

C.G.T.

F.S.M.

# Le délégué du personnel

Mensuel 6<sup>e</sup> Année

Rédaction : 213, Rue Lafayette — Paris (10<sup>e</sup>)

N° 48 - Janvier 1954

## Bonne Année, Camarades délégués !

Ces simples mots pour vous apporter nos meilleurs souhaits. C'est dans l'action quotidienne engagée pour obtenir le pain et la paix que vous puiserez la confiance dans un avenir meilleur.

Car il s'agit pour nous de comprendre non seulement que rien ne s'obtient sans la lutte de chaque instant, **mais encore que les perspectives d'un changement se renforcent chaque jour.** Ainsi, le bilan de l'année qui s'est écoulée est très encourageant pour les forces de progrès et de paix.

Au cours de l'année 1953, en particulier depuis le mois d'août, la classe ouvrière a davantage pris conscience de sa force ; elle a fait reculer les fauteurs de guerre.

L'armistice en Corée, les succès obtenus contre le réarmement de l'Allemagne rendent possible le rejet des accords de Bonn et de Paris ; la lutte contre la guerre d'Indochine et pour la paix au Viet-Nam est devenue le sentiment de millions de Français et les comploteurs ont dû reculer.

Et voilà que le 29 décembre, nous avons enregistré un succès en obligeant le gouvernement à convoquer la Commission Supérieure des Conventions Collectives. Remplissant la mission que lui a confié la loi, cette commission a déterminé et chiffré le budget-type devant servir de base à la fixation par le gouvernement du salaire minimum interprofessionnel garanti. **Ceci est le résultat des grèves d'août qui se sont déroulées dans l'unité** et la répercussion s'est faite sentir à la Commission Supérieure des Conventions Collectives où les organisations F.O., C.F.T.C., C.G.C. et Associations Familiales ont voté avec la C.G.T.

**L'avis unanime s'est fait sur 25.166 fr. nets, sans aucun abattement de zone, pour 40 heures de travail, c'est-à-dire 173 heures de travail par mois. Mais, comme l'a écrit Benoît FRACHON, Secrétaire général de la C.G.T., ce n'est qu'un avis qu'il faut transformer en décision.**

PAR

*Lucien Molino*  
Secrétaire de la C.G.T.

Pour cela, comme le réclame notre Confédération Générale du Travail, le mot d'ordre des 25.166 fr. comme salaire minimum garanti doit être le mot d'ordre de tous et son application **doit être réclamée à partir du 1er janvier 1954.** A cet effet tous les militants doivent prendre l'initiative de rassembler tous les travailleurs pour engager l'action unie afin d'exiger du gouvernement l'application des décisions de la Commission Supérieure. Cela est possible comme fut en 1951 deux fois relevé le salaire minimum garanti, par l'unité d'action engagée dans les entreprises.

Mettre le gouvernement et le patronat dans l'obligation de faire droit aux légitimes revendications de la classe ouvrière, **c'est amener un craquement** dans la politique gouvernementale.

**C'est à vous, délégués élus, hommes de confiance des travailleurs, qu'il appartient d'expliquer dans les ateliers, les chantiers, magasins, administrations et bureaux, les possibilités que nous avons.**

**1954 sera une bonne année.** Nous en sommes certains, à condition que par l'action unie de tous, nous portions un coup décisif à la politique de blocage des salaires, intimement liée à la politique de répression et de guerre.

Une chose est certaine : c'est que pour obtenir les changements auxquels les travailleurs aspirent il nous faut avoir à l'esprit une des conditions essentielles du succès :

- le renforcement des organisations syndicales sur la base des intérêts des travailleurs.

Quand cela est compris, le recrutement est plus facile et qui alors est mieux placé que les délégués pour aider les collecteurs et faire en sorte que la totalité des travailleurs de l'atelier soit syndiquée et participe activement à la vie syndicale, collectage, diffusion de la presse, etc...

**1954 sera une bonne année si, vous, délégués, êtes les meilleurs dans le travail de la section syndicale,** si vous prenez des initiatives pour faire en sorte que l'influence et l'autorité de la C.G.T. s'accompagnent de centaines de milliers de nouveaux adhérents.

**En ce début d'année, il vous faut donc apporter un soin particulier à la reprise immédiate des cartes par les syndiqués et au recrutement de nouveaux adhérents.**

Avoir les travailleurs syndiqués autour de vous,

c'est faciliter votre tâche auprès du patronat, c'est en même temps créer les conditions premières pour assurer le succès des revendications.

**Alors, Camarades Délégués, en vous félicitant de vos efforts durant la dernière année, permettez-nous de vous dire : Soyez confiants, travaillez avec courage et persévérance, car nous avons la certitude que 1954 verra la Confédération Générale du Travail enregistrer de nouveaux succès pour la classe ouvrière qui marqueront une étape vers un changement qui nous rapprochera du bonheur dans la Paix.**

## Pour une préparation de masse de la Commémoration du 12 Février

*Le bureau confédéral a décidé d'organiser, le 14 février prochain, des manifestations commémoratives des journées de lutte contre le fascisme de février 1934.*

*Dès à présent, nos délégués doivent se préoccuper, dans les*

*entreprises, d'organiser ces manifestations, dans l'esprit de la plus large unité, sous le signe de l'union du peuple pour la défense des libertés ouvrières et démocratiques, la défense des droits constitutionnels, la défense de la laïcité, pour une politique de progrès social.*

## La place du délégué dans la Section syndicale

Deux erreurs, tout aussi néfastes, apparaissent dans le travail des délégués dans certaines entreprises.

Dans certaines sections syndicales, le délégué du personnel est tout à la fois secrétaire, trésorier, délégué, diffuseur de la « V.O. » et il collecte souvent 30. 40 ou 50 syndiqués. Lui seul apparaît pour la direction de la section syndicale. La commission exécutive n'existe pas ou ne se réunit pas, ce qui revient au même.

A collectionner tant de tâches, un seul homme les remplit forcément mal, ou bien plusieurs sont abandonnées. Il n'est soumis à aucun contrôle ; les décisions étant prises par un seul ne sont souvent pas justes, alors que la discussion de plusieurs, placés dans des équipes ou services différents, permet d'arriver à des décisions plus justes. Ne pouvant pas entraîner à lui seul un mouvement de masse pour soutenir une revendication, il tend à devenir un légaliste. Enfin, il est facile au patron de frapper. Il licencie le délégué et toute l'organisation est par terre et il est alors difficile de la reconstituer.

L'autre erreur est la situation exactement opposée. Le délégué ne fait pas partie de la commission exécutive, il n'est même pas

collecteur, il n'apparaît pas comme un militant C.G.T. mais comme un délégué neutre. Alors qu'il est élu par 70, 80 ou 90 % des ouvriers, il ne prend aucune part à la direction de la section syndicale. Cette dernière n'étant pas au courant des revendications ni des réponses qui leur sont données, ne peut aider le délégué à organiser l'action des travailleurs. Les revendications ne paraissent pas dans les journaux d'entreprises dont le rôle est pourtant de les faire connaître, et les ouvriers ne les connaissent pas. La défense des revendications se borne, en général, à une discussion, le plus souvent stérile, avec le patron.

Il faut donc se garder de ces deux erreurs.

Le délégué doit être un militant actif de la section syndicale, participer aux discussions de la commission exécutive. Il doit d'ailleurs être désigné par cette dernière et sa candidature doit être ratifiée par une assemblée de syndiqués. Il doit se faire aider de toute la section syndicale pour la défense des revendications et, de son côté, il aide la section syndicale dans son fonctionnement, avec les facilités de temps et de déplacement que lui accorde la loi. Ainsi, il y aura une meilleure organisation, plus apte à assurer la défense des revendications des travailleurs.

## La nouvelle loi sur le reçu pour solde de tout compte

Un nouveau pas vient d'être franchi vers l'aboutissement d'une vieille revendication de la C.G.T. : la suppression du reçu pour solde de tout compte.

La loi du 31 décembre 1953 (J.O. du 6 janvier 1954), remplaçant l'article 24 a du Livre Premier du Code du Travail, vient de réduire considérablement la portée du « reçu pour solde de tout compte. »

On sait que lorsqu'un salarié quitte son entreprise par suite de licenciement ou de démission, certains patrons ont coutume de lui faire signer un tel reçu lors du règlement de son compte.

Or, il arrive souvent que le salarié ne soit pas d'accord avec les sommes perçues et veuille formuler diverses réclamations devant la juridiction prud'homale. Dans ce cas, il doit avoir dénoncé le reçu. Il disposait jusqu'à présent d'un délai de sept jours pour le faire ; désormais, ce délai est porté à DEUX MOIS, et doit être mentionné sur le reçu.

### DELAI DE DEUX MOIS

La loi stipule :

« Le reçu pour solde de tout compte délivré par le travailleur à l'employeur, lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être dûment motivée et faite par lettre recommandée. »

### REDACTION DU REÇU

La loi précise en ces termes les mentions obligatoires à défaut desquelles le reçu pour solde, même non dénoncé dans les deux mois, n'empêche aucune réclamation ultérieure :

« La conclusion ne peut être opposée au travailleur :

a) Si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ;

b) Si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion.

(...) Le reçu pour solde de tout compte devra mentionner qu'il est établi en double exemplaire dont l'un sera remis au travailleur. »

#### VALEUR DE REÇU

Jusqu'à présent, la Cour de Cassation, tournant le dos à l'ancienne loi, essayait de donner au reçu pour solde, même régulièrement dénoncé, le caractère d'une transaction sur laquelle on ne peut revenir.

La nouvelle loi met fin à ces tentatives réactionnaires.

Elle déclare :

« Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé, ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. »

Cela signifie que le reçu régulièrement dénoncé, ou bien non dénoncé mais incorrectement rédigé, ne peut en aucun cas empêcher le salarié de réclamer en justice :

— à la fois des sommes portant sur des éléments de rémunération énumérés sur le reçu ;

— et des sommes portant sur des éléments de rémunération non énumérés sur le reçu, ni envisagés lors de la signature.

Lors des débats parlementaires, les rapporteurs ont précisé que l'auteur de la dénonciation peut remettre en cause ce qui était compris dans le reçu dénoncé, ce qui enlève le caractère de renonciation volontaire que tentait d'établir une jurisprudence récente.

Rappelons enfin que, selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, il est possible à tout moment de demander des dommages-intérêts pour renvoi abusif, même si un reçu pour solde de tout compte n'a jamais été dénoncé.

## Contre les Accords de Bonn et de Paris

Traditionnellement la C.G.T. a lutté pour la Paix. A l'heure actuelle, un problème capital dont peut dépendre le sort de la Paix est posé devant l'ensemble du peuple français : Les accords de Bonn et de Paris.

S'ils étaient ratifiés, ces accords entraîneraient inévitablement la perte de l'indépendance pour notre pays; ils tendent sous prétexte d'organiser une armée européenne, à reconstituer la même armée nazie sous la direction des propres généraux de Hitler, qu'Adenauer, Chancelier de l'Allemagne de Bonn, a blanchis et remis en selle.

Les exemples sont nombreux que nous fournissons chaque jour les journaux de manifestations bellicistes sous la direction des généraux nazis en Allemagne Occidentale. On parle même d'organiser pour le 18 janvier, à Berlin Ouest, une manifestation des anciens nazis autorisée par Adenauer et par les autorités d'occupation franco-anglo-américaines.

Une telle manifestation se tenant le jour même de la ren-

contre des quatre Ministres des Affaires Etrangères a un sens indéniablement hostile à la Paix.

Les travailleurs de France et tous les peuples du monde, attendent de cette rencontre des quatre Ministres une prise de position en faveur du raffermissement de la Paix entre les peuples et ils ne doivent pas permettre que des Ministres, tel BIDAULT, qui ne représente pas la volonté de leur peuple, participent pour la saboter à une Conférence de Paix.

La C.G.T. engage l'ensemble de ses militants, ses délégués du personnel, à poser fermement et le plus largement possible devant les travailleurs cette question primordiale.

Pour cette tâche, ils doivent faire appel aux Comités locaux de la Paix, demander à une personnalité du Mouvement de la Paix de venir s'adresser aux travailleurs. Aider à la consultation de l'ensemble du personnel, susciter les délégations auprès des députés, des Pouvoirs Publics, pour bien marquer la volonté inébranlable de tous de faire échec aux accords de Bonn et de Paris et aussi préserver la Paix.

## QUESTIONS et Réponses

**Q. — Un délégué du personnel que le patron veut licencier doit-il être entendu par le Comité d'Entreprise ?**

R. — Avant de licencier un délégué, le patron doit en demander l'autorisation au Comité d'Entreprise, et en cas de désaccord avec le C.E., c'est l'inspecteur du travail qui tranche.

Toutes les décisions du Comité d'entreprise sont prises à la majorité des voix des membres présents à la réunion. Il a été jugé que le vote sur un licenciement de délégué devait se faire à bulletin secret ou à main-levée (Trib. Civ. Nantua 13-6-52) et non pas à l'esbrouffe.

Le Comité peut donc décider souverainement par un vote majoritaire de prendre toutes mesures propres à l'éclairer sur les motifs du licenciement envisagé et parmi ces mesures, il peut décider d'entendre le délégué lui-même. L'employeur qui ne laisserait pas ce délégué pénétrer dans l'entreprise pour répondre à la convocation du C.E. empêche par là même le Comité de prendre ses décisions et de fonctionner normalement et peut s'exposer de ce fait aux sanctions pénales prévues par la loi.

**Q. — Comment doit être organisé le vote par correspondance aux élections de délégués ?**

R. — La loi est muette sur le vote par correspondance mais il ne fait pas de doute que celui-ci doit être organisé chaque fois que les travailleurs sont absents pour maladie ou pour une raison quelconque. L'intention du législateur a, en effet, été de faire participer le plus de salariés aux élections.

Un juge de paix a annulé des élections, notamment parce que le vote par correspondance n'avait pas été organisé pour les 25 membres du personnel (sur 309 inscrits) qui étaient en arrêt de travail pour maladie ou maternité (Paix Liencourt 12. 3. 1949, Dr. Ouv. 49. 263).

Les modalités du vote par correspondance doivent être prévues par le protocole d'accord préélectoral.

Il est nécessaire de prévoir dans cet accord :

— la date limite d'envoi aux électeurs des bulletins et enveloppes.

— le vote sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure étant du même type que celle des électeurs présents et ne portant aucun signe.

— l'ouverture des enveloppes d'envoi uniquement par le bureau de vote et le jour du vote, sous peine de nullité.

— l'acheminement des votes par la poste uniquement. Il a été jugé que seuls les P.T.T. offrent les garanties nécessaires au secret du vote par correspondance, la remise des bulletins par un tiers étant irrégulière (Paix Longjumeau 11. 3. 1948).

**Q. — Un ouvrier travaillant à mi-temps dans une seule entreprise peut-il participer aux élections des délégués du personnel ?**

R. — Pour être électeur, il suffit d'être salarié d'un établissement et d'y avoir travaillé au moins 6 mois, l'article 6 du statut des délégués ne fixant aucune condition d'horaires ou de

rémunération. L'article premier précise, en outre, que doivent être pris en considération, les salariés occupés *habituellement* dans l'établissement.

La circulaire ministérielle 11 D. R. P. du 14 juin 1945 sur les Comités d'entreprise dont les termes sont valables également pour les délégués du personnel, indique que les salariés qui collaborent à plusieurs entreprises doivent être considérés comme appartenant au personnel de celle à laquelle ils consacrent l'essentiel de leur activité et dont ils reçoivent habituellement la part la plus importante de leur rémunération.

Si le salarié travaillant partiellement pour plusieurs entreprises est électeur, il n'y a aucune raison pour que celui qui

travaille partiellement pour *une seule* entreprise ne soit pas également électeur.

La Cour de Cassation a précisé le 9. 7. 1953 que mêmes les travailleurs complètement au chômage ont le droit de vote s'ils n'ont pas été licenciés, l'essentiel étant d'être inscrit comme membre du personnel sur les contrôles de l'entreprise. (Dans le même sens Juge Paix Nice 27. 2. 1952).

Signalons également, par analogie, qu'il a été jugé que la loi ne fait aucune distinction entre les salariés permanents et les salariés intermittents pour les conditions à remplir pour être électeur (Paix Marseille 27. 11. 1952).

Les travailleurs à mi-temps doivent donc voter comme les autres.

## Tout ce qu'un salarié veut savoir Tout ce qu'un délégué doit savoir

SE TROUVE DANS

# " SERVIR LA FRANCE "

LA REVUE JURIDIQUE DE « LA VIE OUVRIERE »,  
JOURNAL OFFICIEL DE LA C. G. T.

*Voici quelques-uns des articles déjà parus :*

	N°		N°
<b>— Accidents du travail :</b>		<b>DELEGUES</b>	
— Les rentes .....	86 et 87	— Le temps payé aux délégués .....	78
— Accidents du trajet .....	78	— L'affichage sur les panneaux d'entreprise .....	92
— Preuves et présomptions .....	92	— Les comités d'entreprise (80 fr.) .....	70
— Indemnités journalières maladie .....	68	<b>TRAVAIL</b>	
— Remboursement des soins aux vieux .....	91	— Hygiène et Sécurité .....	67
— Cures thermales .....	85	— Le préavis et les 2 heures .....	52
— Maladies professionnelles .....	90	— Le certificat de travail .....	53
— Allocation vieux travailleurs salariés .....	97/98	— Le Contrat d'apprentissage .....	81
<b>LOGEMENT</b>		— Formation Professionnelle Accélérée .....	82
— Comment calculer votre loyer .....	80	— Chômage partiel .....	90
— Les charges locatives .....	87	— Chômage total .....	94
— Les échanges .....	52	— Congés payés (n° spécial 80 fr.) .....	
— Prêts à la construction .....	90	— Le Premier Mai .....	94
— Allocation logement .....	99	— Heures supplémentaires .....	99
<b>IMPOTS</b>		<b>SALAIRES</b>	
— L'impôt sur le revenu .....	95, 96, 97, 98	— Le paiement des salaires .....	90
— Redevance radiophonique .....	99	— Saisie-arrêt et cession des salaires .....	74
<b>FAMILLE</b>		— Barème du salaire saisissable .....	83
— Allocations prénatales .....	84	— Le bulletin de paie .....	90
— Allocations salaire unique .....	77	— Indemnités intempéries bâtiment .....	89
— Donations entre époux .....	95	— Prime de transport parisienne .....	84
— Légitimation des enfants .....	99	<b>SECURITE SOCIALE</b>	
— Communauté après divorce .....	99	— Assurance maladie .....	81, 82, 83, 84
<b>DIVERS</b>		— L'Assurance invalidité .....	63/64
— Accidents de la rue .....	93	— Assurance décès .....	89
— Service militaire .....	80	— Régularisation des cotisations .....	94
— Casier judiciaire .....	85		
<b>ETC. ETC.</b>			

PRIX DU NUMERO : 40 FR. (80 francs pour les numéros doubles 70, 74, 63/64 et 97/98)

MAIS L'ABONNEMENT ne coûte que **300** FR. SEULEMENT  
LES 12 NUMEROS

C. C. Postal « La Vie Ouvrière », Paris 4780-27, 3, avenue Mathurin-Moreau, PARIS (19°)

**" SERVIR " la revue qui rend service !**



S.P.E.C. Châteauroux.

Le gérant : DESHAYES Maurice.