

7. - QUESTIONS SOCIALES ET CULTURELLES

EN MARGE DES ALLOCATIONS FAMILIALES

Une forme nouvelle d'aide à la famille : les congés de naissance et les congés supplémentaires aux jeunes travailleurs

Assurer le mieux être de la famille ouvrière, pépinière des travailleurs de demain, est devenu, à notre époque, un des soucis normaux et prédominants d'un pays évolué. La Tunisie n'a pas cherché à échapper à cette conséquence de son développement économique et social. Par le décret du 8 juin 1944, elle a accordé aux salariés du commerce, de l'industrie et des professions libérales des prestations pour les enfants qu'ils ont à charge et organisé, pour assurer ce service, des caisses de compensation, intermédiaires forcés entre les bénéficiaires et leurs employeurs. Mais elle n'a jamais entendu limiter à cette seule manifestation l'intérêt qu'elle porte aux foyers des travailleurs. Elle a pensé que les attributions des organismes de compensation étaient extensibles, ainsi que l'éventualité en a été admise par l'article 22 du texte organique, modifié le 10 avril 1947, qui précise que la surcompensation est prévue, non seulement pour les allocations familiales, mais encore pour « toutes autres prestations qui pourraient être imposées aux caisses de compensation. »

C'est pourquoi, depuis lors, le législateur local a marqué sa volonté d'utiliser les organismes de répartition des allocations familiales à d'autres œuvres sociales. A cette occasion, il s'est délibérément tourné vers une forme particulière d'aide à la famille. Car, dans cette conception nouvelle, ce ne sont pas des prestations en argent qui sont procurées au travailleur, mais du repos, tantôt nécessaire pour lui permettre de vaquer à ses occupations de chef de famille, tantôt utile au bon équilibre de son organisme, lorsqu'il s'agit d'un ouvrier encore mineur. A ces deux ordres de besoins, correspondent deux institutions spéciales : le congé de naissance et les congés supplémentaires aux jeunes travailleurs.

* * *

Le congé de naissance a été instauré en France par la loi du 18 mai 1946, qui accorde un congé supplémentaire de trois jours à tout chef de famille salarié, fonctionnaire ou agent des services publics, à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

Ce congé est destiné à permettre au bénéficiaire d'aider efficacement la mère, lors des soins qui précèdent ou suivent l'accouchement et des démarches multiples nécessitées par la venue de l'enfant.

L'intérêt de cette réforme n'a pas échappé à l'attention du Gouvernement Tunisien qui, après adaptation, l'a introduite dans la législation locale par le décret beylical du 27 mai 1948. Mais, pour des raisons d'opportunité, le bénéfice des dispositions nouvelles a été limité aux salariés chefs de famille au service d'employeurs assujettis au décret du 8 juin 1944. Etant donné le but que s'est assigné, en l'occurrence, le législateur, seul le père de l'enfant peut obtenir ce congé. Peut également y prétendre le père d'un enfant naturel, à

condition qu'il ait reconnu celui-ci et qu'il vive d'une manière notoire et permanente avec la mère.

Aucune durée minima de travail effectif n'est exigée pour avoir droit au congé. L'avantage est acquis dans la mesure où le salarié est en activité de service dans une entreprise soumise au régime des allocations familiales. Cependant, par dérogation à cette règle, les dockers en chômage sont susceptibles de bénéficier de l'avantage prévu, si, pendant les deux mois précédant la naissance, ils comptent au moins 12 jours de travail, soit 24 vacations.

Mais que faut-il entendre par les mots « chaque naissance » ? Doit être considérée comme naissance toute interruption de la grossesse intervenant à une époque telle que l'enfant aurait pu être susceptible de vivre. Il va de soi qu'en cas de naissance gemellaires, le père ne peut obtenir qu'un seul congé, car, qu'il y ait naissance d'un ou de plusieurs enfants, les soins et les démarches qui s'imposent sont les mêmes. Comme dans la Métropole, le congé s'étend sur trois jours. Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non; l'employeur et le bénéficiaire en décideront. Mais ils doivent être obligatoirement inclus dans une période de quinze jours entourant la date de la naissance. Il est évident qu'aucune indemnité ne peut être payée, si le congé n'a pas été effectivement pris.

Il est utile de souligner que ce congé ne constitue pas seulement une autorisation d'absence, mais qu'il représente aussi un avantage supplémentaire. C'est en raison de ce caractère que, si la naissance se produit au cours d'une période de repos payé par suite de congé annuel, d'accident du travail de maladie, etc..., le père pourra prolonger son absence d'une durée de trois jours.

Mais quelle sera la rémunération du travailleur pendant ce laps de temps ? L'article 3 du décret répond à la question; il précise, en effet, que l'indemnité afférente au congé équivaldra à la rémunération que le travailleur aurait perçue dans l'entreprise pendant son absence. Cette rémunération fait masse avec le salaire pour le calcul des allocations familiales, des indemnités de congés payés ou des indemnités dues à la suite d'accident du travail. Elle est sujette aux retenues fiscales à la source et doit être déclarée au titre de l'impôt sur le revenu. Elle doit comprendre non seulement le salaire proprement dit, mais encore tous les accessoires du salaire, particulièrement les avantages en nature, tels que le logement, la nourriture et les pourboires. Les avantages dont le travailleur est privé pendant le congé doivent faire l'objet d'une indemnité représentative.

Il se peut que le travailleur soit rémunéré suivant un autre mode, par exemple à la tâche. Dans ce cas, on pourra, exceptionnellement, retenir le salaire gagné pendant la dernière quinzaine de travail précédant le congé et le diviser par le nombre de jours ouvrables de cette période. D'autres difficultés peuvent surgir enco et doivent être réglées *aequo et bono*. Citons l'exemple des pêcheurs rémunérés à la part. Il y aura lieu d'examiner si, durant le congé, l'équipage dont fait partie le travailleur, a effectué une sortie en mer. Dans ce cas, l'indemnité de congé revenant au pêcheur sera calculée selon l'importance de la part qui aurait dû être attribuée, s'il avait participé aux opérations.

Il n'eût pas été équitable et il eût été certainement contraire à l'intérêt des travailleurs de faire supporter à l'employeur la dépense résultant de ces congés. Aussi, le législateur a-t-il pensé à en répartir la charge par le jeu du système de la compensation appliqué aux allocations familiales.

Cependant, le texte prévoit l'intervention du chef d'entreprise. C'est lui, en effet, qui effectuera le paiement de l'indemnité dont il se fera rembourser le montant par la caisse de compensation à laquelle il est affilié. S'il ne l'est pas, il gardera la dépense pour lui et ce sera une sanction qui pourra être salutaire.

Adhérent ou non à une caisse de compensation, l'employeur doit verser l'indemnité le jour de la paye qui suit l'expiration des trois jours de congé. Mais les circonstances peuvent faire que le salarié ne soit pas en mesure de fournir en temps utile les pièces justificatives de son droit. Il n'est pas alors interdit à l'employeur de différer le paiement de l'indemnité jusqu'à la paye suivant la production des documents exigés.

Ces pièces varieront suivant le cas. Si l'enfant est né vivant, il conviendra de remettre le bulletin de naissance; s'il est mort-né, c'est le bulletin d'inscription sur le registre de décès de l'état civil avec l'inscription « mort-né » qui sera exigé.

À son tour, l'employeur devra produire ces pièces justificatives auprès de la caisse de compensation dont il relève, s'il veut obtenir le remboursement de la dépense qu'il a engagée. Mais ce document ne saurait suffire pour obtenir restitution de la somme avancée; il faut que le chef d'entreprise y joigne un extrait de son registre de congés, sur lequel figurent le nom de l'intéressé et le montant de l'indemnité qu'il a perçue. Cet extrait, pour être valable, doit être certifié conforme au registre des congés payés par le fonctionnaire chargé du contrôle du travail dans l'établissement.

Ainsi donc la sollicitude du Gouvernement apparaît dès la naissance de l'enfant au foyer du travailleur. Elle se concrétisera, par la suite, par le versement des allocations familiales trimestrielles. Mais un jour celles-ci cesseront. L'enfant ira à l'atelier pour apprendre son métier d'homme. Aux droits que lui confère la réglementation en vigueur, on a voulu en ajouter un autre, reflet de l'intérêt qui est porté officiellement à la santé des jeunes salariés. Cette innovation réside dans la création du congé supplémentaire aux travailleurs âgés de moins de 21 ans.

Suivant le droit commun, tout travailleur qui compte un temps déterminé dans une entreprise a droit à un congé annuel de 12 jours ouvrables. Il a semblé que ce temps de repos était trop court pour les jeunes travailleurs qui n'ont pas encore atteint leur complet développement physique.

La Métropole avait déjà pris position à ce sujet par la loi du 19 août 1946. La Tunisie a suivi cet exemple en introduisant la réforme dans sa législation par le décret du 20 janvier 1949.

Le texte s'applique aux travailleurs âgés de moins de 21 ans au service du commerce, de l'industrie et des professions libérales. Il prévoit que l'ouvrier âgé de moins de 18 ans au 31 mai de chaque année, a droit à deux jours de congé par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours par an, comprenant vingt-quatre jours ouvrables. Si le travailleur a plus de 18 ans et moins de 21 ans au 31 mai de chaque année, son droit à congé est d'un jour et demi par mois de travail, la durée totale du congé exigible étant limitée à vingt-deux jours, soit dix-huit jours ouvrables.

Le texte prévoit une disposition spéciale en faveur des jeunes travailleurs qui ne comptent pas 12 mois de service. Les intéressés peuvent, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, obtenir le maximum de repos accordé par

le décret. Toutefois, dans ce cas, ils ne peuvent prétendre au paiement des journées excédant la durée légale de leur congé.

L'article 2 dispose que l'indemnité afférente à ce congé sera, pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans égale au douzième de la rémunération perçue au cours de la période prise en considération pour la détermination du droit au congé. Pour ceux qui ont de 18 à 21 ans, elle correspondra au seizième de cette même rémunération. Mais le texte ajoute que l'indemnité ne pourra en aucun cas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le bénéficiaire avait continué à travailler.

L'indemnité afférente à ce congé est payée en totalité par l'employeur. Mais la partie de cette indemnité qui se rapporte au supplément de congé institué par le décret du 20 janvier 1949 est remboursée à l'employeur, soit par la caisse de congés payés à laquelle il est obligatoirement affilié, soit, à défaut, par la caisse d'allocations familiales à laquelle il adhère. Pratiquement, c'est cette dernière caisse qui assumera la charge de ce congé supplémentaire, étant donné qu'en Tunisie, il n'existe pas encore de caisses de congés payés.

Telle est, dans ses grandes lignes, l'économie des deux décrets beylicaux qui ont institué, l'un le congé de naissance, l'autre les congés supplémentaires aux jeunes travailleurs.

L'intérêt social de ces deux réformes est incontestable et les salariés en comprennent tout le prix. On peut, en effet, prévoir d'ores et déjà que, pour les douze premiers mois d'application, le nombre de congés de naissance va s'élever à 10.000 environ pour les trois caisses du réseau tunisien. Comme il semble raisonnable, d'après les éléments que l'on possède, de fixer à 1.500 francs l'indemnité moyenne accordée pour chacun de ces congés, on peut déduire que les caisses d'allocations familiales supporteront de ce chef une dépense annuelle de 15.000.000.

Il n'est pas possible de donner des indications sur le coût des congés supplémentaires aux jeunes travailleurs. Il est à présumer qu'il sera d'un ordre sensiblement plus élevé.

Quoi qu'il en soit, on ne pouvait laisser à la charge des entreprises, les dépenses résultant de l'application de ces deux réformes et l'on sait pourquoi. Les raisons qui justifient la compensation des allocations familiales s'imposent tout aussi impérieusement en ce qui concerne notre matière. D'ailleurs, l'intervention des caisses s'avère normale en la circonstance, puisqu'il s'agit, dans le cadre de l'aide à la famille, d'œuvres sociales qui s'inscrivent tout naturellement au programme de ces organismes.

Dans cet ordre d'idées, l'initiative de l'Etat doit constituer un encouragement pour les caisses de compensation. Elles comprendront, certainement, leur devoir et montreront leur souci d'instituer, à leur tour, des œuvres complémentaires du régime d'allocations familiales.

Pierre DEVAUX,
*Chef du Service de la Prévoyance Sociale,
au Ministère du Travail et de la Prévoyance
Sociale.*