoir des prestations de logement, en nature ou en espèces, dont les montants et les conditions d'attribution sont fixés par arrêtés du ministre chargé des mines et du ministre des finances et des affaires économiques.

ART 23 bis - INDEMNITES DE CHAUFFAGE ET DE LOGEMENT DES INGENIEURS

Indemnités de chauffage et de logement des ingénieurs des exploitations et recherches d'hydrocarbures liquides ou gazeux (art. 6 - décret du 20 mars 1978).

Les ingénieurs bénéficient des indemnités de chauffage et de logement fixées et révisées par voie d'accords entre les exploitants et les organisations syndicales les plus représentatives du personnel.

Dès leur conclusion, ces accords sont portés à la connaissance du directeur des mines. Les désaccords éventuels peuvent être soumis à l'arbitrage des ministres chargés des mines et de l'économie et des finances.

ART 24 - TRANSPORTS GRATUITS

Le personnel astreint à employer des moyens de transport 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 VII – SÉCURITÉ SOCIALE

ART 25 - APPLICATION DES LOIS EN VIGUEUR

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

ART 26 - RETRAITES COMPLEMENTAIRES

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, de l'économie nationale et des finances, seront exclusivement financés par un versement des intéressés et un versement double des exploitants. Les ouvriers peuvent bénéficier, par exploitation ou groupe d'exploitations, de retraites complémentaires dans des conditions approuvées par arrêtés des ministres chargés des mines, du travail, des finances et des affaires économiques. Ces retraites complémentaires sont financées exclusivement par les intéressés et leurs employeurs. Les délégués mineurs et délégués permanents de la surface sont, à cet égard, assimilés aux ouvriers de leur circonscription.

TITRE VIII – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

ART 27 - DELEGUES DU PERSONNEL

a) Ouvriers : Il est institué des délégués permanents de la surface pour sa 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 IX – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

ART 28 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

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.

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.

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 X – 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 XI – DISPENSE DES OBLIGATIONS MILITAIRES D'ACTIVITÉ

ART 30 - (N.B. : Les dispositions de l'article 30 ont été abrogées par l'article 12 du décret du 25 octobre 1960).

TITRE XII – BOURSES POUR FRAIS D'ÉTUDES

ART 31 –

Il est créé un fonds national de bourses pour frais d'études, alimenté par une contribution, à la charge des exploitations visées par le présent statut, assise sur le total des salaires et traitements bruts payés par elles. Le taux de cette contribution est fixé par arrêté du ministre chargé des mines et du ministre des finances et des affaires économiques, après avis de la commission nationale paritaire ; il ne peut être inférieur à 0,2 pour cent.

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

ART 32 - APPLICATION DU PRESENT STATUT

Des décrets pris sur le rapport du ministre chargé des mines et contresignés par le ministre des finances et des affaires économiques, après consultation des exploitants ou organisations d'exploitants intéressés et des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé, peuvent compléter, par exploitation ou groupe d'exploitations, les dispositions du présent statut ou y apporter les adaptations qu'exige la structure particulière desdites exploitations, notamment pour les mines de potasse et les recherches et exploitations d'hydrocarbures. Pour l'application des dispositions du présent statut relatives aux éléments de rémunération du personnel, les entreprises visées à l'article 6 du décret n° 53-707 du 9 août 1953 modifié relatif au contrôle de l'État sur les entreprises nationales ou certains organismes ayant un objet d'ordre économique et social sont soumises à la procédure prévue audit article.

ART 33 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions générales du présent statut prennent effet du 1er janvier 1946.
Les dispositions du titre IV, applicables au personnel des exploitations et recherches d'hydrocarbures, prennent effet du 1er juillet 1966 pour les employés, techniciens et agents de maîtrise et du 1er janvier 1976 pour les ingénieurs et assimilés.

ART 34 - MINISTRES CHARGES DE L'EXECUTION DU DECRET

Le ministre de la production industrielle, le ministre de l'intérieur, le ministre des armées, le ministre de l'économie 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.