

Le délégué du personnel

Mensuel 5^e AnnéeRédaction : 213, Rue Lafayette — Paris (10^e)

No 46 — Septembre-Octobre 1953.

Les tâches des délégués avec et dans la section syndicale

Les mouvements de grève du mois d'août ont connu une grande ampleur ; ils ont été le prolongement de toutes les actions revendicatives des mois précédents.

Les causes immédiates de ces grèves furent la publication des décrets-lois pris par le gouvernement Laniel-Reynaud, en vertu des pleins pouvoirs accordés par l'Assemblée nationale. Mais elles étaient aussi l'explosion d'un mécontentement accumulé depuis de longs mois contre la politique de misère et de guerre, par l'immense majorité des travailleurs refusant de faire les frais d'une telle politique, alors que les profits capitalistes n'ont cessé de croître.

Aux mots d'ordre pour l'abrogation des décrets et pour la convocation du Parlement sont venus s'ajouter les mots d'ordre pour les revendications et une revalorisation générale des salaires, traitements, pensions et retraites.

Une fois de plus, pendant ces mouvements, on a vu la trahison des dirigeants nationaux de Force Ouvrière et de la C.F.T.C. qui, dans la nuit du 20 août, se sont livrés à des pourparlers séparés avec le gouvernement. Alors que celui-ci était prêt à capituler, ils ont ordonné la reprise du travail, trahissant les travailleurs en lutte et permettant au gouvernement de continuer sa politique antiouvrière et antinationale.

Depuis, de nombreux problèmes se sont posés pour les travailleurs, en particulier le paiement des jours de grève et l'annulation des sanctions.

**

La rentrée parlementaire du 6 octobre s'est effectuée sous la pression des masses. Bien que M. Laniel ait eu un vote en sa faveur, il n'en reste pas moins que la position du gouvernement est ébranlée et que sa politique a été mise en accusation sans qu'un seul parlementaire ose la défendre.

Les revendications de la classe ouvrière étaient contenues dans l'ordre du jour déposé par le groupe

communiste. Peut-être certains camarades pourront dire que c'est là faire de la politique, mais il est néanmoins bon de le rappeler.

L'ordre du jour était le suivant :

« L'Assemblée Nationale, réunie en session extraordinaire à la suite des grèves du mois d'août 1953,

« Condamne la politique du gouvernement qui va à l'encontre des intérêts des travailleurs des villes et des champs,

« Fait injonction au gouvernement :

- a) D'abroger les décrets-lois portant atteinte au statut et aux droits des fonctionnaires, des personnels des entreprises nationales, des services publics et semi-publics, des anciens combattants ;
- b) D'annuler les sanctions et d'amnistier les condamnations prononcées à l'encontre des travailleurs ayant exercé leur droit constitutionnel de grève ;
- c) De payer les journées de grève ;
- d) De fixer à 23.000 francs par mois, sans abattement de zones, pour 173 heures de travail, le salaire minimum interprofessionnel garanti et de procéder en conséquence à l'augmentation générale des traitements, salaires, pensions, retraites et allocations ;
- e) D'obtenir une baisse de 20 % sur les prix et tarifs de produits et services fixés par le gouvernement ;
- f) D'améliorer la situation des petits et moyens producteurs agricoles. »

Cet ordre du jour fut repoussé par 390 voix contre 222 (communistes, socialistes et quelques députés d'autres groupes). Ainsi une majorité a rejeté en bloc ce que réclame la classe ouvrière.

Est-ce à dire que ce vote donne un quitus au gou-

PAG

Lucien Molino
Secrétaire de la C. G. T.

vernement et que celui-ci ne devra pas tenir compte des aspirations des travailleurs ? Non.

Ces derniers ont en effet considérablement développé leur unité au cours de ce mois d'août. Ils ont de plus en plus conscience que l'organisation et le renforcement de l'unité à la base restent les conditions essentielles pour l'abrogation des décrets-lois, l'obtention de leurs légitimes revendications et un changement de politique.



C'est en tenant compte de ces faits que nos délégués, aidés de la section syndicale, doivent fixer leurs tâches.

1. Organiser l'action dans la plus grande unité, œuvrer à la constitution de comités d'unité d'action élus dans chaque entreprise pour imposer l'augmentation des salaires, en précisant ses propres revendications, de même que les moyens d'action pour les faire aboutir, et cela avec l'ensemble des travailleurs.

2. Dénoncer l'attitude des dirigeants nationaux de F.O. et de la C.F.T.C. qui ont comme souci d'empêcher l'unité et qui se font les soutiens d'une politique antisociale et antiunitaire.

Il nous faut démontrer à tous que la classe ouvrière est capable de remporter la victoire et que la condition de tout succès c'est son unité.

Le gouvernement, patronat et scissionnistes useront de tous leurs moyens pour empêcher qu'elle se réalise et nous devons dénoncer chaque manœuvre, chaque mensonge ou calomnie qui font le jeu du patronat et

du gouvernement au détriment des intérêts de la classe ouvrière.

3. Organiser le renforcement de la C.G.T. par un recrutement de masse et l'organisation de centaines de milliers de nouveaux adhérents, renforcement qui ne peut être efficace qu'à une condition : **c'est que chaque section syndicale, chaque délégué ait le souci de défendre tous les travailleurs sur le lieu du travail, ce qui suppose défendre les revendications particulières de toutes les catégories — mensuels, jeunes, femmes, nord-africains, immigrés, ce qui très souvent n'est pas le cas.**

Quand l'activité des délégués et de la section syndicale est bonne : nos délégués obtiennent le plus souvent de 70 à 85 % des voix, quelquefois plus. **Quelle est l'organisation syndicale qui peut se vanter d'avoir une telle influence auprès de la classe ouvrière ? Seule la C.G.T.**

Soyons convaincus que plus les organisations de la C.G.T. seront fortes, **plus vite se réalisera l'unité.**

Alors camarades délégués, vous pouvez faire beaucoup pour avancer dans cette voie, organisez la reprise des cartes 1954.

Il dépend de vous, des initiatives que vous prendrez **avec et dans la section syndicale**, que vous ameniez les inorganisés à la C.G.T.

Recruter en masse, c'est être plus fort devant le patron et le gouvernement, pour imposer des augmentations de salaires et un changement de politique, c'est aller plus vite à l'unité.

L'ACTION INDISPENSABLE CONTRE LA RATIFICATION DES ACCORDS DE BONN ET DE PARIS

Comme le démontre le camarade Molino dans son éditorial, la signification profonde des grandes grèves du mois d'août, c'est que les travailleurs en ont assez de faire les frais d'une politique de misère et de guerre qui les écrase chaque jour davantage.

C'est pourquoi de plus en plus mûrie l'idée qu'il faut en finir avec cette politique de guerre. Or, un des dangers actuels le plus menaçant pour notre pays, est le réarmement de l'Allemagne revancharde, contenue dans les accords de Bonn et de Paris et voulue par les impérialistes américains.

Que contiennent, en effet, ces accords ?

Sous le couvert d'une armée européenne, notre pays serait placé sous l'autorité d'un « haut Commissariat » issu lui-même d'un « Conseil Supranational » où la France ne disposerait que de 6 voix sur 14.

Le Gouvernement de la France n'aurait plus le droit :

- de décider des effectifs de notre armée et de déterminer le stationnement de ses unités intégrées dans l'Armée Européenne ;
- de fixer la durée du service militaire ;

- de déterminer le montant des efforts financiers de la nation et des programmes de matériels militaires ;
- de nommer aux emplois militaires ;
- Il ne pourrait s'opposer au stationnement des troupes étrangères sur notre territoire.

C'est donc la menace directe de revoir les divisions allemandes fouler notre sol et prêtes à la repression au service du gouvernement et du patronat.

C'est pourquoi, répondant à l'Appel du Conseil National de la Paix, nos organisations syndicales organisent effectivement l'action sous toutes ses formes contre la ratification de tels accords.

Dans les entreprises doivent circuler cahiers et listes de pétition, des votes pour la paix doivent être organisés, ainsi que des délégations aux députés pour leur demander de prendre position contre, lors du vote à l'Assemblée, etc...

Il est indispensable et urgent que se fasse entendre puissante et résolue la voix de la classe ouvrière qui désire du travail dans la Paix.

A propos d'une lettre d'un syndicat d'employés de sanatorium

La liaison des délégués avec l'organisation syndicale

Nous avons eu maintes fois l'occasion dans ce bulletin d'insister sur la liaison indispensable entre les délégués et l'organisation syndicale ; sur la nécessité de faire de nos délégués des militants des sections syndicales.

Des questions précises reçues sur ce sujet d'un syndicat de l'Isère nous donnent l'occasion d'y revenir une fois encore.

1° Le délégué du personnel a-t-il le droit de prendre des décisions devant le patron, sans l'avis du bureau syndical ?

Aux termes mêmes de la loi (article 2), les « délégués ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites... », c'est donc un rôle de porte-parole de

la volonté des travailleurs qui est assigné au délégué. Par conséquent il ne peut prendre de décisions autres que celles acceptées par le personnel qui l'a mandaté, et auquel il doit rendre compte de ses discussions avec la direction.

En ce qui concerne l'avis du bureau syndical, il faut rappeler que le délégué est élu par l'ensemble du personnel, mais proposé par l'organisation syndicale. De ce fait l'organisation syndicale doit normalement avoir le contrôle de ses délégués. C'est pourquoi nous recommandons, avant toute réunion avec l'employeur, qu'une discussion ait lieu avec les délégués et l'organisation syndicale afin de mettre au point le cahier de revendications à défendre.

De toute façon, le représentant syndical peut, à la demande des délégués, assister à toute réunion avec la direction, et nous recommandons d'utiliser cette prérogative de la loi.

2° Les délégués doivent-ils assister à toutes les réunions du bureau syndical ?

Nous avons toujours recommandé de faire participer étroitement les délégués à l'activité syndicale, et par conséquent c'est une bonne chose de les élire aux directions syndicales.

Les délégués jouissant de la confiance du personnel, liés à lui de par leur fonction, ne peuvent être que de bon conseil et apporter vraiment l'opinion des travailleurs.

QUESTIONS et Réponses

Q. — Elu délégué du personnel dans une petite entreprise de 11 ouvriers, la direction prétend maintenant m'enlever mes prérogatives, sous prétexte qu'elle a licencié un ouvrier, et par conséquent que nous ne sommes plus que 10. A-t-elle le droit d'agir ainsi ?

R. — Non. Les délégués du personnel sont élus pour un an et restent délégués jusqu'à l'expiration de leur mandat, même en cas de fluctuation des effectifs du personnel de l'entreprise.

En effet :

1° De l'interprétation du terme « habituellement » dans la loi du 16 avril et d'une circulaire ministérielle du 7 mai 1946.

L'article premier de la loi du 16 avril 1946, fixant le statut des délégués du personnel stipule :

« Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements... où sont occupés habituellement plus de 10 salariés. »

La circulaire ministérielle TR37 du 7 mai 1946, non publiée au *Journal Officiel* précise :

« J'appelle, en second lieu, votre attention sur le fait que les établissements désormais assujettis sont ceux « où sont occupés « habituellement » plus de 10 salariés ». L'emploi du mot « habituellement » donne à la disposition légale une souplesse que n'avait pas le texte rigide du décret du 12 novembre 1938 qui visait les établissements occupant « plus de 10 salariés ». Vous connaissez, au surplus, l'expression qui figure dans l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises et qui a fait l'objet de développements importants dans la circulaire n° 11 D.R.P. du 14 juin 1945, à laquelle je vous invite à vous reporter. »

Le texte sur les Comités d'entreprise emploie également le mot « habituellement », c'est-à-dire que ce qui est valable pour les Comités d'entreprise est valable également pour les délégués du personnel.

Or, la circulaire du 14 juin 1945, à laquelle se réfère la circulaire du 7 mai 1946, précise que les Inspecteurs du Travail doivent s'efforcer de faire établir un Comité d'entreprise, même si une entreprise groupe des effectifs légèrement inférieurs à 100 salariés (à cette époque le texte de la loi disait 100 au lieu de 50), alors que les effectifs normaux et habituels atteignaient ou dépassaient ce chiffre. La circulaire rappelle que les représentants patronaux à la Commission Supérieure des Comités d'Entreprise ont donné leur accord à cette interprétation.

La circulaire de 1945 ajoute :

« Au cas où des entreprises agissant en vue d'échapper aux obligations légales, auraient récemment réduit leur effectif au-dessous du chiffre de 100 salariés visé par la loi, sans pouvoir fournir une justification motivée de ces compressions de personnel, elles s'exposeraient aux sanctions pénales par application de l'article 24 de l'ordonnance du 22 février. Vous ne manquerez pas, le cas échéant, d'appeler l'attention des intéressés sur les sanctions dont il s'agit. »

Par analogie avec la législation sur les Comités d'entreprise, le mot « habituellement » signifie donc, dès l'instant qu'il y a habituellement plus de 10 salariés dans une entreprise, qu'un délégué doit être élu, même si l'effectif tombe momentanément au-dessous de 11 salariés.

2° L'opinion d'un auditeur au Conseil d'Etat.

Cette interprétation qui résulte de l'évidence, est confirmée dans une édition à tendance patronale (Edition *Spid*, collection des mémentos) par un auditeur au Conseil d'Etat qui déclare (page 15), au sujet du mot *habituellement* qui se trouve dans le statut des délégués :

« L'on s'efforcera de faire une moyenne des salariés occupés pendant l'année, compte tenu de la capacité normale de production de l'entreprise... »

Et page 19 :

« Le vœu du législateur est certainement d'encourager l'institution des délégués..., les employeurs ne doivent pas réduire leur effectif au-dessous de 11, uniquement en vue d'échapper aux obligations légales... La circulaire du 14 juin 1945, met en garde les employeurs à propos des Comités d'entreprise. Le problème est le même pour les délégués du personnel. Si les employeurs procèdent brusquement à des compressions de personnel et ne peuvent fournir une justification motivée, ils s'exposent aux sanctions pénales prévues par la loi. Ils seront considérés comme ayant porté atteinte à la libre désignation des délégués et les sanctions de l'article 18 pourront leur être infligées. »

3° Aucune loi spéciale n'autorise la suppression des délégués du personnel.

Ce qui précède concerne l'élection d'un délégué lorsqu'il y a moins de 11 salariés, alors qu'il y en a habituellement plus de 10. Mais les règles ci-dessus sont encore plus vraies lorsque le délégué est déjà élu.

En effet, il n'y a aucune règle automatique qui permette de destituer de son mandat un délégué élu, même si les conditions pour de nouvelles élections (réduction de l'effectif) ne sont plus remplies. En effet, si l'on prend la question de la réduc-

tion du personnel dans la loi des Comités d'entreprise qui est très semblable à la loi des délégués du personnel, on constate qu'il a fallu une loi spéciale (loi du 12 août 1950, qui a modifié l'article premier de l'ordonnance du 22 février 1945) pour spécifier que dans les entreprises ayant subi depuis le 16 mai 1946 une réduction importante et durable du personnel qui porte l'effectif au-dessous de 50 salariés, le Directeur départemental de la main-d'œuvre pourra autoriser la suppression du Comité d'entreprise, après avis des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé.

Cela signifie que sans cette loi spéciale, le Directeur de la main-d'œuvre ne peut pas autoriser la suppression du Comité d'entreprise, et un patron peut encore moins le supprimer de sa propre initiative.

Il en est de même pour les délégués du personnel. Lorsqu'un délégué est élu, le patron ne peut pas, de sa propre initiative, déclarer qu'il n'est plus délégué. D'ailleurs les conditions dans lesquelles les fonctions du délégué prennent fin sont définies par le deuxième alinéa de l'article 10 du Statut des délégués et il n'est nullement question du cas de la diminution des effectifs.

4° La confirmation du Ministère du Travail.

Cette interprétation nous a été confirmée, au téléphone, par l'Administration Centrale du Ministère du Travail. Par conséquent, en intervenant auprès de l'Inspecteur du Travail, celui-ci doit normalement faire savoir au patron que vous êtes toujours élu.

Q. — Un chef d'atelier a-t-il le droit de délivrer une mise à pied de un ou plusieurs jours à un ouvrier ?

De tout temps, les travailleurs ont lutté contre la mise à pied disciplinaire. Avec la C.G.T., ils la considèrent non seulement comme inhumaine, mais illégale, même si elle est prévue dans le règlement intérieur.

En effet :

1° La mise à pied est une sanction unilatérale prise par l'employeur, alors que le contrat de travail continue d'exister sans réciprocité concevable ni possible à l'encontre du patron ;

2° L'employeur à cette occasion se fait à la fois juge et partie.

3° La mise à pied est laissée à l'arbitraire de l'employeur libre de l'infliger pour une durée dont la limite est livrée à sa discrétion et à son seul gré ;

4° L'ouvrier n'a pas la possibilité de se mettre au service d'un autre employeur, puisque son contrat subsiste et qu'il ne reçoit pas de certificat de travail ;

5° Il perd ainsi un salaire qui a un caractère alimentaire, c'est-à-dire qui lui est absolument indispensable pour vivre.

Au point de vue légal, rien ne sanctionne cette interprétation que nous devons imposer, cependant les tribunaux sont compétents pour contrôler l'usage de la mise à pied par l'employeur et sanctionner celui-ci, en cas d'abus de sa part.

Le moyen le plus efficace d'empêcher la « mise à pied » c'est d'organiser l'action unie de tous les travailleurs dans l'entreprise qui seule fera échec aux mesures d'intimidation de votre chef d'atelier, agissant sur ordre patronal.

Q. — Notre patron prétend que les délégués suppléants ne peuvent exercer leurs fonctions que lorsque leurs titulaires sont décédés ou licenciés, ou sont démissionnés. Est-ce légal ?

Non, cela est illégal. La loi attribue aux suppléants trois rôles :

1° *Un rôle défini par leur propre titre*, c'est-à-dire celui de suppléer aux titulaires, d'assurer leur intérim, de les remplacer chaque fois qu'ils sont empêchés pour quelque cause que ce soit (maladie, congés, etc...).

2° *Un rôle distinct, d'assistance des titulaires*. C'est ainsi que l'article 14 du statut des délégués du personnel prévoit que les suppléants peuvent assister avec les titulaires aux réunions qui doivent avoir lieu au moins une fois par mois avec les employeurs.

3° *Un rôle qui consiste, en cas de décès, démission, résiliation du contrat de travail, etc... d'un titulaire, non pas seulement d'assurer son intérim, mais de devenir automatiquement titulaire à sa place jusqu'à l'expiration de ses fonctions* (article 11, loi du 16 avril 1946 et article 12, ordonnance du 12 février 1945).

Q. — La direction a-t-elle le droit de faire figurer sur un même bulletin de vote deux listes présentées par deux organisations syndicales ?

Non. Dans une lettre du 17 janvier 1952, adressée à la « Vie Ouvrière », le Ministre du Travail a confirmé que lorsque deux organisations syndicales présentaient chacune séparément une liste de candidats, chaque bulletin de vote ne peut comprendre qu'une seule liste de candidats.

Il n'est pas possible de faire figurer deux listes respectives de candidats sur un même bulletin de vote, ces listes étant seulement séparées d'un trait.

Q. — Le temps passé auprès de la direction, lors des réunions mensuelles est-il compris dans les 15 heures ?

Non. Le temps passé auprès de la direction ne peut être déduit des 15 heures accordées par la loi aux délégués.

C'est ce que vient de confirmer le Ministre du Travail dans une réponse à une question écrite d'un député (n° 8512, page 4180^e parue à l'*Officiel*, Débats parlementaires du vendredi octobre 1953.

En effet, le ministre répond en ces termes :

« *Bien qu'aucune disposition de la loi du 16 avril 1946 ne le stipule expressément, il semble que par analogie avec ce qui est prévu en faveur des membres des comités d'entreprise par l'arrêté 14 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, le temps passé par les délégués du personnel aux réunions collectives avec l'employeur ne doit pas être déduit des quinze heures accordées auxdits délégués pour l'exercice de leurs fonctions par l'article 13 de la loi susvisée.* »

Q. — Le temps passé aux réunions collectives avec l'employeur par les délégués titulaires, suppléants et les représentants syndicaux doit-il leur être payé comme temps de travail ?

Oui. C'est encore la même réponse à la question écrite n° 8512 qui nous le confirme :

On y lit, en effet :

« *La présence des délégués titulaires, délégués suppléants et représentants syndicaux aux réunions collectives avec la direction étant expressément prévue par l'article 14 de la loi du 16 avril 1946, il en résulte que le temps passé ainsi doit être rémunéré comme temps de travail — à la condition pour les représentants syndicaux d'appartenir à l'établissement intéressé — faute de quoi la disposition légale dont il s'agit serait dépourvue d'efficacité.* »

