

SECTION ADMINISTRATIVE : *bureau de la politique ouvrière et professionnelle.*

INSTRUCTION N° 1746/M/SA/PO/175 relative au statut du personnel ouvrier des arsenaux de la marine.

Du 4 avril 1960

Pièce(s) Jointe(s) :

Huit annexes.
Deux imprimés répertoriés.

Modifié par :

1er modificatif du 15 novembre 1960 (BO/M, p. 3137).
Erratum 1960, p. 3309.
2e modificatif du 28 décembre 1960 (BO/M, 1961, p. 83).
3e modificatif du 16 janvier 1961 (BO/M, p. 385).
Erratum BO/M, 1961, p. 431.
4e modificatif du 27 janvier 1961 (BO/M, p. 931).
5e modificatif du 10 mars 1961 (BO/M, p. 909).
6e modificatif du 24 avril 1961 (BO/M, p. 2427).
7e modificatif du 25 mai 1961 (BO/M, p. 2435).
8e modificatif du 28 juillet 1961 (BO/M, p. 4967).
9e modificatif du 11 décembre 1961 (BO/M, p. 5165).
10e modificatif du 7 mai 1962 (BO/M, p. 1791).
11e modificatif du 24 septembre 1962 (BO/M, p. 3151).
12e modificatif du 28 novembre 1962 (BO/M, p. 4059).
13e modificatif du 21 décembre 1962 (BO/M, p. 4449).
14e modificatif du 22 février 1963 (BO/M, p. 783).
15e modificatif du 7 juin 1963 (BO/M, p. 2363).
16e modificatif du 17 avril 1964 (BO/M, p. 1241).
17e modificatif du 9 mai 1964 (BO/M, p. 1771).
18e modificatif du 25 juin 1964 (BO/M, p. 2275).
19e modificatif du 22 juillet 1965 (BO/M, p. 621).
20e modificatif du 2 février 1966 (BO/M, p. 174).
21e modificatif du 28 juin 1966 (art. 32, cir. n° 66-132/MA/DPC/CAB) (BOC/SC, p. 498).
22e modificatif du 4 janvier 1967 (BOC/SC, p. 5).
23e modificatif du 19 janvier 1967 (BOC/SC, p. 47).
24e modificatif du 16 février 1967 (BOC/SC, p. 133).
25e modificatif du 3 mai 1968 (§ IV, circ. n° 38744/MA/DPC/CRG) (BOC/SC, 1969, p. 417).
26e modificatif du 20 mai 1969 (BOC/SC, p. 580) et son erratum du 30 juin 1969 (BOC/SC, p. 718).
27e modificatif du 2 décembre 1969 (BOC/SC, p. 1073) et son erratum du 3 février 1970 (BOC/SC, p. 60).
28e modificatif du 24 mars 1970 (art. 5, inst. n° 17/DN/DPC/PRA/HS/4) (BOC/SC, p. 342).
29e modificatif du 3 mars 1971 (art. 22, inst. n° 43371/DN/DPC/CRG) (BOC/SC, p. 262).
30e modificatif du 22 juillet 1974 (BOC, p. 2185).
31e modificatif du 15 juillet 1975 (BOC, p. 2702).
32e modificatif du 17 mai 1976 (BOC, 1977, p. 97).
33e modificatif du 13 avril 1979 (BOC, p. 1761).
34e modificatif du 27 août 1980 (BOC, p. 3283).
35e modificatif du 28 janvier 1982 (BOC, p. 398) et son erratum du 17 mai 1982 (BOC, p. 1992).

36e modificatif du 24 février 1984 (art. 41-1, inst. n° 30729 ; BOC, p. 2556).
37e modificatif du 9 avril 1984 (BOC, p. 2701).
38e modificatif du 29 juin 1984 (§ 24, inst. n° 32133) (BOC, p. 4322).
39e modificatif du 8 octobre 1985 (art. 7, inst. n° 33034) (BOC, p. 6203).
40e modificatif du 6 juin 1988 (art. 64, inst. n° 301411/DEF/DFR/PER/3) (BOC, p. 3089).
41e modificatif du 7 juin 1995 (BOC, p. 3283).
42e modificatif du 12 juillet 1999 (art. 2, inst. n° 301771/DEF/SGA/DFP/PER/3) (BOC, p. 4452) et son erratum du 9 novembre 1999 (BOC, p. 4834).
43e modificatif du 16 juillet 1999 (BOC, p. 4570).
Instruction 13472 du 05 juin 2001 (BOC, p. 4419).
Instruction 301225 du 17 mai 2004 (BOC, p. 3050).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 355-0.2.6, 628.2.1.2

Référence de publication : BOM, p. 2818.

Généralités.

Art. 1er. Le personnel ouvrier en service dans les arsenaux et établissements de la marine en métropole comprend :

- les apprentis de la marine (chap. I) ;
- les ouvriers et ouvrières temporaires (chap. II) ;
- les ouvriers et ouvrières réglementés (chap. III) ;
- les ouvriers et ouvrières titulaires (chap. IV) ;
- les ouvriers du cadre spécial (art. 18 de la loi du 26 avril 1924) [chap. V].

Art. 2. Ne sont pas soumis à ce statut :

- les ouvriers en régie directe ;
- les ouvriers recrutés localement à Dakar, Diégo-Suarez, Nouméa, Papeete et Fort-de-France.

Art. 3. Les règles générales de ce statut sont applicables aux ouvriers réglementés de la marine mutés à Diégo-Suarez, Dakar, Nouméa, Papeete, Djibouti ou Fort-de-France.

Ces ouvriers sont soumis dans certains domaines aux dispositions du titre IX ci-dessous.

CHAPITRE PREMIER. APPRENTIS.

Art. 4.

1. Les apprentis se recrutent au concours parmi les jeunes gens de nationalité française, reconnus sains et de bonne constitution.

Les candidats doivent avoir au moins 14 ans et moins de 16 ans le 31 décembre de l'année du concours.

2. Une instruction spéciale détermine les conditions d'examen, de classement et d'admission des apprentis.

3. Le nombre d'admission pour chaque direction est fixé chaque année par le ministre sur propositions des directeurs, d'après les nécessités du service.

Les admissions sont prononcées par les directeurs.

4. Les apprentis sont liés à la marine par un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions du code du travail (réf. livre Ier, titre Ier). Ils sont soumis aux dispositions des décrets et règlements particuliers à la marine, relatifs aux conditions de travail, d'instruction, de discipline, de salaires et de constitution des retraites.

Article 5.

Formation des apprentis.

1. L'instruction des apprentis comporte une partie théorique et une partie pratique.

2. L'organisation des écoles d'apprentis est fixée par circulaire ministérielle.

3. La rémunération des apprentis se compose d'un salaire uniforme pour tous les apprentis classés dans une même année d'apprentissage et de trois gratifications attribuées par trimestre scolaire en fonction de l'assiduité et du travail des élèves. Une décision ministérielle fixe le montant de la rémunération et le barème des gratifications.

Article 6.

Nomination des apprentis à l'emploi d'ouvriers.

1. Après avoir subi avec succès les épreuves du diplôme d'apprentissage à l'issue de la troisième année d'apprentissage, les apprentis sont nommés jeunes ouvriers ou ouvriers selon qu'ils ont moins ou plus de dix-huit ans. En cas d'échec, ils peuvent être nommés ouvriers spécialisés selon les résultats obtenus. La nomination à l'emploi d'ouvrier est prononcée par le directeur.

2. Tout ancien apprenti ayant échoué aux épreuves du diplôme d'apprentissage peut se présenter en assurant, lui-même, sa préparation.

Si l'épreuve manuelle a été cependant réussie, elle est considérée comme valable pour l'année suivante si le candidat le désire.

3. Les apprentis sont soumis aux règles concernant la discipline dans les arsenaux (titre IV).

Les apprentis peuvent en outre être congédiés lorsqu'ils obtiennent à deux reprises la mention « mauvais » au classement trimestriel dans une année scolaire.

La sanction de congédiement est prise par le directeur après avis d'un conseil de discipline nommé par le directeur parmi le personnel instructeur.

CHAPITRE II.

Section I.

Personnel ouvrier temporaire.

Art. 7. L'ouvrier temporaire est un ouvrier embauché sur contrat soit pour une durée déterminée, soit pour un travail déterminé, et dans chaque cas dans la limite de six mois au plus.

L'ouvrier temporaire, lors de son embauchage, souscrit un contrat individuel qui en précise les conditions.

Son contrat avec la marine prend fin sans ouvrir droit à l'indemnité de licenciement ni à préavis, soit à l'achèvement du travail pour lequel il a été embauché, soit à l'expiration de la durée de ce contrat.

Le maintien sur les travaux d'un ouvrier temporaire au-delà de la durée prévue par son contrat ou après l'achèvement du travail pour lequel il a été embauché, doit se traduire par un débauchage d'une durée de quarante-huit heures au moins et d'un réembauchage avec souscription d'un nouveau contrat.

Afin d'éviter une perte de salaire aux ouvriers en cause les opérations de débauchage et de réembauchage peuvent être effectuées le vendredi et le lundi.

Lorsque les ouvriers temporaires sont licenciés par suite de réduction d'effectif, fermeture ou changement d'implantation, ils bénéficient d'un préavis de huit jours s'ils ont moins de six mois de service, d'un mois s'ils ont plus de six mois de service.

Les conditions d'embauchage sont fixées dans le titre II de la présente instruction.

Art. 8. L'ouvrier temporaire est assujéti en matière de protection contre les risques maladie, invalidité et vieillesse au régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Par contre, la marine assure elle-même la charge de la réparation totale des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Section II. **Personnel ouvrier inscrit maritime.**

Art. 9. Ce personnel est aussi un personnel *temporaire* recruté par certaines directions des travaux maritimes pour l'armement occasionnel de leurs bâtiments de servitudes (dragage, etc.).

Ce personnel est maintenu intégralement sous le régime de l'inscription maritime et est lié au service de la marine par contrat collectif conformément aux dispositions de la loi du 13 décembre 1926 sur le code du travail maritime. En principe, ce contrat (Application de la dépêche n° 23 T.M. 2 du 1er février 1933) d'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction comporte une clause de licenciement avec préavis d'un mois pour manque de travail ou de crédits.

Les salaires alloués au personnel inscrit maritime sont mensuels et analogues à ceux pratiqués dans la marine marchande.

CHAPITRE III. **PERSONNEL OUVRIER RÉGLEMENTÉ.**

Art. 10. Les ouvriers réglementés sont liés à la marine par un contrat de durée indéterminée et bénéficient d'avantages statutaires particuliers [pensions du décret 65-836 du 24 septembre 1965 (BOC/SC, p. 1503 ; JO du 2 octobre 1965, p. 3748) , congés de maladie, etc.].

L'admission dans le personnel ouvrier réglementé ne crée aucun droit au maintien permanent au service de la marine. L'attention des candidats doit être appelée d'une manière toute spéciale sur ce point, préalablement à toute admission, et le fait par eux d'accepter leur admission au service de la marine implique de plein droit leur adhésion complète à cette condition.

Les modalités concernant l'affiliation des ouvriers au fonds spécial des retraites sont effectuées conformément aux règles édictées par la caisse des dépôts et consignations.

Article 11. **Admission dans le personnel réglementé.**

Sont inscrits par décision du directeur intéressé dans le personnel réglementé, sous réserve de leur aptitude physique et professionnelle au service des arsenaux et de leur possibilité d'affiliation à la loi du 21 mars 1928 (BO/G, p. 885 ; BO/M, 1928, p. 1003 ; BO/A, 1945, p. 1689 BOR, p. 125) et la loi du 02 août 1949 et au décret 65-836 du 24 septembre 1965 (JO du 2 octobre 1965, p. 3748 ; BOC/SC, p. 1503).

a). Les apprentis (Non recrutés comme apprentis libres) titulaires du diplôme de formation technique sous réserve d'un stage de six mois (cf. art. 12, § 1) effectué après l'âge de 18 ans ;

Les apprentis n'ayant pas obtenu le diplôme d'apprentissage ne sont pas inscrits d'office dans le personnel ouvrier réglementé. Leur réglementation est subordonnée aux mêmes règles que celles des ouvriers temporaires.

b). Les ouvriers temporaires recrutés en métropole lorsqu'ils réunissent un an de service civil effectif à la marine ou dans les services ou établissements relevant du ministère des armées, si leur contrat n'a pas précisé qu'ils étaient embauchés en remplacement d'un ouvrier.

c). Les ouvriers temporairement recrutés en métropole lorsqu'ils ont suivi avec succès les cours de spécialités (artificiers, radio-dépanneurs, etc.) et se sont engagés à servir la marine pendant cinq ans.

d). Les ouvriers temporaires et les candidats de l'extérieur ayant subi avec succès l'examen d'entrée aux écoles techniques ainsi que les ouvriers temporaires admis à l'école spéciale des travaux publics.

Article 12.

Procédure d'admission.

1. L'admission définitive dans le personnel ouvrier réglementé est précédée d'un stage de six mois sauf pour les ouvriers de la marine qui, remplissant les conditions de durée de service, d'aptitude physique et professionnelle et de moralité, ont effectué immédiatement avant leur admission dans le personnel ouvrier réglementé au moins un an de service effectif en qualité d'ouvrier temporaire.

A l'expiration de ce stage ou du délai d'un an visé à l'article 11 *b*), l'ouvrier est l'objet d'un bulletin de notes de son chef d'atelier ou chef de service, donnant une appréciation sur sa conduite, son assiduité et, d'une manière très précise, sur son rendement professionnel. Ce bulletin comporte l'avis du chef de section. L'ouvrier doit subir une visite d'aptitude au service de la marine et faire l'objet d'une enquête réglementaire favorable.

Si l'appréciation est favorable, le directeur prononce l'inscription de l'intéressé dans le personnel ouvrier réglementé.

Les directeurs et chefs de service locaux ont toutefois la faculté de maintenir dans le personnel temporaire ceux des intéressés qui présentent sur le plan moral ou professionnel une insuffisance manifeste. Ils doivent, dans cette hypothèse, prendre l'avis des commissions d'avancement. A l'expiration d'un délai de deux ans l'ouvrier est, soit admis dans le personnel réglementé, soit licencié sans indemnité à l'expiration de son contrat. Le préavis d'un mois doit être observé.

L'admission définitive est prononcée à compter du premier jour du mois suivant la fin du stage pour les ex-apprentis, à compter du premier jour du trimestre suivant celui où ils ont réuni les conditions dans les autres cas.

Cette admission est toutefois prononcée du jour de l'ouverture des cours des écoles techniques ou de l'école spéciale des travaux publics pour le personnel admis à ces écoles.

2. Si, dans la période de six mois de stage, les absences autorisées sans salaire, dépassent un total de vingt-cinq jours œuvrés dans l'arsenal, le stage est prolongé d'un mois.

Article 13.
Validation des services.

Les modalités concernant l'affiliation des ouvriers au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État sont définies par la caisse des dépôts et consignations.

Les demandes d'affiliation sont adressées par le service administratif dont relève l'ouvrier à la caisse des dépôts et consignations (fonds spécial).

En vertu de l'article 7 de la loi n° 53-1314 du 31 décembre 1953 (BOM 1954/1, p. 1021), lorsque la demande de validation est déposée dans le délai d'un an à compter de la date d'admission dans le personnel réglementé, les retenues rétroactives sont calculées d'après les salaires correspondant à la période comprise entre l'affiliation de l'intéressé au fonds spécial et le 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle intervient. Après ce délai le décompte des retenues doit être effectué sur le salaire soumis à retenues durant la période comprise entre la date de cette demande et le 31 décembre de l'année au cours de laquelle cette demande est formulée.

Les ouvriers ont donc intérêt à demander la validation de leurs services auxiliaires ou temporaires accomplis à partir de 18 ans dès leur affiliation au fonds spécial.

Les retenues rétroactives ne peuvent dépasser 5 p. 100 du salaire.

CHAPITRE IV.
PERSONNEL OUVRIER TITULAIRE.

Art. 14. La titularisation assure aux ouvriers une plus grande stabilité d'emploi. En particulier le congédiement ne peut être prononcé que par le département et avec certaines garanties.

Les ouvriers et ouvrières inscrits dans le personnel ouvrier réglementé depuis deux ans au moins peuvent être titularisés s'ils réunissent au moins quinze années de services.

Art. 15. Sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté les services énumérés aux articles 57 et 58.

Art. 16. Les effectifs des ouvriers titulaires ne peuvent être supérieurs, dans chaque catégorie professionnelle, à ceux qui sont reconnus nécessaires pour assurer le fonctionnement minimum de chaque direction, service ou établissement. En règle générale cet effectif ne doit pas dépasser un pourcentage de l'effectif ouvrier total qui est fixé par le département.

La titularisation est prononcée par le préfet maritime, le commandant de la marine ou le directeur de l'établissement, sur la proposition du directeur ou du chef de service intéressé en suivant l'ordre d'ancienneté dans chaque catégorie professionnelle.

La titularisation n'est pas un droit, elle peut être refusée :

- si l'ouvrier ne donne pas toutes les garanties désirables du point de vue professionnel ou si l'intérêt du service ou la discipline l'exige ;
- si les effectifs d'ouvriers titulaires dans une catégorie professionnelle donnée sont suffisants pour faire face aux besoins permanents minima de la direction, du service ou de l'établissement.

L'élimination d'un ouvrier (ou d'une ouvrière) appelé par son tour d'ancienneté à être titularisé ne peut être prononcée que par le département sur la proposition de l'autorité locale ci-dessus désignée.

Art. 17. Les ouvriers citoyens français, embauchés dans un arsenal ou un établissement métropolitain et en service hors de la métropole au moment de leur titularisation, peuvent être titularisés au titre d'un arsenal ou d'un établissement de métropole, sous réserve que leur spécialité soit normalement représentée dans cet

arsenal ou cet établissement.

Art. 18. (Disponible).

.....

CHAPITRE V. **OUVRIERS DU CADRE SPÉCIAL.**

Art. 19. Les ouvriers et ouvrières réglementés bénéficiant de l'article 18 de la loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre 1914-1918 qui ont été titularisés dans leur emploi, sont appelés ouvriers du cadre spécial.

CHAPITRE PREMIER. **CONDITIONS D'EMBAUCHE.**

Art. 20. Peuvent être embauchés au titre d'une profession déterminée et dans la limite des effectifs fixés par le département, les candidats qui remplissent les conditions ci-après :

Article 21. **Nationalité.**

Les candidats doivent être : soit Français, soit naturalisés Français possédant la nationalité française depuis cinq ans ou sans condition de délai dans les cas suivants :

1. Tout naturalisé ayant accompli effectivement dans l'armée française le temps de service actif correspondant aux obligations de sa classe d'âge.
2. Tout naturalisé qui a servi pendant cinq ans dans l'armée française ou qui, en temps de guerre, a contracté un engagement volontaire dans les armées françaises ou alliées.
3. Tout naturalisé qui, en temps de guerre, a servi dans l'armée française et à qui la qualité de combattant a été reconnue conformément aux règlements en vigueur.
4. Tout naturalisé remplissant les conditions prescrites par l'article 83 de l'ordonnance n° 45-2441 du 19 octobre 1945 (texte abrogé par notification du 20 mars 1998 ; *BOC*, p. 1164) modifiée par la loi n° 61-1408 du 22 décembre 1961.

Article 22. **Âge.**

Les candidats doivent être âgés de dix-huit ans au moins et ne pas dépasser l'âge de cinquante ans.

A défaut de candidats ou de candidates âgés de moins de cinquante ans, les ouvriers et ouvrières peuvent être admis sous la réserve de ne pas avoir dépassé l'âge de soixante ans pour les hommes et de cinquante-cinq ans pour les femmes.

En tout état de cause, les candidats ayant dépassé l'âge de 45 ans seront informés que le droit à pension, au titre du décret du 24 septembre 1965, est subordonné à l'accomplissement de 15 ans de services effectifs.

Ceux d'entre eux qui, à l'âge de 60 ans, ne rempliraient pas la condition de durée de services exigés, seraient affiliés rétroactivement au régime général de la sécurité sociale (vieillesse) pour la prise en compte des services accomplis depuis leur embauchage comme ouvrier de l'État.

Art. 23. Aucun embauchage ne doit être prononcé avant que soit parvenu au service employeur le bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé (Il est indiqué que depuis la réforme du code de procédure pénale, le bulletin

n° 2 du casier judiciaire ne comporte plus mention des décisions visant les mineurs, des condamnations prononcées avec sursis lorsque le délai d'épreuve s'est écoulé, des condamnations ayant fait l'objet d'une réhabilitation judiciaire ou de droit. Lorsqu'il s'agit de pourvoir à certains postes d'ouvriers qui exigent une moralité parfaite de la part des candidats, les directeurs d'établissement sont ainsi privés d'éléments d'appréciation indispensables. Il est signalé que, pour pallier cet état de choses, dans les cas où ils estiment devoir être pleinement informés sur les antécédents judiciaires d'un candidat, ils ont la possibilité de demander tous renseignements à ce sujet au procureur de la République près du tribunal de grande instance du lieu de naissance de l'intéressé. Bien entendu, compte tenu du caractère particulier de cette procédure, il ne doit y être recouru que lorsque la nature de l'emploi à pourvoir l'exige absolument).

Article 24.

Aptitude physique.

Le candidat ne peut être embauché que s'il est reconnu physiquement apte à l'emploi qu'il sollicite par le médecin du travail de la marine. Il doit satisfaire à un examen physiologique.

Les frais des examens et éventuellement d'hospitalisation sont à la charge de la direction qui embauche l'ouvrier.

Les conditions d'aptitude physique définies par une instruction du service de santé des armées sont exactement les mêmes que ce soit pour l'embauchage d'un ouvrier temporaire que pour l'admission dans le personnel réglementé. La visite médicale doit s'attacher à déceler les cas d'alcoolisme et à éliminer les candidats présentant des signes d'intoxication. Cette visite comporte obligatoirement, en vue d'un dosage d'alcool, un prélèvement de sang qui sera renouvelé avant l'inscription dans le personnel réglementé et éventuellement dans le personnel titulaire.

Art. 25. Les candidats doivent déposer auprès de la direction :

- a). Un extrait de naissance sur papier libre.
- b). Un bulletin n° 2 du casier judiciaire exigé après la visite médicale.
- c). Pièces permettant, le cas échéant, de contrôler leur qualité de français, leur situation au point de vue militaire.

Art. 26. L'embauchage comme ouvrier temporaire de titulaires de pensions civiles attribuées en vertu du code des pensions civiles et militaires de retraite, du décret 65-836 du 24 septembre 1965 ou de l'une des collectivités dont les agents sont tributaires de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, est possible lorsque les intéressés n'ont pas atteint l'âge de 60 ans.

Les dispositions de l'article L. 77 du code des pensions civiles et militaires de retraite leur sont applicables.

Il en est de même pour les retraités militaires et les titulaires de pensions allouées au titre de la loi du 20 septembre 1948 et la loi du 2 septembre 1949, pour quelque cause que ce soit.

Art. 27. (Disponible).

CHAPITRE II. **ORDRE DE PRIORITÉ.**

Art. 28. Les priorités dont certains candidats peuvent se prévaloir, n'ont aucunement pour effet de donner à leur embauchage un caractère de certitude, mais seulement de modifier leur rang sur le registre d'embauchage et, par conséquent, la date à laquelle ils seront éventuellement convoqués en vue de subir un essai professionnel préalable à tout embauchage.

Il est également rappelé que les priorités dont il s'agit ne jouent que pour les embauchages proprement dits et n'interviennent pas lorsque les emplois vacants sont comblés par des apprentis formés dans les écoles professionnelles de la défense nationale ou par des personnels civils déjà en service dans la marine, par exemple des ouvriers de régie directe, ou éventuellement, des ouvriers en service dans un établissement de la défense nationale.

Art. 29 à 31. (Abrogés : 38e modificatif).

Art. 32. Des dérogations aux règles ci-dessus définies peuvent être admises dans des cas particuliers présentant un caractère exceptionnel. La décision à cet égard ne peut être prise que par le département.

Nota.

Liste des bénéficiaires des lois sur les emplois réservés :

1. Les hommes titulaires d'une pension temporaire ou définitive accordée au titre de la loi du 31 mars 1919 et lois subséquentes sans condition de grade ou de durée de service :
 - soit au titre des guerres 1914-1918 et 1939-1945 ou au cours d'expéditions postérieures déclarées campagnes de guerre par l'autorité compétente ou au cours d'opérations de l'ordre en Afrique du Nord [loi 55-1074 du 06 août 1955 (BO/G, p. 4039 ; BO/M, p. 2681 ; BO/A, p. 1633)] ;
 - soit bénéficiaires des ordonnances 45-321 du 03 mars 1945 et 45-322 du 03 mars 1945 (BO/G, p. 217 ; BOR/M, p. 69) concernant les membres des forces françaises de l'intérieur et des membres de la Résistance.
2. Les hommes titulaires d'une pension temporaire ou définitive de victimes civiles de la guerre au titre des lois du 24 juin 1919 et des lois subséquentes et de la loi du 20 mai 1946.
3. Les veuves de guerre non remariées.
4. Les veuves de guerre remariées ayant un ou plusieurs enfants mineurs ou infirmes à leur charge issus de leur mariage avec un militaire mort pour la France.
5. Les veuves remariées et redevenues veuves ou divorcées à leur profit.
6. Les mères non mariées ayant un ou plusieurs enfants mineurs ou infirmes à leur charge, enfants reconnus d'un militaire mort pour la France.
7. Les femmes d'aliénés internés depuis plus de quatre ans, bénéficiaires des dispositions de l'article 55 de la loi du 31 mars 1919 et des lois subséquentes.
8. Les femmes victimes civiles de la guerre, titulaires d'une pension d'invalidité au titre de la loi du 24 juin 1919 et des lois subséquentes ou de la loi du 20 mai 1946.
9. Les infirmières pensionnées au titre de l'article 57 de la loi du 31 mars 1919 et des lois subséquentes.
10. Les personnels des corps féminins de l'armée de terre, de l'air ou de la marine et assimilées, bénéficiaires de la loi du 31 mars 1919 et des lois subséquentes.
11. Les femmes de disparus, bénéficiaires de la pension provisoire prévue à l'article 66 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, loi du 19 août 1950.
12. Les orphelins de guerre au sens de l'article 11 de la loi du 30 janvier 1923 modifiée.

13. Les militaires engagés, réengagés ou commissionnés de l'armée de terre, de l'air et de mer ayant accompli quatre ans de services militaires.

CHAPITRE III. **ESSAIS PROFESSIONNELS CLASSEMENT APRÈS EMBAUCHAGE.**

Art. 33. Les essais professionnels auxquels sont soumis les candidats ouvriers à l'embauchage et les ouvriers de la marine qui demandent à changer de profession ou à subir un essai professionnel sont passés devant une commission d'essais dont la composition et le fonctionnement sont précisés aux chapitres ci-après.

Section I. ***Composition de la commission d'essais.***

Art. 34. Les commissions d'essais sont composées dans chaque direction ou service de la marine de la manière suivante :

1. Un ingénieur ou l'officier chargé des ateliers, président.
2. Un ingénieur des directions des travaux (ou officiers des équipages dans les bases) ou un officier d'administration (pour les essais d'employé de bureau ou de magasinier), membre.
3. Un chef d'équipe et un ouvrier de l'atelier chargé des essais appartenant à la profession du candidat à recruter et désignés par voie de tirage au sort.

Le président et les membres officiers des commissions sont désignés par le directeur ou chef de service.

Art. 35. Dans chaque profession, le tirage au sort, pour le chef d'équipe, porte sur l'ensemble des chefs d'équipe de la profession et, pour l'ouvrier, sur le premier tiers des ouvriers de la profession classés par ordre de salaires décroissants, pour les professions à effectifs réduits cette fraction d'un tiers peut être augmentée par le directeur.

Cependant dans le cas de l'accès à la profession de dessinateur détaillant, catégorie T2 et à la profession de dessinateur d'exécution T3, les membres ouvriers de la commission devront être au moins de catégorie T4.

Lorsque l'effectif des chefs d'équipe de la profession est inférieur à trois unités, le chef d'équipe peut être remplacé par un ouvrier et le tirage au sort a lieu indistinctement parmi les chefs d'équipe et ouvriers classés comme il est dit ci-dessus.

Ce tirage au sort effectué en présence de délégués du personnel ouvrier ne doit pas porter sur le chef d'équipe et les ouvriers sortants qui ne peuvent rester en fonctions pendant plus d'une année.

Le président de la commission d'essais peut, après consultation des délégués du personnel ouvrier, décider de rayer de la liste des ouvriers tirés au sort ceux qui sont notoirement incapables d'apprécier un essai.

Section II. ***Fonctionnement.***

Art. 36. Les directeurs et chefs de service arrêtent les dates de réunion de ces commissions qui sont portées à la connaissance des intéressés par voie d'affiches.

Les directeurs et chefs de service ne doivent admettre les ouvriers à passer un essai que dans la limite des besoins du service.

Art. 37. Elles font subir aux candidats des essais qui doivent être entièrement exécutés en présence de deux des membres de la commission ; les deux autres membres assistent obligatoirement à une partie quelconque

de l'essai. Les commissions se réunissent ensuite en séance plénière pour décider si les candidats possèdent ou non les aptitudes nécessaires soit pour entrer au service de la marine, soit pour être changés de profession. En cas d'affirmation, la commission fixe la note d'essai des candidats en tenant compte non seulement de la difficulté et du fini du travail, mais aussi du temps passé à l'exécution de l'essai.

Toute note inférieure à 12 est éliminatoire.

Des règlements particuliers à certaines professions peuvent instituer d'autres notes à caractère éliminatoire.

Art. 38. L'essai professionnel demeure valable pour une année et seulement au titre du port ou de l'établissement où l'essai a été passé. Une dérogation à cette règle est admise pour les jeunes ouvriers qui, après avoir passé avec succès un essai professionnel, sont appelés au service militaire.

Pour certaines professions, l'examen des candidats peut être fait par des commissions spéciales dont la composition est déterminée par des instructions particulières.

Section III.
Classement après embauchage.

Art. 39. Le salaire de l'ouvrier est fixé au minimum du salaire de sa catégorie professionnelle. Après un stage de trois mois, le salaire de l'intéressé est révisé avec effet rétroactif par l'octroi éventuel d'échelons d'affûtage tenant compte :

- de sa note d'essai ;
- de sa manière de servir pendant ce stage.

Le nombre d'échelons d'affûtage résultant de la seule note d'essai peut être diminué ou augmenté, suivant le cas, sans pouvoir dépasser trois échelons.

Notes :

12 à 14 inclus	0
14 à 16 inclus	1 échelon
16 à 18	3 échelons
au-dessus de 18 inclus	3 échelons

Lorsque l'ouvrier a réuni six mois de service, il peut obtenir, avec effet du premier jour du trimestre suivant, la prise en compte de services militaires et civils, effectués antérieurement à son embauchage (cf. Article 57 et Article 58). Son ancienneté est calculée sur la base d'un échelon pour trois ans de services : le reliquat de services compte comme ancienneté dans l'échelon ainsi obtenu (voir en nota l'exemple).

Nota.

Soit un ajusteur embauché après essai le 15 juillet 1959 au 1er échelon de la catégorie V :

- après 3 mois de service, c'est-à-dire le 15 octobre, sa note d'essai et sa manière de servir lui permettent d'obtenir un échelon, il est alors classé au 2e échelon avec rétroactivité à compter du 15 juillet 1959 ;
- après 6 mois de service, soit le 15 janvier 1960, son ancienneté sera décomptée selon les règles suivantes :

Service militaire	3 ans
-------------------	-------

Service civil antérieur	0
Service à la marine	6 mois
	3 ans 6 mois

Il obtiendra, à compter du 1er avril 1960, premier jour du trimestre suivant celui où il a réuni les 6 mois de services exigés, un échelon d'ancienneté et sera classé au 3e échelon avec un reliquat d'ancienneté de 8 mois utilisables ultérieurement pour un avancement à l'ancienneté.

CHAPITRE IV. **OBLIGATIONS DES OUVRIERS. SECRET PROFESSIONNEL.**

Art. 40. Outre la règle instituée par le droit pénal en matière de secret professionnel et de crimes et délits contre la sûreté de l'État, tout ouvrier est lié par l'obligation de discrétion professionnelle quant aux affaires, faits, documents et informations dont il peut avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

Dans les cas particuliers (poste de confiance), un engagement écrit peut être demandé aux ouvriers.

Article 41. **Travail noir.**

Les ouvriers en activité ne peuvent occuper un autre emploi public, effectuer à titre privé des travaux moyennant rémunérations ou exercer des professions industrielles ou commerciales [loi du 11 octobre 1940 (BOR/M 1943, p. 178)].

Les infractions à cette interdiction sont susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ainsi que le reversement des rémunérations irrégulièrement perçues.

CHAPITRE V. **CUMUL DES RÉMUNÉRATIONS.**

Art. 42. Dans les cas où d'autres activités peuvent être cumulées avec un emploi d'ouvrier [décret 58-430 du 11 avril 1958 (BO/G, p. 2112 ; BO/M, p. 2681 ; BO/A, p. 1190)] fixant les conditions d'application du décret du 29 octobre 1936 (BO/G, p. 3643 ; BO/M, 1936, p. 658 ; BOR/M, p. 131), modifié par le décret du 11 juillet 1955 (BO/M, p. 3479) et par l'art. 52 de la loi de finances n° 63-156 du 23 février 1963 (JO p. 1818 ; BO/G, p. 1796 ; BO/M, p. 1163 ; BO/A, p. 943), ou lorsque l'ouvrier est titulaire d'une ou plusieurs pensions, les directions dont relève l'ouvrier doivent s'assurer s'il n'y a pas lieu d'appliquer les règles de cumul.

Cumul d'un salaire d'ouvrier et d'une pension.

Art. 43. L'article 31 du décret 65-836 du 24 septembre 1965 (BOC/SC, p. 1503) a étendu aux ouvriers les dispositions des articles L. 84 à L. 88 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Les articles R. 32 et R. 89 à 94, dudit code, sont également applicables aux ouvriers [art. 38 du décret 67-711 du 18 août 1967 (BOC/SC, 1968, p. 319)].

Cette disposition concerne notamment les ouvriers à statut qui sont tributaires d'une pension et pour lesquels le cumul d'une pension de retraite et d'une rémunération d'activité n'est autorisé que dans certaines limites.

Section I. **Pensions soumises au cumul.**

Art. 44. Sont soumises aux règles de cumul les pensions attribuées par les collectivités énumérées à l'article L. 84 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sous les réserves contenues dans l'article L. 86 dudit code.

Section II.
Limites pécuniaires du cumul.

Art. 45. Les restrictions apportées au cumul éventuel d'une pension avec une rémunération d'activité sont celles définies à l'article L. 86 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les émoluments entrant en considération sont ceux déterminés par l'article R. 92 dudit code. Pour les ouvriers tributaires du décret du 24 septembre 1965, ces émoluments sont représentés par le produit du salaire horaire de référence X par 2076, affecté du coefficient de majoration personnel.

Section III.
Modalités d'application.

Art. 46. Lorsque la limite de cumul est atteinte, la réduction est opérée sur la pension au vu d'un certificat de suspension délivré par le ministère des finances (art. R. 95 du code des pensions).

Lorsqu'un retraité est embauché comme ouvrier, déclaration doit en être faite dans le mois qui suit l'embauchage à la collectivité qui a concédé la pension, même si le retraité ne semble pas devoir être soumis à la législation sur le cumul. Cette déclaration doit faire mention des nom et prénoms de l'intéressé, du régime sous lequel la pension est concédée, de la date de jouissance et du numéro d'inscription de la pension, du montant de ses émoluments et de la date d'entrée en fonction. Elle doit être renouvelée chaque fois qu'une modification intervient dans le montant du salaire.

Cette déclaration doit être adressée à la caisse des dépôts et consignations, fonds spécial des ouvriers de l'État, en ce qui concerne les anciens ouvriers retraités au titre de la loi du 02 août 1949 et du décret 65-836 du 24 septembre 1965, au ministère des finances, direction de la dette publique, service de la dette viagère, 5e bureau, pour les retraités au titre de la loi du 20 septembre 1948 et de la loi 64-1339 du 26 décembre 1964 (BOC/SC 1968, p. 41 ; BO/M, p. 4593 ; BO/A, p. 2178). Pour les autres retraités, elle doit être adressée à la collectivité qui sert la pension : caisse nationale des agents des collectivités locales, caisse nationale de retraite de la France d'outre-mer, compagnies subventionnées, services concédés, etc.

Faute de tenir compte de ces dispositions, les retraités admis dans un emploi de l'État risquent, s'ils dépassent les limites de cumul, de se voir constituer débiteurs de sommes importantes qui seraient imputées pendant de longues années sur le montant de leur pension.

CHAPITRE VI.
ACQUISITION DE NOUVEAUX DROITS À PENSION PAR LES OUVRIERS DÉJÀ TITULAIRES D'UNE PENSION.

Art. 47. Les conditions d'acquisition de nouveaux droits à pension, des ouvriers déjà titulaires d'une pension, sont celles définies par l'article L. 77 du code des pensions civiles et militaires de retraite (art. 29 du décret du 24 septembre 1965).

Art. 48. Les titulaires de pensions civiles attribuées en vertu du code des pensions, nommés à un nouvel emploi de l'État ou d'une des collectivités dont les agents sont tributaires de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales acquièrent au titre de cet emploi des droits à une pension unique rémunérant la totalité de la carrière.

La pension dont ils bénéficiaient est alors annulée.

Si la pension attribuée en fin de carrière est inférieure à la pension civile antérieurement acquise, cette dernière pension est définitivement rétablie.

Art. 49. Les militaires retraités ou titulaires d'une solde de réforme non expirée ont la possibilité, lorsqu'ils sont nommés à un nouvel emploi de l'État ou de l'une des collectivités locales visées à l'article précédent, de renoncer à la faculté de cumuler leur pension ou leur solde de réforme avec leur traitement, en vue d'acquiescer,

au titre dudit emploi, des droits à une pension unique rémunérant la totalité de la carrière. La renonciation doit être expresse et formulée dans les trois mois de la notification aux intéressés de leur remise en activité (pour les titulaires de pensions militaires occupant un emploi d'ouvrier, le délai d'option se détermine à partir de la date de leur affiliation au décret du 24 septembre 1965) ; elle est irrévocable. La pension ou la solde de réforme dont ils bénéficiaient est alors annulée.

Si la pension attribuée en fin de carrière est inférieure à la pension militaire antérieurement acquise, cette dernière pension est définitivement rétablie.

Les militaires retraités qui n'exercent pas la faculté de renonciation ci-dessus acquièrent des droits à pension civile au titre de leur nouvel emploi.

CHAPITRE VII. RÉADMISSION APRÈS SERVICE MILITAIRE.

Incidence du service militaire sur le contrat de travail.

Art. 50. En temps de paix, en cas de service militaire préparatoire, d'appel sous les drapeaux, de devancement d'appel (à l'exclusion des engagements volontaires), de rappel militaire ou de périodes volontaires, le contrat de travail n'est jamais rompu mais seulement suspendu [code du travail, livre premier, art. 25 et 25 a) ; l'ouvrier continue à figurer sur les contrôles.

De même, en temps de guerre, l'engagement volontaire ne rompt pas le contrat de travail.

Section I. Cas des inaptes au service militaire.

Art. 51. Les ouvriers qui, au moment de l'appel sous les drapeaux, sont reconnus inaptes au service militaire, sont immédiatement soumis à une visite médicale en vue de constater leur aptitude au service des arsenaux. Ceux qui sont refusés à cette visite sont admis à subir une contre-visite devant le conseil de santé. S'ils ne sont pas reconnus aptes au service des arsenaux, ils sont placés en position de maladie. Les ouvriers temporaires sont licenciés à l'expiration du préavis réglementaire ; les ouvriers réglementés bénéficient de congés statutaires de maladie et en cas d'inaptitude sont soumis à la commission de réforme. Ceux qui ont été reconnus aptes à la suite de la visite ou de la contre-visite sont maintenus en service.

Section II. Réadmission après service militaire.

A) *Ouvriers réglementés.*

Art. 52.

1. Les ouvriers inscrits définitivement dans le personnel réglementé au moment de leur départ sous les drapeaux pour une période de service obligatoire, soit à l'appel de leur classe, soit à la suite d'un engagement par devancement d'appel sont considérés comme n'ayant pas rompu leur contrat de travail. Ils sont réadmis de droit à la condition qu'ils se présentent dans un délai de trois mois après leur libération du service militaire. Ils subissent une visite médicale au cours de laquelle ils doivent être déclarés aptes à servir dans les arsenaux. Ceux qui sont refusés à la visite médicale sont autorisés à subir une contre-visite devant le conseil de santé. S'ils ne sont pas reconnus aptes au service des arsenaux, ils peuvent se présenter à nouveau au bout de trois mois devant le conseil de santé qui statue définitivement sur leur aptitude physique. Si l'avis est encore défavorable, leur réadmission ne peut être prononcée. Ils bénéficient des congés statutaires de maladie définis par le décret du 28 juin 1947 et sont maintenus pendant trois ans sur les contrôles à l'issue de ces congés statutaires.

2. Dans les établissements hors des ports, la visite médicale des ouvriers rentrés du service militaire est passée par un médecin de la marine ; en cas d'inaptitude, l'intéressé est examiné en dernier ressort par les médecins du service de santé de l'établissement réunis en conseil de santé.

3. Les ouvriers qui ont encouru sous les drapeaux une condamnation, ne sont pas réadmis de droit. Leur cas est soumis au préfet maritime qui statue en conseil des directeurs sur les réadmissions. Dans les établissements hors des ports, la décision appartient au directeur.

B)

Ouvriers temporaires.

Art. 53. L'ouvrier temporaire qui désire reprendre son service dans les arsenaux et établissements de la marine, après accomplissement de son service militaire légal, doit, dès qu'il connaît la date de sa libération et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, adresser une demande de réadmission.

Il est repris au service des arsenaux dans la mesure où l'état des effectifs le permet.

Un droit de priorité valable pour une année à compter du retour du service militaire est réservé à l'ouvrier temporaire qui a fait sa demande de réadmission dans les délais impartis et qui n'a pu être repris dans le mois suivant sa libération du service militaire.

Si, lors du départ d'un ouvrier temporaire pour le service militaire, il est nécessaire d'embaucher un ouvrier en remplacement, il doit être précisé à ce dernier, dans le contrat que la marine lui fait souscrire, qu'il sera éventuellement licencié au retour de l'ouvrier qu'il remplace.

Généralités.

Art. 54. L'avancement pour un ouvrier consiste à passer d'un échelon à un échelon immédiatement supérieur dans la catégorie de salaire à laquelle il appartient. Le nombre d'échelons est actuellement de 8 dans chaque catégorie ; le premier échelon correspond au salaire minimum de la catégorie.

Art. 55. L'avancement peut prendre la forme, dans les professions qui sont inscrites dans plusieurs catégories de salaires, d'un changement de catégorie au choix sans essai.

Art. 56. L'ouvrier peut avancer dans les catégories de salaires en demandant à passer un essai pour une profession inscrite dans une catégorie de salaire plus élevée. Cette demande ne peut être agréée par le directeur ou chef de service que dans la limite des besoins du service.

CHAPITRE PREMIER.

SERVICES PRIS EN COMPTE DANS L'ANCIENNETÉ.

I.

Services militaires.

Art. 57. Sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté des ouvriers les services militaires énumérés ci-après, qu'ils aient été accomplis avant ou après l'embauchage comme ouvrier de la marine.

1° Services militaires en temps de paix :

a). Le temps de service militaire légal effectivement accompli.

b). Pour les engagés volontaires sous le régime de la loi du 31 mars 1928 (BOR/M, p. 213), le temps de service effectivement accompli dans la limite de la durée légale de service actif accompli par les hommes appartenant à la fraction de classe dont l'incorporation a suivi immédiatement la signature du contrat d'engagement.

c). Le temps de service accompli en tant que rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

2° *Services militaires du temps de guerre.*

a). Le temps de service militaire de mobilisation.

b). Les services d'engagés volontaires (même au-delà de la durée légale et quelle que soit la classe de l'intéressé) accomplis entre les dates légales de début et de cessation des hostilités.

Cette disposition s'applique aux ouvrières ex-engagées des *SFF* ou autres formations féminines de l'armée.

Il est rappelé que la date légale de cessation des hostilités est fixée au 1er juin 1946 pour le théâtre d'opérations européen et au 1er octobre 1957 pour l'Indochine et la Corée.

Cependant, les ex-militaires ayant contracté un engagement pour la durée de la guerre, en particulier dans les *FFI* et qui auraient été libérés postérieurement au 1er juin 1946, peuvent prétendre à la prise en compte des services accomplis jusqu'à la date de leur démobilisation.

c). Les services accomplis dans les *FFI* postérieurement au 6 juin 1944.

d). En ce qui concerne la Résistance :

- les services accomplis avant le 6 juin 1944 par les agents « O » ou « P 1 » et « P 2 » ;

- les périodes d'incarcération ou de déportation des agents « O » ou « P 1 » des forces françaises combattantes ou des membres de la résistance intérieure.

e). Le temps passé dans les chantiers de la jeunesse dans la limite de la durée légale de service fixée à huit mois.

f). Les services accomplis dans l'armée de l'armistice, selon les dispositions suivantes :

- les services accomplis par les jeunes gens appartenant à une classe obligatoirement maintenue sous les drapeaux après le 16 juin 1940 sont pris en compte conformément à l'article 7 de la loi du 31 mars 1928 (BO/G, p. 1347 ; BO/M, p. 500 ; BOR/M, p. 213) ;

- les services effectivement accomplis antérieurement à la libération du territoire par les jeunes gens ayant souscrit un engagement dans l'armée de l'armistice sont pris en compte dans la limite de la durée légale du service militaire actif fixée à deux ans ;

- le temps passé sous les drapeaux par les militaires de l'armée de l'armistice qui ont été renvoyés dans leurs foyers au mois de novembre 1942 et qui ont été rappelés à l'activité après la libération pour achever leur contrat, est pris en compte à partir du rappel sous les drapeaux jusqu'au 1er juin 1946 ;

- les services accomplis par les militaires en service en Afrique du Nord à partir du 8 novembre 1942 sont pris en compte ;

- les services accomplis au titre de l'armée de l'armistice peuvent, en outre, être pris en considération dans les conditions fixées par la lettre-circulaire n° FP/966 du 20 août 1968 (BOC/SC, p. 931).

g). Les périodes de réfractaires reconnues comme telles conformément à la loi du 22 août 1950 (JO du 27 août 1950, p. 9046) et du décret 52-1001 du 17 août 1952 (JO du 31 août 1952, p. 8661 ; BO/A, p. 1716).

Les périodes de *STO* reconnues comme telles conformément à la loi du 14 mai 1952 et du décret 52-1000 du 17 août 1952 (BO/A, p. 1710).

h). Les services militaires de guerre déjà rémunérés par une pension proportionnelle ou un pécule.

(Lorsqu'ils ont été effectués en temps de paix, ils ne sont pris en compte que pour la durée légale du service militaire.)

II. Services civils.

Art. 58.

a). Sont pris en compte :

- les services d'ouvriers temporaires ou réglementés accomplis dans les arsenaux et établissements du ministère des armées ;
- les services civils accomplis dans la marine (auxiliaires des services militaires — *ex-PCR* auxiliaires de l'administration centrale, fonctionnaires titulaires...) et dans les services et établissements du ministère des armées ;
- les services d'ouvriers en régie directe.

b). Sont assimilés à des services effectifs pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ;

- les congés payés, les jours fériés, les congés exceptionnels ;
- les congés statutaires de maladie et de maternité (décret du 28 juin 1947) ;
- les absences consécutives à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles ;
- les absences pour maladie : tuberculose, poliomyélite, maladies mentales, cancer, durant lesquelles les intéressés perçoivent les indemnités de sécurité sociale dans la limite de trois ans et sous réserve que cette ancienneté ne soit pas prise en compte pour un avancement au choix ;
- les congés sans salaire d'éducation ouvrière [loi du 23 juillet 1957 ; texte radié le 5 juin 1981 (BOC, p. 2996)] ;
- les absences sans salaire, régulièrement autorisées dans la limite maximum de trente jours par année civile.

c). Ne sont pas pris en compte :

- les années d'apprentissage ;
- les services de jeunes ouvriers avant 18 ans ;
- les absences illégales même de courte durée ;
- les congés sans salaire faisant suite aux congés statutaires de maladie de six mois pour toute maladie autre que la tuberculose, les maladies mentales, les affections cancéreuses et la poliomyélite ;

- les absences sans salaires même autorisées lorsqu'elles dépassent la limite de trente jours par année civile.

CHAPITRE II. AVANCEMENT EN ÉCHELONS.

Section I. *Dispositions générales.*

Art. 59. L'avancement du personnel ouvrier s'effectue soit à l'ancienneté, soit au choix.

L'avancement à l'ancienneté prend effet au premier jour du trimestre suivant celui pendant lequel l'ouvrier a réuni les conditions d'ancienneté, c'est-à-dire trois ans.

L'avancement au choix a lieu au 1er janvier de chaque année.

Avancement à l'ancienneté.

Art. 60. Les ouvriers accèdent de droit à l'échelon supérieur lorsqu'ils réunissent trois ans dans leur échelon.

Les services civils et militaires à prendre en compte pour la détermination de l'ancienneté sont définis aux articles 57 et 58.

Ces services (militaires et civils) sont pris en compte :

- au premier jour du trimestre suivant celui durant lequel l'intéressé a réuni six mois de service effectif lorsqu'il s'agit d'un embauchage ou d'un réembauchage (le retour d'un ouvrier après service militaire est une réadmission et non un réembauchage) en qualité d'ouvriers de la marine ;
- au jour de la fixation du nouveau salaire lorsqu'il s'agit pour un ouvrier déjà en service à la marine d'un changement de catégorie après essai professionnel.

Les échelons d'ancienneté correspondant à ces services sont calculés sur la base d'un échelon pour trois ans de service. Le reliquat éventuel d'ancienneté (les fractions de mois ne sont pas retenues) compte comme ancienneté dans le nouvel échelon de salaire mais n'est utilisable que pour un avancement ultérieur à l'ancienneté.

Avancement au choix.

Art. 61. Les ouvriers peuvent accéder à l'échelon supérieur s'ils bénéficient d'un avancement au choix.

Jusqu'au passage du 4^e au 5^e échelon inclus, l'avancement au choix est subordonné à un minimum d'ancienneté d'un an dans l'échelon. L'avancement au choix pour les trois autres échelons a lieu sous réserve d'un minimum d'ancienneté de deux ans dans chaque échelon.

Art. 62. La nature et la durée des services exigées pour l'avancement au choix sont appréciées au 31 décembre de chaque année pour l'avancement du 1er janvier de l'année suivante.

Art. 63. Seuls sont admis les services effectifs ou réputés tels (services énumérés à l'art. 58, § b, à l'exclusion des congés sans salaire pour cancer, tuberculose...) dans l'échelon de la catégorie de salaire, pour satisfaire aux conditions de durée de service exigées pour un avancement au choix.

Art. 64. Une dérogation temporaire à cette règle est cependant prévue pour les ouvriers maintenus ou rappelés sous les drapeaux : les intéressés peuvent être proposés pour un avancement au choix s'ils réunissent les conditions de durée de service exigées y compris les temps de maintien ou de rappel sous les drapeaux dès lors qu'ils ont effectivement accompli la moitié de la durée de service exigée en qualité d'ouvriers, c'est-à-dire

six mois pour les premiers échelons et un an pour les trois autres échelons (six mois pour chacun des échelons lorsqu'il s'agit de professions inscrites dans plusieurs catégories de salaire, voir Article 66 et suivants ci-après).

Art. 65. Un ouvrier ne peut cumuler au 1er janvier d'une même année un avancement au choix et un avancement à l'ancienneté.

Section II.

Spécialités inscrites dans plusieurs catégories de salaire.

Spécialités inscrites en V a.

(Spécialités qui ont leur base en catégorie V et qui donnent accès en VI et en VII.)

Art. 66. Les ouvriers appartenant aux spécialités inscrites en V a reçoivent des échelons au choix et à l'ancienneté dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles que pour les ouvriers des spécialités inscrites dans une seule catégorie de salaire, sauf en ce qui concerne la condition d'ancienneté minima exigée pour obtenir un avancement au choix : ce dernier est subordonné à un minimum d'ancienneté d'un an dans l'échelon détenu par l'ouvrier considéré.

Art. 67. Les ouvriers qui ont atteint le 8e échelon de la catégorie V ou de la catégorie VI peuvent accéder uniquement au choix sans essai professionnel à la catégorie supérieure sous les deux conditions suivantes :

- être effectivement depuis un an au moins au 8e échelon de la catégorie V ou de la catégorie VI ;
- exercer effectivement les travaux correspondant à la catégorie de salaire pour laquelle ils sont proposés.

Ils sont classés dans ce cas au 5e échelon de la catégorie supérieure VI ou VII et sont réputés avoir bénéficié d'un avancement au choix.

Avancement exceptionnel.

Art. 68. Les ouvriers de valeur exceptionnelle appartenant à la catégorie V a peuvent accéder uniquement au choix à la catégorie VI avant d'atteindre le 8e échelon s'ils exercent effectivement depuis un an au moins les travaux de la catégorie de salaire pour laquelle ils sont proposés et s'ils sont effectivement depuis un an au moins au 6e échelon de la catégorie V.

Ils sont alors classés :

- au 3e échelon de la catégorie VI s'ils ont un an de service au 6e échelon ;
- au 4e échelon de la catégorie VI s'ils ont un an de service au 7e échelon.

Spécialités inscrites en V a'.

(Spécialités qui ont leur base en catégorie V et qui donnent accès en catégorie VI.)

Art. 69. Les ouvriers appartenant aux spécialités inscrites en V a', c'est-à-dire donnant accès à la catégorie VI, avancent dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles que les ouvriers des spécialités V a.

Les ouvriers qui ont atteint le 8e échelon de la catégorie V peuvent accéder uniquement au choix à la catégorie supérieure sous la double condition prévue à l'article 67.

Ils sont classés dans ce cas au 5e échelon de la catégorie VI et sont réputés avoir bénéficié d'un avancement au choix.

Spécialités inscrites en VI a'.

(Spécialités qui ont leur base en catégorie VI et qui donnent accès en catégorie VII.)

Art. 70. Les règles sont les mêmes que celles exposées à l'article 69.

Les ouvriers classés au sommet de la catégorie VI peuvent accéder au choix au 5e échelon de la catégorie VII.

Recours à la commission d'essai.

Art. 71. La commission d'avancement prévue au titre V est compétente pour donner son avis sur les propositions d'avancement au choix.

Cependant, en cas de contestation, sur les propositions de changement de catégorie, il peut être fait appel à la commission d'essai.

Cette commission d'essai donne son avis sur la valeur professionnelle de l'intéressé, elle juge notamment si l'ouvrier exécute normalement les travaux correspondant à la catégorie pour laquelle il est proposé.

Section III.

Pourcentage d'ouvriers pouvant bénéficier d'un avancement au choix.

Art. 72. Le nombre d'ouvriers pouvant bénéficier d'un avancement au choix au 1er janvier est limité à 20 % de l'effectif des ouvriers de chaque direction. Cet effectif comprend tous les ouvriers « payés » par chaque direction. Par ouvriers payés, il faut entendre les ouvriers présents et absents payés portés sur la situation mensuelle de l'effectif du mois de décembre.

Les avancements en échelons au choix, les changements de catégorie au choix (art. 67 à 70) sont imputables sur le contingent annuel.

CHAPITRE III.

PASSAGE D'UNE CATÉGORIE À UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE APRÈS ESSAI PROFESSIONNEL.

Art. 73. L'ouvrier accédant à une catégorie supérieure, *après essai*, reçoit un salaire qui tient compte :

a). *De son ancienneté.*

Les échelons correspondant aux services civils et militaires pris en compte pour la détermination de l'ancienneté sont calculés sur la base d'un échelon pour trois ans de service. Le reliquat d'ancienneté inférieur à trois ans compte comme ancienneté dans l'échelon de la nouvelle catégorie de salaire.

b). *De sa prime d'affûtage.*

Les échelons d'affûtage sont accordés comme en matière d'embauchage (art. 39).

L'ouvrier accédant à une catégorie supérieure après essai reçoit donc, pendant les trois mois qui suivent son changement de catégorie, un salaire provisoire qui ne tient compte que des échelons correspondant à son ancienneté. Après trois mois de stage son salaire est définitivement fixé en tenant compte, éventuellement, des échelons d'affûtage. Ce salaire ne doit en aucun cas être inférieur, en valeur absolue, à l'ancien. Il prend effet à compter de la date du changement de catégorie.

CHAPITRE IV.

DÉCOMPTE DE L'ANCIENNETÉ DANS LES ÉCHELONS.

Art. 74. Il en résulte des dispositions précédentes que :

a) Lorsque l'ouvrier obtient par un avancement au choix, soit un échelon, soit un changement de catégorie de salaire sans essai, l'ancienneté dans le nouvel échelon de salaire de la catégorie correspondante part du 1er janvier sans possibilité de report d'ancienneté.

Art. 75. b) L'avancement à l'ancienneté ayant lieu au premier jour du trimestre qui suit la date à laquelle l'intéressé a réuni trois ans de service, l'ancienneté dans le nouvel échelon part de la date d'octroi de cet échelon avec possibilité de report d'un reliquat (les fractions de mois ne sont pas retenues).

Art. 76. c) En cas de changement de catégorie après essai, le reliquat d'ancienneté éventuel, après octroi des échelons d'ancienneté, est utilisable pour un avancement ultérieur à l'ancienneté.

Art. 77. Les exemples suivants illustrent l'application de ces règles :

1. Changement de catégorie après essai professionnel.

Soit un ouvrier classé en catégorie IV qui réunit 8 ans et 6 mois de services militaires et civils.

Il a subi avec succès l'essai professionnel de la catégorie V *b)* et prend son nouveau poste de travail le 1er mars 1959. Son ancienneté de 8 ans et 6 mois de service lui donne droit à deux échelons ; il est donc classé au 3e échelon de la catégorie V avec un reliquat d'ancienneté de services de 2 ans et 6 mois. Après trois mois, sa note d'essai et sa manière de servir lui permettent d'obtenir un échelon d'affûtage ; il est alors classé à compter du 1er mars 1959 au 4e échelon de la catégorie V avec une ancienneté de 2 ans et 6 mois dans cet échelon.

Au 1er octobre 1959, c'est-à-dire au premier jour du trimestre suivant celui durant lequel il réunit les conditions d'avancement à l'ancienneté, il passe au 5e échelon de la catégorie V avec une ancienneté de 1 mois dans cet échelon.

2. Avancement au choix (avancement d'échelon, changement de catégorie).

Soit un ouvrier ajusteur classé en catégorie V *a)*, 6e échelon (après essai professionnel), à compter du 1er mars 1958 avec un reliquat d'ancienneté de 6 mois. Au 1er janvier 1959, il ne conditionne pas, car le reliquat d'ancienneté de 6 mois ne peut être pris en compte pour un avancement au choix. Il ne conditionne pour l'avancement au choix que le 1er janvier 1960. S'il obtient cet avancement, il est classé, à compter de cette date, au 7e échelon et son ancienneté pour un avancement ultérieur compte à partir du 1er janvier 1960 sans aucun report d'ancienneté.

Soit un ouvrier ajusteur classé au 8e échelon de la catégorie V *a)* avec une ancienneté de 2 ans dans l'échelon.

Au 1er janvier 1960, ayant un an de service effectif au 8e échelon de la catégorie V, il conditionne pour accéder à la catégorie VI au choix ; s'il obtient cet avancement, il est classé au 5e échelon de la catégorie VI et son ancienneté dans cet échelon part du 1er janvier 1960.

CHAPITRE V. COMMISSION D'AVANCEMENT DU PERSONNEL OUVRIER.

Art. 78. Des commissions d'avancement sont chargées d'examiner les propositions d'avancement au choix formulées par les chefs d'atelier [Ceux-ci recueillent au préalable l'appréciation des différents personnels d'encadrement (officiers, chefs de travaux, secrétaires administratifs, chefs d'équipe)] à l'égard des ouvriers et de donner à leur sujet un avis motivé au directeur.

Section I. Composition.

[La composition et le mode de désignation des membres de la commission ont fait l'objet de la décision n° 44978 du 22 décembre 1971 (voir ci-dessus livre I, titre III)].

Art. 79. Ces commissions comprennent :

- un représentant de la direction, président, nommé par le directeur ;
- quatre représentants de la direction désignés par le directeur (parmi les chefs d'atelier ou de bureau) ;
- cinq ouvriers et cinq suppléants élus par l'ensemble des ouvriers de la direction.

Art. 80. Dans les directions locales de faible effectif ouvrier, les autorités maritimes locales pourront réduire simultanément, chaque fois qu'elles le jugeront indispensable, le nombre des représentants de l'administration et du personnel dans les commissions sans que le nombre total des représentants de l'administration et du personnel puisse jamais être inférieur à quatre.

Art. 81. La durée du mandat est de trois ans. Le mandat est renouvelable.

Art. 82. Sont électeurs les ouvriers et ouvrières sous statut âgés de 18 ans révolus et ayant six mois de présence à la marine soit comme ouvriers de la marine, soit comme ouvrier en régie directe.

Sont éligibles tous les ouvriers et ouvrières sous statut ayant au moins 21 ans d'âge, réunissant deux ans de présence comme ouvrier de la marine (non compris les services d'ouvriers en régie directe) et n'ayant encouru aucune condamnation de droit commun.

Art. 83. Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste, à un tour, à la représentation proportionnelle avec possibilité de présenter des listes incomplètes et de rayer les noms. Le seuil de modification de la présentation des listes est fixé à 8 p. 100 du nombre des voix obtenues par le candidat le moins favorisé de la liste.

Section II. *Élections.*

Article 84.

Mode d'élection des représentants ouvriers aux commissions d'avancement.

Les élections ont lieu au jour fixé par les autorités maritimes locales. L'organisation matérielle du scrutin (nombre de sections de vote — bulletins — ouverture et durée du scrutin) est réglée par ces mêmes autorités.

Article 85.

Listes électorales.

Les conditions, pour être électeurs, sont fixées à l'article 82 ci-dessus.

Les listes des électeurs (par section de vote si le scrutin en comporte) sont arrêtées par l'autorité maritime locale et affichées huit jours au moins avant la date fixée pour le scrutin.

Dans les cinq jours qui suivent la publication, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter des demandes d'inscriptions ; des réclamations peuvent être formulées contre les inscriptions ou les omissions.

L'autorité maritime locale statue sans délai sur les réclamations.

Article 86.

Listes de candidats.

Les conditions pour être éligible ont été définies à l'article 82 ci-dessus.

Les listes peuvent être présentées ou non par les organisations syndicales.

Chaque liste de candidats doit comporter un nombre de candidats double de celui des sièges de titulaires à pourvoir.

Il est possible cependant de présenter des listes incomplètes à condition que les candidats présentés soient en nombre pair.

Les listes doivent être déposées auprès des autorités maritimes locales six jours au moins avant la date fixée par les élections et sont affichées trois jours au moins avant cette date.

Chaque liste doit être représentée par un responsable de liste.

Article 87.

Déroulement des élections.

Un bureau central de vote est institué par port et par établissement ou par direction locale lorsque les élections ont lieu à l'échelon des directions locales, pour les opérations de dépouillement.

Les autorités locales peuvent instituer des sections de vote et, dans chaque section, un bureau de vote.

Le bureau central de vote et chaque bureau de vote par section comprennent un président et un secrétaire désigné par l'autorité maritime locale ainsi qu'un responsable pour chaque liste.

Le vote a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Chaque électeur a la possibilité de rayer des noms sur une liste.

Les suffrages recueillis dans les sections de vote sont transmis sous pli cacheté par les soins du président de chaque bureau au bureau central de vote qui procède, en présence des responsables de chaque liste, au dépouillement du scrutin et à la proclamation des résultats.

Un procès-verbal est rédigé et signé par le président du bureau central et par les responsables de chaque liste.

Article 88.

Dépouillement.

Le bureau central de vote doit déterminer :

- le nombre de voix obtenues par chaque candidat ;
- le nombre de voix obtenues par chaque liste : somme des voix de chaque candidat de la liste ;
- le nombre moyen de voix pour chaque liste

Equation 1.

$$= \frac{\text{total des voix de la liste}}{\text{nombre de candidats présentés par la liste ;}}$$

— le quotient électoral

$$= \frac{\text{nombre de bulletins valables recueillis}}{\text{nombre de sièges de membres titulaires à pourvoir.}}$$

Les modifications — dans la présentation de la liste — que peuvent apporter des électeurs en rayant des noms sur une liste ne sont prises en considération que si la différence entre le nombre de voix obtenues par les candidats d'une même liste dépasse 8 p. 100 du nombre de voix obtenues par le candidat moins favorisé de cette liste.

Soit une liste qui comprend 5 candidats titulaires ; le candidat le moins favorisé a obtenu 450 voix. Le seuil de modification de présentation de la liste est de

Equation 2.

$$\frac{450 \times 8}{100} = 36$$

La présentation de la liste des candidats titulaires et des candidats suppléants ne sera modifiée que si l'écart de voix entre deux candidats de la même liste est supérieur à 36.

Le bureau central est chargé de vérifier si, pour chaque liste, le seuil de modification de la liste est atteint.

Article 89.

Résultats.

Le bureau central de vote a pour tâche :

1. De calculer le nombre de sièges attribués à chaque liste.
2. De répartir à l'intérieur d'une liste les sièges de titulaires et de suppléants qui reviennent à cette liste.

Chaque liste a droit à autant de sièges de membre titulaire que le nombre moyen de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral (nombre de bulletins valables recueillis divisé par le nombre de sièges de membres titulaires à pourvoir).

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges non pourvus sont attribués selon la règle de la plus forte moyenne sans que le nombre de sièges de titulaires attribués à une liste puisse être supérieur à la moitié du nombre des candidats qu'elle a présentés.

La règle de la plus forte moyenne consiste à conférer successivement les sièges à celle des listes pour laquelle la division du nombre moyen de voix recueillies par le nombre des sièges qui lui ont été déjà conférés, plus un, donne le plus fort résultat.

Il est attribué à chaque liste un nombre de sièges de membres suppléants égal à celui des membres titulaires élus au titre de cette liste.

Les sièges de titulaires et de suppléants revenant à une liste sont attribués suivant l'ordre de présentation de la liste si cette dernière n'a pas été modifiée par les électeurs (cf. Article 88).

Dans le cas contraire, les sièges sont attribués selon l'ordre déterminé par le nombre de voix obtenu par chaque candidat.

Les contestations relatives au droit d'électorat et la régularité des opérations électorales sont portées devant l'autorité maritime locale et, au cas où le désaccord persiste, sont réglées en dernier ressort par le département.

Section III.

Fonctionnement des commissions d'avancement.

Art. 90. Pour permettre aux représentants ouvriers des commissions d'avancement de remplir utilement leur mandat, la liste des ouvriers qui remplissent les conditions pour obtenir éventuellement un avancement au choix devra être communiquée aux membres de ces commissions d'avancement au moins six jours francs avant la réunion.

Les généralités et les six premiers chapitres du présent titre (art. 91 à 122 inclus) ont été abrogés par l'article 22 de l'instruction n° 43371/DN/DPC/CRG du 3 mars 1971 [Abrogée et remplacée par l' instruction 301411 /DEF/DFR/PER/3 du 06 juin 1988 (BOC, p. 3089)].

.....

CHAPITRE VII.

RUPTURE UNILATÉRALE DU CONTRAT.

Art.s 123 et 124. (Abrogés par l' instruction 301411 /DEF/DFR/PER/3 du 06 juin 1988 insérée dans le présent ouvrage).

CHAPITRE PREMIER.

CESSATION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

Art. 125. Le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 repris par celui de la constitution du 04 octobre 1958 (BO/M, p. 3811 BO/A, p. 2351) reconnaît le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

Comme l'a indiqué le Conseil d'État dans un arrêt du 7 juillet 1950, « il appartient au gouvernement responsable du bon fonctionnement des services publics, de fixer lui-même sous le contrôle du juge, en ce qui concerne ses services, la nature et l'étendue des limitations qui doivent être apportées à ce droit, comme à tout autre, en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public ».

Pour dégager des règles d'application pratique en ce domaine, il convient donc de se référer aux textes législatifs [loi n° 63-777 du 31 juillet 1963 ; texte radié le 5 juin 1981 (BOC, p. 2996) notamment] aux directives gouvernementales et à la jurisprudence des tribunaux administratifs et judiciaires.

Art. 126. La grève ne rompt pas le contrat de travail. Elle ne peut faire l'objet de sanction sauf en cas de faute lourde (art. 4 de la loi du 11 février 1950).

Art. 127. La faute lourde est définie par le ministère du travail et la jurisprudence comme une faute caractérisée, d'une gravité particulière qui révèle l'intention de nuire et ne peut être excusée par les

circonstances ; elle doit être appréciée dans chaque cas individuel.

Sont des fautes lourdes : les voies de fait, les entraves à la liberté du travail accompagnées de violence, les destructions de matériel et de stock, le refus de procéder aux opérations nécessaires pour assurer la sécurité des personnes, le refus d'assurer les services de sécurité dont une liste est constamment mise à jour par l'autorité maritime locale.

Art. 128. La faute lourde rompt le contrat de travail de l'ouvrier. Cette rupture de contrat est sanctionnée par une décision de l'autorité compétente (ministre, préfet maritime, commandant de la marine, directeur de l'établissement ou directeur).

Art. 129. Tout arrêt de travail doit donc avoir pour objet exclusif l'aboutissement de revendications professionnelles.

Il doit être précédé d'un préavis émanant de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève et parvenir à l'autorité hiérarchique cinq jours francs avant le déclenchement de la grève.

Art. 130. Lorsque les règles fixées par l'article 129 ci-dessus ne sont pas respectées, des sanctions disciplinaires peuvent être infligées par l'autorité maritime locale.

Art. 131. L'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories de personnels ouvriers.

Les grèves tournantes affectant par échelonnement successif ou par roulement les divers secteurs d'un établissement ou service sont interdites [Dans un arrêt du 19 mars 1953, la cour de cassation a condamné une « grève perlée consistant à cesser tout travail durant un quart d'heure par heure »].

Art. 132. Aucune occupation de local, aucun rassemblement de grévistes à l'intérieur de l'arsenal ne peuvent être admis.

Art. 133. La liberté du travail doit être dans tous les cas assurée.

CHAPITRE II. SITUATION ADMINISTRATIVE DES OUVRIERS EN CAS DE GRÈVE.

Droit aux salaires.

Art. 134. L'absence de service fait par suite de cessation concertée de travail entraîne une réduction proportionnelle du salaire et de ses compléments, à l'exclusion des suppléments pour charges de famille.

Toutefois, la cessation du travail pendant une durée inférieure à une journée de travail donne lieu à une retenue égale à la rémunération afférente à cette journée.

Si la grève entraîne des retards dans le décompte des salaires dus, on considère que, pendant la durée de la cessation du travail, les ouvriers ont généralement des droits correspondants aux salaires acquis pendant la période précédant la grève.

Les autorités locales sont habilitées à payer aux dates normales, fixées par le calendrier des paiements, les salaires précédemment acquis. Elles peuvent, en outre, lors de la reprise de travail, décider l'octroi d'acomptes forfaitaires.

Les avances, c'est-à-dire les sommes versées sur des services à venir, ne peuvent être accordées que sur décision du département.

Prestations familiales.

Art. 135. Pour bénéficier des prestations familiales, il faut que l'ouvrier justifie de dix-huit jours ou de cent vingt heures de travail dans le mois. Lorsque cette durée de travail n'a pas été accomplie du fait que l'ouvrier a participé à une grève, il a été admis par le ministère du travail que les prestations familiales seraient maintenues à la condition que la grève ne soit pas accompagnée d'une faute lourde entraînant la rupture du contrat de travail.

En conséquence, les services administratifs doivent assurer le paiement des allocations familiales aux dates prévues aux ouvriers en grève sous la réserve indiquée ci-dessus.

Maladies.

Art. 136. L'ouvrier qui tombe malade sans être en position de présence, par exemple en cas de grève, n'est couvert que par le régime général de sécurité sociale.

A titre bienveillant, une décision du directeur peut, après constatation de la maladie, selon la procédure réglementaire, lui accorder les congés statutaires de maladie à compter du jour de la reprise générale du travail.

Lorsque, dans le mois précédent qui doit servir régulièrement de base de calcul des congés et indemnités de maladie, des grèves d'une durée importante ont eu lieu, il convient de prendre pour base de calcul les salaires du mois précédant celui où se sont déroulées ces grèves.

Ouvriers en mission.

Art. 137. Les ouvriers qui, pendant leur mission, cessent le travail sont avertis que les frais de mission suivent le sort des salaires et ne sont pas versés durant la cessation de travail.

CHAPITRE PREMIER.

RECONNAISSANCE D'UN SYNDICAT OU D'UNE ASSOCIATION.

Art. 138. Les rapports entre l'administration militaire et tous les syndicats professionnels constitués conformément au code du travail, dont copie des statuts certifiée conforme par les autorités civiles compétentes est déposée auprès de cette administration, sont réglés par l'instruction n° 37012/MA/DPC/CRG du 4 janvier 1967 [Abrogée en dernier lieu par l' instruction 38990 /DEF/DFP/PER/3 du 25 novembre 1992 (BOC 1993, p. 1476)] et la décision n° 38923/MA/DPC/CRG du 3 juillet 1968.

Art. 139. La reconnaissance d'un syndicat ou d'une association professionnelle par les autorités maritimes, après accord du département, entraîne les conséquences suivantes.

Les secrétaires (dans le corps de ce titre, le mot « secrétaire » recouvre aussi bien la notion de « délégué » et inversement) des syndicats sont habilités à représenter leurs mandants auprès des autorités maritime locales :

- ils peuvent être reçus en audience par les mêmes autorités (le temps d'audience étant compté comme temps de travail effectif) ;
- ils peuvent déposer des cahiers de revendications ou adresser toute requête écrite concernant les personnels qu'ils représentent ;
- ils reçoivent copie des documents administratifs généraux intéressant les personnels qu'ils représentent ;
- ils peuvent publier (sous les réserves indiquées à l'article 149 ci-après), sur un tableau d'affichage installé à cet effet, les communications et avis qu'ils désirent porter à la connaissance de leurs mandants.

Les requêtes, motions et revendications syndicales doivent avoir un caractère exclusivement professionnel et apolitique ; elles doivent se rapporter à la situation des personnels représentés par le syndicat intervenant.

Art. 139 bis. Les revendications portant sur des questions d'ordre général sont, en principe, présentées par les fédérations syndicales ; il appartient donc aux syndicats locaux d'en saisir leurs fédérations respectives. Les autorités maritimes locales, auprès desquelles seraient déposées de telles revendications, n'aurait donc pas, en principe, à les transmettre à l'administration centrale. Cependant, s'il s'agit de problèmes qui, bien que généraux, ont des incidences particulièrement importantes, les revendications sont adressées à l'administration centrale avec l'avis des autorités maritimes locales.

Toutes les requêtes et revendications ayant trait à des problèmes propres à un arsenal ou à un établissement et pouvant être réglées à l'échelon local, le sont à cet échelon. Elles ne sont donc transmises, à l'administration centrale, avec l'avis des autorités maritimes locales, qui si les problèmes qu'elles soulèvent n'ont pu recevoir de solution.

En tout cas, les secrétaires de syndicats locaux ne doivent pas s'adresser à l'administration centrale ; leurs requêtes y parviennent, soit par la voie hiérarchique, soit par le canal des fédérations syndicales seules habilitées, en principe, à correspondre avec les échelons centraux.

CHAPITRE II. SYNDICATS LES PLUS REPRÉSENTATIFS.

Art. 140. La liste des syndicats les plus représentatifs des personnels civils du département est arrêtée, par décision du ministre des armées, conformément aux critères énumérés à l'article 31, *f*, du livre I du code du travail.

Les représentants qualifiés de ces syndicats bénéficient de mesures particulières qui sont précisées ci-après.

Section I. *A l'échelon local.*

Art. 141. A l'échelon local, les délégués de syndicats, relevant de l'une des organisations énumérées dans la décision prévue à l'article précédent, bénéficient, pour faciliter l'exercice de leur mandat, de dispenses de travail totales ou partielles dans les limites fixées ci-après, à la condition que le syndicat qu'ils représentent groupe au moins 10 p. 100 (appréciés notamment d'après les résultats des élections des représentants du personnel aux différentes commissions locales par rapport au nombre d'inscrits, quand l'élection est le mode de désignation de ces représentants) de l'effectif de la ou des catégories d'ouvriers (peuvent être considérés comme des catégories distinctes des ouvriers, les chefs d'équipe et les *TSO*) techniciens administratifs (les administratifs, d'une part, les techniciens, d'autre part, comprennent tous les personnels de cette catégorie, quel que soit leur statut : fonctionnaire, auxiliaire, contractuel) dans le port ou l'établissement en cause ou, à défaut, au moins 275 agents de l'ensemble de ces catégories.

Les dispenses de travail donnent lieu à l'attribution de demi-journées, prises autant que possible à intervalles réguliers. Elles doivent ne pas dépasser les limites ci-après :

- au dessous de 25 agents de la ou des catégories intéressées : néant.
- de 25 à 199 agents de la ou des catégories intéressées : 4 demi-journées par mois ;
- de 200 à 499 agents de la ou des catégories intéressées : 12 demi-journées par mois ;
- de 500 à 999 agents de la ou des catégories intéressées : demi-temps ;
- de 1 000 à 1 999 agents de la ou des catégories intéressées : 1 représentant à temps complet ;
- de 2 000 à 4 999 agents de la ou des catégories intéressées : 2 représentants à temps complet ;

- à partir de 5 000 agents de la ou des catégories intéressées : 3 représentants à temps complet.

Les délégués de syndicat doivent être dûment mandatés, être en activité de service, appartenir à l'établissement employeur au titre duquel est accordée la dispense.

Les dispenses sont accordées par les autorités maritimes locales, qui font parvenir à l'administration centrale (direction gestionnaire), les noms, prénoms, professions, statut ou établissement employeur des secrétaires de syndicat bénéficiaires de dispenses de travail rémunérées. Les mêmes renseignements sont également transmis en cas de changement de secrétaire du syndicat (voir l'état modèle annexé à l'instruction n° 37012/MA/DPC/CRG du 4 janvier 1967 [Abrogée en dernier lieu par l'instruction 38990/DEF/DFP/PER/3 du 25 novembre 1992 (BOC 1993, p. 1476)].

Section II.
A l'échelon national

Art. 142. A l'échelon national, la décision du ministre, prévue à l'article 140, fixe pour chacune des organisations considérées le nombre et la qualité des secrétaires fédéraux qui sont dispensés de travail à temps complet ou à mi-temps et bénéficient des avantages prévus ci-après.

CHAPITRE III.
SITUATION ADMINISTRATIVE DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.

Section I.
Rémunération. Notation. Avancement.

Art. 143. Les délégués syndicaux bénéficiaires d'une dispense sont considérés comme s'ils étaient présents au travail, notamment en matière de rémunération, de congé, de régimes particuliers de retraite, de sécurité sociale et d'accidents du travail.

Les délégués dispensés totalement de travail sont traités, en fait de notation, de primes de rendement et diverses, avancements d'échelon, comme le sont les personnels de la catégorie à laquelle ils appartiennent. Ils doivent, en particulier, bénéficier d'une prime de rendement identique à celle qu'ils percevaient antérieurement sur les travaux et au moins égale à l'allocation moyenne accordée dans le port considéré. Pour ceux dispensés de travail à temps partiel, leur activité syndicale ne doit, en aucun cas, être le motif d'un traitement défavorable sur ces différents points.

Les délégués bénéficiant de dispenses partielles ou totales de travail continuent à relever de l'autorité locale et restent soumis à la discipline intérieure de l'arsenal ou de l'établissement.

Section II.
Congés payés.

Art. 144. Lorsqu'ils désirent partir en congé payé, les intéressés doivent en faire la demande à l'autorité maritime locale dont ils relèvent, sous peine d'être considérés en position de congé sans salaire pendant la durée de leur absence.

Section III.
Déplacements des représentants syndicaux dispensés de travail.

Art. 145. Les intéressés peuvent se déplacer, dans le cadre géographique normal de leur activité syndicale, pour l'exercice de leur mandat au cours de leur dispense de travail, sauf interdiction prononcée par les autorités maritimes locales concernant tout ou partie de l'établissement considéré, pour des motifs tenant au secret de la défense nationale, à la sécurité des personnes et des matériels, à la discipline générale.

Les délégués syndicaux dispensés à temps partiel, qui désirent se déplacer pendant la durée de leur dispense à l'extérieur de l'établissement employeur, doivent en demander l'autorisation aux autorités maritimes dont ils dépendent au moins vingt-quatre heures à l'avance, sauf urgence exceptionnelle, en précisant les jour et heure de leur absence. Les dispensés à temps complet doivent demander cette autorisation dans les mêmes conditions, s'ils désirent se déplacer hors de la localité. S'ils ne quittent pas cette localité, ils informent seulement les autorités locales de leur absence quelques heures avant le début de celle-ci.

Les secrétaires et délégués syndicaux, convoqués à Paris par le ministre, sont placés en position d'absence payée et reçoivent, en outre, les indemnités pour frais de déplacement correspondant à leur catégorie.

L'inobservation des prescriptions qui précèdent peut donner lieu, outre la perte du salaire, à des sanctions disciplinaires.

Art. 146. Les secrétaires des fédérations syndicales faisant partie de l'administration militaire sont normalement autorisés par les directeurs à pénétrer dans les établissements pour s'entretenir directement avec les délégués syndicaux. Un refus d'autorisation n'est prononcé, exceptionnellement, qu'en raison de motifs importants et est limité dans le temps.

La visite des ateliers et services doit faire l'objet d'une autorisation de l'autorité maritime locale, qui n'est valable qu'au titre de la demande pour laquelle elle est consentie. Un refus peut, éventuellement, être opposé pour les motifs indiqués au 1er alinéa de l'article 145, ci-dessus.

La liste des secrétaires de fédérations syndicales, pouvant se prévaloir des dispositions qui précèdent, est arrêtée par l'administration centrale. Les intéressés sont porteurs d'une carte précisant leur qualité.

Ceux des secrétaires de syndicats ou de fédérations syndicales, qui ne relèveraient pas du ministère des armées, ne seraient pas autorisés à pénétrer dans les établissements ou services pour affaires syndicales.

Section IV.

Remplacement des représentants syndicaux.

Art. 146 bis. Les délégués syndicaux absents dans des conditions régulières au regard de la réglementation, pour une durée égale à une semaine, peuvent être remplacés temporairement par d'autres membres du syndicat considéré, qui bénéficient alors des mêmes dispenses que les titulaires.

Ces remplacements étant temporaires, il n'y a pas lieu d'en aviser le département.

CHAPITRE IV.

EXERCICE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE.

Section I.

Locaux et réunions syndicales.

Art. 147. Les conseils et bureaux syndicaux peuvent se réunir dans le local mis à la disposition des organisations syndicales, prévu à l'article suivant. Les membres de ces conseils ou bureaux disposent, à cet effet, de deux heures ouvrables par mois. Ces dispenses sont accordées, suivant l'effectif de l'établissement considéré, dans les limites totales suivantes :

- moins de 200 agents : 5 personnes ;
- de 200 à 499 agents : 10 personnes ;
- de 500 à 999 agents : 15 personnes ;
- de 1 000 à 1 999 agents : 20 personnes ;

- de 2 000 à 4 999 agents : 25 personnes ;
- à partir de 5 000 agents : 30 personnes.

Dans ces limites, les autorités maritimes locales peuvent, à la demande des syndicats, apporter certains aménagements si les circonstances l'exigent.

Si les réunions de ces conseils ou bureau ne sont pas tenues à des dates régulières, les intéressés doivent aviser, au moins trois jours francs à l'avance les autorités maritimes locales de la date et de l'heure de la réunion projetée.

Les assemblées générales de chaque syndicat représentatif dans l'établissement considéré, peuvent se tenir deux fois par an au maximum à l'intérieur des établissements militaires, dans un local désigné par le directeur d'établissement. A l'occasion de ces réunions, les intéressés disposent, au total, de deux heures ouvrables par an (l'appréciation des droits des intéressés pour l'attribution des deux heures ouvrables par an s'effectue du 1er mars d'une année considérée au 1er mars de l'année suivante). Le secrétaire du syndicat concerné informe, au moins une semaine à l'avance, le directeur d'établissement de la date et de l'heure de l'assemblée prévue, de manière qu'une salle appropriée puisse être mise à la disposition des intéressés.

Art. 147 bis. Dans les établissements ou services comptant un nombre relativement important de personnels et sauf impossibilité, un local est mis en permanence à la disposition de chacune des organisations syndicales dont le secrétaire est dispensé de travail au titre de l'établissement. En cas de nécessité, une seule pièce est réservée à l'ensemble des syndicats qui l'utilisent à tour de rôle.

Un poste téléphonique est également mis à la disposition des organisations syndicales, mais l'usage n'en est autorisé que pour des communications d'ordre syndical.

Section II.

Affichage et communication des documents administratifs.

Art. 148. Une partie des tableaux d'affichage sur lesquels sont apposées les communications de l'administration aux personnels, voire même des tableaux spéciaux, sont réservés aux organisations syndicales pour la publication des communications et avis syndicaux ayant exclusivement pour objet des informations d'ordre professionnel ou corporatif. Ces panneaux grillagés ou vitrés, fermant à clef, sont placés en des endroits accessibles au personnel, notamment près des postes d'entrée ou de sortie.

Art. 149. Les règles suivantes sont appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- a). Aucun document ne doit être affiché en dehors des panneaux d'affichage.
- b). Toutes les communications affichées doivent être signées nominativement et revêtues du cachet syndical.
- c). Les communications ne peuvent se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou corporatif, intéressant directement le personnel.

L'affichage de manifestes de nature politique est interdit. Les communications ne peuvent, en aucun cas, être injurieuses à l'égard des personnels ou des institutions ; elles ne doivent pas avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation dans l'établissement.

Un exemplaire des documents affichés est, dans tous les cas, adressé pour information au directeur de l'établissement.

Ces dispositions sont applicables aux représentants des ouvriers des entreprises privées, travaillant à l'intérieur des arsenaux et établissements de la marine.

Art. 150. Il appartient à chaque directeur ou chef de service de faire afficher, de manière apparente, une copie des documents administratifs sur des emplacements convenablement choisis et dans des endroits accessibles à tous les ouvriers.

Les documents doivent être apposés, pendant une durée minima de quinze jours, de façon à permettre à tout le personnel d'en prendre connaissance.

Quant à la communication des documents administratifs, il convient de prévoir l'envoi en copie de toutes les circulaires intéressant le personnel aux divers syndicats reconnus.

Section III. **Congrès syndicaux.**

Art. 151. Les représentants dûment mandatés des syndicats d'ouvriers peuvent bénéficier d'autorisation spéciales d'absence payée, pour assister aux congrès et réunions statutaires intersyndicaux ou fédéraux des syndicats de personnels de l'administration militaire.

Ces absences comportent les délais de route nécessaires au déplacement, si le lieu de travail est distant d'au moins 200 kilomètres de la ville où le congrès doit se tenir.

Lesdites autorisations font l'objet d'une décision ministérielle.

Art. 151 bis. Les demandes d'autorisation de cette nature doivent être formulées par les fédérations des syndicats intéressés. Elles doivent indiquer la date, la nature et le lieu de la réunion.

Elles sont indistinctement adressées à la direction des personnels civils (coordination et réglementation générale) (lire : réglementation générale et budget), au moins trois semaines avant la réunion envisagée, accompagnées de deux listes nominatives des délégués syndicaux désignés pour y assister :

- l'une comprenant les personnels appartenant aux directions et services relevant des états-majors ;
- l'autre comprenant les personnels appartenant aux directions et services relevant de la délégation ministérielle pour l'armement (lire : délégation générale pour l'armement).

Les demandes d'autorisation d'absence pour assister à des congrès syndicaux ou confédéraux, ne concernant pas exclusivement les personnels du ministère des armées, doivent également être adressées à l'administration centrale (DPC/RGB) trois semaines à l'avance.

Les frais de mission et de déplacement, exposés par les personnels à l'occasion de réunions syndicales de quelques nature que ce soit, ne sont, en aucun cas, supportés par le budget de l'État.

A l'issue des congrès ou réunions visés à l'article 151 ci-dessus, les autorités centrales peuvent accorder des audiences à certains des délégués qui y ont participé.

Ces audiences donnent lieu à l'octroi d'une autorisation supplémentaire rémunérée d'une journée au maximum. L'établissement employeur en est informé par l'administration centrale.

Section IV. **Distribution des tracts. Quêtes. Collectes.**

Art. 151 ter. La presse syndicale et les tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux personnels civils à l'intérieur des établissements, sous les réserves prévues au c., de l'article 149 ci-dessus.

La distribution des cartes syndicales et le recouvrement des cotisations sont admis à l'intérieur des établissements.

Dans l'un et l'autre cas, pour éviter des désordres et des pertes de temps, une décision des autorités maritimes locales, prise après accord des organisations syndicales, précise les modalités de ces distributions et recouvrement, notamment en ce qui concerne le temps et le lieu.

Les quêtes et collectes, à caractère social, peuvent être exceptionnellement autorisées par le directeur d'établissement.

CHAPITRE PREMIER.
MISSIONS DE COURTE DURÉE ET MISSIONS DE LONGUE DURÉE.

Section I.
Principes.

Art. 152. Les ouvriers peuvent être désignés d'office pour effectuer temporairement en dehors de leur port ou établissement d'origine, dans la limite de six mois, des travaux de leur profession en métropole et hors métropole.

Les missions qu'ils sont ainsi appelés à accomplir sont dites missions de courte durée.

Ces missions ne peuvent se prolonger au-delà de deux mois sans décision préalable du département.

Art. 153. Certains ouvriers spécialisés (ouvriers monteurs d'Indret, radaristes, spécialistes d'électronique et d'aéronautique) peuvent également être désignés d'office pour effectuer certains travaux de leur spécialité en dehors de leur port ou établissement d'origine, en métropole ou hors métropole pour une durée supérieure à six mois, mais qui, sauf dérogation exceptionnelle autorisée par le département, ne peut excéder dix-huit mois.

Les missions qu'ils sont ainsi appelés à accomplir sont dites missions de longue durée.

Section II.
Rémunération.

Salaires.

Art. 154. Les ouvriers en mission reçoivent le salaire correspondant :

- au temps et à la nature du travail réellement accompli pendant la mission ;
- au temps effectivement passé en cours de transport dans la mesure où il correspond à des heures normalement œuvrées dans le port d'origine.

Le salaire est, en principe, calculé sur la base du bordereau de salaires en vigueur dans le port où ils accomplissent leur mission sans pouvoir être inférieur au salaire en vigueur dans le port ou établissement d'origine.

Toutefois, les ouvriers affectés outre-mer et envoyés en mission en métropole ou en Afrique du Nord reçoivent pendant la durée de la mission le salaire de leur port d'affectation calculé comme pour les congés d'outre-mer s'ils sont célibataires ou si, étant chefs de famille, leur famille réside en métropole ou en Afrique du Nord. Lorsque leur famille réside à Dakar ou Diégo-Suarez ils perçoivent le salaire de leur port d'affectation en francs *CFA*.

Indemnités de déplacement.

Art. 155. Les ouvriers en mission reçoivent les indemnités de déplacement, éventuellement majorées de l'indemnité de perte au change, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

	Lieu où s'effectue la mission.
--	---------------------------------------

Port d'origine ou d'affectation.	Métropole, AFN Fort-de-France.	Dakar, Diégo-Suarez, Nouméa (outre-mer).
Métropole. AFN Fort-de-France.	1. Salaires du lieu de mission avec garantie du maintien du salaire du port d'affectation s'il est supérieur.	1. Salaires du lieu de mission (catégorie et échelon de salaire correspondant en monnaie locale CFA ou CFP).
	2. Indemnité de mission (réduite de 20 % à partir du 31 ^e jour).	2. Indemnité de mission (1) avec indemnité de perte au change pendant 90 jours (réduite de 20 % à partir du 31 ^e jour).
	3. Indemnité de mission (réduite de 30 % à compter du 1 ^{er} jour du 7 ^e mois).	3. A partir du 91 ^e jour l'ouvrier n'a plus droit aux frais de mission (2).
	4. Indemnité de mission (réduite de 40 % à compter du 1 ^{er} jour du 13 ^e mois).	
Outre-mer.	1. <i>Salaires :</i> a) Célibataire ou chef de famille dont la famille réside en métropole ou en AFN : salaire du port d'affectation calculé comme pour les congés d'outre-mer ; b) Chef de famille dont la famille réside à Dakar ou Diégo-Suarez : salaire du port d'affectation en francs CFA	1. Salaires du lieu de mission.
	2. Indemnité de mission : réduite de 20 % à compter du 31 ^e jour.	2. Indemnité de mission : réduite de 20 % à partir du 31 ^e jour.
(1) Circulaire no 109/C/Ma/1 du 28 janvier 1957 (§ 4) BO/M, p. 369.		
(2) Circulaire no 1995/C/Ma/1 du 17 août 1950 (§ 2).		

Toutefois, par analogie avec les dispositions en vigueur à l'égard des fonctionnaires et des militaires, les indemnités journalières forfaitaires cessent d'être acquises à partir du 91^e jour lorsque les missions sont effectuées dans une base d'outre-mer (§ 2 de la CM n° 1995/C/Ma/1 du 17 août 1950) (BO/M, p. 449).

Lorsqu'il s'agit des missions de longue durée visées à l'article 153 ci-dessus, l'indemnité de mission, qui est réduite de 20 p. 100 à partir du 31^e jour supporte une réduction supplémentaire de 10 p. 100 (soit au total 30 p. 100 du taux plein à compter du 1^{er} jour du 7^e mois et une autre réduction supplémentaire de 10 p. 100 (soit au total 40 p. 100 du taux plein) à compter du 1^{er} jour du 13^e mois.

Le tableau ci-dessus fixe les conditions de rémunération et d'indemnisation selon les territoires.

D'autre part, les ouvriers monteurs d'Indret en congé de maladie au cours de leur mission ne peuvent plus bénéficier des indemnités journalières de déplacement après les vingt premiers jours d'arrêt du travail pour cause de maladie.

Au cas où le logement est fourni en nature par la marine aux ouvriers en mission, ceux-ci n'ont pas droit aux indemnités de découcher.

Section III. Classement.

Art. 156 Le classement des ouvriers dans les différents groupes est fixé par circulaire ministérielle.

Art. 157. L'accès aux différentes classes des bâtiments de commerce s'effectue d'après le groupe d'appartenance du personnel intéressé. Les agents du groupe II voyagent en 2^e classe, les agents du groupe III dans la classe immédiatement inférieure.

Section IV.
Administration.

Art. 158. Les ouvriers en mission de courte durée restent administrés par leur port ou leur établissement d'affectation.

Les ouvriers en mission de longue durée sont administrés entièrement par les soins de la direction qui les emploie, dans les conditions suivantes :

1. Le port ou établissement d'origine indique à la direction qui emploie l'ouvrier en mission de longue durée les diverses retenues à effectuer sur ses salaires.
2. L'ouvrier est payé « pour compte » par cette direction.
3. Cette direction fait connaître au port ou établissement d'origine les retenues effectivement faites.
4. Le port ou établissement d'origine procède aux versements des sommes retenues aux organismes intéressés.

CHAPITRE II.
CORVÉES.

Art. 159. (Abrogé : 43^e mod.).

CHAPITRE III.
MUTATIONS.

Article 160.
Principes.

L'embauchage d'un ouvrier étant prononcé pour un port ou un établissement donné, les ouvriers réglementés ne peuvent faire l'objet de mutations d'office [sauf les ouvriers titulaires dans certains cas prévus par l'art. 5 du décret du 27 mai 1936 modifié (BOR/M, p. 377)].

Seules les mutations à l'intérieur d'un arsenal ou d'un établissement ou dans leurs annexes peuvent être prescrites par décision du directeur ou du chef de service.

Article 161.
Mutations dans l'intérêt du service avec frais de déplacement.

Des mutations peuvent être proposées aux ouvriers lorsque l'intérêt du service l'exige. Les autorités locales font appel aux ouvriers volontaires.

En l'absence de volontaires, il peut être fait appel aux ouvriers titulaires comme le prévoit l'article 5, paragraphe 1, du décret du 27 mai 1936 (modifié le 13 juin 1945, BO/M, p. 530), pour servir pendant la durée réglementaire de séjour dans un arsenal ou une base hors métropole.

Art. 162. Les mutations prévues à l'article précédent sont considérées comme prononcées dans l'intérêt du service et impliquent le remboursement des frais de déplacement.

.....

Article 163.
Mutations pour convenances personnelles.

Les mutations peuvent être prononcées pour convenances personnelles dans les conditions de l'article 26 du décret du 01 avril 1920 (BOR/M, p. 179, pour mémoire).

Ces mutations sont alors exclusives de l'attribution de toute indemnité pour changement de résidence, sauf dans les cas prévus à l'article 19, paragraphe 2, a) du décret du 10 août 1966, modifié par le décret 68-451 du 03 mai 1968 .

Article 164.

Conditions de mutations.

Les mutations dans les bases éloignées d'outre-mer sont soumises aux conditions suivantes :

a) ***Conditions physiques.***

Les ouvriers susceptibles d'être mutés doivent en principe être âgés de plus de 25 ans et de moins de 40 ans. Exceptionnellement, cette limite peut être élevée à 45 ans lorsque les nécessités du service l'exigent, par décision du directeur central intéressé.

Toutefois, en ce qui concerne les techniciens à statut ouvrier et les chefs d'équipe, la limite d'âge supérieure est fixée à 42 ans. Exceptionnellement, cette limite peut être élevée à 50 ans lorsque les nécessités du service l'exigent, sur décision du directeur central intéressé.

Les intéressés doivent être soumis à une visite médicale très sévère. Il convient en effet de dépister toute affection tuberculeuse et tout début d'éthylisme.

b) ***Conditions morales.***

Les ouvriers à muter doivent présenter toutes les garanties sur le plan moral.

c) ***Conditions professionnelles.***

Toute affectation outre-mer d'ouvriers appartenant à une catégorie inférieure à la catégorie V est interdite.

Les ouvriers mutés doivent être de valeur professionnelle excellente et posséder les aptitudes nécessaires pour diriger ou instruire des ouvriers moins qualifiés.

d) Les intéressés doivent, avant leur départ, signer en triple exemplaire un engagement de servir la marine pendant la période réglementaire de séjour. Cet engagement précisera la durée des services à effectuer et indiquera qu'en cas de démission ou d'abandon de travail avant l'expiration de l'engagement, l'intéressé devra rembourser à la marine les frais engagés par celle-ci pour le transport de l'ouvrier et de sa famille.

e) Il peut être mis fin à une affectation outre-mer par décision du département pour raison de santé, pour des motifs de service ou pour des motifs disciplinaires. L'ouvrier est alors rapatrié aux frais de la marine dans son port d'origine.

Art. 165. La liste des vaccinations exigées au départ pour les personnels se rendant en Afrique du Nord ou dans les bases éloignées d'outre-mer est fixée par une réglementation de la direction centrale du service de santé des armées [(Cirulaire n° 7079-2/DCSSA du 15 juillet 1958 (BO/M, p. 3163)].

Les conditions d'octroi des vêtements coloniaux aux ouvriers mutés dans les bases éloignées d'outre-mer sont précisées par la circulaire n° 570/DN/M/C/Ma/3 du 20 octobre 1955 [(BO/M, p. 3375) ; abrogée par la décision n° 304/DEF/DCCM/LOG/HCC du 19 avril 1996 (BOC, p. 1833)].

La procédure de mise en route des ouvriers mutés pour une base éloignée d'outre-mer (AFN exclue) est fixée par la CM n° 633/EMG/4 du 9 septembre 1955 (BO/M, p. 2753).

CHAPITRE IV.
INDEMNITÉ DE MUTATION DES OUVRIERS MÉTROPOLITAINS EN AFRIQUE DU NORD.

.....

Chapitre abrogé (art. 166 à 169 inclus et renvois).

.....

Généralités.

Art. 170. Le contrat de travail prend fin par :

- limite d'âge, atteinte de l'âge d'admission à la retraite (chap. I) ;
- mise à la retraite pour invalidité (chapitre I) ;
- démission (chap. II) ;
- licenciement pour réduction d'effectif, insuffisance de crédits, manque de travail (chap. III) ;
- congédiement par mesure disciplinaire ou pour insuffisance professionnelle (chapitre IV) ;
- décès (chap. V) ;
- rupture unilatérale du contrat par l'ouvrier (chap. V).

Art. 171. La radiation des contrôles est prononcée par le directeur ou chef de service, sauf dans les cas qui relèvent de la compétence du ministre, du préfet maritime ou commandant de la marine.

Art. 172. En vertu de l'article 24 modifié du livre I du code du travail, le directeur ou chef de service doit remettre spontanément à tout ouvrier rayé des contrôles, pour quelque cause que ce soit, un certificat mentionnant, à l'exclusion de toutes autres indications, les dates de début et de fin de contrat, le ou les emplois occupés et les périodes où ils ont été effectivement tenus.

Article 173.

Préavis.

Décret 53-483 du 20 mai 1953 (BO/G, p. 2715 ; BO/M, p. 201 ; BO/A, p. 1046) modifié par les décret n° 55-1399 du 22 octobre 1955 et décret du 21 mars 1959.

Sauf les cas de congédiement disciplinaires (art. 93) et de rupture de contrat par le fait de l'intéressé, la marine ne peut user de son droit de licenciement qu'à la condition d'avertir l'ouvrier :

- la notification de la décision de licenciement se fait par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle prend effet du jour de présentation par la poste de la lettre recommandée ;
- la durée du préavis est de trente jours :
 - pour les ouvriers réglementés, c'est-à-dire bénéficiaires de contrat de durée indéterminée ;
 - pour les ouvriers temporaires, c'est-à-dire dont le contrat est de durée déterminée mais dont l'ancienneté, par suite de renouvellement de contrat, est de plus de six mois.

Elle est réduite à huit jours lorsque l'ouvrier a une durée de service effectif inférieure à six mois. Cependant, les ouvriers embauchés pour une durée déterminée et dont l'ancienneté de service est inférieure à six mois ne

peuvent bénéficier de ce préavis si le licenciement intervient à l'expiration de leur contrat.

Pendant la durée du préavis l'ouvrier a droit, chaque jour œuvré, de s'absenter deux heures pour chercher un emploi. Les heures en cause sont rémunérées comme si l'intéressé avait été présent sur les travaux.

Le préavis ne peut, en aucun cas, être confondu avec les congés payés auxquels l'ouvrier peut prétendre au jour de sa radiation des contrôles.

CHAPITRE PREMIER. LIMITES D'ÂGE. ATTEINTE DE L'ÂGE D'ADMISSION À LA RETRAITE.

Art. 174. Les notions de limite d'âge et d'ouverture du droit à pension ont deux significations distinctes :

- a). L'âge limite est celui au-delà duquel un ouvrier ne peut être maintenu en service.
- b). Par l'ouverture du droit à pension, il faut entendre les conditions d'âge et de durée de service que doivent remplir les ouvriers et les ouvrières pour demander le bénéfice d'une pension de retraite en dehors des cas d'invalidité définitive et absolue.

Section I. Limite d'âge.

Art. 175. Le décret 57-288 du 09 mars 1957 (BO/G, p. 1306 ; BO/M, p. 2124 ; BO/A, p. 443) (art. 1er) a fixé à soixante ans la limite d'âge des ouvriers et ouvrières de la marine.

Il a prévu :

- d'une part, le recul possible et échelonné de la limite d'âge jusqu'à soixante-cinq ans sur demande de ceux des intéressés qui satisfont à un examen médical professionnel et éventuellement psychotechnique ;
- d'autre part, la suspension des possibilités de recul de la limite d'âge par décision du département en cas de réduction d'effectifs, résorption de surnombre, fermeture ou changement d'implantation de l'établissement employeur (actuellement les directeurs et chefs de service *doivent* procéder à la radiation des contrôles et à la mise à la retraite dès que *l'ouvrier* ou *l'ouvrière* atteint *soixante ans*, sauf dérogations qui pourront intervenir, sur décision du département, pour les ouvriers volontaires appartenant aux spécialités déficitaires ou qui présentent, sur le plan social, des situations particulièrement dignes d'intérêt).

Cette prolongation n'est accordée que sur demande des intéressés et sous les deux conditions suivantes :

- après avis du service de santé de la marine sur l'aptitude physique des intéressés ;
- sous réserve de l'aptitude professionnelle (rendement et valeur professionnelle) sanctionnée par l'avis du chef d'atelier ou de service dont relève l'intéressé.

Section II. Ouverture du droit à pension.

Art. 176. Depuis le 1er janvier 1964, date d'application du décret 65-836 du 24 septembre 1965 (BOC/SC, p. 1503), le droit à pension est acquis pour les ouvriers et pour les ouvrières, après quinze ans de services effectifs. Aucune condition de durée de service n'est imposée aux personnels ouvriers se trouvant dans l'impossibilité définitive et absolue d'assurer leur emploi avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans.

La jouissance de la pension est immédiate pour les ouvrières et ouvriers qui ont atteint, à la date de la radiation des contrôles, l'âge de 60 ans ou, s'ils ont accompli quinze années au moins dans un emploi

comportant des risques particuliers d'insalubrité, l'âge de 55 ans. Les catégories d'emplois comportant ces risques sont déterminée dans la liste annexée au décret 67-711 du 18 août 1967 .

La jouissance de la pension est immédiate pour les agents dont la mise à la retraite est prononcée parce qu'ils se trouvent dans l'impossibilité définitive et absolue d'assurer leur emploi.

La jouissance de la pension est également immédiate pour les ouvrières, soit lorsqu'elles sont mères de trois enfants vivants ou décédés par fait de guerre et qu'elles ont accompli quinze ans de services, soit lorsqu'il est justifié, suivant les modalités prévues pour les mises à la retraite au titre de l'alinéa précédent, qu'elles sont atteintes d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer leurs anciennes fonctions ou que leur conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque.

Pour tous les autres ouvriers ou ouvrières, la jouissance de la pension est différée jusqu'à l'âge de 60 ans ou, s'ils ont accompli quinze ans au moins de services effectifs dans un emploi comportant des risques particuliers d'insalubrité, jusqu'à l'âge de 55 ans.

Art. 176 bis. Des dispositions transitoires du décret du 24 septembre 1965 prolongent certaines dispositions de la loi du 02 août 1949 :

- a). Les ouvriers et ouvrières figurant sur les contrôles au 1er décembre 1964 pourront prétendre à pension à l'âge de 60 ans, avant d'avoir accompli quinze ans de services effectifs.
- b). Les dispositions antérieures de la loi du 02 août 1949 , prises à l'égard des personnels ouvriers admis à faire valoir leurs droits à la retraite par mesure de compression d'effectifs, fermeture ou changement d'implantation de leur établissement, demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 1970.

Section III. ***Radiation des contrôles.***

Art. 177. La décision de radiation des contrôles est prise par le directeur :

- a). A la date à laquelle l'ouvrier est atteint par la limite d'âge.
- b). A la fin du mois au cours duquel l'ouvrier a déposé sa demande de mise à la retraite.
- c). A la date de réception du procès-verbal de la commission de réforme, s'il s'agit de mise à la retraite pour invalidité définitive et absolue.

Section IV. ***Décision de mise à la retraite.***

Art. 178. L'article 15, du décret 65-836 du 24 septembre 1965 , précise que la jouissance de la pension ne peut être antérieure à la date de radiation des contrôles sauf dans les cas exceptionnels déterminés par décret.

Les décisions de mise à la retraite, au titre du décret susvisé du 24 septembre 1965 , sont prises à l'échelon local par les directeurs ou chefs de service après visa du contrôle résident.

La décision prend effet à la date de radiation des contrôles.

Une copie des décisions prises à l'échelon local est adressée à l'administration centrale (direction gestionnaire intéressée).

Les dossiers de proposition pour mise à la retraite pour cause d'invalidité doivent faire ressortir si la radiation des contrôles résulte d'un accident du travail et, s'il existe un tiers responsable, si une action de réparation a été intentée contre ce tiers. (Imprimé modèle N° 350-0*/13.)

Section V.
Paiement de la pension et paiement du salaire jusqu'à la fin du mois.

(Art. 24, § I du décret 65-836 du 24 septembre 1965).

Indemnité compensatrice pour congé non pris.

Art. 179. Sauf en cas de pension à jouissance différée, le paiement d'une pension commence normalement au premier jour du mois suivant la radiation des contrôles.

Le salaire de l'intéressé (échelon, prime de rendement et, éventuellement, indemnité de fonction) ainsi que les avantages familiaux, doivent être payés jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel l'ouvrier a été radié des contrôles.

En cas de décès d'un ouvrier en activité, ces émoluments sont payés à la veuve, ou à défaut aux orphelins, à condition que ceux-ci aient eux-mêmes droit à pension de veuve ou à pension temporaire d'orphelin.

Cette mesure constitue simplement une facilité comptable et il convient de noter qu'un ouvrier cessant son activité le dernier jour d'un mois ne peut bénéficier d'aucune prolongation d'activité, sa pension devant prendre effet dès le premier jour du mois suivant.

C'est ainsi qu'un ouvrier, né le 31 décembre 1897, admis à la retraite à soixante ans d'âge, jouira de sa pension à compter du 1er janvier 1958, sans pouvoir percevoir aucun émolument d'activité au titre dudit mois.

Le paiement jusqu'à la fin du mois n'a pas lieu en cas de pension à jouissance différée.

Art. 179 bis. Les ouvriers rayés des contrôles en cours d'année civile peuvent prétendre à des congés payés dans les conditions prévues à l'article 345 ci-dessous.

Si, pour des raisons impérieuses de service, ces ouvriers n'ont pas pu prendre effectivement ces congés, ils ont droit à une indemnité pour congé non pris calculée en heures selon les modalités de l'article précité.

Cependant l'indemnité exceptionnelle d'attente de pension prévue à l'article 179 et l'indemnité pour congé non pris ne peuvent se cumuler intégralement.

L'indemnité compensatrice de congé non pris s'impute à due concurrence sur l'indemnité exceptionnelle d'attente. Les deux indemnités étant calculées séparément, il est fait application du décompte le plus favorable à l'ouvrier.

CHAPITRE II.
DÉMISSION.

Art. 180. L'ouvrier peut quitter son emploi à condition d'en aviser par écrit, huit jours francs à l'avance, son directeur ou chef de service et s'il est libre de tout engagement de servir la marine pendant une durée limitée dans le temps. Pendant ce délai l'ouvrier a le droit, chaque jour œuvré, de s'absenter deux heures pour chercher un nouvel emploi. Ces heures ne sont pas rémunérées.

Dans le cas où tout ou partie du délai-congé fixé ci-dessus n'est pas respecté, l'ouvrier peut être rendu débiteur envers l'État du montant de la rémunération globale qu'il aurait acquise pendant la durée du délai-congé.

CHAPITRE II BIS.
ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI. RÉGIME DE DROIT COMMUN.

(Ordonnance n° 67-580 du 13 juillet 1967).

Article 180 bis (art. unique).

Condition d'attribution et de calcul de l'allocation pour perte d'emploi.

(Décret n° 68-1130 du 16 décembre 1968 et arrêté de même date).

L'allocation pour perte d'emploi ne peut être attribuée qu'aux salariés travaillant sur le territoire métropolitain [cf. art. 11 de l'ordonnance n° 67-580 du 13 juillet 1967 ; texte radié le 2 février 1982 (*BOC*, p. 409)].

Elle est indépendante de l'indemnité de licenciement prévue au titre III ci-après, sous réserve des règles de cumul énoncées au § V, 2^o, ci-dessous.

I. Application aux personnels.

L'indemnité est allouée aux ouvriers qui sont employés de manière permanente et qui viennent à perdre leur emploi. Doivent être regardés comme ayant été employés de manière permanente, les personnels ouvriers qui ont été recrutés depuis au moins trois mois à la date de leur licenciement, soit par un engagement à durée indéterminée (ce qui est le cas général), soit par un engagement comportant une formule de tacite reconduction, soit par un engagement d'une durée au moins égale à un an. Au cas où l'engagement comporterait une période d'essai, les trois premiers mois de cette période ne seraient pas pris en compte pour l'appréciation des durées mentionnées ci-dessus.

Il est précisé que le décret du 16 décembre 1968 susvisé ne porte application que du 1^{er} alinéa de l'article 21 de l'ordonnance n° 67-580 du 13 juillet 1967 (agents civils non fonctionnaires de l'État *employés à titre permanent*) et ne concerne pas « les personnels qui ont accompli un service continu pendant une durée déterminée, alors même qu'ils n'ont pas été employés à titre permanent » (alinéa 2 dudit article 21).

II. Conditions à remplir et procédure à suivre pour bénéficiaire de l'allocation.

Les ouvriers, visés au paragraphe I ci-dessus, sont susceptibles de bénéficier de l'allocation s'ils réunissent les conditions fixées aux paragraphes 1^o à 4^o de l'article 3 du décret.

Parmi ces dispositions, celle qui prévoit que les intéressés ne doivent pas « avoir atteint l'âge ou l'ancienneté limite prévu pour l'occupation de l'emploi ou, en tout état de cause, l'âge de 65 ans », appelle certaines précisions.

Tout d'abord, il y a lieu de noter que, conformément aux dispositions du décret du 09 mars 1957 relatif aux limites d'âge des ouvriers de la défense nationale, ces derniers ne doivent pas, en principe, être maintenus en service au-delà de 60 ans. Il s'ensuit que si, par exception, il existe dans un établissement où se produisent des licenciements des ouvriers âgés de plus de 60 ans, ceux-ci ne peuvent bénéficier de l'allocation. En outre, le fait de partir en retraite à l'âge de 60 ans ne doit pas être considéré comme une cause de perte d'emploi susceptible de donner lieu à l'attribution de l'allocation, étant donné qu'il ne s'agit pas d'un événement accidentel, mais d'une échéance normalement prévisible.

Une autre condition est exigée pour bénéficier de l'allocation : celle d'être inscrit comme demandeur d'emploi. A ce sujet, il conviendra de s'inspirer étroitement des règles qui sont suivies dans le secteur privé. Le régime national interprofessionnel d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi de l'industrie et du commerce (*ASSEDIC*) permet de servir des allocations complémentaires (analogues à l'allocation pour perte d'emploi), à condition que les intéressés soient inscrits au service départemental de la main-d'œuvre, là où il n'existe pas encore de section de l'agence nationale pour l'emploi. Pour percevoir les allocations *ASSEDIC*, les travailleurs du secteur privé doivent présenter l'attestation délivrée par les services de la main-d'œuvre certifiant qu'ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi (cette attestation étant renouvelée toutes les quatorzaines).

Il devra être procédé de même pour les ouvriers de la marine, qui devront s'inscrire comme demandeurs d'emploi à la section départementale de l'agence nationale pour l'emploi, là où elle existe ou, à défaut, au service départemental de la main-d'œuvre. Les intéressés devront produire l'attestation dont il s'agit à l'appui de leur demande d'allocation pour perte d'emploi, qu'ils présenteront à l'établissement qui les employait avant

qu'ils aient été licenciés.

Il faut, enfin, souligner que les conditions exigées pour bénéficier de l'allocation doivent être appréciées de façon purement objective : c'est ainsi que le fait, pour les intéressés, d'avoir été licenciés pour un motif disciplinaire, même grave, ne constitue pas une clause d'exclusion.

III. Nature des services à prendre en compte.

La durée de trois mois de services effectués avant le licenciement (art. 2, 1er alinéa), laquelle est exigée pour pouvoir prétendre à l'allocation, s'étend de tous services effectués non seulement dans l'administration militaire, mais également dans une autre administration ou collectivité publique, dans le secteur semi-public ou encore dans le secteur privé, étant observé qu'en tout état de cause, c'est à l'employeur qui utilisait les services des intéressés avant leur licenciement qu'incombe la charge de l'allocation.

IV. Modalités de service de l'allocation. Décompte du taux de l'allocation.

Sous réserve des conditions rappelées en II, ci-dessus, l'allocation doit être servie à dater du jour de l'inscription de l'intéressé comme demandeur d'emploi et au plus tôt du lendemain du jour de son licenciement. Elle doit être versée mensuellement, à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non. Si l'intéressé est âgé de moins de 50 ans, il bénéficie de 365 allocations journalières ; s'il est âgé de moins de 50 ans à la date de son licenciement, il a droit à un supplément de 244 allocations journalières, soit au total 609 allocations. Pendant les trois premiers mois de la période d'indemnisation, le taux mensuel de l'allocation doit être majoré de 15 p. 100 (Les agents, qui viennent à perdre leur emploi alors qu'ils sont près d'être atteints par la limite d'âge définie au paragraphe II, continuent à bénéficier de l'allocation journalière après avoir dépassé cette limite d'âge et ce jusqu'à épuisement de leurs droits).

Ce taux mensuel doit être calculé au moyen de la formule :

Equation 3.

$$A_m = \frac{R \times 35 \times J}{90 \times 100}$$

dans laquelle :

- R est la rémunération perçue au cours de la période de trois mois ayant précédé le licenciement (et comprenant les heures supplémentaires, mais non la prime de rendement et les prestations familiales).
- J est le nombre de jours ouvrables ou non compris dans le mois au titre duquel est effectué le paiement de l'allocation.
- A noter que la partie de R, qui excéderait quatre fois le plafond trimestriel applicable à l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse de la sécurité sociale, ne devrait pas être prise en compte.

V. Cas de cessation, de suspension ou de réduction de l'allocation.

Il convient de se reporter à ce sujet aux dispositions des articles 15 à 20 du décret.

L'attention est particulièrement appelée sur les dispositions des articles 18 et 19 desquels il résulte que :

1. Un ouvrier, qui a perdu son emploi et à qui a été ensuite alloué une pension de retraite, voit le montant mensuel de son allocation réduit du montant mensuel de sa pension (sauf s'il s'agit d'une pension d'accidenté du travail ou de la rente qui indemnise une maladie professionnelle).

2. Si l'ouvrier perçoit une indemnité de licenciement d'un montant supérieur à 30 heures de salaire par année de services (ce qui, au ministère de la défense nationale, est pratiquement toujours le cas), la somme des montants mensuels de cette indemnité et de l'allocation pour perte d'emploi ne peut dépasser le montant de la rémunération brute qu'il a perçue, au cours du dernier mois civil qui a précédé son licenciement.

S'il se produit un dépassement, l'allocation pour perte d'emploi doit être réduite à due concurrence.

VI. *Procédure.*

La procédure d'obtention de l'allocation est fixée par les articles 21 à 24 inclus du décret, auxquels il convient de se reporter.

VII. *Imputation budgétaire et prise d'effet des nouvelles mesures.*

L'article 4 (2^e alinéa) du décret prévoit que l'allocation est versée par l'employeur qui a prononcé le dernier licenciement et est supportée par lui. Les dépenses en résultant ne donneront pas lieu à l'inscription d'un crédit spécial. Elles seront imputées sur les disponibilités des chapitres qui supportent le paiement des salaires.

La date d'effet du décret est fixée, par son article 25, au 1^{er} janvier 1968. Il en résulte que les arsenaux et établissements de la marine auront à faire le point des licenciements intervenus depuis cette date et que, s'il leur apparaît que parmi ces licenciements certains ont porté sur des ouvriers qui auraient dû bénéficier des nouvelles dispositions, ils devront signaler ces situations à la section locale de l'agence nationale pour l'emploi ou au service départemental de la main d'œuvre. Cette façon de procéder est, en effet, obligatoire, car il s'agira de s'assurer que les intéressés n'ont pas été replacés par l'agence ou le service de la main-d'œuvre, auquel cas l'allocation ne devra leur être servie que pour la période écoulée entre le 1^{er} janvier 1968 ou la date de leur inscription comme demandeurs d'emploi, d'une part et la date de leur reclassement, d'autre part.

Nota.

Les difficultés éventuelles, auxquelles pourront donner lieu l'application de ces mesures, seront portées à la connaissance de l'administration centrale (direction gestionnaire).

CHAPITRE III.

Section I.

Dispositions particulières en cas de licenciement par mesure de compressions d'effectifs, fermeture ou changement d'implantation de l'établissement employeur.

Règles générales.

Art. 181. Les ouvriers de la marine (titulaire, réglementés, temporaires) n'ont pas la permanence de l'emploi. Ils peuvent être licenciés par manque de travail ou insuffisance de crédit, déplacement ou suppression d'arsenal, de base ou d'établissement.

Ces licenciements sont effectués selon les règles définies à l'article 190.

Art. 182. (Abrogé.)

Art. 183. Dès qu'une décision portant dissolution, transformation, réduction d'activité... d'un arsenal, d'un établissement ou service — ou de plusieurs organismes à l'intérieur d'un arsenal ou établissement — a été prise, entraînant suppression d'emplois d'ouvriers à brève échéance, l'autorité maritime ou le directeur d'établissement informe le département du nombre d'emplois supprimés.

Ces renseignements numériques sont donnés par profession.

Art. 184. Les autorités maritimes ou le directeur d'établissement prennent contact, s'il y a lieu, avec les autres autorités militaires intéressées, afin d'arrêter tout nouvel embauchage dans la place où se trouve l'organisme atteint par les mesures de licenciement. La notion « place » ne doit pas être prise au sens strict du terme, mais comprendre les agglomérations voisines situées à une distance telle que les personnels peuvent y être affectés sans avoir à changer de domicile.

L'arrêté d'embauchage n'intervient cependant qu'en fonction du nombre et de la qualité des personnels devenus excédentaires.

L'autorité régionale (préfet maritime sous l'autorité de qui le ou les organismes intéressés sont placés ou qui est à la tête de la circonscription territoriale de laquelle est situé l'établissement d'armement) fait dresser une liste de tous les emplois vacants correspondant aux spécialités et professions excédentaires. Si le nombre de vacances est suffisant pour résorber l'excédent, l'autorité locale prononce les affectations nécessaires. Si ce nombre n'est pas suffisant, il y a lieu de subordonner les licenciements volontaires.

Il est fait appel aux ouvriers volontaires réunissant les conditions requises pour bénéficier d'une retraite anticipée, soit à jouissance immédiate, soit à jouissance différée ; les candidatures ne sont acceptées que si elles ne sont pas jugées contraires aux exigences du service.

Les ouvriers maintenus au travail après l'âge de 60 ans doivent, dans ce cas, être mis à la retraite immédiatement.

Les ouvriers rayés des contrôles par volontariat conservent les mêmes droits que les ouvriers licenciés d'offices en matière d'indemnisation.

Art. 185. Pour le licenciement des ouvriers de la marine, il est procédé comme suit : trois listes distinctes sont établies par spécialité ou profession :

- une première liste comprenant les ouvriers, titulaires ou non, âgés de 56 ans et plus mais de moins de 60 ans, comptant au moins vingt ans de services ;
- une deuxième liste comprenant les ouvriers ne réunissant pas cette double condition et ne pouvant se prévaloir de la qualité de « non licenciables » ;
- une troisième liste comprenant les ouvriers de moins de 60 ans « non licenciables ».

Ont la qualité de non licenciables :

- les ouvriers pouvant se prévaloir de la qualité de déporté ou d'interné de la résistance ou de déporté ou d'interné de la résistance ou de déporté politique ;
- les engagés volontaires pour la durée de la guerre justifiant de dix-huit mois de services militaires ou assimilés ;
- les anciens combattants d'Indochine et de Corée :
 - soit qu'ils aient souscrit un engagement ou un rengagement volontaire au titre de ces théâtres d'opérations ;
 - soit que, servant dans l'armée à la suite d'un engagement d'une durée au moins égale à trois ans ou d'un rengagement, ils aient été envoyés sur ces théâtres d'opérations ;
 - soit que, recrutés du contingent, ils aient fait acte de volontariat pour servir sur ces théâtres d'opérations ;
- les veuves de guerre ayant encore la charge d'enfants ;

- les personnels féminins dont le mari accomplit le service militaire obligatoire ;
- les grands mutilés de guerre bénéficiaires de l'article premier de la loi du 22 mars 1935 ;
- les ouvriers titulaires, sauf ceux d'entre eux qui ont dépassé l'âge de 60 ans ou seulement l'âge de 56 ans lorsqu'ils comptent vingt années de services ;
- les anciens apprentis issus des écoles de formation professionnelle des armées avec la note moyenne de sortie égale ou supérieure à 15 sur 20 après trois ans d'apprentissage et, quelle que soit leur note moyenne, les anciens apprentis ayant effectué une quatrième année auxdites écoles ;
- les élèves en cours de stage dans les écoles de formation ;
- les ouvriers rapatriés d'Afrique du Nord.

Art. 186. Les listes dont il s'agit sont établies par les directeurs et chefs de service sur instructions de l'administration centrale (direction technique des constructions navales) pour l'armement, par les préfets maritimes si les excédents existent dans des services ne dépendant pas de la délégation ministérielle pour l'armement.

Les listes ainsi dressées sont adressées aux présidents des commissions paritaires de licenciement intéressées. Ces listes ne peuvent être, en principe, fusionnées qu'en cas d'excédents existant dans les établissements d'armement et les organismes des armées. Les présidents des commissions paritaires de licenciement font établir, pour chacune des spécialités et professions, trois listes récapitulatives en classant les personnels dans l'ordre croissant du nombre total de points obtenus, comme il est indiqué à l'article 191.

Ils font ensuite établir, par spécialité et profession, une liste comprenant un nombre d'ouvriers égal au nombre de licenciements à prononcer en prenant, dans l'ordre d'inscription sur les listes récapitulatives, deux ouvriers de la première liste (56 ans et plus, 20 ans au moins de services) pour un ouvrier de la deuxième liste (licenciés). La première liste épuisée, les ouvriers de la deuxième liste sont inscrits dans leur ordre sur la liste de licenciement.

Si, les deux listes épuisées, le maintien sur place d'ouvriers en surnombre est jugé impossible, les ouvriers classés « non licenciés » doivent accepter un poste dans une autre localité. En cas de refus de leur part, ils doivent, en dépit de leur qualification, être licenciés dans le même ordre que celui des ouvriers « licenciés ».

Section II.

Pension à jouissance immédiate ou différée.

Art. 187. Pour atténuer dans toute la mesure du possible les conséquences du licenciement, la loi n° 54-364 du 2 avril 1954 (BO/M, p. 1501 ; BO/G, p. 1199 ; BO/A, p. 510) et le décret n° 59-823 du 25 juillet 1959 ont complété certains articles de la loi 49-1097 du 02 août 1949 (BO/M, p. 957 ; BO/A, p. 2312), sur les pensions des ouvriers de l'État et a ouvert droit à pension à jouissance immédiate ou différée à certains ouvriers licenciés « par suite de réduction d'effectifs, fermeture ou changement d'implantation de l'établissement employeur ».

Pour avoir droit à pension les intéressés doivent réunir, lors de leur licenciement, au moins quinze ans de services civils et militaires valables pour la retraite, à l'exclusion des différentes bonifications (bonifications pour services hors d'Europe, bonifications pour enfants, bonifications spéciales prévues par l'article 19 de la loi du 2 avril 1954).

Ces dispositions sont prorogées jusqu'au 31 décembre 1970 en vertu du deuxième alinéa de l'article 33, du décret 65-836 du 24 septembre 1965 .

a). Pension à jouissance immédiate.

Ont droit à pension à jouissance immédiate les ouvriers réunissant, en outre, l'une des trois conditions ci-dessous énumérées :

1. Pour les personnels masculins, être âgés d'au moins 55 ans.
2. Pour les personnels féminins, être âgés d'au moins 50 ans.
3. Avoir la qualité d'ancien combattant ou d'ancien résistant sans condition d'âge. La justification de la qualité d'ancien combattant peut être faite :
 - soit par la présentation de la carte réglementaire d'ancien combattant ;
 - soit par la constatation dans l'état signalétique et des services de l'existence des campagnes doubles au cours des guerres 1914-1918, 1939-1945 ou d'une expédition déclarée campagne de guerre.

La qualité d'ancien résistant peut être prouvée :

- soit par la carte d'ancien combattant ;
- soit par la carte du combattant volontaire de la résistance délivrée par le ministère des anciens combattants ;
- soit par le certificat national d'homologation des services de résistance.

b). Pension à jouissance différée.

Ont droit à pension à jouissance différée à l'âge de 60 ans, tous les ouvriers réunissant la condition de services ci-dessus rappelée mais ne réunissant pas l'une des conditions définies aux 1^o, 2^o ou 3^o ci-dessus.

c). Dispositions particulières.

Les ouvriers âgés d'au moins 55 ans lors de leur licenciement, bénéficient d'une bonification d'âge et de services égale au nombre d'années leur restant à accomplir pour atteindre 60 ans (art. 6, III, 3^o de la loi du 02 août 1949).

Les ouvrières âgées d'au moins 50 ans lors de leur licenciement bénéficient d'une bonification d'âge et de services égale au nombre d'années leur restant à accomplir pour atteindre 55 ans (art. 6, III, 3^o de la loi du 02 août 1949).

La bonification d'âge et de service pour les ouvriers ayant atteint 55 ans ou pour les ouvrières ayant atteint 51 ans, bonification égale au nombre d'années restant à accomplir pour atteindre respectivement 60 ans et 55 ans est considérée comme correspondant à une période de travail insalubre si, au cours des deux années ayant précédé la radiation des contrôles, l'ouvrier ou l'ouvrière avait accompli les travaux de cette nature. Elle peut permettre de parfaire les quinze ans de travaux insalubres requis pour bénéficier d'une pension.

La décision de mise à la retraite est prise dans la forme de l'imprimé N° 355-0*/14.

Art. 188. A l'exclusion des ouvriers qui peuvent prétendre à une pension à jouissance immédiate, les ouvriers licenciés, y compris ceux qui ont droit à une pension différée, bénéficient de l'indemnité de licenciement prévue par le décret 53-483 du 20 mai 1953 modifié (BO/M 1953/2, p. 201).

Art. 189. Les deux tableaux ci-après précisent les différents cas de pension à jouissance immédiate ou différée des ouvriers ou ouvrières licenciés pour réduction d'effectifs.

Table Tableau 1. Ouvriers.

Âge.	Bonification éventuelle (1).	Durée de service.	Nature de la pension.	Jouissance de la pension.
55 ans ou plus	Égale au nombre d'années à accomplir pour atteindre 60 ans, 4 ans au maximum.	30 ans de service y compris la bonification de l'art. 6, III, 3o de la loi. 25 ans de service dont 15 de travaux insalubres.	Pension (art. 4, I, 4e alinéa de la loi).	Jouissance immédiate (art. 2, I, 3e alinéa de la loi).
		15 ans de service effectif sans tenir compte d'aucune bonification.	Pension (art. 4, III, 4e alinéa de la loi).	Jouissance immédiate (art. 2, I, 3e alinéa de la loi).
Moins de 55 ans	Pas de bonification.	30 ans de service.	Pension (art. 4, I, 4e alinéa).	Soit à jouissance immédiate s'il a 55 ans ou ancien combattant, résistant.
		15 ans de service effectif.	Pension.	Soit à jouissance différée dans les autres cas jusqu'à 60 ans.

(1) Cette bonification peut :

— modifier éventuellement la nature de la pension ;

— être considérée comme correspondant à un travail insalubre si au cours des deux années ayant précédé la radiation des contrôles l'ouvrier avait accompli des travaux de cette nature (art. 6, paragraphe III, 3o de la loi du 02 août 1949). Elle permet de compléter le temps exigé des travaux insalubres (15 ans) pour pouvoir bénéficier de la pension à 25 ans de service (lettre-finances DFI C/59-12/04/5 du 15 décembre 1959).

Figure 1. Ouvrières.

Age.	Bonification éventuelle (1).	Durée de service.	Nature de la pension.	Jouissance de la pension.
De 50 ans au moins à 55 ans au plus.	Egale au nombre d'années à accomplir pour atteindre 55 ans.	— Soit 30 ans de service y compris la bonification de l'art. 6, III, 3° de la loi du 2 août 1949. — Soit 25 ans de service dont 15 de travaux insalubres.	Pension (art. 4, I, 4° alinéa de la loi).	Jouissance immédiate (art. 2, I, 3° alinéa de la loi).
		15 ans de service effectif sans tenir compte d'aucune bonification.	Pension (art. 4, III, 4° alinéa de la loi).	Jouissance immédiate (art. 2, I, 3° alinéa de la loi).
Moins de 50 ans	Pas de bonification.	30 ans.	Pension.	— Soit à jouissance immédiate si elle a 50 ans ou ancienne combattante, résistante. — Soit à jouissance différée dans les autres cas (60 ans).
		15 ans de service effectif.	Pension.	
Plus de 55 ans et moins de 60 ans.	Pas de bonification.	30 ans de service.	Pension d'ancienneté.	A jouissance immédiate.
		15 ans de service.	Pension proportionnelle.	A jouissance immédiate.
<p>(1) Cette bonification :</p> <p>— peut modifier éventuellement la nature de la pension ;</p> <p>— être considérée comme correspondant à un travail insalubre si au cours des deux années ayant précédé la radiation des contrôles l'ouvrier avait accompli des travaux de cette nature (art. 6, § III, 3° de la loi du 2 août 1949). Elle permet de compléter le temps exigé des travaux insalubres (15 ans) pour pouvoir bénéficier de la pension à 25 ans de service (lettre-finances DFI C/59-12 04/5 du 15 décembre 1949).</p>				
<p><i>Droit à l'indemnité de licenciement</i></p> <p>Elle est due en cas de licenciement avec pension à <i>jouissance différée</i>.</p>	<p>Cette indemnité est égale à :</p> <p>$173 \times A \times S$ entre 15 et 25 ans de service.</p> <p>Au-delà de 25 ans, chaque année compte pour une demi-année.</p>	<p>A = Années de service.</p> <p>S = Salaire horaire + Prime de rendement + Eventuellement, indemnité de chef d'équipe.</p>		

Section III.

Règles en matière de licenciement.

Art. 190. Le licenciement des ouvriers en fonction dans les arsenaux, établissements et services relevant de la défense nationale a lieu dans les conditions fixées par le décret 53-483 du 20 mai 1953, modifié par le décret n° 55-1399 du 22 octobre 1955 et par le décret n° 59-471 du 21 mars 1959, selon les règles établies par la circulaire 66-132 /MA/DPC/CAB du 28 juin 1966 (BOC/SC, p. 498).

Il est institué, dans chaque port ou établissement, une ou deux commissions paritaires de licenciement suivant que s'y trouvent, soit des organismes ne dépendant pas de l'armement, soit des organismes « armement » ou les deux à la fois.

La composition de ces commissions est la suivante :

Organismes ne dépendant pas de l'armement :

- un président ayant au moins rang d'officier supérieur, désigné par le préfet maritime ;

- des représentants de l'administration d'un nombre égal aux représentants du personnel, désignés par la même autorité parmi les officiers ou les personnels civils de catégorie A ou B appartenant aux organismes comptant le plus grand nombre d'ouvriers.

Organismes « armement » :

- le président est le directeur des constructions et armes navales. Il désigne les représentants de l'administration selon les règles ci-dessus.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives dans les ports ou établissements, à raison d'un seul représentant par organisation, leur nombre total ne pouvant être supérieur à six.

Les représentants du personnel siègent à la commission pour l'examen des listes concernant la catégorie de personnels qu'ils représentent.

Un nombre égal de suppléants est désigné dans les mêmes conditions que pour les représentants de l'administration et du personnel.

Les listes de licenciement établies par les commissions paritaires, accompagnées d'une copie du procès-verbal de séance, sont envoyées par les soins de leur président :

- aux préfets maritimes pour le personnel ne dépendant pas de l'armement ;
- à l'administration centrale pour les personnels de l'armement (direction technique des constructions navales).

Elles sont, en outre, notifiées aux divers établissements ou services où le personnel à licencier est en fonction.

Pour les personnels ne dépendant pas de l'armement, les préfets maritimes adressent un exemplaire de ces listes à l'administration centrale (direction des personnels civils), à qui il appartient de prendre la décision.

Décision prise, les licenciements sont portés, sous forme d'avis écrits, à la connaissance des intéressés par les soins du directeur d'établissement ou du chef de service, le préavis étant fixé, à un mois lorsqu'ils ont accompli six mois de services continus, à huit jours lorsqu'ils ne remplissent pas cette condition de durée de services (cf. Article 173).

Le délai de préavis commence à courir, au plus tôt, du jour de la notification. La date de radiation des contrôles est précisée dans l'avis de licenciement.

Art. 191. Le licenciement des ouvriers est prononcé en tenant compte des éléments ci-après : valeur professionnelle, ancienneté de services, charges de famille, qualité d'ancien résistant ou d'ancien combattant.

La valeur professionnelle résulte de la moyenne des notes chiffrées des trois dernières années : elle est appréciée sur 200 points (moyenne sur 20 multipliée par 10).

Le barème des points pour les autres éléments est le suivant :

- ancienneté : 2 points par année de services civils et militaires effectifs, valables pour la retraite même si les services militaires sont déjà rémunérés par une pension. Toute fraction d'année inférieure à six mois est négligée ; égale ou supérieure à six mois, elle est comptée pour une année entière ;
- charges de famille : 5 points par enfant à charge en matière de prestations familiales, les enfants infirmes étant considérés comme étant à charge quel que soit leur âge, 5 points supplémentaires pour les femmes seules chargées de famille, percevant l'allocation de salaire unique ;

- anciens combattants, anciens résistants, anciens prisonniers de guerre : 5 points ;
- anciens déportés du travail et ancien réfractaires au service du travail obligatoire : 5 points ;
- anciens rappelés, maintenus sous les drapeaux ou volontaires ayant participé pendant quatre-vingt-dix-jours au moins dans une formation régulière aux opérations de sécurité ou de maintien de l'ordre, en Tunisie depuis le 1er janvier 1952, au Maroc depuis le 1er juin 1953, en Algérie depuis le 31 octobre 1954 : 5 points.

Les points ne se cumulent pas lorsque les titres ont été acquis en fonction d'actes accomplis au cours d'une même période. C'est ainsi que la qualité d'ancien combattant de la guerre 1939-1945 et d'ancien prisonnier de cette même guerre ne donne lieu qu'à une bonification unique de 5 points.

De même, un agent a pu être déporté du travail, puis réfractaire au service du travail obligatoire, il ne bénéficie que de la seule bonification de 5 points.

Par contre, un ancien combattant ou un ancien prisonnier, ayant acquis ensuite la qualité de résistant, peut bénéficier du cumul de bonifications, soit 10 points. Il en est de même pour l'ancien combattant ou l'ancien prisonnier de guerre 1939-1945 ayant, en outre, la qualité de déporté du travail ou de réfractaire au service du travail obligatoire.

Quand une même période conduit à la qualité d'ancien résistant et d'ancien réfractaire, une seule bonification de 5 points est accordée pour ces deux titres.

Le nombre de points de bonification accordé, comme il est indiqué ci-dessus, est ajouté à la valeur professionnelle exprimée sur 200, le total obtenu devant être diminué de 10 points pour les bénéficiaires d'une pension autre qu'une pension d'invalidité, quand son montant est supérieur au taux maximum de l'assurance vieillesse allouée à 65 ans.

Le total chiffré, ainsi calculé, est mentionné au regard du nom de chaque agent intéressé sur les listes énumérées à l'article 185.

Article 192. **Cas particuliers.**

a). *Ouvriers en congé pour maladie.* Ils reçoivent l'avis de licenciement à leur tour normal, mais le droit au salaire ou portion de salaire de maladie leur est maintenu, le cas échéant, pendant la durée de leur congé, même si celui-ci se prolonge au-delà de la période de préavis. Leur licenciement effectif n'intervient qu'à l'expiration du congé rémunéré.

Les congés de maladie expirant au cours du préavis ne peuvent être prolongés au-delà de la cessation de ce préavis. Les ouvriers tombant malades au cours du préavis bénéficient d'un congé de maladie qui expire, au plus tard, avec leur préavis.

Ceux de ces ouvriers, qui ne peuvent prétendre à aucune pension ou qui ont droit à pension à jouissance différée, reçoivent application de l'article premier du décret n° 55-1657 du 16 décembre 1955 (texte abrogé par la notification du 22 avril 1987 (BOC, p. 2089), relatif à la coordination entre le régime général et les régimes spéciaux d'assurance sociales en ce qui concerne les prestations maladie, maternité, invalidité, décès. Ceux qui peuvent prétendre à une pension à jouissance immédiate, ne bénéficient que des prestations en nature de l'assurance maladie versées par leur caisse de sécurité sociale.

b). *Ouvriers en congé pour accident du travail.* Les ouvriers bénéficiant, en application de l'article 45 de la loi du 30 octobre 1946, d'une indemnité journalière jusqu'à guérison complète ou consolidation de leurs lésions, reçoivent également l'avis de licenciement à leur tour normal, mais il ne devient effectif qu'à la date de cessation du droit à indemnité journalière. Les services, à prendre en compte

pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont arrêtés à cette dernière date, qui constitue le point de départ du paiement des mensualités de cette indemnité.

c). *Ouvriers en situation de congé sans salaire de maladie au titre de l'article 4 du deuxième décret du 28 juin 1947.* Ils reçoivent leur avis de licenciement à leur tour normal, mais ne peuvent être rayés des contrôles avant la date à laquelle prend fin l'attribution des indemnités de maladie, lorsque cette date est postérieure à l'expiration du préavis. Ces indemnités, qui continuent à leur être versées dans les conditions réglementaires, n'ont évidemment pas le caractère d'un avantage statutaire.

Le temps passé en congé sans salaire, sauf en ce qui concerne les quatre maladies prévues par le décret n° 57-965 du 26 août 1957, n'entre pas en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. En conséquence, le versement des mensualités de ladite indemnité doit commencer dès l'expiration normale du préavis de licenciement, rien ne s'oppose, dans ce cas, au cumul de l'indemnité dont il s'agit et des prestations en espèces de la sécurité sociale.

d). *Femmes enceintes.* Le licenciement est prononcé à son tour normal, mais ne devient effectif :

- pour les femmes enceintes, qu'à l'expiration du congé de maternité ou, éventuellement, des congés de maladie donnant lieu au maintien du salaire ou du demi-salaire statutaires. Les services à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement sont arrêtés à cette dernière date. Celle-ci constitue le point de départ du paiement des mensualités de cette indemnité ;

- ouvrier dont la femme est enceinte : il est rayé des contrôles à l'expiration des huit semaines faisant suite à l'accouchement et commence à percevoir à cette date les mensualités de l'indemnité de licenciement.

Section IV.

Indemnité de licenciement.

Art. 193. Une indemnité est attribuée aux ouvriers quittant le service pour une cause autre que :

- congédiement disciplinaire » ;
- limite d'âge ;
- démission ;
- faute lourde en cas de grève ou absence non autorisée.

Elle n'est pas servie, quelles que soient les circonstances du départ, aux ouvriers qui sont bénéficiaires d'une pension à jouissance immédiate.

Taux de l'indemnité.

Art. 194. L'indemnité de licenciement, prévue à l'article 3 du décret du 20 mai 1953 précité, est égale à :

- a). 8 heures de salaire pour quatre mois de service pour les ouvriers non encore affiliés au décret 65-836 du 24 septembre 1965 .
- b). Elle varie de 33 heures à 173 heures par année de service pour les ouvriers affiliés à la loi du 02 août 1949 .

Elle correspond à la formule suivante pour les ouvriers réunissant moins de quinze ans de services : $i = (23 + 10a) a$;

A la formule suivante pour les ouvriers réunissant de quinze à vingt-cinq ans de services : $i = 173a$;

A la formule suivante pour les ouvriers réunissant plus de vingt-cinq ans de services : $i = 173 \times 25 + 86,5 x$ ($a - 25$).

a étant le nombre d'années de services (moins de six mois étant négligés et six mois au moins comptés pour une année entière).

Chaque heure de salaire comprend :

- le salaire proprement dit ;
- la prime de rendement au taux moyen perçue au cours des trois derniers mois ;
- éventuellement, l'indemnité de faisant fonctions de chef d'équipe ou la prime de moniteur d'apprentissage.

Sont comptés comme année de services les services civils et militaires effectifs valables pour la liquidation d'une retraite au titre du décret 65-836 du 24 septembre 1965 à l'exclusion des majorations ou bonifications.

Échelonnement des paiements.

Art. 195. L'indemnité de licenciement est payée par mensualité, ne pouvant excéder le montant du salaire perçu au cours du dernier mois d'activité. Les allocations familiales doivent être versées.

Toutefois, le paiement peut être effectué en deux fractions si l'ouvrier justifie la nécessité immédiate de l'emploi de ces fonds et s'engage à rembourser les mensualités perçues par anticipation en cas de réemploi ou de refus de réemploi. La première fraction est versée à la date du licenciement et la seconde au terme de la moitié de la période normale de versement de l'indemnité.

Art. 196. Le bénéfice des mensualités restant à percevoir ou perçues par anticipation est supprimé aux agents réembauchés dans un emploi ou qui refusent sans raison valable l'offre d'un emploi des collectivités et organismes visés à l'article premier du décret n° 55-957 du 11 juillet 1955 (BO/M, p. 3479).

Art. 197. La direction ou le service qui assurent la charge du paiement de cette indemnité doit indiquer à la mairie du domicile de l'ouvrier licencié la date du licenciement, le montant global et les échéances de l'indemnité, le nombre de jours de travail auquel correspond cette indemnité.

CHAPITRE IV.

CONGÉDIEMENT PAR MESURE DISCIPLINAIRE OU LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE.

Art. 198. Le congédiement par mesure disciplinaire a été traité au Livre IV relatif à la discipline.

Indépendamment des règles sur les sanctions disciplinaires, un ouvrier titulaire ou réglementé dont l'aptitude professionnelle vient, pour toute autre cause que celles qui relèvent de la discipline, à diminuer dans des proportions telles que sur le plan physique ou sur le plan intellectuel il ne peut plus tenir son emploi doit être :

- soit reclassé, après essai s'il y a lieu, dans une autre profession (lorsque ce changement de profession conduit à un déclassement, il est rappelé qu'en vertu de l'article 9, § I du décret 65-836 du 24 septembre 1965, en cas de rétrogradation résultant de l'âge dans les deux ans précédant la cessation de service ou au cas d'une invalidité résultant d'un accident du travail ou de la guerre, la pension est néanmoins basée sur la catégorie de salaire avant rétrogradation, la retenue de 6 p. 100 étant faite sur l'ancienne catégorie de salaire);

- soit licencié (après épuisement s'il y a lieu des droits aux congés de maladie et au congé sans salaire de trois ans) après passage devant la commission de réforme. Ce licenciement ne peut intervenir pour les ouvrières pendant le congé de maternité pour les ouvriers et ouvrières pendant les congés payés, les périodes d'instruction militaire, les périodes d'incapacité temporaire consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle [cf. inst. n° 1284/M/SA/PO du 14 mars 1957 ; texte radié le 12 octobre 1991 (*BOC*, p. 3441) concernant les règles applicables en matière d'invalidité].

CHAPITRE V. DÉCÈS ET AUTRES CAUSES DE RUPTURE DU CONTRAT.

Décès.

Art. 199. En cas de décès, tous les droits acquis (salaires, indemnités compensatrices de congés payés, etc.) par l'ouvrier à l'encontre de l'administration ainsi que ses obligations pécuniaires envers elle sont dévolus de plein droit à ses ayants cause selon le droit commun des successions.

Rupture du contrat par le fait de l'ouvrier.

Art. 200. Indépendamment de la rupture du contrat par la volonté de l'intéressé dans les conditions énoncées à l'article 171, le contrat de travail est rompu par le fait de l'ouvrier dans les deux cas ci-après :

1. Absences non autorisées. Abandon de poste.

Cette question est traitée aux articles 123 et 124.

2. Faute lourde en cas de grève.

Cette question est traitée à l'article 127.

CHAPITRE PREMIER. SITUATION DES OUVRIERS RÉGLEMENTÉS MUTÉS, À DAKAR, DIEGO-SUAREZ OU NOUMÉA.

Art. 201. Les ouvriers réglementés mutés à Dakar, Diégo-Suarez, Nouméa, Papeete, Djibouti ou Fort-de-France conservent leur statut d'ouvrier d'État et sont soumis au décret du 01 avril 1920 .

Les règles statutaires contenues dans les titres précédents leur sont applicables (sous réserve de l'application éventuelle à Nouméa, Papeete et à Djibouti du code du travail outre-mer). Cependant, ils bénéficient des dispositions spéciales explicitées au présent titre.

Section I.

Durée du séjour à Dakar, Diégo-Suarez ou Nouméa.

Art.s 202 à 206. (Abrogés : 1er mod.)

Section II.

Durée des congés.

Art. 207 (Abrogé : 1er. mod.)

Section III.

Décompte et rémunération des congés.

Art. 208 à 210. (Abrogés : 42^e mod.)

Section IV.
Congés pris sur place.

Art. 211. (Abrogé : instruction 301225 du 17 mai 2004).

Section V.
Modalités d'application du régime des congés.

Art. 212. (Disponible.)

A)
Voyages et transports.

Art. 213. Les déplacements aller et retour ne sont pas compris dans la durée du congé.

Le congé part du surlendemain (à 0 heure) du jour d'arrivée dans le port ou l'aérodrome de métropole ou d'Afrique du Nord, la date d'arrivée devant être constatée par une pièce ou sur cachet officiel.

Un jour franc est accordé à la fin du congé pour rallier le port ou l'aérodrome d'embarquement.

Art. 214. (Abrogé : 1er mod.)

Art. 215. Dans les vingt jours suivant son arrivée au lieu de congé, l'ouvrier est tenu de s'assurer auprès du bureau des passages du port d'embarquement et du S.C/ASFA que toutes les démarches utiles pour le retour dès l'expiration de son congé ont bien été faites.

Les jours de retard imputables à l'ouvrier seront prélevés sur le congé à prendre au moment du retour définitif dans le port d'origine.

D'autre part, les bureaux des passages sont autorisés à avancer, dans la limite maximum de cinq jours, les retours de la métropole avant même l'expiration du congé.

Dans ce cas, les jours de congé non pris sont reportés sur le congé à prendre au moment du retour définitif dans le port d'origine.

B)
Indemnités de déplacement.

Art. 216. Les intéressés ont droit pour eux-mêmes et pour leurs familles à l'aller et au retour :

- à la gratuité du passage par mer (sur réquisition) ou par avion (dans le cas où les compagnies assurent le transport au prix du voyage maritime);
- à l'indemnité kilométrique du port de débarquement à la localité désignée ;
- au remboursement des frais de transport des bagages dans les conditions réglementaires.

Art. 217. La notion de famille à charge est fixée, pour le voyage par mer, par le décret du 20 juillet 1939 et, pour l'indemnité kilométrique, par le décret n° 45-2268 du 4 octobre 1945.

- *Voyage par mer et, par extension, voyage par air :*

Femme, fils mineurs non mariés, filles non mariées.

- *Voyage par chemin de fer :*

Femme, enfants à charge au sens prévu par la législation sur les prestations familiales.

Art. 218. (Abrogé : 1er mod.)

C)

Ouvriers se rendant à l'étranger pour leur congé.

Art. 219. Dans le cas où des ouvriers passent leurs congés à l'étranger, le remboursement des frais de transport aux intéressés s'effectue dans les conditions ci-après :

- si l'ouvrier va directement du port d'outre-mer en territoire étranger sans passer par la métropole, les frais réels de déplacement qui lui sont remboursés sur production de facture ou de mémoire ne peuvent être supérieurs au coût du voyage entre le port d'outre-mer et le port de débarquement métropolitain le plus proche ;

- si l'ouvrier se rend à l'étranger en passant par la France, les frais de déplacement lui sont remboursés jusqu'au point de franchissement de la frontière métropolitaine.

D)

Cumul des droits en matière de frais de déplacement.

Art. 220. Une ouvrière de la marine mariée à un militaire, fonctionnaire ou ouvrier, bénéficie, en matière de congé et de remboursement des frais de transport correspondants, soit des droits auxquels elle peut prétendre comme ouvrière, soit de ceux qui lui sont ouverts en tant qu'épouse. Le cumul de ces droits est interdit.

Section VI.

Payement des salaires pendant le congé.

Art. 221. Les directions ou services locaux de Dakar, Diégo-Suarez ou Nouméa, dont dépendent les ouvriers intéressés, établissent pour les périodes de paye venant à échéance au cours d'un congé un état individuel décompté des salaires nets à acquérir, déduction faite des retenues pour pensions, oppositions, saisie-arrêt... et, éventuellement, des retenues pour impôts cédulaires locaux au cas où ceux-ci seraient recouverts suivant le régime du stoppage à la source.

Au vu de cet état qui lui sera adressé le service de la métropole choisi par le bénéficiaire du congé réglera, à l'expiration de chaque période de paye, le montant des salaires nets ainsi arrêtés.

Sur demande de l'ouvrier et sur justification qu'il ne peut utiliser le mode de versement prévu aux paragraphes précédents, une avance des deux tiers sur le montant de sa rémunération établie en francs métropolitains pourra être faite avant son départ en congé.

Les paiements acquittés de la sorte par les services de la métropole seront supportés définitivement sur leurs crédits propres sans remboursement ultérieur de la part des services d'outre-mer. Ces paiements apparaîtront sous la rubrique « Payement pour le compte d'autres directions ».

Section VII.

Indemnité compensatrice.

Art. 222. Lorsque l'ouvrier cesse ses services à la marine avant d'avoir acquis droit au congé, une indemnité compensatrice, calculée sur la base des droits acquis, est accordée. Elle n'est pas versée si la cessation de fonction intervient par mesure disciplinaire.

En dehors de ce cas, tout octroi d'indemnité compensatrice est interdit, sauf cas exceptionnels à soumettre par les autorités locales au département.

Section VIII.

Congés exceptionnels pour événements familiaux.

Art. 223. Les ouvriers en service dans l'un des ports d'outre-mer ont droit à des congés exceptionnels pris sur place dans les conditions prévues par l'article 393 lorsque l'événement ouvrant droit à ces congés s'est produit localement.

Jours fériés.

Art. 224. Le personnel ouvrier métropolitain, en service dans les ports ou bases d'outre-mer, a droit au paiement de neuf jours fériés annuellement, lorsque ceux-ci coïncident avec des jours normalement œuvrés. La liste de ces jours fériés payés, qui comprend obligatoirement le 1er mai et le 14 juillet, est établie par les autorités locales après consultation des organisations syndicales. Ces jours de congés payés seront, autant que possible, identiques pour les personnels européens et autochtones. La liste des congés, une fois établie, devra être communiquée par les autorités locales à l'administration centrale (direction gestionnaire).

Art. 225. Le congé prévu à l'article 207 est exclusif de tout autre, sauf des congés prévus aux articles 223 et 224.

Prestations familiales.

Art. 226. Les ouvriers métropolitains mutés de métropole à Dakar et à Diégo-Suarez perçoivent les prestations familiales sur la base des taux définis par la circulaire n° 409 C.Ma.1 du 16 avril 1955 (BOM, p. 1351).

Pendant le congé les prestations familiales sont payées à l'ouvrier métropolitain en francs métropolitains sur la base de la zone O.

CHAPITRE II.

SITUATION DES OUVRIERS RÉGLEMENTÉS MUTÉS À FORT-DE-FRANCE.

Durée du séjour.

Art. 227. (Abrogé : 1er mod.)

Congés et rémunération durant les congés.

Art. 228. (Modifié : 1er mod, 45e mod : instruction 301225 du 17 mai 2004).

Les ouvriers métropolitains mutés en service à Fort-de-France étant payés sur la base des salaires en vigueur dans la région parisienne affectés d'un coefficient de majoration de 1,4, cette majoration tenant compte des conditions climatiques et de l'éloignement, est exclue du calcul de la rémunération des congés.

CHAPITRE III.

REPRÉSENTATION SYNDICALE.

Art. 229. Les dispositions des articles 140 à 146 sont applicables aux ports d'outre-mer ; les effectifs indiqués par l'article 141 concernent les ouvriers métropolitains mutés.

A Nouméa, Papeete et Djibouti, les dispositions des articles 164 à 169 du code du travail de la France d'outre-mer sur les délégués du personnel sont applicables.

.....

Art.s 230 à 237. (abrogés : 44e mod.)

Art. 238. Dans chaque direction la commission d'avancement des chefs d'équipe compétente pour donner son avis sur l'avancement des chefs d'équipe et en cas de procédure disciplinaire sur la révocation des chefs d'équipe, est composée de la manière suivante :

- 1 représentant de la direction, président, nommé par le directeur ;
- 4 représentants de la direction désignés par la directeur (parmi les chefs d'atelier ou du bureau) ;
- 5 chefs d'équipe et 5 suppléants élus par l'ensemble des chefs d'équipe permanents et temporaires de la direction.

Il appartient aux autorités maritimes locales de réduire, chaque fois qu'elles le jugent indispensable, le nombre des représentants de l'administration et du personnel dans les commissions d'avancement sans que le nombre total des membres puisse être jamais inférieur à quatre.

Art. 239. La durée du mandat est de trois ans, le mandat est renouvelable.

Sont électeurs tous les chefs d'équipe temporaires et permanents remplissant les mêmes conditions que celles exigées du personnel ouvrier (cf. Article 82).

Sont éligibles tous les chefs d'équipe permanents remplissant les mêmes conditions que celles exigées du personnel ouvrier pour être éligibles (cf. Article 82).

Les représentants des chefs d'équipe sont élus selon les mêmes règles et la même procédure que les représentants ouvriers (cf. Article 84 à Article 89).

Art.s 240 à 249. Abrogés : 44e mod.)

Généralités.

Art. 304. Le personnel ouvrier de la marine et le personnel mensuel (chefs d'équipe et techniciens à statut ouvrier) sont représentés dans différents organismes, soit par les représentants permanents des organisations syndicales, soit par des représentants désignés par l'autorité maritime ou élus par leurs collègues.

Ces organismes sont les suivants :

- Chapitres.
- Ier. Commission consultative paritaire locale du travail.
- II. Commission paritaire des techniciens à statut ouvrier.
- III. Devenu sans objet.
- IV. Commission d'apprentissage.
- V. Commission d'essai.
- VI. Commission d'avancement.
- VII. Conseil d'enquête (en matière disciplinaire).
- VIII. Commission de réforme.
- IX. Commission d'enquête (en cas d'accidents du travail).

- X. Commission de rentes-accidents.

- XI. Délégués d'atelier.

CHAPITRE PREMIER. COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES DU TRAVAIL.

Art. 305. Des commissions paritaires du travail sont instituées à Paris et dans les ports et établissements de la marine.

Art. 306. Les commissions paritaires du travail ont essentiellement pour objet de renseigner l'administration, à l'échelon local et central, et de lui fournir tous éléments utiles pour la solution des questions ouvrières.

Elles sont chargées d'examiner les demandes du personnel ouvrier des arsenaux et établissements de la marine dans leur principe au point de vue administratif et économique et dans leurs conséquences quant à l'application.

Elles donnent plus particulièrement leur avis sur les questions qui rentrent dans les catégories ci-après :

1. Statut du personnel ouvrier, conditions générales du travail, à l'exception des questions relatives à l'organisation technique du travail, au rendement et à l'augmentation de la production.

2. Modes de rémunération du personnel ouvrier.

Les commissions peuvent entendre, en séance, toute personne dont l'audition leur paraît utile.

Le contrôle est prévenu de la date des séances. Il a voix représentative.

Art. 307. La commission paritaire locale du travail est composée comme suit :

1. Dans les ports :

- le directeur des *CAN*, président ;

- l'ingénieur chargé du personnel ouvrier à la *DCAN* ;

- des ingénieurs des études et techniques d'armement ou officier des corps techniques et administratifs des armées désignés par le préfet maritime ou le commandant de la marine ;

- un représentant de chacune des directions ou services : travaux maritimes et immobiliers, commissariat de la marine, service de santé et aéronautique navale ;

- un délégué des techniciens à statut ouvrier, un délégué des chefs d'équipe et cinq délégués élus dans les conditions fixées à l'article suivant ;

- les secrétaires des syndicats adhérant respectivement à la confédération générale du travail, à la confédération générale du travail force ouvrière, à la confédération française démocratique du travail, à la confédération française des travailleurs chrétiens et à la fédération nationale des ingénieurs, cadres et techniciens.

Lorsque tous les syndicats précités n'existent pas dans le port considéré, le nombre des représentants de l'administration est diminué pour conserver à la commission son caractère paritaire. Dans ce cas, le préfet maritime ou le commandant de la marine choisit les membres de la représentation de l'administration qui sont maintenus.

2. Dans les établissements :

- le directeur, président ;
- le sous-directeur ;
- deux ingénieurs, un médecin de la marine, des ingénieurs des études et techniques d'armement ou officiers des corps techniques et administratifs des armées désignés par le directeur de l'établissement ;
- un délégué des techniciens à statut ouvrier, un délégué des chefs d'équipe et quatre délégués ouvriers élus dans les conditions fixées à l'article suivant ;
- les secrétaires des syndicats adhérant respectivement à la confédération générale du travail, à la confédération générale du travail force ouvrière, à la confédération française démocratique du travail, à la confédération française des travailleurs chrétiens et à la fédération nationale des ingénieurs, cadres et techniciens.

Lorsque tous les syndicats précités n'existent pas dans l'établissement considéré, le nombre de représentants de l'administration est diminué pour conserver à la commission son caractère paritaire. Dans ce cas, le directeur de l'établissement choisit les membres de la représentation de l'administration qui sont maintenus.

3. A Paris :

- le chef du service local administrant l'effectif ouvrier le plus important, président ;
- des représentants de chacun des organismes locaux suivants : travaux maritimes, commissariat de la marine et service de santé, choisi par le commandant de la marine, de telle sorte que la commission conserve toujours un caractère paritaire ;
- un délégué des techniciens à statut ouvrier, un délégué des chefs d'équipe et quatre délégués ouvriers élus dans les conditions fixées à l'article suivant ;
- les secrétaires des syndicats adhérant respectivement à la confédération générale du travail, à la confédération générale du travail de force ouvrière, à la confédération française démocratique du travail, à la confédération française des travailleurs chrétiens et à la fédération nationale des ingénieurs, cadres et techniciens.

Il est prévu pour chaque délégué titulaire élu un délégué suppléant.

Art. 308. L'élection a lieu au vote secret et sous enveloppe ; la durée du mandat est de trois ans ; le mandat est renouvelable.

Sont électeurs, les techniciens à statut ouvrier, les chefs d'équipe, ouvriers ou ouvrières ayant au moins 18 ans et 6 mois de présence à la marine.

1. *Élection du délégué des chefs d'équipe.*

Le délégué des chefs d'équipe et son suppléant sont élus au scrutin majoritaire à un tour par l'ensemble des chefs d'équipe : chefs d'équipe temporaires, chefs d'équipe permanents, ex-chefs d'équipe de bureau.

Sont éligibles les chefs d'équipe permanents ayant au moins 21 ans et deux ans de présence à la marine et n'ayant encouru aucune condamnation de droit commun.

2. *Élection des délégués ouvriers.*

Les délégués ouvriers et leurs suppléants sont élus par l'ensemble du personnel ouvrier.

Sont éligibles les ouvriers et ouvrières ayant au moins 21 ans et deux ans de présence à la marine et n'ayant encouru aucune condamnation de droit commun.

La désignation des délégués ouvriers ou ouvrières se fait au scrutin de liste avec représentation proportionnelle.

3. Élection du délégué des techniciens à statut ouvrier.

Le délégué des techniciens à statut ouvrier et son suppléant sont élus au scrutin majoritaire à un tour par l'ensemble des techniciens à statut ouvrier.

Sont éligibles les techniciens à statut ouvrier ayant au moins 21 ans et deux ans de présence à la marine et n'ayant eu aucune condamnation de droit commun.

Chaque liste présentée ou non par les organisations syndicales comprend le nombre total de délégués titulaires et suppléants. Il est possible cependant de présenter des listes incomplètes à condition que les candidats présentes soient en nombre pair.

Les électeurs ont également la possibilité de rayer des noms sur une liste : le seuil de modification de la présentation des listes est fixé à 8 p. 100 du nombre des voix obtenues par le candidat le moins favorisé de la liste.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre moyen de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le nombre moyen de voix s'obtient en divisant le nombre total des voix recueillies par tous les candidats de la liste par le nombre de candidats présentés par la liste.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par le nombre de siège de membres titulaires à pourvoir.

Les sièges de délégués titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués selon la règle de la plus forte moyenne telle qu'elle a été définie par l'article 13 de la loi du 5 octobre 1946.

Il est attribué à chaque liste un nombre de sièges de membres suppléants égal à celui des membres titulaires élus au titre de cette liste.

Les sièges de titulaires et de suppléants revenant à une liste sont attribués suivant l'ordre de présentation de la liste si cette dernière n'a pas été modifiée par les élections.

Dans le cas contraire, les sièges sont attribués selon l'ordre déterminé par le nombre de voix obtenues par chaque candidat de cette liste.

Article 309.

Déroulement des élections.

Les élections ont lieu au jour fixé par les autorités maritimes locales. L'organisation matérielle du scrutin (nombre de section de vote, bulletin, ouverture et durée du scrutin) est réglés par ces mêmes autorités.

Les listes des électeurs (par collège et par section de vote si le scrutin en comporte) sont arrêtées par l'autorité maritime locale et affichées huit jours au moins avant la date fixée pour le scrutin.

Dans les cinq jours qui suivent la publication, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et le cas échéant présenter des demandes d'inscriptions ; des réclamations peuvent être formulées contre les inscriptions ou les

omissions.

L'autorité maritime locale statue sans délai sur les réclamations.

Les listes de candidats doivent être déposées auprès des autorités maritimes locales six jours au moins avant la date fixée pour les élections et sont affichées trois jours au moins avant cette date.

Chaque liste doit être représentée par un responsable de liste.

Un bureau central de vote est institué par port et par établissement ou par direction locale, lorsque les élections ont lieu à l'échelon des directions locales, pour les opérations de dépouillement.

Les autorités locales peuvent instituer des sections de vote et dans chaque section un bureau de vote.

Le bureau central de vote et chaque bureau de vote par section comprennent un président et un secrétaire désignés par l'autorité maritime locale ainsi qu'un responsable pour chaque liste.

Les suffrages recueillis dans les sections de vote sont transmis sous pli cacheté par les soins du président de chaque bureau central de vote qui procède en présence des responsables de chaque liste au dépouillement du scrutin et à la proclamation des résultats.

Un procès-verbal est rédigé et signé par le président du bureau central et par les responsables de chaque liste.

Article 310

Résultats des élections au scrutin de liste avec représentation proportionnelle

(Délégués ouvriers)

Le bureau central de vote détermine :

- le nombre de voix obtenues par chaque candidat ;
- le nombre de voix obtenues par chaque liste : somme des voix de chaque candidat de la liste ;
- nombre moyen de voix pour chaque liste ;
- *total des voix de la liste* (nombre de candidats présentés par la liste en question) ;
- quotient électoral = *nombre total de suffrages valablement exprimés* (nombre de sièges de membres titulaires à pourvoir).

Le bureau central de vote calcule le nombre de sièges attribués à chaque liste et répartit à l'intérieur d'une liste les sièges de titulaires et de suppléants qui reviennent à cette liste suivant les prescriptions du paragraphe 2^o de l'article 308.

Les contestations relatives au droit d'électorat et la régularité des opérations électorales sont portées devant l'autorité maritime locale et au cas où le désaccord persiste sont réglées en dernier ressort par le ministre.

Article 311

Résultats des élections au scrutin majoritaire

(Chefs d'équipe)

Le bureau central de vote détermine le nombre de voix total obtenu par les deux candidats de chaque liste ; il proclame élue la liste ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Le candidat de la liste élue ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages est désigné comme délégué titulaire ; à égalité de voix des deux candidats élus, le titulaire est désigné par le responsable de liste.

Art. 312 Les commissions sont convoquées par le préfet maritime, le commandant de la marine, ou le directeur de l'établissement, en principe la deuxième semaine des mois de février, mai, août et novembre.

Elles peuvent être également convoquées sur l'initiative de l'administration ou sur la demande motivée de la moitié au moins de leurs membres.

L'ingénieur du génie maritime ou de l'artillerie navale, membre de la commission, remplit les fonctions de rapporteur, un ingénieur des directions de travaux ou un officier d'administration celles de secrétaire.

Les procès-verbaux des commissions locales sont adressés au département en deux exemplaires, accompagnés des observations du préfet maritime, du commandant de la marine ou du directeur de l'établissement, sous les timbres de la section administrative et de la direction centrale des constructions et armes navales.

Art. 313 Les commissions paritaires locales ont fréquemment l'occasion d'examiner des questions se rattachant aux conditions du travail, à l'hygiène et à la sécurité dans les ateliers ou d'une façon plus générale à la médecine du travail.

La présence personnelle aux réunions de ces organismes des médecins du travail apparaît particulièrement désirable.

Il convient donc, préalablement à toute réunion, de communiquer au médecin du travail (ou le médecin faisant fonction de médecin du travail à l'exclusion de toute autre personne) l'ordre du jour des questions qui y seront examinées.

Le médecin du travail (ou le médecin faisant fonction de médecin du travail à l'exclusion de toute autre personne) pourra assister aux séances de la commission, avec voix consultative, s'il juge que les questions traitées sont susceptibles de l'intéresser.

Art.s 314, 315, 316, 317 (Disponibles).

CHAPITRE II. COMMISSION PARITAIRE DES TECHNICIENS À STATUT OUVRIER.

Art. 318. Il convient de se référer aux articles 256, 257 et 258.

CHAPITRE III. COMITÉS MIXTES À LA PRODUCTION.

.....

(Dispositions devenues sans objet).

CHAPITRE IV. COMMISSIONS D'APPRENTISSAGE.

Art. 326. Les commissions d'apprentissage font l'objet de la circulaire 200 /CAN/P du 20 décembre 1945 modifiée par n° 14138/CAN/P du 7 janvier 1949, donnée en annexe VII.

CHAPITRE V. COMMISSION D'ESSAI.

Art. 327. Il convient de se référer aux articles 34 et 35.

CHAPITRE VI.
COMMISSIONS D'AVANCEMENT DU PERSONNEL OUVRIER, DES CHEFS D'ÉQUIPE ET DES
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER.

Art. 328. Il convient de se référer :

- *Pour les ouvriers :*

- aux articles 79 à 90.

- *Pour les chefs d'équipe :*

- aux articles 237, 238 et 239.

- *Pour les techniciens à statut ouvrier :*

- aux articles 269 et 270.

CHAPITRE VII.
CONSEIL D'ENQUÊTE (DISCIPLINE).

Art. 329. Il y a lieu de se référer aux articles 120 et 121.

CHAPITRE VIII.
COMMISSION DE RÉFORME.

Art. 330. Il y a lieu de se référer aux articles 3 à 9 de l'instruction n° 1284/M/SA/PO du 14 mars 1957 (BO/M, p. 865 ; BOEM/M, n° 1, p. 222) ; texte radié le 12 octobre 1991 (BOC, p. 3441)

CHAPITRE IX.
COMMISSION D'ENQUÊTE POUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.

Art. 331. Il y a lieu de se référer à l'article 76 de l'instruction n° 256/M/SA/PO du 18 janvier 1957 (BO/M, p. 689 ; BOEM/M n° 1, p. 152).

CHAPITRE X.
COMMISSION DE RENTES-ACCIDENTS.

Art. 332. Il y a lieu de se référer aux articles 92 à 97 de l'instruction n° 256/M/SA/PO du 18 janvier 1957 (BO/M, p. 689 ; BOEM/M, n° 1, p. 158).

CHAPITRE XI.
DÉLÉGUÉS D'ATELIER.

Art. 333. Voir la circulaire n° 4000/M/CC/1 du 16 juin 1948, donnée en annexe VIII.

Art. 334. (Disponible.)

Généralités.

Art. 335

1. Le bénéfice de tous les congés dont il est traité ci-après est subordonné à l'accord des autorités locales et éventuellement du département.

2. Aucun délai de route n'est accordé, en dehors des cas nettement spécifiés dans le texte.

Art. 336 Les congés avec maintien du salaire sont accordés dans les limites telles que la marche des travaux ne puisse s'en trouver entravée. Ces demandes de congé doivent être présentées suffisamment à l'avance pour que l'autorité compétente puisse faire connaître la décision intervenue avant la date fixée pour le commencement du congé.

Les autorisations de congés payés sont données :

- a). Pour une fraction de journée, par le chef d'atelier ou de chantier.
- b). Depuis un jusqu'à quatre jours inclusivement par l'ingénieur chargé de l'atelier ou du chantier.
- c). Au-delà de quatre jours, dans les *DCAN*, par le sous-directeur du personnel ou le chef de la section personnel, après avis favorable, s'il y a lieu, du chef de la section qui emploie l'ouvrier ; dans les autres directions, par un ingénieur ou officier désigné par le directeur.
- d). Pour les ouvriers et ouvrières détachés hors des ateliers, les autorisations d'absences payées sont données par le chef de la section ou du service. Celui-ci peut donner aux officiers placés sous ses ordres, délégation pour accorder les congés payés d'une durée égale ou inférieure à quatre jours.

Art. 337 Lorsque des circonstances de force majeure auront nécessité l'absence des ouvriers sans que ceux-ci aient pu en demander l'autorisation au préalable, cette absence pourra être excusée par le sous-directeur du personnel ou le chef de la section personnel dans les directions des constructions et armes navales, par l'officier désigné par le directeur dans les autres directions. L'ouvrier doit, dans ce cas, faire connaître à son chef d'atelier dans le plus bref délai possible, les motifs de son absence en justifiant de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de présenter sa demande préalablement à son absence.

L'absence excusée dans ces conditions sera traitée comme si elle avait été préalablement autorisée.

Art. 338 (Disponible.)

CHAPITRE PREMIER. DURÉE DES CONGÉS.

Art. 339. Les ouvriers de la marine qui, au 1er juin de l'année en cours, réunissent douze mois de services effectifs, même si ces services n'ont pas été accomplis en qualité d'ouvrier « à statut », ont droit à un congé payé calculé sur la base de 25 jours ouvrables, décomptés suivant les modalités fixées aux articles 341 et 342.

La durée de ce congé est modifiée, le cas échéant en fonction du temps de service effectivement accompli durant la période dite « de référence », qui s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Art. 340. Sont comptés comme temps de services effectifs durant la période de référence :

- les périodes de congés payés effectivement pris l'année précédente ;
- les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'une durée maximum de quatorze semaines ;
- les absences pour maladie : maladies comportant attribution du salaire ou du demi-salaire au titre du décret du 28 juin 1947, maladie ouvrant droit à l'application de l'article 7 du décret 67-711 du 18 août 1967 (cancer, tuberculose, polyomyélite, maladies mentales), les absences à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dans la mesure où elles n'absorbent pas totalement la période de référence en cause ;
- les jours fériés, les autorisations d'absence et congés exceptionnels ou occasionnels accordés en application de la circulaire n° 37096/MA/DPC/CRG du 19 janvier 1967, à l'exclusion des congés pour

convenances personnelles ;

- les périodes militaires ;

- tout temps de présence obligatoire sous les drapeaux (durée du service légal exclue) ;

- les périodes pendant lesquelles les ouvriers ont été apprentis au ministère de la défense nationale.

Section I.
Régime général.

I.

Ouvriers inscrits sur les contrôles depuis plus de douze mois au 1er juin de l'année en cours.

Art. 341. Tout ouvrier, ayant accompli les douze mois de services effectifs correspondant à la période de référence, a droit à un nombre annuel d'heures de congé payé, calculé selon la formule suivante :

Equation 4.

$$C = \frac{N \times 24}{6} + Y$$

N étant la durée hebdomadaire de travail de l'établissement ;

Y étant la durée journalière de travail de l'établissement.

Toutefois, pour les ouvriers rémunérés à salaire hebdomadaire sur la base forfaitaire de 45 ou 54 heures, N sera l'un de ces chiffres.

Par ailleurs, les ouvriers qui, pendant une durée continue de six mois, ont effectué un horaire hebdomadaire supérieur à l'horaire de l'établissement, verront l'horaire moyen effectué au cours des douze mois de la période de référence pris en compte pour la détermination de leur congé.

Cet horaire moyen sera déterminé en prenant en compte les différents horaires effectués par l'ouvrier, ceci proportionnellement au temps durant lequel ils auront été accomplis.

N représentera alors la durée hebdomadaire moyenne de travail de l'intéressé et Y la valeur de la durée journalière de travail de l'ouvrier.

Exemple. Un ouvrier a effectué durant huit mois un horaire hebdomadaire de 48 heures et durant quatre mois un horaire hebdomadaire de 44 heures, l'intéressé pouvant prétendre à deux jours de congé par mois de présence, la durée de son congé annuel sera calculée comme suit :

Equation 5.

$$C = \frac{(48 \times 2 \times 8)}{6} + \frac{(44 \times 2 \times 4)}{6} + Y$$

$$= 186 \text{ h } 40' + Y.$$

Si l'horaire hebdomadaire de l'établissement où travaille cet ouvrier est réparti sur cinq jours, les 186 h 40' représentent le nombre d'heures de travail accompli durant quatre semaines, soit vingt jours œuvrés. La valeur de Y sera donc pour cet ouvrier de :

$$\frac{186 \text{ h } 40'}{20} = 9 \text{ h } 20'$$

Ces dispositions particulières sont valables dans tous les cas exposés dans la présente instruction. Elles ne conduiront en aucun cas à allouer aux intéressés un nombre de jours plus grand de congé, mais leur permettront de recevoir une indemnité de congé correspondant au salaire moyen qu'ils auront perçu pendant la période de référence.

Art. 342. L'ouvrier qui, bien qu'entré au service depuis plus de douze mois au 1er juin de l'année en cours, aurait accompli pour des raisons diverses moins de douze mois de services effectifs durant la période de référence, a droit à un congé proportionnel à son temps de présence effective et calculé selon la formule :

Equation 6.

$$\text{Congé} = \frac{C \times n}{12}$$

C étant le nombre d'heures de congé correspondant à douze mois de services effectifs (cf. Article 341 précédent) ;

n étant le nombre de mois de services effectifs (arrondi au demi-mois le plus proche).

II.

Ouvriers inscrits sur les contrôles depuis moins de douze mois au 1er juin de l'année en cours.

Art. 343. L'ouvrier, entré au service depuis moins de douze mois avant le 1er juin de l'année en cours, bénéficie d'un congé calculé sur la base de deux jours ouvrables par mois de service.

Ce congé correspond à un certain nombre d'heures obtenu en remplaçant dans la formule

Equation 7.

$$C = \frac{N \times 24}{6}$$

le nombre 24 par celui des mois de services effectivement accomplis, multiplié par 2.

Exemple. Un ouvrier, embauché le 1er août de l'année précédente, a droit au 1er juin de l'année en cours, à :

$$\frac{N \times 10 \times 2}{6} \text{ heures de congé payé,}$$

N étant la durée hebdomadaire de travail de l'établissement.

III.

Cas spéciaux.

Art. 344. Les ouvriers rayés des contrôles ou dont le contrat de travail est suspendu avant le 1er juin de l'année en cours (démission, dégageant des cadres, départ au service militaire, etc.), bénéficient d'un congé déterminé dans les conditions prévues aux articles 341 et 342 et calculé comme en régime normal.

Art. 345. Les ouvriers rayés des contrôles ou dont le contrat de travail est suspendu après le 1er juin de l'année en cours (démission, dégageant des cadres, départ au service militaire, etc.), bénéficient non seulement du congé normal, mais encore d'un congé acquis en fonction de leur présence effective durant la période qui va du 1er juin de l'année en cours à la date de leur départ.

Le nombre d'heures auquel ces ouvriers peuvent ainsi prétendre, en plus de la dotation normale de congés payés, est obtenu en appliquant la formule suivante :

Equation 8.

$$\frac{C \times n}{12}$$

C étant la durée du congé annuel normal en heures auquel l'ouvrier aurait pu prétendre (y compris le supplément de congé pour ancienneté et celui alloué aux catégories particulières) (limité à vingt-sept jours ouvrables) ;

n étant le nombre de mois de services accomplis après le 1er juin de l'année en cours (arrondi au demi-mois le plus proche).

Art. 346. Les ouvriers rayés des contrôles ou dont le contrat de travail est suspendu qui auraient exceptionnellement bénéficié par anticipation, avant le 31 mai de l'année en cours, de la totalité du congé payé normal, subiront sur leur salaire au moment de leur départ une retenue : celle-ci sera calculée en fonction de la différence entre le nombre d'heures de congé payé qu'ils ont pris et le nombre d'heures auquel leur présence effective leur donnait droit.

Art. 347. Les ouvriers, réadmis après service militaire, bénéficient d'un congé payé proportionnel à la durée des services effectifs, accomplis au cours de la période comprise entre la date de la reprise de service et le 31 mai suivant.

Ce congé est calculé selon la formule

Equation 9.

$$\frac{C \times n}{12} \text{ prévue à l'article 342.}$$

IV.

Congés supplémentaires : Ouvriers ayant une ancienneté supérieure à 20 ans de services.

Art. 348. La durée du congé annuel est augmentée d'un jour ouvrable après 20 ans de services continus ou non et de deux jours ouvrables après 25 ans, sans que le cumul de ce congé supplémentaire avec le congé principal ait pour effet de porter le congé annuel à plus de vingt-sept jours ouvrables.

Par « services continus », il convient d'entendre, outre les services effectifs (ou considérés comme tels) définis à l'article 340 :

- la durée du service militaire obligatoire non retenue au titre de l'article 340 et les services assimilés à des services militaires (*STO*, chantiers de jeunesse, etc.) ;
- les majorations d'ancienneté prévues par la loi n° 50-729 du 24 juin 1950 en faveur des déportés et internés de la résistance et par la loi 52-843 du 19 juillet 1952 en faveur des anciens combattants de la guerre 1939-1945 ;
- l'interruption de services résultant de l'état de guerre (art. 4-I de la loi du 02 août 1949) dans la mesure où elle a donné lieu à validation au regard du régime de pension d'ouvrier d'État ;
- le temps de services accompli avant la nationalisation par les ouvriers en provenance d'usines nationalisées, lorsque ce changement de régime s'est fait sans solution de continuité.

Le congé supplémentaire pour ancienneté ne peut être accordé que si l'ouvrier bénéficie d'un congé principal. Mais dès que cette condition est réalisée, le congé supplémentaire s'ajoute dans son intégralité, quelle que soit la durée du congé principal. La date à retenir pour l'appréciation du droit au supplément de congé pour ancienneté est le 31 mai qui marque la fin de la période de référence.

Le congé annuel est alors calculé de la façon suivante :

- ouvriers ayant accompli douze mois de services effectifs durant l'année de référence :

Equation 10.

$$C = \frac{N \times 24}{6} + 2Y$$

pour les ouvriers ayant de 20 à 25 ans de services ;

Equation 11.

$$C = \frac{N \times 24}{6} + 3Y$$

pour les ouvriers ayant plus de 25 ans de services.

- ouvriers ayant accompli moins de douze mois de services effectifs durant l'année de référence : au congé calculé selon la formule prévue à l'article 342 pour les ouvriers qui, bien qu'inscrits sur les contrôles depuis plus de douze mois, ne réunissent pas douze mois de services effectifs s'ajoute intégralement le congé supplémentaire pour ancienneté, soit :

- Y pour les ouvriers ayant de 20 à 25 ans de services ;
- 2 Y pour les ouvriers ayant plus de 25 ans de services,

étant rappelé que :

- N = durée hebdomadaire de travail de l'établissement au 1er juin de l'année en cours ;
- n = nombre de mois de services effectifs durant l'année de référence (arrondi au demi-mois le plus proche) ;
- Y = durée journalière de travail de l'établissement.

Par vingt-sept jours ouvrables, il faut comprendre : quatre semaines complètes (24 jours ouvrables) plus 3 journées œuvrées, c'est-à-dire trois fois la durée journalière de travail de l'établissement.

Premier exemple. — Dans un établissement travaillant 44 heures par semaines pendant cinq jours, soit 8 h 48 mn par jour, la durée maximale du congé en heure sera de :

Equation 12.

$$\frac{44 \text{ h} \times 24}{6} + 3 \times 8 \text{ h } 48 \text{ mn} = 203 \text{ h } 24 \text{ mn.}$$

Deuxième exemple. — Dans un établissement travaillant 44 heures par semaine en cinq jours et demi (5 jours à 8 h + 1 jour à 4 h), la durée maximale du congé en heures sera de :

Equation 13.

$$\frac{44 \text{ h} \times 24}{6} + 3 \times 8 = 200 \text{ heures.}$$

Ainsi, bien que le nombre d'heures soit différent dans les exemples ci-dessus, on aboutit toujours, quel que soit l'horaire de l'établissement, à un congé d'une durée identique en nombre de jours.

Cette disposition sera valable dans tous les cas où interviendra la notion de « jours ouvrables ».

Ouvriers prenant une partie de leur congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Art. 349. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire, lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

V.

Personnel en mission de longue durée.

Art. 350. Les ouvriers placés en mission de plus de neuf mois sont autorisés à prendre leurs congés payés dans les conditions suivantes :

1. A partir du cinquième mois, une autorisation d'absence pourra leur être accordée avec voyage payé aller et retour de leur lieu de mission à leur port ou établissement d'affectation sous la double condition :

a). Que le congé ainsi pris soit au minimum de six jours ouvrables ;

b). Qu'à l'expiration de leur congé la durée prévue de leur mission soit encore de deux mois au minimum.

2. Pendant la durée du congé, la mission sera considérée comme suspendue. Mention en sera inscrite sur l'ordre de mission par le port d'affectation.

Lorsque les intéressés reprendront leur service, après chaque période de congé, ils ne percevront, bien entendu, que l'indemnité pour frais de mission au taux réduit.

3. Ces dispositions ne s'appliquent qu'en métropole, ou à l'intérieur de chaque territoire d'outre-mer considéré isolément.

Section II.

Régimes particuliers.

(Jeunes ouvrier et apprentis. Personnel travaillant à mi-temps).

I.

Personnel âgé de moins de 18 ans et totalisant un an de service.

Art. 351. Les ouvriers âgés de moins de 21 ans bénéficient du régime normal mais peuvent, sur leur demande, dans le cas où ils sont en service depuis moins d'un an, recevoir le congé maximum de 25 jours ouvrables, sans toutefois pouvoir se prévaloir des indemnités de congés payés pour les journées de vacances en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

II.

Personnel âgé de 18 à 21 ans et réunissant un an de service.

Art. 352.

(Disponible.)

III.

Droit à une période de congé complémentaire sans salaire.

Art. 353. (Disponible.)

.....

IV.
Ouvriers travaillant à mi-temps.

Art. 354. Les ouvriers qui, exceptionnellement, travaillent à mi-temps au moment où ils prennent leur congé annuel, bénéficient de congés calculés selon les règles applicables aux ouvriers travaillant à temps complet, en prenant toutefois, pour déterminer la durée du congé, l'horaire personnel des intéressés *d* :

Equation 14.

$$C = \frac{d \times 24}{6} + \frac{Y}{2}.$$

Il va sans dire qu'il y a lieu, le cas échéant, de tenir compte du temps passé au travail à temps complet, proportionnellement à sa durée pour obtenir la valeur exacte de *d* en heures.

CHAPITRE II.
RÉMUNÉRATION ET MODALITÉS D'ATTRIBUTION.

Section I.
Rémunération.

I.
Montant de l'indemnité de congé.

Art. 355. En principe, l'ouvrier a droit, pour chaque heure de congé payé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été effectivement au travail.

Exemple. — Ouvrier en service dans un établissement dont la durée hebdomadaire de travail est de quarante-quatre heures, réparties sur cinq jours. Une journée de congé correspond à 8 h 48 mn. Ces heures doivent être payées comme si l'ouvrier considéré était au travail et, par conséquent, dans le cadre de la semaine. Elles seront donc abondées dans la mesure où elles excèdent un horaire de quarante heures par semaine.

Pour les ouvriers qui, pendant une durée continue de plus de six mois, ont effectué un horaire hebdomadaire supérieur à l'horaire de l'établissement, la journée de congé correspond à la durée journalière moyenne de travail de l'intéressé, déterminée comme il est indiqué à l'article 341 pour ce cas particulier.

II.
Primes.

Art. 356. La prime de rendement et la prime de chef d'équipe continuent d'être versées ; les indemnités diverses (travaux pénibles, insalubres...) ne sont prise en compte, dans le calcul de l'indemnité de congé, que si elles sont attachées à l'exercice d'une profession déterminée (la direction gestionnaire détermine les conditions d'application de cette disposition). Les indemnités représentatives de frais sont toujours exclues du calcul.

Section II.
Jouissance des congés.

I.
Période de jouissance.

Art. 357. La période de jouissance des congés payés, acquis au 31 mai d'une année, s'étend du 1er janvier au 31 décembre de cette même année.

Dès le 1er janvier, chaque ouvrier peut prétendre aux congés payés acquis par sa présence effective au cours de la partie écoulée de la période de référence, c'est-à-dire dès les sept derniers mois (juin à décembre) de l'année précédente ; la durée de ce congé pourra être limitée, compte tenu de la fermeture annuelle de l'établissement.

II.

Interdiction des reports et dérogations.

Art. 358.

1. Le report des congés payés d'une année sur l'autre est interdit, sauf cas exceptionnels, soumis à l'appréciation des directeurs ou chefs de service ; ce report ne saurait toutefois dépasser le 31 janvier.

Les ouvriers ayant reçu un préavis de licenciement et qui, à la date d'origine de ce préavis, n'auront pas épuisé leur congé annuel, ne sauraient être invités à prendre le congé restant dû pendant le préavis, sauf s'ils en font la demande.

2. Les apprentis de première année, mis en congé par suite de la fermeture annuelle réglementaire des écoles d'apprentissage, à l'occasion des fêtes de Noël et du Premier de l'An, pourront bénéficier, pendant cette période, d'un congé payé égal à celui correspondant à leur temps de présence effective à l'école d'apprentissage depuis leur admission (15 septembre précédent).

III.

Absences illégales.

Art. 359. L'ouvrier qui n'a pas repris son travail à l'expiration d'un congé et qui n'a pu justifier son retard est considéré comme étant en absence illégale pendant la durée du travail.

Les absences illégales, qu'elles suivent ou non un congé payé, ne sont pas rémunérées. Leur durée vient néanmoins en déduction du nombre de jours de congé auquel l'ouvrier peut prétendre dans le courant de l'année.

Section III.

Indemnité compensatrice.

I.

But de l'indemnité.

Art. 360. Le congé a un caractère obligatoire. Mais si, par exception, l'ouvrier a été mis dans l'impossibilité de prendre son congé, il a droit à une indemnité compensatrice. Cette impossibilité ne peut résulter que de faits généralement non imputables à l'ouvrier tels que : mesures générales prises par les autorités maritimes, maladie, dégagement des cadres, départ au service militaire. Elle est cependant versée en cas de démission de l'intéressé, mais elle ne l'est pas si l'ouvrier est licencié pour motif disciplinaire.

Les jours de congé non pris du fait de l'ouvrier, soit par négligence, soit pour toute autre cause, ne peuvent donner lieu à indemnisation.

II.

Cas d'application.

Art. 361. L'indemnité compensatrice de congé non pris est calculée de la même manière que l'indemnité de congés payés. Cependant, en cas de congé non pris pour cause de maladie, il ne peut y avoir cumul entre le plein salaire de maladie ou d'incapacité temporaire et l'indemnité compensatrice ; par contre, durant la période

où l'ouvrier n'a pas droit au plein salaire, l'indemnité compensatrice correspondant aux heures de congé payé non pris (y compris les jours supplémentaires auxquels il a droit) est éventuellement accordée pour assurer le complément entre le salaire de maladie et le plein salaire.

Une indemnité compensatrice est également versée aux ayants droit des ouvriers décédés avant d'avoir pris la totalité de leurs congés payés.

Par ailleurs, en application de l'article 24-1 du décret 65-836 du 24 septembre 1965, relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, le salaire augmenté éventuellement des avantages familiaux est payé jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel les intéressés sont, soit radiés des contrôles, soit décédés en service et le paiement de leur pension ou de celle de leurs ayants droit commence au premier jour du mois suivant. Cette indemnité est dite indemnité exceptionnelle d'attente de pension ; elle est due lorsque l'ouvrier a droit à pension à jouissance immédiate et ne se trouvait pas dans une position exclusive de toute rémunération ou indemnisation pécuniaire la veille de sa radiation. L'indemnité compensatrice de congé non pris s'impute à due concurrence sur l'indemnité exceptionnelle d'attente, c'est-à-dire que les deux indemnités ne peuvent se cumuler ; il est fait application du décompte le plus favorable.

Soit, par exemple, le cas d'un ouvrier rayé des contrôles le 15 janvier : celui-ci a droit, d'une part, à une indemnité exceptionnelle d'attente pour la période du 16 au 31 janvier basée sur le salaire qu'il aurait perçu normalement s'il avait travaillé pendant la période considérée, d'autre part, à une indemnité de congé non pris calculée selon la formule prévue à l'article 342 pour les ouvriers qui, bien qu'inscrits sur les contrôles depuis plus de douze mois, ne réunissent pas douze mois de services effectifs pendant la

Equation 15.

$$\frac{(C \times n)}{12}$$

n étant le nombre de mois de services effectifs durant l'année de référence (arrondi au demi-mois le plus proche ; dans l'exemple : 8 mois, du 1er juin au 31 janvier).

Ainsi qu'il a été dit, ces deux indemnités ne se cumulant pas, l'ouvrier percevra celle dont le montant est le plus élevé.

L'ouvrier accédant à un autre statut (fonctionnaire ou agent sur contrat) peut prétendre à une indemnité compensatrice de congé non pris, si la période de référence pour la détermination du congé est différente d'un statut à l'autre.

IV.

Fractionnement du congé payé.

I.

Possibilités de fractionnement.

Art. 362. Les ouvriers ont la faculté de fractionner en journées, en demi-journées ou en heures leurs congés payés, sous réserve des dispositions du paragraphe suivant :

La durée de chaque journée ou demi-journée de congé payé sera décomptée selon l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement (ou l'horaire personnel de l'ouvrier dans les cas prévus à l'art. 341) et déduite, ainsi que les congés horaires, du nombre d'heures de congés payés auquel a droit l'ouvrier.

II.
Conditions de fractionnement.

Art. 363.

1. Le fractionnement du congé et la répartition des congés sont soumis à l'agrément des autorités locales.
2. Si le congé annuel ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu. S'il dépasse douze jours ouvrables, une fraction de douze jours ouvrables comprise entre deux dimanches doit être prise continuellement.
3. En cas de fermeture de l'établissement pour une durée de huit, quinze ou vingt-et-un jours, les ouvriers sont obligatoirement mis en congé payé pendant cette période. Ceux qui ne peuvent prétendre qu'à un congé annuel de moindre durée sont mis en congé avec salaire, s'ils ne peuvent être utilisés dans les services d'entretien continuant à fonctionner pendant la fermeture.

Les ouvriers, exerçant des fonctions de contrôle en usine, doivent obligatoirement faire coïncider la période continue de congé avec celle de fermeture de l'usine.

Le fractionnement en heures de congés payés n'est autorisé que dans la limite d'une journée par an, cette journée étant décomptée suivant l'horaire de l'établissement (ou l'horaire personnel de l'ouvrier).

Section V.
Suspension du congé payé.

I.
Cas de suspension.

Art. 364.

1. Lorsqu'un ouvrier tombe malade au cours de son congé payé annuel, le congé payé est suspendu et la fraction non utilisée est reportée, au plus tard, jusqu'à la date limite d'utilisation des congés payés (31 janvier).

Le report d'une partie du congé annuel, à l'expiration du congé de maladie, ne se justifie que s'il s'agit d'une maladie caractérisée et non d'une indisposition passagère.

2. Afin d'éviter des abus, l'application de cette mesure sera subordonnée à un contrôle très strict : le congé de maladie ne sera alloué que sur remise d'un certificat médical émanant d'un médecin militaire ou d'un médecin assermenté, constatant l'état du malade.

II.
Formalités et contrôles.

Art. 365.

1. L'ouvrier qui tombe malade au cours de son congé payé annuel doit faire connaître son état à son service employeur :

- a). En règle générale, par un certificat médical signé d'un médecin militaire ou d'un médecin conventionné auprès d'un établissement militaire relevant de la marine, de la guerre ou de l'air. Dans ce cas, l'ouvrier malade se mettra en rapport avec l'établissement militaire considéré et demandera à être visité par un médecin contrôleur.

b). Lorsqu'aucun établissement militaire ne se trouve à proximité, par un certificat médical délivré par son médecin traitant. Dans ce cas, si le médecin traitant n'est pas assermenté, le service employeur doit, dès réception du certificat médical, demander au préfet du département où réside l'ouvrier de le faire contre-visiter par un médecin assermenté, les frais entraînés par cette visite étant à la charge du service employeur.

2. L'attention des ouvriers doit être appelée :

- d'une part, sur l'intérêt qu'ils ont à signaler leur état sans délai, soit à l'établissement militaire le plus proche, soit à leur service employeur ;

- d'autre part, sur le fait qu'aucun congé de maladie ne leur sera alloué pendant la période du congé annuel, si leur état de santé n'a pas été constaté par un certificat émanant d'un médecin militaire, d'un médecin de contrôle conventionné ou d'un médecin assermenté.

3. L'ouvrier, tombant malade au cours d'un congé annuel passé à l'étranger, doit aviser son service employeur dans les délais les plus brefs ; le directeur d'établissement peut alors, s'il le juge opportun, demander au service consulaire le plus proche du lieu de séjour de l'intéressé, de désigner un médecin agréé afin de procéder à la visite de l'ouvrier en cause.

CHAPITRE III. CUMUL DES CONGÉS PAYÉS.

Art. 366. Ouvriers originaires des départements et territoires d'outre-mer, et des États ayant accédé à l'indépendance.

a). Les ouvriers originaires d'Afrique du Nord, des départements et des territoires d'outre-mer, peuvent être autorisés à cumuler les congés payés de deux années, en tout ou partie, pour augmenter la durée de séjour dans leur famille. Ils bénéficient de délais de route.

b). Les ouvriers originaires des États ayant accédé à l'indépendance (autres que ceux d'Afrique du Nord) peuvent également être autorisés à cumuler les congés payés de deux années en tout ou partie, mais ils ne peuvent prétendre à l'octroi de délais de route.

Art. 367. Ouvriers nés en Corse.

Les intéressés bénéficient de délais de route pour se rendre en Corse (un jour à l'aller et un jour au retour), à la condition que la durée du séjour soit égale, au minimum, à la moitié du congé annuel. Le bénéfice en est étendu à leurs conjoints non originaires de Corse, ouvriers ou ouvrières à statut du ministère de la défense nationale.

Art. 368. Les dispositions de l'article 367 ci-dessus s'appliquent aux personnes qui sont nées sur le territoire considéré (ou y ont vécu au moins dix ans) et qui y ont conservé des intérêts de famille ou matériels du fait de la résidence d'ascendants, descendants ou collatéraux au premier degré ou de leur sépulture.

Art. 369. Dans les établissements qui pratiquent la fermeture annuelle pour congés payés, la durée pendant laquelle le personnel est obligatoirement mis en congé, du fait de cette fermeture, ne peut être reportée sur l'année suivante.

CHAPITRE PREMIER. SUPPLÉMENTS DE CONGÉS.

Section I.

Catégories professionnelles bénéficiant de congés supplémentaires.

Art. 370. Les instructeurs ou moniteurs d'apprentissage, les chefs d'équipe (permanents et temporaires), les techniciens à statut « ouvrier » classés dans les catégories T 4 et au-dessus, qui ont accompli douze mois de services durant la période de référence, bénéficient d'un congé de vingt-sept jours ouvrables.

Si l'ouvrier a accompli moins de douze mois de services effectifs durant la période de référence, son congé est égal au congé calculé selon la formule prévue à l'article 342 pour les ouvriers qui, bien qu'inscrits sur les contrôles depuis plus de douze mois, ne réunissent pas douze mois de services, auquel s'ajoute intégralement le congé supplémentaire lié à la fonction, c'est-à-dire :

Equation 16.

$$\frac{C \times n}{12} + 2Y$$

C étant la durée du congé normal et Y la durée journalière de travail dans l'établissement.

Le supplément de congé lié à la fonction, attribué comme ci-dessus prévu, ne peut être alloué que si l'intéressé réunit un an de services dans sa fonction particulière.

En toutes hypothèses, la durée du congé annuel alloué à ces personnels ne peut dépasser vingt-sept jours ouvrables.

Section II.

Congés supplémentaires aux ouvrières mères de famille.

Art. 371. Les ouvrières mères de famille, âgées de moins de 21 ans au 31 mai de l'année précédente, ont droit à deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que la durée totale du congé puisse excéder vingt-sept jours ouvrables.

Le décompte de ce congé supplémentaire s'effectue comme pour le congé supplémentaire pour ancienneté de services, prévu à l'article 348.

Toutefois, les ouvrières âgées de plus de 21 ans, qui avaient jusqu'à cette année bénéficié d'un congé supplémentaire au titre de mère de famille, continueront à bénéficier de cet avantage.

Art. 372. (Disponible).

CHAPITRE II. CONGÉS EXCEPTIONNELS.

Art. 373. Les ouvriers de la marine peuvent bénéficier de congés exceptionnels, dans les cas énumérés ci-après :

Section I.

Congés à caractère administratif.

I.

Mandats électifs ne permettant pas aux agents de continuer à assurer normalement leur service.

Art. 374. Les ouvriers, candidats aux élections sénatoriales ou législatives, peuvent bénéficier :

- soit d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée d'un maximum de dix jours avec la faculté de prolongation par imputation sur le congé annuel ;

- soit d'un congé sans salaire dans la limite d'un mois.

S'agissant d'élections cantonales, ces autorisations sont respectivement limitées à cinq jours et trois semaines.

L'octroi de l'une ou l'autre de ces facultés sera subordonné à la présentation, par l'ouvrier, du récépissé de versement du cautionnement visé à l'article 233 du code électoral.

Les ouvriers membres de l'Assemblée nationale, du Sénat, du conseil général de la Seine ou du conseil de Paris, ou maires de villes importantes, ne pouvant continuer à assurer normalement leur service, sont mis en position de congé sans salaire. La décision est prise par l'administration centrale.

Le temps passé dans cette position compte pour l'avancement et pour la retraite. Le salaire à retenir pour le calcul de la cotisation est celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait été présent au travail ; la cotisation ouvrière et la cotisation patronale sont chacune de 6 p. 100.

Ces dispositions sont applicables, en tant qu'elles concernent la pension, aux personnels investis d'un mandat syndical à l'échelon départemental, régional ou national, autres que ceux visés au titre VI (première partie) de la présente instruction.

Si, dans des cas exceptionnels, le montant de l'indemnité afférente à la fonction électorale est inférieur à la rémunération globale que l'ouvrier (à l'exclusion des prestations familiales) aurait perçue s'il avait continué son service, la différence lui sera versée en fin d'année.

A l'expiration de leur mandat, les ouvriers désirant reprendre leur service doivent adresser, dans un délai de trente jours au maximum, une demande écrite aux autorités locales. Ils seront réintégrés à la date de leur demande, mais au plus tôt à la date de cessation de leur mandat, en surnombre au besoin ; notification en sera faite à l'administration centrale.

II.

Mandats électifs compatibles avec la continuation du service.

Art. 375. Ces cas visent essentiellement les ouvriers élus membres de conseils municipaux ou généraux.

a). Les ouvriers élus conseillers municipaux ont droit à des absences rémunérées, lorsqu'ils sont convoqués aux séances durant les sessions ordinaires ou extraordinaires du conseil ; le bénéfice de cette mesure ne s'étend pas aux séances des commissions intérieures du conseil municipal, ni à l'exercice de fonctions déléguées aux conseillers par le maire. Les convocations devant conduire à une absence de l'établissement pendant la durée du travail doivent être signées du maire et porter le nom du conseiller intéressé.

b). Les ouvriers élus conseillers généraux peuvent bénéficier de congés rémunérés pour participer aux sessions ordinaires et extraordinaires du conseil général ou aux réunions de la commission départementale lorsqu'ils en sont membres et aux réceptions officielles des membres du gouvernement. Les demandes d'autorisation d'absence doivent être appuyées d'une convocation officielle, signée du secrétaire général de la préfecture.

III.

Fonctions de maire ou adjoint.

Art. 376. Les ouvriers investis de fonctions de maire ou d'adjoint bénéficient, en outre, d'autorisations spéciales d'absence avec maintien de la rémunération, dans les conditions ci-après définies :

- maires des communes de plus de 20 000 habitants ; une journée ou deux demi-journées par semaine ;

- maires des communes de moins de 20 000 habitants et adjoints des villes de plus de 20 000 habitants : une journée ou deux demi-journées par mois.

Ces autorisations ne sont susceptibles, ni de report, ni de cumul.

IV.

Administrateurs de caisses de sécurité sociale.

Art. 377. Les ouvriers élus administrateurs de caisses primaires de sécurité sociale bénéficient d'absences non rémunérées, pour assister aux réunions du conseil d'administration de la caisse et à l'assemblée générale de la fédération nationale des organismes de sécurité sociale, sous réserve de justifications.

Ils perçoivent, de la caisse dont ils sont administrateurs, une indemnité pour privation de salaire, égale à la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient été présents au travail.

Il appartient aux intéressés d'adresser, au président du conseil d'administration de la caisse, une demande de remboursement qui sera visée par ledit président, sur présentation d'une attestation de perte de salaire établie par le directeur de l'établissement.

Ces périodes d'absence non rémunérées sont prises en compte dans la constitution du droit à pension et pour l'avancement.

Section II.

Mandats non électifs et fonctions diverses.

Art. 378. Les ouvriers titulaires d'un mandat non électif n'ont pas droit aux autorisations d'absence comportant le maintien du salaire, sauf dans les cas suivants :

I.

Ouvriers membres d'un jury d'assises. Assesseurs de juge d'enfants ou des commissions de première instance de la sécurité sociale.

Art. 379. Les ouvriers désignés pour faire partie d'un jury d'assises reçoivent leur salaire, pour chacun des jours ouvrables écoulés pendant la durée des assises.

Le salaire sera versé au vu d'une attestation du président des assises certifiant la durée de la session pendant laquelle l'ouvrier aura siégé. Il sera fait déduction sur le salaire des indemnités de session versées aux intéressés par l'administration de la justice.

Les mêmes dispositions sont applicables aux ouvriers remplissant les fonctions d'assesseurs de juge d'enfants ou des commissions de première instance de la sécurité sociale.

II.

Ouvriers cités pour témoigner en justice.

Art. 380. Les ouvriers cités comme témoins, devant un tribunal ou un conseil de discipline, reçoivent leur salaire pour chacun des jours — ou fractions de jour — ouvrables pendant lesquels ils auront été cités, sous déduction, le cas échéant, de l'indemnité de comparution perçue pendant ces mêmes jours ou fractions de jour. Le salaire sera versé au vu d'une attestation du président du tribunal ou du conseil de discipline, certifiant la durée de la comparution de l'ouvrier et indiquant, s'il y a lieu, le montant de l'indemnité perçue.

III.

Membres de conseils, commissions, etc.

Art. 381. Des autorisations d'absence rémunérée peuvent être accordées aux ouvriers appelés à siéger en qualité de membres :

- du conseil économique et social ;
- des commissions et centres de réforme ;
- du conseil d'administration et du bureau de l'union nationale des associations familiales ;
- des commissions départementales pour la délivrance de la carte du combattant ou de la carte de déporté ou interné de la résistance ;
- du conseil d'administration des offices d'habitation à loyers modérés ;
- des conseils d'administration des lycées et des collèges.

Ces autorisations sont accordées, par les directeurs d'établissement ou chefs de service, sur le vu des convocations officielles :

- des congrès d'anciens combattants et victimes de guerre et de la fédération nationale des déportés et internés de la résistance, des officiers de réserve, des médaillés militaires, des mutilés du travail.

Dans ce cas, les demandes des intéressés, déposées auprès de leur directeur d'établissement au moins trois semaines avant la date du congrès, doivent être transmises pour décision, par la voie hiérarchique, à l'administration centrale.

III. Congés d'ordre militaire.

Articles 382 et 383.
(§ I et § II).

Compte tenu des formules nouvelles instaurées par le service national, des instructions ultérieures définiront les conditions de ces congés.

III. Ouvriers convoqués devant une commission de réforme.

Art. 384. Les ouvriers, convoqués devant une commission de réforme ou dans un centre d'appareillage, percevront leur salaire sur remise d'un certificat de l'autorité compétente, attestant le montant des indemnités éventuellement versées ou leur non-versement.

Le montant des sommes perçues devra venir en déduction de la rémunération due aux intéressés pendant leur absence.

Section IV. Absence pour concours et examens.

Art. 385.

- a). Les ouvriers autorisés à se présenter à un examen ou à un concours ouvrant accès à un emploi du ministère de la défense nationale, bénéficient d'un congé exceptionnel avec maintien de la rémunération.
- b). S'il s'agit de concours ou examens ouverts pour l'accès à d'autres emplois que ceux du ministère de la défense nationale, une autorisation par an avec maintien de la rémunération est accordée. Au-delà, le directeur de l'établissement reste juge d'accorder ou non le maintien de la rémunération pendant la durée du congé.

Ces autorisations ne concernent pas les facilités accordées au titre de la promotion sociale, qui font l'objet d'instructions séparées.

Section V.
Congés mutualistes.

Art. 386. Des autorisations d'absence rémunérée peuvent être accordées aux ouvriers membres du bureau ou du conseil d'administration, ou de la commission du contrôle de sociétés mutualistes des trois armes, lorsqu'ils sont convoqués pour assister à des assemblées générales ou régionales ou aux réunions des conseils d'administration de ces sociétés ou des bureaux de ces conseils.

Les intéressés doivent présenter, à cet effet, à leur directeur d'établissement ou chef de service, une lettre de convocation ou toutes justifications à leur déplacement.

Section VI.
Congés aux donneurs de sang et aux ouvriers convoqués en vue de subir une visite médicale de contrôle.

Art. 387. Des autorisations spéciales d'absence rémunérée d'une demi-journée sont accordées, dans ces cas, par le directeur d'établissement ou le chef de service sur justification de l'organisme qui a lancé la convocation.

Section VII.
Congés divers.

I.
Sapeurs-pompiers et protection civile.

Art. 388.

a). Les personnels faisant partie des compagnies de sapeurs-pompiers des communes, lorsqu'ils sont appelés au cours d'une séance de travail, bénéficient de leur salaire normal (limité à l'horaire entre cloches) pendant la durée de leur absence, sur production d'un certificat de la municipalité ou du commandant de la compagnie de sapeurs-pompiers constatant qu'ils ont aidé à combattre le sinistre qui a motivé leur absence.

b). Des autorisations d'absence avec maintien de la rémunération sont accordées, par les directeurs d'établissements, aux ouvriers convoqués officiellement par le service national de la protection civile, ceci dans la limite de huit jours par an.

Section II.
Congés pour l'attribution de décorations.

Art. 389. Les ouvriers bénéficiant au titre des armées de l'attribution d'une décoration (Légion d'honneur, Médaille Militaire, Ordre national du Mérite, médaille d'honneur de l'aéronautique, médaille d'honneur du travail) ont droit à une journée de congé rémunérée pour chaque nomination et à deux journées rémunérées à l'occasion de chaque promotion.

III.
Congés pour participer à certaines compétitions sportives.

Art. 390. Les ouvriers qui, en raison des titres sportifs qu'ils se sont acquis au titre des fédérations corporatives ou générales (champions de France internationaux, sélectionnés préolympiques), sont appelés par les autorités compétentes à participer à des épreuves sportives pour défendre leur titre ou représenter la France, perçoivent leur salaire pendant la durée de l'absence nécessaire pour participer à cette compétition et, éventuellement, pendant la durée du voyage pour se rendre au lieu de la compétition et en revenir.

Les autorisations sont accordées par les autorités maritimes locales.

Les congés ainsi accordés sont imputés sur les autorisations exceptionnelles d'absence rémunérée, d'une durée maximum de six jours par an. Au-delà de cette limite, les absences de cette nature sont imputées sur les droits à congé annuel.

En ce qui concerne les congés attribués aux sélectionnés préolympiques, leur durée est fixée par décisions individuelles soumises au cabinet du ministre.

IV.

Assistance à l'enterrement d'un membre du personnel.

Art. 391. Lorsque l'inhumation d'un officier, agent ou ouvrier décédé en activité de service, a lieu un jour ouvrable, un certain nombre d'ouvriers appartenant au même établissement peuvent être autorisés à assister à la cérémonie.

L'importance de la délégation, ainsi que la durée de l'absence sont fixées par les autorités maritimes locales.

V.

Justifications.

Art. 392. Pour tous les congés officiels, qui font l'objet du présent titre, le versement du salaire est subordonné à la présentation par l'intéressé de pièces officielles justificatives de son absence.

CHAPITRE III.

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX.

Art. 393.

a). *Congés de droit.*

En cas de mariage, l'ouvrier a droit à un congé de cinq jours ouvrables.

Un congé de trois jours ouvrables est accordé aux ouvriers à l'occasion de chaque naissance survenue à leur foyer. Une naissance gemellaire ou multiple ne donne pas lieu à l'application de règles particulières. Ce congé, pris consécutivement ou non, doit être inclus dans une période de quinze jours entourant la naissance. Il est alloué au père légitime ou au père naturel, sous réserve que l'enfant soit reconnu par le père et que celui-ci vive notoirement avec la mère.

b). *Congés facultatifs.*

Des congés exceptionnels peuvent être accordés aux ouvriers dans les cas et les limites suivants :

- mariage de ses descendants directs : deux jours ouvrables ;
- mariage des frères et sœurs : un jour ouvrable ;
- décès ou maladie grave du conjoint, des père, mère et enfant, beaux-parents, grands-parents, frères ou sœurs : trois jours ouvrables.

Ces congés peuvent également être accordés pour mariage ou décès d'enfants adoptifs ou issus d'un premier mariage du conjoint.

Maladies contagieuses. Les ouvriers peuvent bénéficier de congés rémunérés de courte durée en cas de cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse (variole, diphtérie, méningite cérébro-spinale). En aucun cas, la durée des autorisations ainsi accordées ne peut dépasser celle dont bénéficient les

fonctionnaires dans des cas identiques (instruction 7 du 23 mars 1950).

En outre, dans la mesure où le fonctionnement du service le permet, des facilités d'absence peuvent être accordées aux ouvrières mères de famille, pour soigner un enfant malade ou assurer momentanément la garde d'un jeune enfant dans le cas, par exemple, de fermeture d'un jardin d'enfants imposée par mesure prophylactique.

Pour conserver le bénéfice de leur rémunération, les intéressés doivent présenter toutes justifications utiles (livret de famille, avis de décès, etc.). En tout état de cause, l'ensemble des congés exceptionnels facultatifs ne peut excéder six jours ouvrables par an.

CHAPITRE IV. **DÉLAIS DE ROUTE — RÉMUNÉRATION.**

Section I. Délais de route.

Art. 394. La durée de tous les congés prévus ci-dessus est augmentée de délais de route, si le déplacement dépasse 200 kilomètres.

Dans le cas visé à l'alinéa *a* de l'article 385, les intéressés bénéficient éventuellement de frais de mission.

Section II. Rémunération.

Art. 395. Lorsque les ouvriers bénéficient des congés prévus aux chapitres II et III ci-dessus, avec maintien du salaire, la rémunération qui leur est versée est égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient été sur les travaux, c'est-à-dire prime de rendement comprise (sur tarif ou périodique). Seules, les indemnités diverses ne leur sont pas versées. La rémunération est calculée sur la base de la durée normale du travail au cours de ces journées d'absence.

CHAPITRE PREMIER. **FÊTES LÉGALES.**

Section I. Chômage des jours fériés.

Art. 396. La loi ne prévoit le chômage obligatoire des jours de fête légale que pour les apprentis et ouvriers âgés de moins de 18 ans, ainsi que pour les femmes (code du travail : livre II, art. 52), mais en pratique les jours fériés sont normalement chômés par les salariés des établissements de l'État sauf exigences contraires du service.

Seul le repos du 1er mai est obligatoire pour tous les travailleurs sauf nécessités du service.

§ 1. Liste des jours de fête légale.

Art. 397.

1. Sont jours fériés :

1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

2. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il n'y a pas de chômage obligatoire le lendemain ou la veille de ce jour férié, sauf décision du gouvernement propre à chaque cas.

3. Par ailleurs, le gouvernement définit chaque année les « ponts » qui, dans la mesure où les nécessités du service le permettent, sont chômés et payés. Une circulaire du ministère de la défense nationale porte chaque année ces journées à la connaissance des services.

Art. 398. (Disponible.)

Section II.
Rémunération.

I.
Métropole.

Art. 399. Les jours fériés sont chômés et payés aux ouvriers des armées dans les conditions prévues par la loi du 30 avril 1947, modifiée par la loi du 29 avril 1948, en ce qui concerne le 1er mai. Il en résulte que si le jour férié tombe un dimanche, aucune indemnité n'est allouée aux ouvriers ; il en est de même, lorsqu'il tombe un samedi, pour les ouvriers employés dans les établissements et services habituellement fermés ce jour-là.

Les ouvriers reçoivent, pour chaque heure perdue du fait du chômage, une rémunération égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient été effectivement au travail.

Art. 400. Si, exceptionnellement, les ouvriers sont appelés à travailler un jour férié ou un « pont » chômé visé au 3e alinéa de l'article 397 ci-dessus, les dispositions suivantes sont appliquées : les ouvriers travaillant ce jour-là perçoivent, quel que soit le jour (jour de semaine ou dimanche), en plus de leur rémunération normale, une indemnité égale à cette rémunération journalière (y compris éventuellement les abondements pour heures supplémentaires).

Cette indemnité est égale à :

Equation 17.

$$\frac{R \times n}{N}$$

- R = rémunération (avec les indemnités et éventuellement les abondements pour heures supplémentaires à 25 ou 50 p. 100 selon que la journée travaillée a pour effet de porter l'horaire de travail au-delà de 40 ou 48 heures) ;

- N = horaire hebdomadaire accompli ;

- n — horaire effectué le jour férié.

Les intéressés sont donc payés deux fois au titre de cette journée.

Art. 401. Si les intéressés en font la demande, ils peuvent, au lieu de percevoir l'indemnité susvisée, bénéficier d'un repos compensateur dans les dix jours qui suivent la fête ou le « pont ».

Art. 402. Pour les ouvriers à salaire hebdomadaire, si le jour férié est inclus dans la totalité de la vacation, ils reçoivent, outre le salaire versé pour cette journée, une indemnité d'égal montant (cette disposition est valable pour tous les jours fériés, y compris lorsque le jour férié tombe un dimanche. *Ex* : Pâques et Pentecôte, ou fête mobile tombant un dimanche); lorsque la vacation n'est pas accomplie intégralement le jour férié, seules donnent droit au double salaire les heures effectuées le jour férié, de sorte que les intéressés reçoivent, dans ce cas, en sus de leur rémunération normale, une indemnité égale au salaire correspondant aux seules heures

accomplies le jour férié.

Art. 403. Des congés sans salaire peuvent être accordés, par les autorités militaires ou maritimes régionales, à l'occasion de fêtes locales traditionnelles. Les congés ainsi accordés peuvent donner lieu à récupération ; il est rappelé que les heures récupérées sont toujours considérées comme des heures déplacées.

Un compte rendu est obligatoirement adressé à l'administration centrale (direction gestionnaire) à l'occasion de l'octroi des congés faisant l'objet du présent paragraphe.

II.

Régime applicable aux ports et bases outre-mer (Dakar, Diégo-Suarez, Nouméa, Papeete).

Art. 404. Voir Article 224

Section III. Récupérations.

Art. 405.

1. Chaque fois que le chômage, à l'occasion d'un jour férié, a abaissé la durée hebdomadaire du travail rémunéré en-dessous de 44 heures, la récupération des heures en-deçà de la 44e est possible.

2. Les autorités maritimes locales apprécieront cette possibilité en fonction des nécessités du service : elles ont toute liberté pour définir, après consultation des organisations syndicales, les modalités pratiques de la récupération, sous réserve que celle-ci soit effectuée par journées entières ou demi-journées au minimum.

3. Ces heures de récupération sont des heures déplacées : elles conservent leur qualité d'heures normales de travail, sans supplément, lorsqu'elles correspondent aux heures perdues en deçà des 40 heures hebdomadaires.

4. Dans la région parisienne, la récupération ne peut être autorisée que par :

- le directeur ou chef de service, pour le personnel affecté aux établissements ou services à caractère technique ou industriel ;

- les directeurs, sous-directeurs ou fonctionnaires de grade correspondant, en ce qui concerne le personnel affecté aux services locaux ou détaché dans les services de l'administration centrale.

Art. 406. (Disponible.)

CHAPITRE II. CONGÉS POUR CONVENANCES PERSONNELLES.

Section I. Congés sans salaire.

Art. 407. Des congés sans salaire de trente jours, pris consécutivement ou non, peuvent être accordés aux ouvriers qui en font la demande, dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Ils sont renouvelables, mais ne peuvent excéder trois mois par an et deux ans dans l'ensemble de la carrière.

Ces congés sont accordés par le directeur de l'établissement ou le chef de service.

Ces congés ne sont interruptifs d'ancienneté que passé un total de trente jours par année civile.

Art. 408.

1. Les ouvrières désirant élever leur enfant peuvent bénéficier de congé sans salaire dans la limite de trois ans.
2. Les ouvrières appelées à suivre leur mari, agent du ministère de la défense nationale, dans une nouvelle affectation, peuvent bénéficier de congés sans salaire dans la limite de dix ans.

Art. 409. Les congés prévus à l'article 408 sont accordés par l'administration centrale (direction gestionnaire dont relèvent les intéressés).

Art. 410. Outre les congés prévus aux chapitres II et III du titre XIV ci-dessus, les autorités locales peuvent accorder des congés de très courte durée pour cas fortuits ou de force majeure.

Section II.

Congés de formation et de perfectionnement.

Art. 411. Les ouvriers de la marine peuvent bénéficier de congés pour participer à des stages ou sessions consacrés exclusivement à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale. L'attribution de ces congés a lieu dans les conditions suivantes.

Art. 412. La liste des organismes, dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés prévus à l'article 411, est fixée par un arrêté annuel du ministre des affaires sociales publié au *Journal officiel*. Cette liste est la suivante :

- Centre confédéral d'éducation ouvrière de la confédération générale du travail (*CGT*), 213, rue La Fayette, Paris (10e).
- Institut confédéral d'études et de formation syndicale de la confédération française démocratique du travail (*CFDT*), 26, rue de Montholon, Paris (9e).
- Centre de formation de militants syndicalistes et centre d'éducation ouvrière de la confédération générale du travail « Force ouvrière » (*CGT-FO*), 198, avenue du Maine, Paris (14e).
- Institut syndical de formation *CFTC*, 56, rue du Faubourg-Poissonnière, Paris (10e), relevant de la confédération s'intitulant confédération française des travailleurs chrétiens.
- Centre de formation des cadres syndicaux de la confédération générale des cadres (*CGC*), 30, rue de Gramont, Paris (2e).
- Institut du travail de l'université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, Strasbourg.
- Centre de formation supérieure de l'Institut des sciences sociales du travail de l'université de Paris, 2, rue Cujas, Paris (5e).
- Centre de culture ouvrière, 51, rue Jacques-Kablé, Nogent-sur-Marne (Val-de-Marne).
- Institut régional d'éducation ouvrière Nord-Pas-de-Calais (*IREO*), de l'université de Lille, 42, rue Paul-Duez, à Lille.
- Institut d'études sociales de l'université de Grenoble, 12, rue Voltaire, à Grenoble.
- Institut régional du travail de la faculté de droit et des sciences économiques d'Aix-en-Provence, avenue des Fenouillères, Aix-en-Provence.

- Centre d'éducation ouvrière de l'institut de droit du travail et de la sécurité sociale de la faculté de droit et des sciences économiques de Lyon, 15, quai Claude-Bernard, Lyon (7e).

Art. 413. Les ouvriers admis au bénéfice de ces congés perçoivent la totalité de leur rémunération durant leur absence, qui est assimilée à tous points de vue à une période de travail effectif.

Le nombre de jours ainsi rétribués, au titre de l'éducation ouvrière ou de la formation syndicale, est fixé annuellement pour chaque fédération syndicale, par une décision ministérielle.

En tout état de cause, la durée maximale du congé pris par un agent est de douze jours ouvrables, en une ou deux périodes.

Les demandes des intéressées doivent être déposées auprès du directeur d'établissement trente jours avant l'ouverture du stage ou de la session.

Dans les ports, ces demandes sont centralisées par les soins du préfet maritime ou commandant de la marine et adressées, dans les meilleurs délais, à la direction des personnels civils. Dans les établissements hors des ports, les demandes sont transmises directement par le directeur de l'établissement à la *DPC*.

Art. 414. Les ouvriers de la marine âgés de moins de 25 ans (et exceptionnellement, ceux ayant dépassé cet âge), peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an, pour participer aux activités d'organisation destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse.

Le congé pour formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ne peut se cumuler avec le congé d'éducation ouvrière prévu à l'article 411 qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

Durant le congé prévu au présent article les émoluments des bénéficiaires sont réduits au montant des retenues légales pour retraite et sécurité sociale. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité des suppléments pour charge de famille.

Ces congés sont accordés par le directeur ou le chef de service.

Art. 415 à 427. (Disponibles.)

ANNEXE VII.

(Article 326 de l'instruction.)

CIRCULAIRE 200/CAN/P relative à la création d'une commission centrale d'apprentissage et de commissions locales d'apprentissage.

Du 20 Décembre 1945

Texte modifié par : 1er modificatif. Circulaire du 7 janvier 1949.

N.i. BO ; n.i. JO.

I. Les travaux de la conférence d'apprentissage de septembre 1945, à laquelle participaient les ingénieurs chargés de l'apprentissage à la direction centrale des constructions et armes navales et dans les ports et établissements, ainsi que des représentants du personnel ouvrier, ont donné lieu à de très fructueux échanges de vue et ont permis d'apporter des améliorations de formation scolaire et professionnelle et au fonctionnement général de l'apprentissage.

J'ai décidé de rendre ces réunions périodiques à l'avenir et de créer, à cet effet, une commission centrale de l'apprentissage dont la composition et le rôle sont définis plus loin.

De plus, j'ai décidé de créer des commissions analogues dans les ports et établissements sous le nom de commissions locales d'apprentissage.

II. COMMISSIONS LOCALES D'APPRENTISSAGE.

1. Les commissions locales d'apprentissage sont composées :

- du directeur des constructions et armes navales, président ;
- de l'ingénieur du génie maritime ou de l'artillerie navale chargé de l'apprentissage ;
- du médecin chargé des apprentis ;
- d'un ingénieur des directions de travaux du port ou de l'établissement, chef d'atelier ;
- de l'assistante sociale chargée des apprentis ;
- d'un professeur de l'école des apprentis ;
- d'un instructeur professionnel ;
- d'un représentant des parents d'apprentis ;
- d'un délégué ouvrier de chacun des syndicats locaux adhérant à une des fédérations syndicales agréées sur le plan national (actuellement *CGT, CGT-FO, CFTC*).

L'ingénieur des directions de travaux, le professeur de l'école des apprentis et l'instructeur professionnel seront désignés par la direction locale.

Le représentant des parents d'apprentis est désigné par l'association des parents d'apprentis si elle existe ou, à défaut, par entente entre l'ingénieur chargé de l'apprentissage et les délégués ouvriers.

2. La commission locale se réunit obligatoirement à la fin des trimestres scolaires ou sur convocations de son président.

Elle émet des avis sur les programmes de formation scolaire, professionnelle et physique et sur leur application ainsi que sur leurs activités complémentaires (foyer, groupe artistique, société sportive, colonie de vacances, conférence, exposition de travaux, etc.).

Elle intéresse les parents d'apprentis au fonctionnement du centre d'apprentissage et aux résultats obtenus par leurs enfants, particulièrement dans les cas où ceux-ci sont déficients.

Les procès-verbaux de ces réunions sont adressés au département (*DCCAN*, bureau du personnel).

III. COMMISSION CENTRALE DE L'APPRENTISSAGE.

1. Cette commission est composée :

- de l'ingénieur général, directeur central des constructions et armes navales, président ;
- de deux ingénieurs du génie maritime ou de l'artillerie navale de la direction centrale des constructions et armes navales ;
- d'un médecin représentant la direction centrale du service de santé de la marine ;
- d'un officier représentant l'état-major général de la marine (aéronautique) ;
- de l'ingénieur chargé de l'apprentissage dans chaque port ou établissement ;
- de l'ingénieur des directions de travaux désigné par la direction centrale des constructions et armes navales ;
- d'un technicien d'études et de fabrications désigné par chacun des syndicats nationaux de techniciens d'études et de fabrications agréés sur le plan national (actuellement *CGT*, *CGT-FO*, *CFTC*).
- d'un délégué ouvrier désigné par chaque commission locale ;
- d'un représentant de chacune des fédérations syndicales agréées sur le plan national (actuellement *CGT*, *CGT-FO*, *CFTC*) ;
- de deux délégués ouvriers désignés par les délégations ouvrières de la commission paritaire permanente.

La commission centrale pourra faire, en outre, appel à des personnalités appartenant ou non à la marine, en raison de leur compétence en matière d'apprentissage.

2. La commission centrale se réunit obligatoirement une fois par an, en principe au mois de juin, ou sur convocation de son président.

Son rôle est celui dévolu à un conseil de perfectionnement. Elle examine les programmes de formation scolaire, professionnelle et physique. Elle s'intéresse à toutes les activités complémentaires (foyers, groupes artistiques, sociétés sportives, colonies de vacances, conférences, exposition de travaux, etc.).

Elle examine les suggestions des comités locaux et elle adresse au ministre des propositions sur les questions qu'elle a étudiées.

ANNEXE VIII.

(Article 333 de l'instruction.)

CIRCULAIRE 4000/M/CC/1 relative à la désignation de délégués d'atelier.

Du 16 Juin 1948

N.i. BO ; n.i. JO [abrogée par la décision n° 3019851/DEF/SGA/DFP/PER/3 du 10 août 1999 (BOC, p. 4761)].

Un port a demandé au département d'indiquer les conditions selon lesquelles devaient être désignés les délégués d'atelier dans les ports et établissements où ceux-ci existent, compte tenu de l'évolution du syndicalisme en France.

Je précise que, étant donné les fonctions des intéressés, cette question doit être réglée localement au mieux des intérêts des ouvriers.

Je signale, à toutes fins utiles, qu'un préfet maritime a fait désigner dans chaque atelier un délégué appartenant respectivement au syndicat *CGT*, au syndicat *CFTC* et au syndicat *CGT-FO*.

(Timbre de l'établissement.)

Instruction n° 1746/M/SA/PO/175
du 4 avril 1960.

Format : 21 × 29,7.

Décision de mise à la retraite avec pension proportionnelle d'invalidité.

(Art. 178 de l'instruction.)

DECISION.

Objet : Mise à la retraite avec pension proportionnelle d'invalidité des ouvriers.

Références : Loi du 2 août 1949;

Instruction n° 1284/M/SA/PO du 14 mars 1957 modifiée (BO/M, p. 865).

Conformément à l'avis exprimé par le commissaire de réforme du port dans les procès-verbaux en date du
les ouvriers ci-dessous désignés sont admis à faire valoir leurs droits à la retraite, avec pension proportionnelle d'invalidité, pour compter de la date de la radiation des contrôles.

Nom et prénom.	Taux d'incapacité.	Groupe.	Date de radiation des contrôles.

L'admission à la retraite de ces ouvriers ne résulte pas d'un accident du travail et n'est pas due à la faute d'un tiers (1).

Nature de la maladie invalidante :

(1) Lorsque l'accident est imputable à un tiers, copie du procès-verbal d'accident devra être adressée au bureau des pensions de la direction centrale des constructions et armes navales pour que la caisse des dépôts puisse éventuellement exercer contre le tiers le recours qu'elle jugerait opportun.

(Timbre de l'établissement.)

Instruction n° 1746/M/SA/PO/175
du 4 avril 1960.

Format : 21 × 29,7.

Décision d'admission à la retraite.

(Art. 187 de l'instruction.)

DECISION D'ADMISSION A LA RETRAITE.

M. (1)

..... (2)

né le

est admis à faire valoir ses droits à pension d'office, en vertu des dispositions de l'article 4, III, 4° de la loi du 2 août 1949 et de l'article 6, III, 3° de la loi du 2 août 1949 (3),

au titre d'ancien combattant ou d'ancien résistant (4).

(1) Noms et prénoms.

(2) Emploi de l'ouvrier, catégorie et échelon.

(3) La référence à l'article 6, III, 3° de la loi est à insérer uniquement pour les ouvriers ou ouvrières âgés d'au moins 56 ans qui bénéficient de la bonification d'âge et de service.

(4) Rayer la mention inutile.