À propos du congé-éducation payé : actions et réactions

Autor(en): **Möri, Jean**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **60 (1968)**

Heft 4

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-385485

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

60e année Avril No 4

A propos du congé-éducation payé

Actions et réactions

Par *Jean Möri*

L'article «Congé-éducation payé» que nous avons publié dans le précédent numéro de février de la *Revue syndicale suisse* n'est pas passé inaperçu.

En date du 27 février déjà, le service d'information des groupements patronaux vaudois réagissait en ces termes:

«*Congés-éducation payés*»

Est-ce une nouvelle tarte à la crème ou s'agit-il d'un moyen efficace de progrès économique et social?

Dans la *Revue syndicale suisse*, M. J. Möri en parle comme d'une revendication syndicale typique de notre époque. Il se réfère à des résolutions votées par la conférence générale de l'Organisation internationale du travail. *Il semble déplorer que les associations patronales suisses n'aient pas saisi au vol les idées émises par l'OIT* pour incorporer le «congé-éducation payé» dans les conventions collectives de travail. Il laisse supposer que, à défaut d'accords sur le plan professionnel à ce sujet, la loi seule permettrait d'entrer dans la voie des réalisations.

Ce plaidoyer de l'organe syndicaliste appelle deux observations. Voici la première:

Il y a longtemps que des entreprises ou des associations patronales pratiquent le «congé-éducation payé» peut-être sous d'autres dénominations (formation continue, cours de perfectionnement, etc.).

Voici la deuxième:

Une généralisation des excellentes expériences déjà faites ne partira jamais d'un «*grand machin*» international; les réalisations pratiques et utiles seront le fait des entreprises et des associations professionnelles aptes à définir les besoins réels.

Les diverses possibilités de formation continue sont très nombreuses. Les cours, les séminaires et les groupes d'échanges d'expériences de la

Corède, les cours pour artisans et commerçants, les cours pour contremaîtres, organisés sous l'égide des Groupements patronaux vaudois, constituent une somme de réussites extrêmement riches. Il en est de même d'une foule de manifestations organisées par d'autres associations et clans d'autres cantons.

Partout où cela est possible, le perfectionnement professionnel devrait être préparé et mis en œuvre conjointement par les syndicats et les associations d'employeurs. La formation continue est l'un des domaines qui peut être cultivé paritairement avec profit.

Il est vrai qu'en parlant de «congés-éducation payés», la *Revue syndicale suisse* ne songe peut-être pas au seul perfectionnement professionnel. Il se pourrait que la vraie préoccupation soit celle du «congé payé pour suivre des cours de militants syndicaux» ou le «financement des loisirs organisés». A ce sujet, les patrons sont nécessairement plus circonspects. Les cours pour militants sont sans doute excellents et recommandables, mais ils ne concernent pas l'employeur; quant aux loisirs organisés, certains salariés en ont peut-être besoin mais, pour la plupart, il n'y a pas de loisirs sans liberté!

Pourtant c'est bien à ces dernières formes de congés que pense la *Revue syndicale suisse* puisque les autres existent déjà. Cela oblige à poser la question suivante: l'intervention des employeurs dans le domaine de la formation syndicale ou dans l'organisation des loisirs ne serait-elle pas, à juste titre, qualifiée de paternalisme?

Essai de clarification

Il ne me semble pas avoir déploré que les associations patronales suisses n'aient pas saisi au vol les idées émises par l'OIT en cette nouvelle matière du congé-éducation payé. Je me suis plutôt efforcé de faire une récapitulation de faits quant au contenu de la résolution votée en juin 1965 par la Conférence internationale du travail. J'évoquais ensuite la situation actuelle en Suisse, mentionnais un projet de loi cantonale à Genève et souhaitais que les partenaires contractuels donnent une suite appropriée à ces vœux.

Les craintes exprimées par l'organe patronal vaudois, spécialement celle de se voir accusé de paternalisme pour avoir innové en matière de congé-éducation payé également pour les cours de formation syndicale, sont excessives. Car l'organisation des cours continuerait bien entendu à être de la seule compétence de l'organisation syndicale. Nous ne ferons pas l'injure aux employeurs de les croire capables d'exploiter une telle manifestation d'intelligence au point d'exiger des bénéficiaires d'une telle réforme l'abdication de leur dignité d'homme.

Notre excellent confrère est sans doute davantage préoccupé des conséquences financières qu'entraînerait pour l'employeur l'introduction de ce congé d'un genre spécial dont les travailleurs et le syndi-

cat tireraient sans doute de précieux avantages. Mais l'employeur aussi par répercussion puisque l'on entend parfois de leurs mandataires peu discrets déplorer avec indécence le manque de compréhension des problèmes économiques dont seraient affligés des militants syndicaux. Comme si la réciproque, sinon toujours en matière économique, mais plus souvent en ce qui concerne la connaissance des hommes, n'était pas encore plus manifeste de l'autre côté!

Rassurons d'ailleurs notre homologue patronal: Le coût de l'expérience que nous suggérons serait dérisoire puisqu'il n'entrerait en considération que pour un nombre limité de personnes.

Ce sont les parties contractantes qui ont l'initiative pour de telles réalisations. Ce qui constitue une garantie supplémentaire à ne pas mésestimer. Les réalisations en ces matières dans d'autres pays, le plus souvent au moyen de la législation, sont encore fort modestes. Les quelques exemples pratiques auxquels nous nous référons à la suite de cet article prouvent qu'un vaste champ d'investigations et de réalisations est ouvert aux partenaires contractuels.

Le Service d'information des groupements patronaux vaudois, qui suit de près nos activités, devrait pourtant bien savoir que l'USS et notre revue donne la préférence aux réglementations contractuelles plutôt qu'à la loi pour régler les rapports de travail. Comme le dit fort bien le programme de travail de l'USS, les accords collectifs ont l'avantage d'être plus souples; ils peuvent être adaptées plus rapidement et mieux que les dispositions légales aux réalités économiques. En ce qui concerne la protection du personnel occupé dans les administrations, entreprises et établissements publics, des réglementations de droit public remplacent fort souvent les accords contractuels, évidemment.

L'innovation du congé-éducation payé en particulier gagnerait certainement à se faire au moyen de la convention collective de travail. Ce que laissait clairement entendre, me semble-t-il, les conclusions de l'article qui paraît avoir irrité si fort notre confrère du service d'information des groupements patronaux vaudois.

Cette irritation est d'autant plus incompréhensible que si l'on s'en réfère au communiqué patronal en question, il y a longtemps que des entreprises privées ou des associations patronales pratiquent le congé-éducation payé, peut-être sous d'autres dénominations (formation continue, cours de perfectionnement, etc.), tous souhaitables.

J'avoue ne guère apprécier l'irrévérence de l'expression «grand machin» international, empruntée à qui vous savez, ni le rejet dédaigneux d'utiles suggestions qui laissent aux partenaires contractuels toute liberté d'en tirer le meilleur profit.

Education ouvrière, l'excellent périodique publié trois fois par an par le service spécialisé du BIT, a présenté successivement dans quelques numéros des expériences réalisées dans le monde en matière de congé-éducation payé.

Pour l'édification de nos lecteurs et des parties intéressées, nous publions ci-dessous quelques extraits suggestifs de ce tour d'horizon instructif:

Allemagne

Les syndicats ont également à veiller à la sécurité de l'emploi et, vu la mobilité du marché actuel de la main-d'œuvre, ils ne peuvent le faire qu'en préparant le travailleur à d'autres tâches ou en améliorant son instruction; en outre, pour assurer la stabilité de l'ordre social, il faut des citoyens disposés à assumer leur part de responsabilité et capables de façonner la société.

C'est pourquoi la Confédération allemande des syndicats (DGB), qui compte seize associations affiliées, se trouve appelée à prendre une part active à l'élaboration de la politique éducative du pays. Les conceptions de la confédération en matière d'éducation des adultes font une place toute spéciale à la formation civique ainsi qu'au perfectionnement professionnel ou à la reconversion professionnelle. C'est pourquoi, également, la Confédération allemande des syndicats demande depuis très longtemps déjà l'introduction du congé-éducation payé.

Actuellement, il y a lieu de distinguer quatre types d'accords inclus dans les conventions collectives en matière de congé-éducation ou d'octroi de temps libre pour les activités syndicales:

Congé non payé accordé aux responsables syndicaux et aux délégués du personnel pour prendre part aux réunions syndicales et à d'autres activités syndicales.

Entrent actuellement dans cette catégorie deux conventions collectives qui prévoient l'octroi de six jours ouvrables au maximum pour des activités de ce genre.

Congé payé accordé aux responsables syndicaux et aux délégués du personnel pour prendre part aux réunions syndicales et à d'autres activités syndicales.

Entrent dans cette catégorie trente-deux conventions collectives conclues au niveau régional ou à un niveau supérieur et trente-trois conventions passées avec des entreprises individuelles. La durée maximale du temps accordé varie très fortement selon les conventions; elle va de deux jours à quatorze jours.

Congé non payé accordé aux responsables syndicaux et aux délégués du personnel pour prendre part à des cours organisés par les syndicats.

Entrent dans cette catégorie douze conventions collectives conclues au niveau régional ou à un niveau supérieur et six conventions passées avec des entreprises individuelles.[2]

[2] Ces conventions concernent quelque 400.000 travailleurs. Mais étant donné que le congé non payé est accordé seulement aux délégués du personnel et autres responsables syndicaux, le nombre de ceux qui sont actuellement au bénéfice de ces conventions est très limité.

Congé payé accordé aux responsables syndicaux et aux délégués du personnel pour prendre part à des cours organisés par les syndicats.

Entrent dans cette catégorie trois conventions collectives conclues au niveau régional ou à un niveau supérieur et dix-huit conventions passées avec des entreprises individuelles. Dans ce cas également, la durée maximale du temps libre accordé varie selon les conventions; elle va d'un jour à quatorze jours. Il s'agit le plus souvent de conventions conclues avec des entreprises du secteur public ou avec des coopératives. Quant aux conventions passées avec des entreprises privées, il convient de signaler que ces dernières sont le plus souvent des entreprises étrangères.[3]

Il convient de remarquer que ces conventions collectives ne prévoient l'octroi de congés qu'en faveur des responsables syndicaux et des délégués du personnel et non pas de l'ensemble des travailleurs. Les négociations menées par la DGB avec les employeurs allemands quant à l'octroi du congé-éducation payé n'aboutirents pas aux résultats espérés et restèrent au point mort.

France

En France, un congé pour l'éducation, non rémunéré dans la plupart des cas, est prévu pour les travailleurs désireux de participer à des stages ou sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale. L'octroi de ce congé a donné lieu à des dispositions législatives, décisions jurisprudentielles et accords d'entreprise.

La loi de 1957 et ses conséquences

La première étape se situe entre 1945 et 1957 et, après maintes discussions, aboutit à une proposition de loi déposée le 3 février 1955 par M. Paul Bacon, tendant à instituer un congé-éducation pour les travailleurs salariés, proposition qui fut suivie du rapport Bouxom en date du 24 mai 1955. Le 5 octobre 1956, le gouvernement déposait un projet de loi relatif à l'octroi d'un congé non rémunéré aux travailleurs. La discussion au Parlement devait se concrétiser dans la loi numéro 57 821 du 23 juillet 1957 qui est la loi fondamentale régissant le congé-éducation en France.

Aux termes de cette loi, les travailleurs et apprentis de l'industrie, du commerce, des professions libérales et de l'agriculture, de même que les agents de l'Etat désireux de participer à des stages ou sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an, qui peut être pris en une ou deux fois. Pour donner droit au

[3] 82.000 travailleurs sont inclus dans les conventions collectives au niveau régional ou à un niveau supérieur, et 15.000 dans les conventions conclues au niveau de l'entreprise; les limitations dont il est question dans la note précédente pour ce qui est du nombre réel des bénéficiaires s'appliquent donc également à ce type de conventions.

congé, ces stages ou sessions doivent être organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales ouvrières représentatives sur le plan national, soit par des instituts rattachés à des facultés.

La durée du congé prévu par la loi du 23 juillet 1957 ne peut affecter celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations familiales, ainsi qu'au regard de tous les droits qui se rattachent à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La demande de congé doit être formulée avec un préavis de trente jours; la date et la durée doivent être précisées de même que le nom de l'organisme responsable. L'octroi du congé constitue un droit, sauf dans la mesure où l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, estime que l'absence du travailleur pourrait mettre en péril la production ou la bonne marche de l'entreprise. Le refus motivé doit être notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande. Si le salarié conteste la légitimité du refus, l'inspecteur du travail qui contrôle l'entreprise peut être saisi du différend et investi d'une mission d'arbitrage.

La loi limite le nombre des bénéficiaires qui ne peut dépasser, au cours d'une année, un maximum déterminé. C'est ainsi qu'un arrêté du 3 septembre 1957 fixe ainsi qu'il suit le nombre des bénéficiaires par entreprise:

– Entreprises comptant de:	*Nombre maximum de bénéficiaires*
1 à 20 salariés	1
21 à 40 »	2
41 à 60 »	3
61 à 80 »	4
81 à 100 »	5
101 à 120 »	6
121 à 140 »	7
141 à 160 »	8
161 à 180 »	9
181 à 200 »	10
201 à 220 »	11
221 à 240 »	12
241 à 250 »	13

Au-delà de 250 salariés, un nombre de bénéficiaires égal au nombre total des délégués du pesonnel titulaires et suppléants peut être admis au congé (14 bénéficiaires entre 251 et 500 salariés, 18 entre 501 et 1000 et deux en plus par tranche supplémentaire de 500 salariés).

La loi du 23 juillet 1957 marquait le point de départ d'une série de textes en faveur de la formation de responsables syndicaux et de la promotion effective de l'éducation ouvrière.

Deux lois furent promulguées les 28 et 29 décembre 1961: l'une tendant à favoriser la formation économique et sociale des travailleurs salariés appelés à exercer des responsabilités dans le mouvement syndical et l'autre accordant un congé non rémunéré aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse. Ces textes concordent, pour l'essentiel, avec les clauses de la loi du 23 juillet 1957.

Le congé-éducation prépare notamment les travailleurs à fournir une contribution positive au développement social et économique de la nation; il faut donc qu'un tel congé soit rémunéré pour faciliter son utilisation et encourager un plus grand nombre d'ouvriers et de syndicalistes à en demander le bénéfice. Peu d'ouvriers, en particulier ceux qui ont une famille à leur charge, peuvent se permettre de prendre un congé de douze jours sans éprouver de sérieuses difficultés financières, et les frais qu'implique la participation à une session d'études (voyage, séjour, compensation pour perte de salaire) imposent des charges trop lourdes aux organisations syndicales. Pour résoudre ce problème, le comité d'entreprise des établissements Carnaud à Nantes prit l'initiative d'instituer un régime d'indemnité pour perte de salaire destiné à faciliter l'éducation ouvrière du personnel de l'entreprise et financé sur le budget des œuvres sociales. Cette initiative était sans doute inspirée de l'article 2 du décret du 2 novembre 1945 prévoyant que des œuvres sociales, notamment en matière d'entraide ou d'ordre professionnel ou éducatif, peuvent être créées au sein de l'entreprise et gérées par les comités. La décision du comité d'entreprise des établissements Carnaud fut contestée par les employeurs et divers tribunaux eurent à en connaître. Certains employeurs assignèrent les comités d'entreprise pour détournement des fonds représentant la contribution patronale aux comités. Les jugements furent contradictoires. Si, dès 1952, un jugement du Tribunal civil de la Seine, confirmé par un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 12 mars 1954, avait déjà reconnu que le comité d'entreprise avait le pouvoir de disposer de lui-même des fonds provenant de la contribution de l'employeur, le Tribunal de grande instance de Villefranche-sur-Saône n'en déclara pas moins, le 19 octobre 1960, que les comités ne pouvaient mettre sur pied et financer de nouvelles œuvres sociales qu'avec l'accord de l'employeur. Le 20 janvier 1961, le Tribunal d'instance de Nantes décréta que l'indemnisation des congés-éducation ne pouvait provenir des fonds des comités d'entreprise étant donné qu'elle n'entrait pas dans le cadre des œuvres sociales énumérées à l'article 2 du décret du 2 novembre 1945, les institutions agréées au titre du congé-éducation n'étant point «attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle».

Ce dernier jugement soulignait également que les fonds du comité d'entreprise sont la propriété de tous les travailleurs, sans distinction d'appartenance syndicale ou autre. Le Tribunal de grande instance de Belfort infirma les décisions précédentes en déclarant, le 16 mai

1961, que l'indemnisation pour perte de salaire résultant d'un congé-éducation constituait bien une œuvre sociale et pouvait être instituée par les comités d'entreprise dès lors que le nombre des bourses allouées, leur montant et les modalités de leur attribution seraient fixés. La Chambre civile (section sociale) de la Cour de cassation reprit, le 4 janvier 1962, le jugement de Nantes et se prononça en ces termes:

- le comité d'entreprise a le droit de créer à la majorité de ses membres une œuvre sociale nouvelle;
- les dispositions de l'article 2 du décret du 2 novembre 1945 n'interdisent pas de telles initiatives dès lors que les indemnités sont instituées en faveur des seuls salariés de l'entreprise sans distinction d'appartenance syndicale;
- la loi du 23 juillet 1957 prévoit que les stages seront organisés soit dans les centres rattachés à des organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés reconnus comme représentatifs, ce qui permet à tous les travailleurs de l'entreprise de demander à y participer, sans aucune distinction.

Enfin la Cour de cassation, siégeant toutes chambres réunies, a confirmé, le 20 mai 1965, les clauses ci-dessus énumérées d'où il résulte que les comités d'entreprise sont libres d'attribuer des bourses destinées au congé-éducation. On peut dire que, d'une manière générale, les employeurs ont cessé de s'opposer à l'intervention des comités d'entreprise en matière de financement du congé-éducation.

Il est bon de noter qu'à la demande des syndicats, le Ministère du travail avait lui-même précisé que «l'octroi de bourses aux bénéficiaires (d'un congé-éducation) est susceptible de constituer une œuvre sociale du comité d'entreprise qui, bien entendu, doit être ouverte à tout salarié de l'entreprise, sans condition d'affiliation syndicale, dès lors qu'il bénéficie d'un congé d'éducation ouvrière dans le cadre de la loi du 23 juillet 1957».

Des décisions précédemment rappelées devait découler toute une série d'accords d'entreprise qui permettent de préciser, par un texte ayant valeur contractuelle, les conditions dans lesquelles les comités d'entreprise, avec l'accord de la direction, peuvent attribuer soit des bourses, soit des indemnités pour perte de salaire. On peut citer à ce propos: Sambron à Pontchâteau (22 novembre 1960), Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire (6 décembre 1960), Brissonneau et Lotz à Aytré (29 décembre 1960), Forges et Aciéries de Bonpertuis (9 juin 1961), Japy (12 juillet 1961), Berliet (9 novembre 1961), Chausson (30 mars 1962).

En janvier 1963, Brissonneau et Lotz à Aytré précisèrent les termes de leur accord en faveur d'un congé-éducation payé. Selon cet accord, une indemnité sera accordée d'office aux représentants élus du personnel au comité d'entreprise qui bénéficieraient, sur leur demande, de

tels congés. D'autres membres du personnel pourront également bénéficier de cette indemnité, mais la direction n'accordera l'autorisation de paiement qu'après examen de chaque demande particulière. Le nombre total des bénéficiaires d'un congé-éducation, payé ou non, qu'il s'agisse de représentants élus ou de membres du personnel, ne devra pas dépasser celui prévu par les textes officiels.

Aux fins du congé-éducation, les jours normalement consacrés au travail sont réputés jours ouvrables à l'exclusion des jours de repos hebdomadaire et des jours de fête légale, le total des heures payées chaque semaine étant limité à l'horaire hebdomadaire normal de travail pratiqué dans l'établissement pendant le stage.

Certaines universités offrent, en coopération avec les grandes centrales syndicales, des programmes de formation ouvrière ou syndicale donnant à un nombre limité de travailleurs la possibilité de suivre des cours de durée variable et comportant l'octroi de bourses, les organisations syndicales fixant elles-même leurs propres programmes et conservant leur pleine autonomie. Ainsi, l'Institut du travail de l'Université de Strasbourg attribue des bourses d'étude permettant à une trentaine de responsables ouvriers de participer à chacun de ses stages. Les bourses comprennent une indemnité compensatoire de la perte de salaire, une indemnité de séjour et le remboursement des frais de voyage. C'est là une application de la loi (n° 59 148) du 28 décembre 1959 qui stipule que l'Etat apporte une aide financière à la formation des travailleurs telle qu'elle est assurée par les dix centres, instituts et organismes habilités à organiser les sessions d'études donnant droit au congé-éducation. Aux termes de cette loi, les centres éducatifs rattachés à des organisations ouvrières représentatives sur le plan national et organisant eux-mêmes les cours peuvent donc demander également une subvention de l'Etat.

Belgique

Le 1er juillet 1963 fut adoptée la loi appelée communément «Loi sur la promotion sociale».

Visant à faciliter l'effort de promotion des travailleurs, cette loi prévoit, avant tout, l'octroi d'une indemnité dite «de promotion sociale» à deux catégories de bénéficiaires:

- les jeunes travailleurs qui, en vue de parfaire leur formation intellectuelle, morale et sociale, suivent des cours organisés dans ce but par les organisations de jeunesse ou par les organisations représentatives des travailleurs, éventuellement en collaboration avec les employeurs;
- les travailleurs ayant terminé, avec succès, dans un établissement de l'Etat ou un établissement subventionné ou agréé, un cycle

complet de cours relevant de l'enseignement du soir ou du dimanche leur permettant d'améliorer leur qualification professionnelle.

De nombreux arrêtés, royaux ou ministériels, fixèrent ensuite les modalités d'octroi de cette indemnité. Mais l'intérêt de cette loi fondamentale réside peut-être surtout dans l'affirmation du droit au congé-éducation :

Les jeunes travailleurs... ont le droit de s'absenter de leur travail les jours pendant lesquels ils suivent les cours visés (par les dispositions de la loi, art. 2) ; en vue de suivre les cours visés (par la loi), les travailleurs ont le droit de s'absenter de leur travail chaque année durant un nombre d'heures déterminé par un accord conclu au sein d'une commission paritaire ou par une convention collective (art. 3) ; les journées ou parties de journées de travail pendant lesquelles le travailleur s'est absenté en vertu des articles 2 et 3 sont assimilées à des journées ou parties de journées de travail effectif pour l'application de la législation sociale (art. 4).

Aussi, depuis 1963, le congé-éducation payé a-t-il fait l'objet d'un certain nombre de décisions de commissions paritaires et de conventions collectives.

Hongrie

En Hongrie, le congé-éducation payé est régi par des dispositions uniformes, applicables à l'ensemble du pays. Ainsi la formation professionnelle des travailleurs fait l'objet d'un chapitre spécial du Code du travail dont un article stipule : « Un congé spécial doit être accordé aux travailleurs qui, parallèlement à leur travail professionnel, suivent l'enseignement d'une école secondaire, d'une école professionnelle ou d'un établissement d'enseignement supérieur. Ils bénéficient en outre d'une réduction de la durée du travail pour pouvoir participer aux travaux pratiques obligatoires et aux examens. »

Les conditions et l'étendue du congé-éducation payé et de la réduction de la durée du travail sont fixées par des règles spéciales. Il s'agit notamment de l'article 211 de l'ordonnance d'exécution du Code du travail, de l'arrêté gouvernemental N° 19 du 13 avril 1960 et de l'arrêté ministériel N° 11 du 7 novembre 1962.

Ce dernier arrêté interdit l'affectation des intéressés à un travail de nuit ou à des emplois pouvant entraver leurs études. Conformément à ces textes, les travailleurs poursuivant leurs études bénéficient des congés qui vont jusqu'à dix-huit jours ouvrables dans les écoles professionnelles.

Il va de soi que ce congé s'ajoute au congé de base auquel le travailleur a droit en vertu de son contrat d'emploi.

Les syndicats, qui ont eux-mêmes participé à la rédaction de ces textes, contrôlent l'exécution des dispositions légales se rapportant au respect des droits et avantages accordés aux travailleurs qui poursuivent leurs études.

Congo-Brazzaville

Le décret N° 61/314 du 29 décembre 1961, institue un régime de congé payé d'éducation ouvrière dans la République du Congo-Brazzaville.

En vertu de ce décret, les délégués du personnel, titulaires et suppléants, désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière et à la formation syndicale et organisés sur le territoire de la République du Congo par des organisations syndicales reconnues comme représentatives sur le plan national ou par des instituts agréés par la puissance publique, ont droit, sur leur demande, à un congé dit congé d'éducation de six jours ouvrables par an.

Le congé peut être pris en une ou deux fois. Il est payé par l'employeur sur les mêmes bases que le congé payé légal. Les délais de route de même que les frais de transport éventuels ne sont pas à la charge de l'employeur.

La demande de congé doit être écrite et présentée à l'employeur par chacun des délégués du personnel intéressés au moins trente jours avant la date d'ouverture du stage ou de la session de formation. La demande précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Les demandes individuelles de congé doivent être obligatoirement précédées de la déclaration au Ministère du travail, par l'organisme responsable du stage de formation, des dates d'ouverture et de clôture du stage, avec indication des noms et qualités des chargés de cours et des sujets enseignés. Le ministère du travail donne acte de cette déclaration et en informe les organisations patronales intéressées.

L'organisme chargé des stages délivrera aux participants une attestation constatant leur assiduité. Cette attestation est remise à l'employeur dans les deux jours suivant la reprise du travail. A défaut, le congé pris ne sera pas rémunéré.

Le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République du Congo.

Mauritanie

Le principe du congé à des fins d'éducation ouvrière ou de formation syndicale est reconnu expressément dans le Code du travail, loi 63 023 du 23 janvier 1963, de la Mauritanie.

Le code stipule que dans la limite annuelle de quinze jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées au travailleur afin de lui permettre d'assister aux congrès statutaires et aux séminaires des organisations syndicales de travailleurs.

Ces autorisations d'absence peuvent être prises en une ou deux fois sans pouvoir porter à plus de trois dans la même année civile les suspensions de contrat résultant du congé annuel et de l'application des présentes dispositions.

Des principes et modalités sont mis en application dans les conventions collectives.

Ainsi, celle des mines conclue le 30 juin 1965 entre l'Union des travailleurs de Mauritanie et l'UNIEMA, organisation des employeurs, au nom des entreprises minières et annexes d'exploitations minières, énonce les dispositions suivantes:

Le code prévoit également que dans les entreprises comptant plus de trois cents travailleurs, les employeurs prendront en charge, une fois chaque année, la rémunération de travailleurs participant à des stages d'éducation ouvrière dans les conditions suivantes:

1. L'organisation et le programme du stage devront avoir reçu l'agrément du ministre du Travail.
2. Le congé de stage sera demandé et accordé conformément à l'article 23 du livre II du Code du travail.
3. L'effectif de travailleurs bénéficiaires du présent article sera d'un travailleur par tranche de 300 personnes occupées dans l'entreprise, dans la limite maximum de quatre travailleurs par entreprise.
4. La rémunération versée en application du présent article pendant une durée maximum de quinze jours ouvrables sera égale au salaire perçu habituellement par les intéressés, dans la limite maximum de cinq cents fois le SMIG[1] horaire de la première zone.

[1]SMIG: Salaire minimum interprofessionnel garanti

Controverses autour de l'AVS: On demande un peu d'objectivité

Par *Giacomo Bernasconi*

Ces derniers temps, les «fonctionnaires responsables de l'Union syndicale» ont été maintes fois pris à partie, surtout en Suisse alémanique, parce qu'ils ne soutiennent pas l'initiative des syndicats chrétiens nationaux (CNG) en faveur d'une amélioration des prestations AVS. Ces critiques émanent même parfois de nos propres milieux syndicaux, et l'hebdomadaire syndical des typographes, dans son édition de langue allemande, va jusqu'à mettre en demeure les adversaires de l'initiative CNG de faire valoir leurs arguments. Mais lorsque les responsables de l'USS – notamment le rédacteur de la «css» – donnent suite à cette injonction au moyen d'arguments objectifs, on leur reproche alors leur attitude incompréhensive, bornée, absurde, irréaliste et antisociale, pour ne citer que quelques-unes des aménités qu'on leur a servies en l'occurrence. Mais ces collègues démontrent ainsi eux-mêmes qu'il n'est manifestement pas possible de discuter avec objectivité et sans passion de l'initiative CNG.