

# LE DELEGUE

*du personnel*

7<sup>e</sup> ANNEE. — MENSUEL.Rédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10<sup>e</sup>)

## A CHAQUE TRAVAILLEUR SA CARTE C. G. T.

Peut-être vais-je passer aux yeux de certains camarades pour un « coupeur de cheveux en quatre » (dans le sens de la longueur, préciserait mon quatrième et dernier fils avec la sagesse de ses treize ans), mais en chaque fin d'année je me hérise à nouveau quand j'entends parler de la « reprise » des cartes. Ce mot de « reprise » me heurte comme s'il était empreint d'une sorte de défaitisme. Car on ne peut guère « reprendre » ce que l'on possédait déjà antérieurement, et ce terme de « reprise de cartes » m'apparaît comme impliquant tout naturellement que la carte syndicale de l'année qui vient sera proposée à ceux-là seulement qui en étaient déjà titulaires l'année précédente.

Or, quelle entreprise ne connaît pas de fluctuations dans son personnel ?

Et en conséquence des départs, du service militaire, de la maladie, des mises à la retraite ou des décès, des vides se produisent jusque dans la section syndicale et le syndicat.

C'est dire que, ne serait-ce que pour maintenir seulement ses effectifs, et pour ne pas dépérir peu à peu, l'organisation syndicale doit recruter sans cesse de nouveaux membres.

C'est dire aussi, à quel point le terme de « reprise » des cartes est impropre, alors qu'il doit s'agir d'un placement, d'une **remise** de cartes à un nombre toujours plus grand de travailleurs, concordant avec une prise de conscience croissante de l'importance des luttes ouvrières.

\*\*

Et qui donc peut aider avec plus de chances de succès à cette remise de cartes, et à l'effort de recrutement qu'il comporte, que le délégué du personnel ?

C'est lui qui, sur le lieu du travail : dans l'atelier, sur le chantier, dans le magasin ou dans le bureau, représente avec les autres militants de la section syndicale et sur le plan humain, la C.G.T.

A travers le délégué du personnel, à cause de sa présence constante et du contact qu'ils peuvent avoir avec lui à tout moment, le syndicat cesse d'être aux yeux des travailleurs un organisme un peu abstrait de défense de leurs intérêts et de lutte pour des conditions générales de travail et d'existence meilleures.

Et ses camarades de travail viennent à lui avec confiance et lui soumettent les mille petites difficultés qui les assaillent cherchant un soutien ou un conseil qui les aide à trouver les meilleures solutions.

\*\*

Les délégués du personnel élus sur les listes présentées par la C.G.T., les 120 ou 130 mille militants qui se dépensent sans compter à la fois pour ceux qui les ont élus et pour leur syndicat qui les guide et qui appuie leur action quotidienne, doivent recueillir en cette fin d'année le fruit de leur dévouement.

Forts de leur propre certitude de la valeur de la lutte syndicale, ils doivent aller hardiment vers leurs camarades de travail et leur montrer la nécessité d'une action plus large, d'une cohésion plus grande, fondés sur la puissance même de leur syndicat et de tout le mouvement syndical.

En montrant aussi que leur propre autorité auprès de l'employeur sera renforcée, que leur sécurité à l'égard d'éventuelles tentatives de répression sera mieux assurée, ils convaincront des hésitants à faire le geste décisif et à rejoindre le syndicat.

Et, en dépassant la « reprise » des cartes, en recrutant localement quelques membres nouveaux qui, en s'ajoutant les uns aux autres, feront des dizaines de milliers d'adhésions nouvelles à travers toute la France, ils seront les premiers artisans d'une C.G.T. plus puissante et donc plus apte encore à faire aboutir avec succès les luttes des travailleurs.

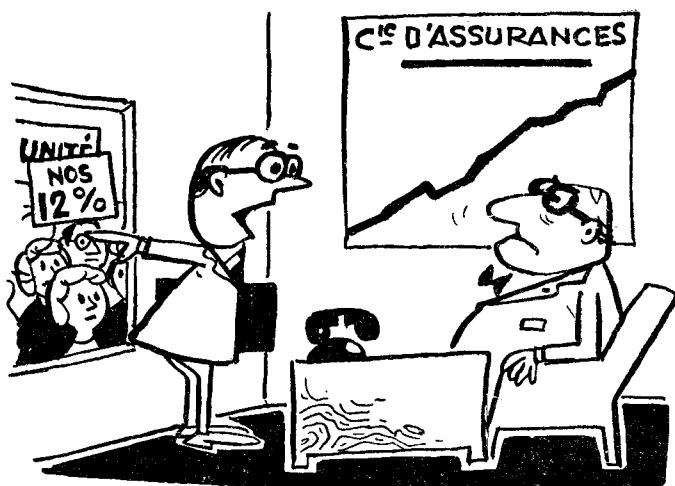
par  
**Jean SCHAEFER**  
Secrétaire de la C.G.T.

# Les employés de banque et la tactique des luttes

« Les travailleurs sont mécontents », c'est ce que rapportent tous les délégués du personnel, quelle que soit le genre d'entreprise, la corporation à laquelle ils appartiennent.

Mécontents à la réception de leur fiche de paie, mécontents aussi parce que brimades et atteintes aux droits acquis se multiplient.

Orienter le mécontentement des travailleurs, les aider dans l'organisation de l'action pour imposer la satisfaction de leurs revendications, telle est la tâche des sections syndicales et syndicats. Pour cela la participation des délégués est indispensable et souvent essentielle. Elus des travailleurs, ils ont la possi-



— On voudrait que vous commenciez par assurer... notre subsistance !...

bilité et le devoir de discuter avec eux, de leur démontrer où est leur intérêt et que sans eux, sans leur appui, les délégués aussi actifs soient-ils ne peuvent résoudre toute les questions qui se posent.

C'est ainsi que la complexité de la situation actuelle, les difficultés créées depuis l'instauration du pouvoir personnel a fait, à nouveau, se propager l'idée du « Tous ensemble... ». « Nous ne réussirons à vaincre le front patronal et gouvernemental que si tout le monde s'y met ».

Il est parfaitement exact qu'un mouvement de grande envergure serait souhaitable. Encore faut-il que les conditions soient créées pour le réussir, que nous puissions souder l'unité à la base et ainsi permettre qu'elle se réalise à tous les échelons de notre mouvement syndical.

Il ne faut pas surtout que l'idée de faire quelque chose tous ensemble, amène à un attentisme très préjudiciable au développement nécessaire de l'action des travailleurs par entreprise.

Le pire danger, à notre avis, est de ne rien faire dans la période présente, alors que dans un grand nombre de corporations engagées dans l'action, l'expérience prouve que des résultats appréciables sont enregistrés.

\*\*

Il nous est apparu utile de donner ici quelques informations sur le mouvement dans les Banques qui témoignent de l'efficacité de la lutte, par entreprise, conjuguées avec des mouvements plus importants.

Il est impossible, dans le cadre de ce bulletin, de faire

l'historique d'une action qui s'est développée à partir du 3 novembre. A l'appel des 3 Fédérations, ce jour-là, avait été organisée une journée nationale d'action qui a donné lieu à de nombreux débrayages tant à Paris qu'en province et à des manifestations dont celle devant la Bourse des Valeurs, groupant 5.000 employés à Paris.

Les banquiers, contraints de réunir la Commission Paritaire, ne firent cependant aucune proposition.

C'est alors que le mouvement se développa par entreprises, contraignant les banquiers à avancer certains chiffres : 3 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1960 — modification de la classification — réduction d'horaires à 42 h. 30 au lieu de 43 h. 45 (avec contrepartie cependant).

En une semaine on dénombre 80 arrêts de travail par entreprises et par services à Paris, et de nombreux mouvements en province. En une seule journée, 20 débrayages de services ont lieu au Comptoir National d'Escompte, 12 au Crédit Lyonnais avec manifestations dans les halls, dans la rue.

Comment a-t-on pu réussir de tels mouvements, pour ne prendre que les deux exemples cités plus haut ? Simplement parce que les militants syndicaux, les délégués se sont adressés en premier lieu aux syndiqués de chaque service et que ces syndiqués ont été ceux qui ont entraîné la majorité des collègues avec lesquels ils travaillaient.

Toutes ces actions qui, pourtant, n'étaient pas réalisées ni au même moment, ni pour des durées semblables, ont créé un mouvement d'ensemble. Elles ont créé les conditions pour, qu'à nouveau, un appel des trois syndicats parisiens demandent au personnel de faire le même jour un arrêt de travail, avec meeting et défilé de 10.000 employés sur les grands boulevards.

Et, à nouveau, après ce mouvement plus généralisé, par entreprises et services, l'action a repris. Il faut noter la haute combativité des jeunes, qui ont déjà obtenu une nouvelle réduction des abattements d'âge, des femmes qui forment 65 % de la



— J'ai des charges !...

corporation et qui, en plus de leurs salaires, sont attachées à la réduction des horaires.

A l'heure où nous écrivons cet article, l'action n'est pas terminée, mais déjà les banquiers ont reculé et ajouté de nouvelles propositions aux précédentes.

\*\*

On pourrait citer aussi l'exemple des Compagnies d'Assurances qui dénote une combativité très grande du personnel. Là aussi conjugaison heureuse des mouvements d'entreprises et d'arrêts de travail plus généralisés.

Enfin, rappelons que les travailleurs du Groupe Electrique de la Thomson, en appliquant la tactique des luttes de harcèlement, ont contraint la direction de ce trust à accorder de 7 à 11 % d'augmentation au lieu des 3 % qu'elle proposait.

# LE " GUIDE DU DÉLÉGUÉ "

## doit être en mains

### de tous nos Délégués du Personnel

Les travailleurs jugent la C.G.T. à son activité constante, à la justesse, vérifiée dans les faits, de son orientation, à l'action acharnée qu'elle mène inlassablement pour défendre les intérêts de la classe ouvrière, et faire aboutir ses revendications.

Inébranlablement fidèle à l'esprit de lutte de classe qui est le sien conformément à ses statuts, la C.G.T. voit son influence grandir. Les résultats des élections professionnelles marquent notamment depuis plusieurs mois des progrès extrêmement sensibles qui consolident amplement son rang de grande organisation syndicale et la placent sans contestation et largement au premier rang des Centrales ouvrières de notre pays.

Cette activité féconde de la C.G.T. est le fruit du travail de l'ensemble de ses organisations à tous les échelons, de ses membres, de ses militants et en particulier des Délégués du Personnel.

Elus par de fortes majorités à l'entreprise, investis d'un mandat précis, les Délégués du Personnel sont les « hommes de confiance » des travailleurs et travailleuses.

C'est le Délégué que va trouver l'ouvrier ou l'ouvrière, l'employé ou le technicien lorsqu'il a une réclamation ou une revendication à formuler, une demande à faire, un renseignement à obtenir dans les domaines les plus divers.

La C.G.T. est vue souvent au travers du travail réalisé par les Délégués du Personnel.

De bons Délégués cimentent les rapports fraternels et confiants entre les travailleurs et l'organisation syndicale, aident à la réalisation de l'unité, contribuent à rendre plus efficace l'action de la classe ouvrière, renforcent l'audience, l'influence et les rangs de la C.G.T.

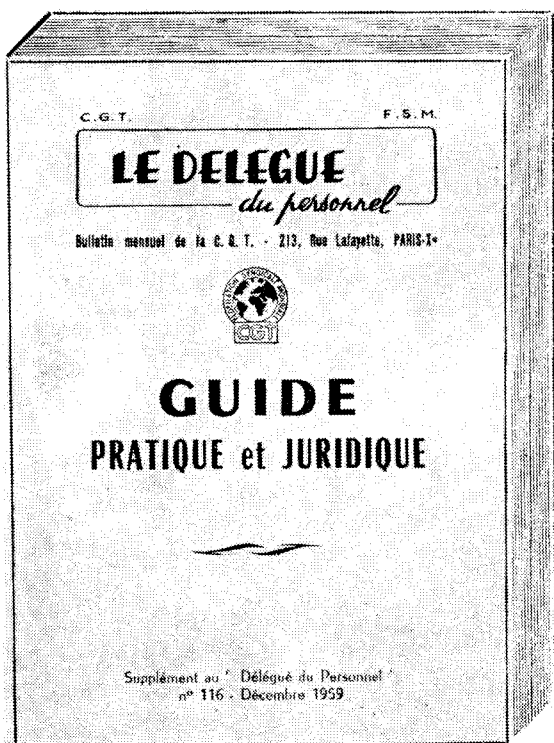
Tout cela nous crée l'impérieuse nécessité de donner aux Délégués du Personnel les outils indispensables pour qu'ils puissent accomplir au mieux leur mission.

Ils disposent de la presse confédérale et fédérale, de « La Vie Ouvrière », du « Peuple », des publications juridiques, des brochures éditées, etc.

Ils auront maintenant un petit manuel de poche « LE GUIDE DU DÉLÉGUÉ ».

Conçu d'une façon rationnelle et à un prix modique il tend à donner aux Délégués quelques éléments de base sur l'organisation syndicale et sa structure ; il apporte une réponse à toute une série de questions parmi celles que les travailleurs posent le plus souvent et donne quelques renseignements pratiques.

Cet outil précieux doit être en possession de tous les délégués. Nous sommes persuadés que les Sections Syndicales, Syndicats, U.L., U.D. et Fédérations d'Industries y veilleront.



## Au Sommaire

1. — **Présentation du Guide**, par **Benoît Frachon**, Secrétaire Général de la C.G.T.
2. — **Le Délégué du Personnel et la Section Syndicale.**
3. — **Le texte intégral de la loi du 16 avril 1946 sur les Délégués du Personnel.**
4. — **Les commentaires complets de cette loi.**
5. — **Réponses à 21 questions.**
  - Les congés payés (y compris dans le Bâtiment) ;
  - Les jours de fête légale ;
  - Les heures supplémentaires ;
  - Equivalence et dérogations ;
  - Le bulletin de paie ;
  - En cas de licenciement ;
  - Reçu pour solde de tout compte ;
  - Le préavis ;
  - Liberté syndicale ;
  - Les allocations familiales ;
  - Démarches en cas de maternité ;
  - Allocation de chômage total versée par l'Etat ;
  - Allocation de chômage partiel d'Etat ;
  - L'assurance-chômage (A.S.S. E.D.I.C.) ;
  - Pensions vieillesse ;
  - Les cotisations à la Sécurité Sociale ;
  - Que faire en cas d'accident du travail ;
  - Que faire en cas de maladie ;
  - Les accidents en cours de trajet ;
  - Hygiène et sécurité du travail ;
  - Pour ouvrir une instance aux prud'hommes.
6. — **Adresses et renseignements utiles.**

**PRIX : 100 FRANCS**

Passez vos commandes dès maintenant à :

« LE DELEGUE DU PERSONNEL »  
213, Rue Lafayette, PARIS (10<sup>e</sup>)

Versements à effectuer au C.C.P. C.G.T. PARIS 62-84



TE  
L NATIONAL

s'est réuni  
embre 1959

RIIS

## QUE LE C.C.N. ?

C.G.T. (Extraits).  
rés, la C.G.T. est administrée par  
ité est constitué par un délégué  
ale et chaque Union Départementale  
nt deux fois par an. Le C.C.N. a  
ures nécessaires à l'application  
si que toutes celles qu'imposent  
it la Commission Administrative

nges et ma-  
vérité.  
gande de la  
er les condi-  
est insépara-

érées portera  
gande des journaux  
la diffusion  
confédérale :  
», « Le Peu-  
yant sa des-

rganisations  
onnement et  
des les entre-

de la défense  
ertés et de la  
t-elle mieux  
nts profonds  
s laborieuses

GRAMME

nement géné-  
ouvernement  
me un acte  
C.N. rappelle  
marquée par  
du désarme-  
on la C.G.T.  
ment et que  
large diffu-

A DIFFU-

le » est par-  
à tous les  
ormation, de  
ation et d'or-

les organi-  
inement à la

# Le discours de clôture de Benoit FRACHON

Après deux jours de discussions le C.C.N. s'est terminé par l'intervention de Benoit Frachon qui s'est borné, dans ses conclusions, à traiter plus particulièrement de quelques questions.

Il a souligné notamment l'importance des journaux d'entreprise, de ceux des Fédérations et des Unions et des publications de la C.G.T. (« Le Bulletin du Délégué », « Le Peuple », « Antoinette », « La Vie Ouvrière », etc.) qui chacun dans leur secteur aide à combattre l'idéologie bourgeoise que le patronat s'efforce d'introduire dans l'esprit des travailleurs.

Il a ensuite répondu aux questions suivantes sur lesquelles la presse bourgeoise mène campagne.

\*\*

## LES INITIATIVES PROPRES A LA C.G.T. GENENT-ELLES L'UNITE D'ACTION ?

Benoit Frachon a souligné combien ont été positifs les efforts poursuivis depuis le mois de septembre par la C.G.T. et ses organisations.

Il explique qu'à cette époque bien que le mécontentement dans les masses était profond, les difficultés étaient grandes pour entraîner les travailleurs à l'action notamment par le fait que l'unité d'action se heurtait aux refus des dirigeants F.O. et C.F.T.C.

La C.G.T. a convaincu ses militants qu'il y avait nécessité absolue de prendre des initiatives propres à la C.G.T., qu'il fallait compter sur la combativité des travailleurs, les entraîner à défendre activement leurs revendications et que c'est ainsi que seraient vaincues les réticences et les manœuvres.

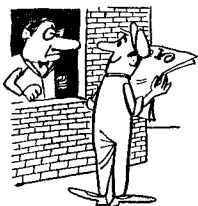
Se servant de l'exemple de la Fonction Publique, Benoit Frachon a montré que chaque fois que par ses initiatives la C.G.T. entraîne les travailleurs à l'action, ceux qui, la veille tiraient en arrière, s'insèrent dans le mouvement.

Ainsi loin de gêner l'unité d'action les initiatives propres de la C.G.T. au contraire la provoquent.

campagne que le Bureau Confédéral a décidé de mener pour un meilleur placement et une utilisation plus rationnelle du « Peuple » pour lui permettre de jouer avec efficacité le rôle qui lui est imparti.

## 4. « LA VIE OUVRIERE » EN HELIOGRAVURE.

Etant donné que la consultation en cours dégage un courant en faveur des méthodes nouvelles d'impression, le C.C.N. a adopté le principe du passage à l'héliogravure pour fin janvier, début février.



## 5. EN FAVEUR DES SINISTRES DU VAR.

Le C.C.N. a exprimé sa douloureuse émotion. Il a estimé qu'il appartient aux Pouvoirs Publics de prendre les mesures les plus énergiques et les plus rapides et notamment d'ouvrir les crédits nécessaires. Il a décidé de mettre 500.000 francs à la disposition de l'Union Départementale C.G.T. du Var comme première contribution à la solidarité ouvrière qu'il appelle à développer dans l'ensemble des organisations et dans l'ensemble du pays.

Les fonds doivent être adressés :

- soit à l'UNION DEPARTEMENTALE C.G.T. DU VAR, Bourse du Travail, rue Fernand-Pelloutier, à TOULON (Var). C.C.P. 306-19 Centre de Marseille ;
- soit au COMITE OUVRIER D'AIDE AUX TRAVAILLEURS SINISTRES DE FREJUS, c/o Léon Mancardi, 38, avenue du Général-Leclerc, à SAINT-RAPHAEL (Var).

## L'ACTION REVENDICATIVE RISQUE-T-ELLE D'ETRE FREINÉE PAR LA VENUE DE KHROUCHTCHEV A PARIS ?

Benoit Frachon répond à l'insidieuse campagne de presse qui voudrait faire croire qu'aujourd'hui la C.G.T. freine l'action des travailleurs.

La C.G.T. freinerait l'action parce que Khrouchtchev vient à Paris !

C'est grotesque mais certains veulent laisser entendre — peut-être même certains le diront clairement — que la C.G.T. est un peu reconnaissante à de Gaulle d'avoir invité en France le président du Conseil de l'Union Soviétique.

Certes, a dit Benoit Frachon, nous accueillerons Khrouchtchev avec beaucoup de satisfaction. La C.G.T. n'a jamais fait d'anticommunisme et il est naturel qu'elle se félicite de la venue dans notre pays du chef du gouvernement soviétique qui est le représentant d'un pays où les travailleurs construisent une vie nouvelle de bonheur et de prospérité.

De plus la C.G.T. est liée par un pacte d'amitié avec le Conseil central des Syndicats de l'U.R.S.S.

Enfin la visite de Khrouchtchev en France constitue un grand succès pour la C.G.T. et pour tous les partisans de la paix qui depuis plus de dix ans luttent contre la guerre froide et ses désastreuses conséquences.

Mais notre satisfaction ne signifie en aucune manière que nous avons l'intention d'abandonner la lutte de classe à laquelle nous obligent les conditions du régime capitaliste et plus encore le régime de pouvoir personnel actuel.

Cette mise au point, il convient de la faire parce que nous ne devons pas sous-estimer la campagne de l'ennemi.

## LE DESARMEMENT, CE VIEUX REVE DU MOUVEMENT SYNDICAL FRANÇAIS, PEUT DEVENIR UNE REALITE.

Passant au problème du désarmement, Benoit Frachon a démontré l'importance du projet soumis à l'O.N.U. par l'Union Soviétique.

Le mouvement syndical français y est d'autant plus sensible que la lutte pour le désarmement est une vieille tradition. Dès son origine la C.G.T. a mené campagne contre la guerre.

Avant 1914, dans les syndicats on luttait déjà contre les crédits militaires, la durée du service militaire, pour le désarmement. Ce n'était certes pas une utopie mais alors un rêve.

Mais aujourd'hui alors que le capitalisme qui, disait Jaurès, « porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage » a disparu d'une partie du monde, alors que les hommes et les femmes qui luttent pour la paix ont considérablement augmenté dans tous les pays, ce rêve peut devenir une réalité proche.

Il faut — comme vient de le décider le C.C.N. — faire largement connaître le programme de désarmement général et total proposé par l'Union Soviétique.

# Une élection mouvementée

Une ordonnance gaulliste en date du 7 janvier 1959 « relative à la protection des Membres du C.E. et des Délégués du Personnel » indique :

« La même procédure (que pour le licenciement des Délégués) est applicable aux Candidats aux fonctions de Délégués dès la publication des candidatures et pendant une durée de « 3 mois... ».

On aurait pu croire qu'une telle ordonnance était destinée à protéger les candidats dès que le Patron avait connaissance de leurs noms et jusqu'à leur élection.

Or ce qui vient de se passer à Marseille montre l'extrême fragilité (pour ne pas dire le néant) de la protection légale octroyée par cette ordonnance devant un patron de combat.

Si vous n'envoyez pas de liste au patron... il fait le mort. Si vous l'envoyez, il licencie, puis publie la liste ensuite, moins les licenciés et il est en règle avec la loi.

Heureusement les travailleurs de Groignard ont répondu comme il faut, à la fois à leur patron et au législateur.

Quatre candidats se sont présentés pour combler les vides laissés par les licenciés. L'un d'eux fut licencié à son tour avant que son nom ait été transmis à la Direction. Mais le surlendemain, trois autres candidats étaient trouvés en surplus. Si bien que la Direction abandonna le combat et accepta les élections. La liste C.G.T. comportait 6 titulaires et 6 suppléants qui furent tous élus triomphalement avec 86,5 % des voix. Un syndicat indépendant, créé pour la circonstance, n'obtint qu'un nombre de voix tellement faible que, si la liste C.G.T. avait été complète, le 7<sup>e</sup> siège lui revenait également à la plus forte moyenne !



Le 27 août, en Assemblée Générale, les travailleurs de Groignard (600 travailleurs) élisent leurs candidats aux fonctions de Délégués (ils étaient inorganisés depuis 12 ans). 9 candidats ont été trouvés pour 14 sièges à pourvoir (7 titulaires, 7 suppléants dans le 1<sup>er</sup> collège).

La liste de ces candidats est envoyée le 28 août à l'Inspection du Travail et, le même jour, une lettre est adressée à la Direction de Groignard pour demander l'entrevue entre celle-ci et le syndicat « afin de conclure l'accord prévu par l'article 5 du Statut des Délégués ».

Quatre délégations successives ont lieu à l'Inspection du Travail pour que l'entrevue ait lieu, que soit fixée la date des élections et que soient affichées les listes d'électeurs et d'éligibles.

Cependant, le 22 septembre aucune réponse n'est encore donnée.

Le 23, le syndicat adresse la liste des candidats à la Direction et l'invite à faire l'affichage de cette liste, à fixer la date des élections et à en entamer la procédure.

Le 26, trois des candidats (dont la tête de liste) sont licenciés pour refus d'heures supplémentaires (mouvement en cours depuis plus d'un mois).

Trois jours après, la Direction affiche les listes d'électeurs et d'éligibles. Nos trois camarades n'y figurent pas. Une contestation est déposée auprès du Juge de Paix. Entre temps, l'Inspection dresse procès verbal à l'entreprise pour infraction à l'ordonnance du 7 janvier.

Mais le juge se prononce et décide que :

1° La liste n'avait pas été « publiée »;

2° Les candidats étaient donc valablement licenciés.

Autrement dit, après l'ordonnance gaulliste voilà comment les choses se présentent.

En conclusion quels conseils donner aux camarades qui organisent une élection de Délégués dans une entreprise dont le patron est résolu à tout faire pour les décourager.

1° Rechercher les candidats par prises de contacts individuels, ne pas les faire connaître publiquement en expliquant aux travailleurs que deux précautions valent mieux qu'une ;

2° Agir vigoureusement pour obtenir une entrevue afin de fixer la date des élections et la répartition des sièges ;

3° Quand la date est publiée, faire afficher partout dans les ateliers simultanément par les travailleurs eux-mêmes... la liste des candidats, en même temps que la liste est communiquée à la Direction.

Mais, avant tout, l'expérience a montré que rien ne remplace la volonté des travailleurs d'avoir coûte que coûte leurs Délégués.

## Après le COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL des 3 et 4 Décembre Un important numéro du PEUPLE

Les travaux du C.C.N. ont débuté par un important rapport du Bureau Confédéral présenté par Léon Mauvais.

Les grandes lignes de ce rapport sont reprises par la Résolution Générale dont nous donnons de larges extraits pages 4 et 5.

« Le Peuple » du 15 décembre publie intégralement le rapport de Léon Mauvais, les conclusions de Benoît Frachon, les résolutions ainsi que les analyses des nombreuses interventions des membres du C.C.N.

Nous insistons auprès de nos lecteurs pour qu'ils se procurent ce numéro.

Envoi contre 50 francs en timbres adressés au « Peuple », 213, rue Lafayette, Paris-X<sup>e</sup>. C.C.P. 79-19 Paris.

Abonnement : 1 an, 1.200 francs ; 6 mois, 650 francs.



# QUESTIONS et Réponses

**Q. — Je voudrais connaître la définition des intempéries et les conditions à remplir pour avoir droit aux indemnités d'intempéries ?**

**R. —** 1°) Sont intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations, lorsqu'elles rendent effectivement dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard, soit à la santé, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir, soit à la sécurité des travailleurs.

Dans les régions où les conditions climatiques entraînent un arrêt saisonnier habituel de l'activité (montagnes, etc...) le Directeur Départemental du Travail détermine après avis d'une Commission comprenant notamment : 4 délégués des syndicats ouvriers, les périodes pendant lesquelles il n'y a pas lieu à indemnité. La décision peut être révisée tous les ans avant le 1<sup>er</sup> août.

2°) Les conditions à remplir pour avoir droit aux indemnités sont les suivantes : avoir accompli 200 heures de travail au minimum au cours des deux mois qui précèdent l'arrêt de travail pour intempéries. S'il y a eu chômage peu de temps avant un moment d'intempéries, on peut faire abstraction de cette période.



**Q. — Quels sont les travailleurs qui peuvent bénéficier du régime des intempéries ?**

**R. —** Bénéficient du régime intempéries :

1° Les travailleurs appartenant aux activités professionnelles visées par le décret du 16 janvier 1947 portant nomenclature des entreprises et établissements sous les numéros ci-après :

- 33-0 : Bâtiment. Entreprise de bâtiment.
- 33-1 : Entreprise de terrassement, de maçonnerie pour le bâtiment.
- 33-2 : Charpente en bois, menuiserie à façon de bâtiment. Construction en bois (à l'exclusion des fabriques de décors et accessoires de théâtre).
- 33-3 : Couverture, plomberie.
- 33-4 : Charpente en fer, constructions métalliques, serrurerie du bâtiment (à l'exclusion de 33-411, fabrication d'éléments de charpente en fer).
- 33-5 : Fumisterie, chauffage, ventilation (à l'exclusion des sous-groupes suivants : 33-52 : Installation de chauffage et de production d'eau chaude ; 33-53 : Installation de ventilation ; 33-54 : Installation de climatisation ; 33-55 : Isolation ; 33-59 : Divers, construction de chambres froides, travaux d'installations thermiques industrielles).
- 33-6 : Aménagement d'habitations (à l'exclusion des sous-groupes suivants : 33-63 : Installation et distribution électrique dans les locaux d'habitation, magasins, etc. ; 33-64 : Installations diverses dans les immeubles ; 33-65 : Pose de linoléum de lin-crusta).
- 33-73 : Pose d'enseignes, stores.
- 34 : Travaux publics.

2° Les travailleurs employés dans les carrières à ciel ouvert extrayant des matériaux destinés au bâtiment et aux travaux publics et qui sont directement exploitées par les entreprises du bâtiment et des travaux publics (à l'exclusion des autres carrières à ciel ouvert).

**Q. — Dans mon entreprise il existe un Comité d'Hygiène et de Sécurité. Ce Comité n'ayant pas tenu compte suffisamment des réclamations d'une ouvrière sur machine j'ai voulu m'en occuper en qualité de délégué du Personnel. La Direction m'a fait savoir que ces questions n'entraient pas dans mes attributions mais intéressaient exclusivement le Comité d'Hygiène et de Sécurité.**

**R. —** Absolument pas, et vous avez parfaitement raison de formuler une revendication intéressant l'hygiène et la sécurité.

En effet, l'article 2 de la loi du 16 avril 1946 (modifié par la loi du 7 juillet 1947 et celle du 7 décembre 1951) stipule d'une façon très nette que les délégués du Personnel ont pour mission de présenter toutes les réclamations et veiller « ...d'une façon générale à l'application des dispositions du code du travail et des autres lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ».

Vous êtes donc dans votre droit d'intervenir.

**Q. — Dans quel cas sont dues les primes de fin d'année ?**

**R. —** Il n'existe pas de loi sur les primes de fin d'année. Aussi faut-il se référer :

- soit d'une stipulation de convention collective,
- soit d'un accord collectif de salaire,
- soit d'une stipulation du contrat individuel de travail ; règlement intérieur ou sur tout autre écrit,
- soit d'un engagement formel mais verbal du patron dont le salarié peut apporter la preuve d'une manière incontestable,
- soit d'un usage constant.

L'usage doit être constant, général et fixe. Le paiement de la gratification doit être régulier depuis plusieurs années et non



aléatoire. L'usage doit être général, c'est-à-dire que la prime doit avoir été versée dans le passé à l'ensemble du personnel ou de la catégorie professionnelle considérée. L'usage doit être fixe, c'est-à-dire que le montant de la prime doit être fixé d'une manière uniforme.

Ajoutons que peu importe le nom sous lequel est versée cette prime de fin d'année.

# QUESTIONS et Réponses

**Q. — La « préméditation » dans les licenciements, notamment les licenciements de militants, se manifeste souvent par l'accumulation des LETTRES, D'AVERTISSEMENT.**

Elles sont envoyées à intervalles souvent éloignés, mais le moment venu l'employeur licencie en se référant aux nombreuses lettres d'avertissement antérieures qui viennent aggraver le motif donné au licenciement.

**Qu'est-il possible de faire ?**



**R. —** Il serait faux de croire que le simple fait de refuser de signer les lettres d'avertissement leur enlève toute nocivité. Elles n'en existent pas moins.

Il faut ou bien y répondre en rétablissant la vérité sur les faits reprochés et en apportant les justifications, alerter les travailleurs par la sortie de tracts, s'appuyer sur eux pour exiger le retrait de l'avertissement. On peut également demander en justice le retrait de la lettre d'avertissement et éventuellement des dommages-intérêts pour avertissement injustifié.

A ce propos, nous pensons qu'il est intéressant de reproduire un jugement rendu par le Conseil des Prud'hommes de la Seine, section métaux, le 11 septembre 1959.

*« Attendu que le demandeur, délégué du personnel de l'entreprise expose qu'il a reçu le 21 mai 1959 un avertissement de la Société, le menaçant de licenciement et de sanctions disciplinaires sévères en raison de la faute qu'il aurait commise dans l'exécution de son mandat de délégué à savoir : qu'appelé par une ouvrière, il aurait pénétré dans un atelier malgré l'opposition du chef d'atelier,*

*« Attendu que le demandeur estime ne pas avoir outrepassé ses droits de délégués tels que définis par la loi du 16 avril 1946,*

*« Que c'est dans ces conditions qu'il réclame des dommages-intérêts pour avertissement injustifié, en raison du préjudice qui lui est causé,*

*« Attendu que la société soutient que les délégués du personnel ayant à se déplacer pour exercer leurs fonctions doivent demander au chef de leur atelier un bon de délégation et remettre celui-ci au chef de l'atelier où ils se rendent, que l'entretien entre le délégué et l'ouvrier qui a sollicité sa présence, doit avoir lieu en dehors de l'atelier dans un local spécial mis à leur disposition par l'entreprise, et ce, pour permettre le contrôle du temps d'absence des intéressés,*

*« Que c'est dans ces conditions, le demandeur passant outre au refus du chef d'atelier de le laisser pénétrer dans l'atelier, que la Société lui adressa en date du 21 mai 1959 non pas un avertissement, mais une simple note lui rappelant les règles*

*« qu'elle entendait voir appliquer dans ses ateliers par les délégués dans l'exercice de leurs fonctions,*

*« Attendu qu'à l'appui de ses dires, la société présente au Conseil le modèle des avertissements habituellement utilisés — que la présentation et le libellé de celui-ci est bien différent de ceux de la note dont il est fait état,*

*« Attendu qu'il y a lieu pour le Conseil de prendre acte de la déclaration de la société reconnaissant que la note du 21 mai 1959 remise au demandeur ne constituait pas un avertissement mais une mise au point,*

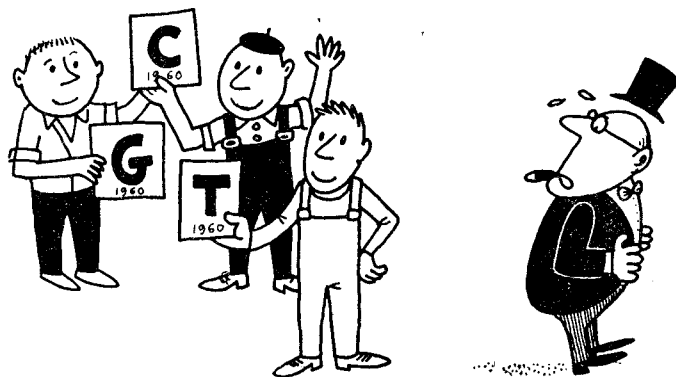
*« Attendu que le rôle du délégué du personnel est défini par la loi du 16 avril 1946,*

*« Attendu que l'exercice du mandat de ceux-ci ne peut en aucun cas être limité par des règlements ou communications émanant de la direction de l'entreprise,*

*« Mais attendu que la note du 21 mai 1959 ne constituant pas un « avertissement » la demande du demandeur en dommages-intérêts pour avertissement injustifié ne peut être retenue,*

*« Attendu enfin, que le règlement intérieur de la Société en son article 25, prévoit la sanction de licenciement après 3 avertissements successifs dans le mois — qu'il s'ensuit que si l'on avait admis que la note constituait un avertissement, celui-ci ne pouvait plus être retenu à l'encontre du demandeur, qui est toujours employé à la Société,*

*« Attendu que le demandeur n'ayant pu justifier d'un préjudice quelconque, sa demande de dommages-intérêts pour avertissement injustifié n'est pas fondée... ».*



## AVIS IMPORTANT

Pour tout changement d'adresse, envoyer la bande-adresse avec la modification.

Toute nouvelle liste de délégués doit être envoyée, EN DOUBLE EXEMPLAIRE, par l'intermédiaire des Unions Départementales (pour la Province) et par l'intermédiaire des syndicats pour la Seine.