

CHAMP DU GOUVERNEMENT

Le Commissaire Général Délégué au Service du Travail Obligatoire,

Vu la loi n° 869 du 4 Septembre 1942 relative à l'utilisation et à l'orientation de la main-d'œuvre,

Vu les décrets et arrêtés pris en application de ledite loi,

Vu la loi n° 106 du 16 Février 1943 portant institution du Service du Travail Obligatoire,

Vu la loi n° 133 du 24 Février 1943 portant création du Commissariat Général au Service du Travail Obligatoire,

Vu le décret n° 916 du 27 Mars portant institution d'un certificat de travail,

Vu les décrets n° 917 et 918 du 29 Mars 1943 portant institution d'une Commission régionale d'orientation de la main-d'œuvre et d'un Comité départemental d'affectation de la main-d'œuvre,

ARRÊTÉ

ARTICLE 1er. - En application des lois du 4 Septembre 1942 (article 2) et du 16 Février 1943, aucun emploi désigné sur un certificat de travail (modèle n° 1) établi dans les conditions précisées par le décret du 27 Mars 1943; ne pourra être quitté, soit sur l'initiative de son titulaire, soit sur l'initiative de l'employeur, soit en exécution d'une mutation d'office, sans qu'au préalable, un ordre de mutation ait été établi par l'Office Départemental du Travail du lieu de l'emploi, sur décision du Directeur départemental du Service du Travail obligatoire ou en attendant la nomination de ce dernier, de l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi.

ARTICLE 2. - L'Inspecteur du travail du lieu de l'emploi est qualifié pour recevoir les demandes de licenciement ou de changement d'emploi émanant des employeurs ou des salariés.

Il les transmettra avec son avis au Directeur Départemental du Service du Travail Obligatoire.

ARTICLE 3. - Lorsque la décision de mutation a été prise, l'ancien employeur devra, au reçu de l'avis, remettre au travailleur en échange de son certificat de travail (modèle n° 1), la notification de mutation (modèle n° 7) qui fera connaître à ce dernier sa nouvelle affectation.

STANDARD - 2 -

L'employeur devra enfin libérer le travailleur à la date prévue à l'avis de mutation et lui régler les salaires échus à cette date.

ARTICLE 4.- Au cours du déplacement, la notification (modèle n° 7) conservée par le travailleur, prouvera la régularité de sa situation.

Le travailleur est tenu de faire l'avance des frais de transport à l'exception des frais de voyage par voie ferrée. Ce dernier sera en effet effectué sans paiement préalable, à l'aide du billet obtenu à la gare de départ en échange du bon spécial de transport ci-dessus mentionné.

Le travailleur devra se présenter chez le nouvel employeur aux date et heure fixées sur la notification de mutation.

ARTICLE 5.- Le nouvel employeur, qui aura reçu précédemment l'ordre de mutation (modèle n° 6) en provenance de l'Office Départemental du Travail de l'ancien employeur, devra, si le travailleur ne se présentait pas dans les 48 heures de la date prévue, en aviser l'Office Départemental du Travail dont il dépend.

À l'arrivée du travailleur, le nouvel employeur devra procéder aux vérifications d'identité, remettre au travailleur le nouveau certificat de travail reçu en même temps que l'ordre de mutation, et adresser l'ordre de mutation après l'avoir revêtu de sa signature ou du timbre de son établissement, à l'Office Départemental du Travail dont il dépend.

Il conservera à titre de pièce justificative, la notification (modèle n° 7) qui lui aura été remise par le salarié.

Le nouvel employeur français ou ressortissant français est tenu de prendre en charge le travailleur à partir de la date de cessation d'activité chez l'ancien employeur. En outre, il sera tenu de lui accorder une indemnité journalière de déplacement égale à un demi-salaire pendant le temps de déplacement écoulé entre les deux activités et si le délai prévu pour ce déplacement est supérieur à 24 heures. Il devra rembourser les frais de transport avancés par le travailleur. Il devra enfin le rémunérer au salaire fixé au contrat collectif pour l'emploi prévu à l'ordre de mutation et contracter les assurances légales prévues contre les accidents de travail.

ARTICLE 6.- en cas de modification survenue par suite de départ au cours d'un mois, tout employeur est tenu d'établir le dernier jour de ce mois, un état nominatif sur le modèle du bordereau nominatif (modèle n° 3), qui doit indiquer les noms des travailleurs qui ont quitté l'entreprise, en classant les noms en quatre catégories:

a)- Invalidité temporaire supérieure à un mois justifiée par certificat médical.

Lors de la reprise du travail, celle-ci devra être exception-

.....

nellement mentionnée sur l'état mensuel suivant;

- b - Invalidité permanente et décès;
- c - Abandon d'emploi;
- d - Mutation par ordre.

Cet état nominatif devra être adressé à l'Office Départemental du Travail Obligatoire dont dépend l'employeur.

Ce dernier devra joindre à cet état, les certificats de travail réclamés aux travailleurs ayant quitté leur emploi au cours du mois écoulé.

ARTICLE 7 - Les sanctions prévues à l'article 12 de la loi du 4 Septembre 1942 relative à l'utilisation et à l'orientation de la Main d'œuvre sont applicables :

1° - a tout titulaire d'un certificat de travail qui aura abandonné son emploi avant d'avoir reçu la notification du Commissariat au Service du Travail Obligatoire ou ne se sera pas présenté au jour prévu à son nouvel emploi.

2° - a tout employeur qui :

- a - aura licencié un salarié avant d'avoir reçu l'avis de notification;
- b - aura embauché un nouveau salarié avant d'avoir reçu au préalable l'avis de mutation;
- c - aura refusé d'embaucher dans les conditions fixées par le présent arrêté, le salarié porteur d'une notification de mutation;
- d - n'aura pas établi les bordereaux numérique (mod. 4) et nominatif (mod. 3);
- e - aura omis d'établir un état nominatif modificatif.

Fait à PARIS, le 1er Mai 1943

LE CHEF DU GOUVERNEMENT
Pour le CHEF DU GOUVERNEMENT et par son ordre
le COMMISSAIRE GENERAL DELEGUE au SERVICE du
TRAVAIL OBLIGATOIRE

signature