

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1970-1971

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 19 mai 1971.

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la Commission des Affaires sociales (1), sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, modifiant l'article 44 du Livre premier du Code du travail relatif à la périodicité du paiement des salaires,*

Par M. Marcel SOUQUET,

Sénateur.

---

(1) Cette commission est composée de : MM. Lucien Grand, président ; Léon Messaud, Marcel Lambert, Mme Marie-Hélène Cardot, vice-présidents ; MM. Hubert d'Andigné, François Levacher, Georges Marie-Anne, secrétaires ; André Aubry, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Jean-Pierre Blanchet, Joseph Brayard, Martial Brousse, Pierre Brun, Charles Cathala, Jean Collery, Roger Courbatère, Louis Courroy, Marcel Darou, Michel Darras, Roger Gaudon, Abel Gauthier, Jean Gravier, Louis Guillou, Marcel Guislain, Jacques Henriet, Arthur Lavy, Bernard Lemarié, Henry Loste, Jean-Baptiste Mathias, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Paul Piales, Alfred Poroï, Eugène Romaine, Charles Sinsout, Robert Soudant, Marcel Souquet, Henri Terré, René Travert, Robert Vignon, Yves Villard, Hector Viron, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (4<sup>e</sup> législ.) : 1620, 1671 et in-8° 391.

Sénat : 210 (1970-1971).

---

Salaires. — Code du travail.

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi dont le Sénat est saisi tend à modifier l'article 44 du Livre premier du Code du travail relatif à la *périodicité du paiement des salaires* des employés et des ouvriers. Cet article, introduit dans le Code du travail en 1924, établit une distinction entre les ouvriers et les employés : alors que les seconds sont payés au moins une fois par mois, les premiers sont payés au moins une fois par quinzaine.

Ces dispositions sont, de toute évidence, en contradiction avec les pratiques de mensualisation des ouvriers horaires en voie d'extension rapide dans notre pays. Il apparaît donc opportun de les modifier afin d'éviter les conflits sur leur interprétation qui ne manqueront pas de se produire et se produisent déjà.

Tel est l'objet du présent projet.

Sa portée est limitée, certes. Mais son passage devant le Parlement donne à nos Assemblées l'occasion de s'informer sur l'évolution d'un phénomène important qui, parce qu'il se développe par concertation au niveau des intéressés, échappe à son contrôle direct : ce phénomène, c'est la mensualisation.

#### A. — La mensualisation.

Sur le texte qui nous est soumis, notre collègue, M. Soubille, a présenté, à l'Assemblée Nationale, au nom de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, un rapport extrêmement complet et précis dans les informations qu'il apporte sur la mensualisation.

Aussi, votre commission invite-t-elle les sénateurs à s'y reporter, se limitant elle-même à rappeler les principales données du problème de la mensualisation et à fournir à notre assemblée quelques renseignements complémentaires sur les accords et conventions de mensualisation intervenus depuis la parution du rapport de l'Assemblée Nationale.

## 1. — LE SENS DE LA MENSUALISATION

La mensualisation des ouvriers horaires ne consiste pas simplement en une modification du rythme de paiement du salaire qui, de bimensuel, devient mensuel. Sa portée va bien au-delà de l'élément formel de la périodicité de versement de la paye dont, à la limite, la modification n'est pas envisagée dans certains accords de mensualisation.

La mensualisation s'analyse plutôt comme le rapprochement du statut de l'ouvrier horaire de celui du mensuel, par l'acquisition progressive par l'horaire « mensualisé » d'avantages salariaux ou sociaux accordés jusqu'alors aux mensuels, tels que :

— le paiement des jours fériés légaux chômés, dont les mensuels bénéficient en vertu d'un arrêté du 31 mai 1946 ;

— le versement d'accessoires du salaire divers tels que le treizième mois ;

— le complément des prestations de Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité ;

— des délais et primes de licenciement plus avantageux ;

— la valorisation de l'ancienneté : versement de primes d'ancienneté, incidences de l'ancienneté sur l'indemnité de licenciement, sur la durée des congés annuels, sur la retraite.

Le statut de mensuel — employés et collaborateurs — présente donc des avantages du point de vue de la régularité des ressources, de la garantie de l'emploi, de l'évolution de la carrière.

Cette situation privilégiée par rapport à l'ouvrier horaire résulte beaucoup moins de la loi et des règlements que du contenu des conventions collectives et, surtout, de la pesanteur sociologique.

## 2. — LE RÔLE RESPECTIF DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET DU GOUVERNEMENT DANS LE LANCEMENT DU PROCESSUS DE MENSUALISATION

En mai 1969, le Président de la République, lors de sa campagne électorale, lançait l'idée d'une généralisation de la mensualisation des ouvriers. Cette idée devait être reprise par le Premier Ministre, avec un double objectif, social et économique :

- améliorer la condition ouvrière ;
- revaloriser les travaux manuels industriels sur le marché de l'emploi.

En octobre 1969, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population soumettait le problème à l'examen d'un groupe de quatre experts, dont les conclusions étaient publiées dans un rapport officiel quatre mois plus tard.

Quel accueil les organisations ouvrières et patronales ont-elles réservé à l'initiative gouvernementale ?

Du côté des centrales ouvrières, la mensualisation des ouvriers horaires était, depuis longtemps, une revendication sinon prioritaire du moins permanente. En effet, les divergences de statut entre mensuels et horaires s'avéraient, dans bien des cas, inadaptées à l'évolution des conditions techniques du travail ouvrier, de plus en plus proches de celles du travail des employés.

Les événements sociaux de 1968 avaient permis aux organisations syndicales d'obtenir d'ores et déjà sur tel ou tel point des avantages sensibles pour les ouvriers horaires.

L'initiative gouvernementale a eu pour effet — et tel était son objectif — de faire prendre en considération la mensualisation comme un tout, alors que l'action des centrales ouvrières tendait plutôt à obtenir tel ou tel avantage particulier.

A vrai dire, les syndicats ouvriers étaient animés par la crainte, justifiée compte tenu de leur connaissance des expériences de mensualisation intervenues jusqu'alors, de voir le processus de mensualisation créer des statuts distincts à l'intérieur même de la catégorie ouvrière.

Aussi, une de leurs revendications essentielles dès la mise en route du processus de généralisation de la mensualisation, a-t-elle porté sur les modalités de cette généralisation : ils se sont opposés à un processus d'extension qui aurait abouti à la mensualisation progressive catégorie par catégorie d'ouvriers, en commençant par les plus qualifiés, système qui avait la faveur du patronat et correspondait aux premières expériences de mensualisation d'initiative patronale ; leur faveur allait plutôt à un processus de généralisation avantage par avantage pour l'ensemble des catégories ouvrières.

C'est finalement cette optique qui a prévalu dans la suite du processus de mensualisation, d'où l'attachement confirmé des centrales ouvrières à cette forme de progrès social.

Du côté patronal, on a reconnu l'intérêt social de l'extension de la mensualisation, et mesuré l'intérêt que celle-ci peut présenter au niveau de l'entreprise, malgré le coût supplémentaire qu'elle impose : la trésorerie et la gestion sont facilitées par l'instauration de la périodicité mensuelle du salaire ; l'octroi d'avantages liés à l'ancienneté attache les salariés à l'entreprise, phénomène considéré comme souhaitable particulièrement en période de haute conjoncture, malgré les incidences redoutées au niveau de l'économie nationale sur la mobilité des travailleurs.

Pour l'ensemble de ces raisons, la mensualisation a trouvé un écho favorable chez les partenaires sociaux qui se sont faits les agents actifs de sa généralisation.

### 3. — LE CHOIX DE LA PROCÉDURE CONTRACTUELLE

La déclaration commune du 20 avril 1970 des organisations professionnelles — C. N. P. F., C. G. P. M. E., C. F. D. T., C. F. T. C., C. G. C., C. G. T., C. G. T.-F. O. — convoquées à la demande du Gouvernement a exprimé la volonté des parties d'aboutir aussi rapidement que possible à la généralisation de la mensualisation, par l'engagement de négociations au niveau des branches. Il est en effet apparu à chacun, ainsi que le préconisait le rapport des experts dans ses conclusions, que la *procédure contractuelle* était la seule suffisamment souple pour permettre l'adaptation de la mensualisation aux conditions particulières de chaque branche d'activité, voire de chaque entreprise.

#### 4. — L'INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE DU CONGÉ-MATERNITÉ

De l'avis même des organisations professionnelles, exprimé dans la déclaration commune du 20 avril 1970, le problème du versement de prestations complémentaires pour le congé maternité devait être résolu en priorité et à un niveau de négociation plus élevé que celui de la branche.

En effet, l'emploi d'une plus ou moins grande proportion de femmes engendrait entre les branches et entre les entreprises des disparités qui représentaient autant d'obstacles à la généralisation de la mensualisation. Le problème avait été soulevé dans le rapport des experts. Les organisations professionnelles se sont entendues, au niveau interprofessionnel, pour répartir entre l'ensemble des entreprises les charges résultant de l'indemnisation complémentaire du congé maternité, selon les modalités suivantes : le taux d'indemnisation du congé maternité des travailleuses devait être porté de 50 % — ou 66,3 % — à 90 % du salaire plafonné, les employeurs acceptant de financer ce relèvement par une augmentation des cotisations de 0,2 % des salaires cotisables. A la demande des intéressés, le contenu de ces accords a été repris par plusieurs décrets du 23 décembre 1970, dont le champ d'application s'étend à l'ensemble des travailleuses, salariées agricoles comprises. La gestion du risque maternité est toujours assurée par les Caisses de Sécurité sociale.

Bien entendu, les nouvelles dispositions réglementaires ne préjugent pas de clauses plus favorables contenues dans les accords et conventions de mensualisation concernant, en particulier, le versement d'une indemnité complémentaire de maternité ne tenant pas compte du plafonnement de salaires.

#### 5. — LE DÉVELOPPEMENT DES ACCORDS DE MENSUALISATION

En décembre 1969, selon une enquête du Ministère du Travail, environ 10 % des ouvriers et 40 % des entreprises étaient concernés par la mensualisation.

Le seul secteur de production entièrement mensualisé était l'industrie des pétroles et carburants liquides, depuis 1965. Certaines entreprises de l'industrie aéronautique, où la main-d'œuvre

est dans l'ensemble très qualifiée, avaient également mensualisé la totalité de leur personnel. Mais, dans la plupart des cas, la mensualisation ne concernait que certaines catégories ouvrières privilégiées, ou des entreprises de faible dimension.

Depuis la déclaration du 20 avril 1970, c'est-à-dire depuis treize mois, quarante-deux conventions ou accords nationaux ou interrégionaux de mensualisation ont été déposés au Ministère du Travail (1). Cinq accords nouveaux ont été conclus postérieurement à la parution du rapport de l'Assemblée Nationale.

L'ensemble de ces dispositions toucherait, immédiatement ou à terme, environ cinq millions de travailleurs, soit 60 % de la population active ouvrière.

Les seuls accords nationaux Métallurgie et Bâtiment et travaux publics concernent chacun 1.500.000 ouvriers.

Sur le *contenu* de ces accords, qui diffère selon les branches, nous ne donnerons que quelques indications de portée générale :

— en ce qui concerne la progressivité de l'application de la mensualisation, tout d'abord, le processus devra avoir abouti dans la plupart des branches au plus tard en 1974. Le mode d'extension choisi est, en principe, la généralisation avantage par avantage à l'ensemble des salariés, sous réserve de certaines conditions d'ancienneté prévues dans plusieurs accords ;

— la périodicité mensuelle du versement du salaire n'est pas nécessairement envisagée ;

— du point de vue du calcul du salaire, la solution la plus fréquemment adoptée est la suivante : le salaire mensuel de base est égal à 173,33 heures, soit le nombre d'heures travaillées par an — sur une base de quarante heures par semaine — divisé par 52 semaines. Ce système suppose le paiement des jours fériés légaux. Il ne préjuge pas, en revanche, le décompte à part des heures supplémentaires, primes de rendement, etc. En fait, contrairement à ce que l'on aurait pu supposer, la mensualisation s'est avérée compatible avec le maintien de modes de rémunération à la pièce et au rendement ;

— quant aux avantages sociaux accordés aux ouvriers mensualisés, une récapitulation du Ministère du Travail portant sur

---

(1) Voir la liste en Annexe n° 1.

37 accords de mensualisation (1) indique que la totalité de ces accords comporte des dispositions nouvelles pour l'indemnisation des absences maladie (2) et que plus des deux tiers concernent, par ordre de fréquence décroissant :

- l'indemnité de licenciement : 34 accords ;
- l'indemnité de départ à la retraite : 29 accords ;
- le préavis : 26 accords ;
- les jours fériés (avantages supérieurs aux dispositions prévues par l'arrêté du 31 mai 1946) : 25 accords.

Il est difficile de mesurer la portée réelle de ces accords de mensualisation sur l'amélioration de la condition salariale, compte tenu des divergences de branche à branche qui existaient avant leur signature et qui, corrigées par d'éventuels accords d'entreprises, ne sont pas connues de façon exhaustive.

Il n'en demeure pas moins que dans certaines branches où le droit conventionnel était fort peu développé — branches à forte proportion d'ouvrières, par exemple — l'intervention d'un accord de mensualisation a permis de normaliser les avantages sociaux non seulement des ouvriers, mais encore des employés et a été l'occasion de mettre en place un appareil de négociation. De tels accords ont donc contribué tant à l'amélioration de la condition ouvrière qu'à celle des relations sociales.

On constate toutefois qu'aucun accord intervenu jusqu'à présent n'aboutit à l'assimilation pure et simple au statut de mensuel, même lorsque cette assimilation est préconisée comme un but ultime à atteindre.

## 6. — L'ÉVOLUTION ULTÉRIEURE DU PROCESSUS DE MENSUALISATION : LES LIMITES DE LA PROCÉDURE CONTRACTUELLE

Au point où nous en sommes, ne restent en dehors du processus de mensualisation que les professions où l'appareil de concertation est faiblement structuré, telles que les professions commerciales.

Cette constatation porte à s'interroger sur les limites de la procédure contractuelle : efficace jusqu'à présent, permettra-t-elle la généralisation complète de la mensualisation ?

---

(1) Voir Annexes n<sup>os</sup> 2 et 3.

(2) Voir Annexe n<sup>o</sup> 4.



Le Gouvernement s'est exprimé en séance publique, à l'Assemblée Nationale, sur ce problème et n'a pas écarté l'hypothèse d'une intervention, au cas où l'ensemble des branches tarderaient à être couvertes par des accords et conventions de mensualisation.

Les modalités de cette intervention demeurent indéterminées ; un éventuel recours à la voie législative n'est pas exclu. Il est donc possible que, d'ici 1975, terme souhaité pour l'aboutissement du processus de mensualisation, qui coïncide avec la fin du VI<sup>e</sup> Plan, le Parlement soit saisi d'un nouveau texte ayant pour objet de combler les lacunes du droit contractuel.

Reste à régler une question latente qui préoccupe les organisations ouvrières : celle de la mensualisation du salaire minimum de croissance. En ce domaine — instauration d'une garantie de ressources mensuelles pour les plus défavorisés — une intervention du Gouvernement sera sans doute nécessaire. Des négociations sont en cours actuellement. Il semble que la mensualisation du S. M. I. C. proprement dit présente des difficultés, la mensualisation de l'indemnité de chômage partiel apparaissant, en revanche, comme la solution la plus simple.

Telles sont les quelques observations générales que votre commission désirait exposer à votre Assemblée sur le phénomène de la mensualisation, avant l'examen proprement dit du projet qui nous est soumis, ainsi placé dans un cadre général qui permet de mieux saisir sa portée.

## B. — Le projet de loi.

### 1. — L'INADAPTATION DES DISPOSITIONS ACTUELLES DE L'ARTICLE 44 DU LIVRE PREMIER DU CODE DU TRAVAIL

Aux termes de l'article 44 du Livre premier du Code du travail, « les salaires des ouvriers du commerce et de l'industrie doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle ; ceux des employés doivent être payés au moins une fois par mois ».

Le premier alinéa de l'article fixe également les conditions de délai dans lesquelles sont versées les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce : au moins tous les trois mois.

Le second alinéa concerne la rémunération du travail aux pièces durant plus de quinze jours : « les dates de paiement peuvent

être fixées de gré à gré ; mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage ».

Ces dispositions ont été introduites dans le Code du travail en 1924, période à laquelle le salaire de l'ouvrier avait un caractère essentiellement alimentaire : il était dans l'intérêt de celui-ci de fixer des dispositions d'ordre public lui assurant une rentrée d'argent frais au moins deux fois par mois.

A l'heure actuelle, où les nouvelles conditions du crédit à la consommation ont souvent familiarisé l'ouvrier avec les problèmes de gestion d'un budget familial, ces préoccupations semblent quelque peu dépassées. De plus, le paiement bimensuel d'une catégorie de salariés complique la gestion de l'entreprise, aujourd'hui largement automatisée.

Cet article 44 du Livre premier du Code du travail est le seul texte législatif qui soit directement en contradiction avec la politique de mensualisation, même si, ainsi que nous l'avons constaté, la modification de la périodicité du paiement du salaire n'est qu'un aspect secondaire de la mensualisation.

Sans doute la rigueur des prescriptions de l'article 44 a été temporisée par l'intervention de deux circulaires ministérielles, en date du 2 avril 1968 et du 9 janvier 1969, aux termes desquelles l'inspecteur du travail peut, dans des conditions très restrictives, autoriser le paiement mensuel des salaires ouvriers.

Il n'en demeure pas moins que toute infraction aux dispositions de l'article 44 est passible d'une amende de 14 à 18 F.

La mensualisation s'étant développée par voie contractuelle, donc avec le consensus des intéressés, le contentieux sur l'article 44 n'est pas très lourd. Cependant, quelques ouvriers visés par un accord de mensualisation ont saisi le Ministère du Travail pour demander que ses prescriptions soient appliquées. La modification de l'article 44 du Livre premier du Code du travail est donc apparue comme indispensable pour éviter les contestations à venir.

## 2. — LE TEXTE GOUVERNEMENTAL

Le projet du Gouvernement :

— maintient les règles légales actuelles en matière de périodicité du paiement du salaire, *sauf convention ou accord collectif de mensualisation* ;

— donne une *définition de l'accord ou de la convention de mensualisation* : est une convention ou un accord de mensualisation « une convention ou un accord collectif prévoyant le paiement mensuel des salaires et étendant aux ouvriers tout ou partie des avantages accordés auparavant aux salariés payés mensuellement » (1).

L'introduction d'une telle définition dans le Code du travail a pour effet de donner une base légale à la mensualisation, ainsi caractérisée dans ses aspects fondamentaux :

— caractère *collectif* des accords ou convention de mensualisation ; est donc exclue de la définition légale la mensualisation par initiative individuelle de l'employeur ;

— extension de la mensualisation *avantage par avantage* à l'ensemble des ouvriers.

### 3. — LES MODIFICATIONS ADOPTÉES PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE

L'Assemblée Nationale a voté un certain nombre de modifications qui vont dans le sens suivant :

1° Faire du paiement mensuel la règle et du maintien des dispositions actuelles, c'est-à-dire du paiement bimensuel, l'exception ;

2° Préciser quelle est la périodicité de la rémunération du travail aux pièces en cas d'accord ou de convention de mensualisation ;

3° Introduire dans le texte des dispositions concernant la possibilité de versement d'*acomptes* aux ouvriers mensualisés, car, pour certains d'entre eux, un changement brutal de régime est susceptible d'engendrer des difficultés dans la gestion de leur budget ;

4° Instituer l'obligation pour le Gouvernement de déposer devant le Parlement, chaque année à partir de 1972, un rapport rendant compte de l'application des conventions et accords collectifs de mensualisation.

---

(1) Cette définition doit être ainsi entendue : Un accord collectif prévoyant le paiement mensuel des salaires ne peut être considéré comme un accord de mensualisation que s'il a par ailleurs pour objet d'étendre aux ouvriers des avantages accordés aux mensuels. En revanche il existe, ainsi que nous l'avons signalé, des accords de mensualisation à juste titre considérés comme tels qui n'instituent pas le paiement mensuel du salaire, dont en conséquence les dispositions n'interfèrent pas avec celles de l'article 44 du Livre premier du Code du travail.

4. — UN PROBLÈME ANNEXE : L'OBLIGATION LÉGALE  
DE PAYER PAR CHÈQUE OU VIREMENT UN SALAIRE DONT LE MONTANT  
EST SUPÉRIEUR A 1.000 F

La question du paiement des salaires par chèque ou virement a été soulevée, à l'Assemblée Nationale, par la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

En vertu d'une loi du 22 octobre 1940, modifiée en dernier lieu en 1951, tout salaire ou traitement dont le montant dépasse 1.000 F doit être versé sous forme de chèque ou virement.

Un certain nombre d'ouvriers, dont le revenu bimensuel est inférieur à 1.000 F, sont habitués à percevoir leur salaire en espèces. Lorsqu'ils sont mensualisés, les prescriptions légales imposent le versement sous forme de chèque.

Ce fait n'a pas échappé aux experts chargés de l'étude des problèmes de mensualisation ; ils ont estimé que les ouvriers mensualisés, ainsi astreints à se familiariser avec les pratiques bancaires, tireraient bénéfice de ce changement dans la mesure où leur budget familial pourrait être géré avec une plus grande rationalité.

Tout en reconnaissant la valeur théorique de cet argument « éducatif », le rapporteur à l'Assemblée Nationale a fait remarquer qu'un changement brutal dans le mode de perception du salaire pouvait être la source d'embarras pour certains ouvriers, d'origine étrangère en particulier : les banques ferment le samedi et le dimanche ; les risques d'émission de chèques sans provisions sont élevés, étant donné les délais de virement, etc. ; autant d'arguments qui ont incité la Commission de l'Assemblée Nationale à déposer un amendement tendant à élever de 1.000 F à 1.500 F le montant minimum de salaire mensuel devant être payé par chèque.

Le Gouvernement a reconnu le bien-fondé de cet amendement, d'autant plus que la valeur de 1.000 F de 1971 n'est guère comparable à celle de 1.000 F de 1951.

Mais il a répondu à la commission que la réforme de la législation sur le paiement par chèque était actuellement à l'étude au Ministère des Finances, et qu'il était préférable d'attendre le dépôt d'un projet sur l'ensemble de ces problèmes. Le Ministre des Finances a fait savoir, par ailleurs, que le dépôt de ce projet interviendrait aussi rapidement que possible.

## 5. — OBSERVATIONS DE LA COMMISSION

En ce qui concerne la portée générale du texte, il apparaît que la mensualisation de la paie *stricto sensu* est une disposition avantageuse plutôt pour l'entreprise que pour l'ouvrier : l'une y gagne dans la mesure où la gestion de sa trésorerie est simplifiée, tandis que l'autre a peut-être quelques difficultés à s'adapter à un bouleversement dans le rythme de perception de son revenu. Le travailleur aux pièces mensualisé, quant à lui, ne sera sûr d'être intégralement rémunéré qu'un mois après livraison de l'ouvrage alors que le délai limite est actuellement fixé à quinze jours.

Aussi, votre commission est-elle particulièrement favorable aux dispositions introduites dans le texte par l'Assemblée — aux termes desquelles « les conventions ou accords de mensualisation conclus à dater de la promulgation de la présente loi devront comporter une clause délimitant les conditions du versement éventuel d'acomptes aux ouvriers ». De telles clauses doivent permettre d'atténuer les difficultés d'adaptation des intéressés. Certains accords et conventions de mensualisation conclus à cette date — métallurgie, production du papier, distribution du papier, cartonnages, sidérurgie du Nord et de l'Est, ciments et chaux — envisagent le versement d'acomptes.

Votre commission aurait donc proposé au Sénat d'adopter le projet sans modification, si le texte transmis par l'Assemblée Nationale ne comportait une inexactitude qu'il convient de rectifier : les dispositions relatives aux acomptes sont codifiées dans le nouvel article 44 ; la référence à la « date de promulgation de la présente loi » doit donc être remplacée par la référence à la « date de promulgation de la loi n°        du        ».

Tel est l'objet de l'unique amendement présenté par votre commission.

### Conclusion.

L'examen de ce texte a conduit une nouvelle fois votre commission à prendre conscience du retrait progressif du pouvoir réglementaire et *a fortiori* du Parlement dans l'élaboration du droit du travail, étant donné le succès croissant de la *procédure contractuelle* au niveau des parties intéressées.

L'efficacité de cette évolution des relations sociales, qui témoigne d'une maturité réelle des organisations professionnelles, est manifeste. Cependant, il serait fâcheux que le Parlement se tienne dans l'ignorance de phénomènes qui échappent à sa compétence directe alors qu'ils conditionnent dans le moindre détail la vie des travailleurs. Chacun sait que les conventions et accords collectifs sont obligatoirement déposés aux Conseils de prud'homme et au Ministère du Travail, mais nullement aux Assemblées parlementaires !

Aussi, votre commission approuve-t-elle l'obligation faite au Gouvernement de déposer chaque année devant le Parlement un rapport sur l'évolution des accords de mensualisation.

A défaut du droit de contrôler, le Parlement a le devoir de s'informer.

Telles sont les conditions dans lesquelles votre commission vous propose d'adopter le texte du projet de loi voté par l'Assemblée Nationale, sous réserve de l'amendement suivant :

### AMENDEMENT PRESENTE PAR LA COMMISSION

#### Article premier.

**Amendement :** Dans le dernier alinéa du texte proposé pour l'article 44 du Livre premier du Code du travail, remplacer les mots :

« ... à compter de la promulgation de la présente loi... »,  
par les mots :

« ... à compter de la promulgation de la loi n°        du ... ».

## PROJET DE LOI

*(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)*

### Article premier.

L'article 44 du Livre premier du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 44.* — Les salaires des employés et ceux des ouvriers bénéficiaires d'une convention ou d'un accord de mensualisation doivent être payés au moins une fois par mois ; en l'absence de convention ou d'accord de la nature susmentionnée, les salaires des ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle. Les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce donneront lieu à un règlement au moins tous les trois mois.

« Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates du paiement peuvent être fixées de gré à gré ; mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage ; en cas de convention ou d'accord de mensualisation, l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque mois et être intégralement payé dans le mois qui suit la livraison de l'ouvrage.

« Est une convention ou un accord de mensualisation au sens du présent article une convention ou un accord collectifs prévoyant le paiement mensuel des salaires et étendant aux ouvriers tout ou partie des avantages accordés auparavant aux salariés payés mensuellement.

« Les conventions ou accords collectifs de mensualisation conclus à compter de la promulgation de la présente loi devront comporter une clause délimitant les conditions du versement éventuel d'acomptes aux ouvriers. »

Art. 2 (nouveau).

Chaque année, à partir de 1972, le Gouvernement déposera, devant le Parlement, un rapport rendant compte de l'application des conventions et accords collectifs de mensualisation.



# ANNEXES



## ANNEXE N° 1

### ACCORDS DE MENSUALISATION A PORTEE NATIONALE OU INTERREGIONALE CONCLUS EN 1970 ET 1971, ENREGISTRES AU MINISTERE DU TRAVAIL

(Liste arrêtée au 15 mai 1971.)

(Source : Ministère du Travail.)

BRANCHE D'ACTIVITE	DATE	NATURE des textes (1).	NOMBRE d'ouvriers employés dans la branche.
Sucreries, raffineries.....	22- 5-1970	Av. CCN	53.800
Industries chimiques.....	19- 6-1970	Av. CCN	160.000
Papiers, cartons, cellulose.....	2- 7-1970	Av. CCN	42.000
Industries pharmaceutiques.....	6- 7-1970	Av. CCN	25.000
Fabrication de cartonnage.....	7- 7-1970	Acc. inter-régional	7.100
Métallurgie .....	10- 7-1970	Acc. Nat.	1.500.000
Sidérurgie Nord et Est.....	10- 7-1970	Acc. inter-régional	125.000
Distribution et transformation du papier.....	29- 7-1970	Acc. Nat.	7.000
Bâtiment et travaux publics.....	31- 7-1970	Acc. Nat.	1.500.000
Ciments et chaux.....	18- 9-1970	Acc. Nat.	11.000
Textiles naturels.....	7-10-1970	Av. CCN	300.000
Importation charbonnière.....	8-10-1970	Acc. Nat.	5.500
Textiles artificiels.....	8-10-1970	Av. CCN	20.000
Industrie de la chaussure.....	10-11-1970	Acc. Nat.	55.000
Transports routiers.....	13-11-1970	Acc. Nat.	120.000
Industries céramiques.....	19-11-1970	Acc. Nat.	34.350
Verre à la main.....	20-10-1970	Acc. Nat.	17.800
Matériel agricole.....	10-12-1970	Av. CCN	(2) 30.000 (TC)
Exploitation de chauffage.....	22-12-1970	Av. CCN	(2) 5.118 (TC)
Industrie de l'alimentation.....	23-12-1970	Acc. Nat.	115.000
Distribution des papiers et cartons.....	28-12-1970	Acc. Rég.	5.800 (Région parisienne.)
Réparation automobile et cycle et motocycle..	29-12-1970	Av. CCN	27.000
Industrie de la tannerie-mégisserie.....	5- 1-1971	Acc. Nat.	13.900
Industrie du jouet.....	6- 1-1971	Av. CCN	14.000
Industrie de la meunerie.....	12- 1-1971	Av. CCN	(2) 23.300 (TC)
Caoutchouc .....	13- 1-1971	Acc. Nat.	65.000
Bétail et viande.....	26- 1-1971	Av. CCN	(2) 3.000 (TC)

BRANCHE D'ACTIVITE	DATE	NATURE des textes (1).	NOMBRE d'ouvriers employés dans la branche.
Confection administrative et militaire.....	26-1-1971	Av. CCN	13.000
Industrie de la bijouterie .....	27-1-1971	Av. CCN	(2) 14.741 (TC)
Verrerie à la main au chalumeau .....	28-1-1971	Av. CCN	17.800
Industries de l'habillement .....	29-1-1971	Av. CCN	300.000
Industrie du froid .....	2-2-1971	Av. CCN	(2) 4.420 (TC)
Traitement des ordures ménagères .....	8-2-1971	Av. CCN	12.573
Parapluie et parasol .....	19-2-1971	Av. CCN	1.300
Fabrication mécanique du verre .....	22-2-1971	Av. CCN	18.700
Maroquinerie .....	22-2-1971	Av. CCN	9.000
Bouton .....	23-2-1971	Av. CCN	2.080
Camping .....	3-3-1971	Av. CCN	»
Miroiterie et négoce du verre .....	16-3-1971	Av. CCN	»
Ceintures et bretelles .....	18-3-1971	Av. CCN	»
Tuiles et briques .....	2-4-1971	Acc. Nat.	»
Carrières et matériaux .....	29-4-1971	Av. CCN	»

(1) Av. CCN = Avenant Convention collective nationale ; Acc. Nat. = Accord national.

(2) TC = Toutes catégories. L'on ne dispose pas d'estimation du nombre d'ouvriers employés dans la branche.

N. B. — Dans le secteur public, un accord de mensualisation a été conclu le 20 juillet 1970 entre la direction des Charbonnages de France, d'une part, et les syndicats de mineurs C. F. T. C., C. G. T. et C. G. T.-F. O., d'autre part.

## AVANTAGES CONTENUS DANS LES ACCORDS NATIONAUX ET INTERREGIONAUX DE MENSUALISATION (1970)

(Source : Ministère du Travail.)

ACCORDS DE MENSUALISATION	PRIME d'ancienneté.	PRAVIS	CREDIT d'heures pour recherche d'emplois.	INDEMNITE de licenciement.	INDEMNITE de départ à la retraite.	INDEMNISATION maladie et accidents du travail.	CONGES exceptionnels événements familiaux.	JOURS FERIES	TREIZIEME MOIS	CONGE d'ancienneté.	MATERNITE 1 <sup>er</sup> janvier 1971.
Sucreries, raffineries.....	0	0	0	0	0	+	0	0	0	0	
Industries chimiques.....	0	+	+	+	+	+	0	0	0	0	
Papiers, cartons, cellulose.....	+	+	+	+	+	+	+	+	0	0	
Industries pharmaceutiques.....	0	+	+	+	0	+	0	0	0	0	
Fabrication de cartonnage.....	+	+	0	0	0	+	0	+	0	0	
Métallurgie.....	+	+	+	+	+	+	+	+	0	0	
Sidérurgie Nord et Est.....	+	+	+	+	+	+	+	+	0	0	
Distribution et transformation du papier.....	+	+	+	+	+	+	+	+	0	0	
Bâtiment et travaux publics.....	0	0	+	+	+	+	0	0	0	0	
Panneaux contreplaqués.....	+	0	0	+	0	+	0	0	0	0	
Ciments et chaux.....	0	0	0	+	+	+	0	0	+	0	
Textiles naturels.....	0	+	+	+	+	+	+	+	0	+	
Importation charbonnière.....	»	»	»	»	»	»	»	»	»	»	
Textiles artificiels.....	0	0	0	+	+	+	0	0	0	0	
Industrie de la chaussure.....	0	+	0	+	+	+	0	0	0	0	
Transports routiers.....	0	0	0	+	0	+	0	+	0	0	
Industries céramiques.....	+	+	+	+	+	+	0	+	0	0	
Verre à la main.....	+	+	+	+	0	+	0	0	0	+	
Matériel agricole.....	0	+	+	+	+	+	0	+	0	0	
Exploitation de chauffage.....	0	+	+	0	+	+	0	0	0	0	
Industrie de l'alimentation.....	+	+	0	+	+	+	0	+	0	0	+ (1)
Distribution des papiers et cartons..	+	+	0	+	+	+	+	+	0	0	(23-12-70)
Réparations automobiles et cycles et motocycles.....	+	+	+	+	+	+	+	+	0	0	0

+ L'accord de mensualisation apporte une modification.

0 L'avantage ne fait pas l'objet de dispositions conventionnelles particulières ou les dispositions existantes se bornent à reprendre la législation ou la réglementation en vigueur.

(1) Date de parution des décrets relatifs à l'indemnisation à 90 % du congé maternité.

**AVANTAGES CONTENUS DANS LES ACCORDS NATIONAUX ET INTERREGIONAUX DE MENSUALISATION (1971)**

ACCORDS DE MENSUALISATION	PRIME d'ancienneté.	PREAVIS	CREDIT d'heures pour recherche d'emplois.	INDEMNITE de licenciement.	INDEMNITE de départ à la retraite.	INDEMNISATION maladie et accidents du travail.	CONGES exceptionnels événements familiaux.	JOURS FERIES	TREIZIEME MOIS	CONGE d'ancienneté.	MATERNITE
Industrie de la tannerie-mégisserie..	0	0	0	+	+	+	0	+	0	0	0
Industrie du jouet.....	+	+	+	+	+	+	0	+	0	0	0
Industrie de la meunerie.....	0	0	0	+	+	+	0	+	0	0	0
Caoutchouc .....	+	0	0	+	+	+	+	0	0	0	0
Sociétés de vente par catalogues....	»	»	»	»	»	»	»	»	»	»	»
Bétail et viande.....	+	0	0	+	0	+	0	+	0	0	0
Confection administrative et militaire.	0	+	+	+	+	+	0	+	0	0	0
Industrie de la bijouterie.....	+	+	0	+	+	+	+	+	0	0	+
Verrerie à la main au chalumeau...	+	+	+	+	0	+	0	0	0	+	0
Industrie de l'habillement.....	+	+	+	+	+	+	0	+	0	0	0
Industrie du froid.....	+	+	+	+	+	+	+	+	0	+	+
Traitement des ordures ménagères..	0	0	0	+	+	+	0	0	0	0	0
Parapluies et parasols.....	+	+	0	+	+	+	0	+	0	0	0
Fabrication mécanique du verre....	+	+	+	+	+	+	0	+	0	0	+
Maroquinerie .....	+	+	0	+	+	+	0	+	0	0	+
Bouton .....	+	+	+	+	+	+	0	+	0	0	0

+ L'accord de mensualisation apporte une modification.

0 L'avantage ne fait pas l'objet de dispositions conventionnelles particulières ou les dispositions existantes se bornent à reprendre la législation ou la réglementation en vigueur.

## ANNEXE N° 3

### AVANTAGES INCLUS DANS LES ACCORDS NATIONAUX ET INTERREGIONAUX DE MENSUALISATION

**Tableau récapitulatif.**  
(Données portant sur 37 accords.)

(Source : Ministère du Travail.)

DISPOSITIONS NOUVELLES introduites par les accords.	ACCORDS CONCLUS EN		TOTAL
	1970	1971	
Indemnités des absences maladies et accidents du travail.....	22	15	37
Indemnité de licenciement.....	19	15	34
Indemnité de départ à la retraite.....	16	13	29
Préavis .....	16	10	26
Jours fériés (1) .....	13	12	25
Prime d'ancienneté .....	11	11	22
Crédit d'heures pour recherche d'un emploi .....	13	7	20
Congés exceptionnels pour événements familiaux .....	7	3	10
Congés d'ancienneté .....	2	2	4
Indemnisation du congé maternité (2)..	0	4	4
Treizième mois .....	1	1	2

(1) Avantages supérieurs aux dispositions de l'arrêté du 21 mai 1946 qui prévoient le paiement des jours fériés légaux pour les mensuels sur la base de la durée légale du travail (40 heures par semaine).

(2) Avantages supérieurs aux dispositions du 23 décembre 1970, prévus dans les accords de mensualisation conclus depuis cette date.

## ANNEXE N° 4

### REGIME CONVENTIONNEL D'INDEMNISATION DES ABSENCES MALADIES DANS LES SECTEURS COUVERTS PAR DES ACCORDS DE MENSUALISATION (OUVRIERS MENSUALISES — REGIME DEFINITIF)

(Données portant sur 39 accords.)

#### 1° Ancienneté requise (1).

ACCORDS CONCLUS EN :	0	1 AN	2 ANS	3 ANS	PLUS de 3 ans.	DIVERS
1970 .....	0	9	1	5	0	1
1971 .....	0	9	8	4	0	2
Total .....	0	18	9	9	0	3

#### 2° Délai de carence (1).

ACCORDS CONCLUS EN :	0	TROIS jours.	CINQ jours.	SIX jours.	HUIT jours.	PLUS de 8 jours.	DIVERS
1970 .....	4	14	1	1	0	2	1
1971 .....	3	6	0	0	1	1	5
Total .....	7	20	1	1	1	3	6

#### 3° Taux d'indemnisation (1).

ACCORDS CONCLUS EN :	ACCORDS prévoyant le maintien du salaire à 100 % pour une période déterminée.	ACCORDS ne prévoyant que le maintien partiel du salaire pour une période déterminée.	ACCORDS ne précisant pas les conditions d'indemnisation.
1970 .....	20	2	1
1971 .....	10	5	1
Total .....	30	7	2

(1) Source : Ministère du Travail.