



Le délégué du personnel

Mensuel 6^e AnnéeRédaction : 213, Rue Lafayette — Paris (10^e)

N° 51 - Avril 1954

Les travailleurs ont montré leur volonté de s'unir pour faire céder gouvernement et patronat

Ah ! ces travailleurs de France, ils en donnent des cauchemars au ministre de l'Intérieur et à ses coéquipiers !

Les journaux aux ordres, reprenant le thème développé dans la conférence de presse donnée par le gouvernement, se sont ingéniés à prouver que la grève de 24 heures du 28 avril, lancée par la C.G.T. et dont le mot d'ordre a été repris par la centrale C.F.T.C., a été un échec.

Pourquoi se donnent-ils tant de mal à mentir ?

Il s'agit pour eux de tranquilliser d'une part les ennemis de la classe ouvrière et, d'autre part, de désorienter les travailleurs.

Ils font là un drôle de métier !!!

Le Ministre de l'Intérieur, en falsifiant les renseignements donnés par ses propres services le 28 avril, apparaît comme un monsieur qui n'en est pas à un mensonge près.

Quant à la presse toujours aux ordres comme le prouvent ses comptes rendus, si elle avait laissé la liberté à ses rédacteurs d'écrire ce qu'ils ont constaté eux-mêmes aux portes des usines, des chantiers, des puits de mines, des gares et dépôts, transports, etc... elle n'aurait pu que souligner **le succès de la grève.**

Une chose est certaine que tous ces messieurs n'arrivent pas à cacher et les travailleurs en ont fait une fois de plus l'expérience, c'est que gouvernement et patronat ont tout fait pour empêcher le succès de la grève : campagnes de mensonges dont la presse aux ordres s'est faite le colporteur fidèle, manœuvres de division, intimidations policières. Toute la gamme des procédés classiques de la réaction a été utilisée.

Echec ! peut-être !!! mais pas du côté de la classe ouvrière qui, elle, peut être fière. Au coude à coude elle a exprimé, une fois de plus, sa volonté d'en finir

avec la misère et une politique contraire aux intérêts du peuple de France.

Dans l'unité, les travailleurs ont préparé leur grève. C'est avec un esprit unitaire que plus de deux millions (en toute modestie) ont fait une grève de 24 heures ; de plus, des centaines de milliers ont affirmé, par des actions diverses, leur accord. Tous ont fait du 28 avril une puissante journée d'action revendicative pour obtenir du gouvernement la fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti à 25.166 francs nets

par mois, pour 173 heures de travail, sans abattement de zones et pour imposer l'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et retraites.

Toutes les déclarations du gouvernement, tous les écrits de la presse aux ordres, n'y changeront rien. **La revendication demeure et, qu'ils le veuillent ou non, gouvernement et patronat ne pourront pas éternellement persévérer dans leur attitude de refus et escamoter la discussion à l'Assemblée nationale.**

Cela dépend uniquement de l'union et de l'action qui doivent se poursuivre sous toutes leurs formes. Au cours de la préparation de la grève, le front de résistance du patronat français a été bousculé quelque peu, de nombreuses augmentations de salaires ont été obtenues. Comme la journée du 28 avril n'est pas considérée par les travailleurs comme une fin en soi — et ils ont raison — après avoir tiré les enseignements de leur grève, ils continueront l'action pour obtenir satisfaction.

Un premier enseignement que l'on peut tirer, qui fait peur à tous nos ennemis, c'est que le 28 avril a accru la confiance des travailleurs dans la possibilité d'obtenir des succès. En même temps ils ont appris

PAR

Lucien Molino
Secrétaire de la C. G. T.

qu'il faut faire beaucoup plus pour développer à la base l'unité d'action, en rejetant tout ce qui peut diviser.

C'est vrai que la centrale F.O. a, une fois de plus, joué le rôle de briseur de grève. C'est vrai aussi que certains dirigeants chrétiens auxquels leurs adhérents avaient imposé le mot d'ordre des 24 heures, ont violé leurs décisions et ont tout fait pour saboter la grève.

Malgré cela, la journée du 28 avril a été un succès qui aura des répercussions sur les prochains mois.

Un autre enseignement de cette journée, c'est la nécessité de développer l'unité d'action à la base en partant de l'idée que les accords conclus au sommet ne sont efficaces que dans la mesure où ils s'appuient sur l'activité de nombreux comités d'unité élus démo-

cratiquement au cours de larges assemblées ouvertes à tous les travailleurs.

La journée du 28 souligne une autre nécessité : **celle de faire comprendre aux inorganisés qui nous font confiance la nécessité de rejoindre les rangs de la C.G.T., s'ils veulent avoir les moyens de défendre leurs intérêts immédiats et futurs. Renforcer les organisations syndicales, c'est créer de meilleures conditions pour la défense de la classe ouvrière contre l'exploitation patronale, c'est œuvrer pour l'unité syndicale.**

Camarades délégués ! vous avez bien travaillé au cours de ces dernières semaines. Continuez dans cette voie, **ayez confiance, développez l'unité d'action pour faire aboutir vos revendications, renforcez les organisations syndicales.** Ce sont là les conditions pour aller vers de nouveaux succès.

Paiement aux délégués du temps passé à une Conférence à l'Union des Syndicats

Comme nous l'avons dit dans ce bulletin ainsi que dans la « V. O. » n° 440, la Cour de Cassation a jugé que les délégués du personnel ont le droit d'exercer leurs fonctions à l'extérieur de l'entreprise, s'ils le jugent nécessaire, dans le cadre de leurs 15 heures payées.

Ceci vient d'être confirmé par un intéressant jugement rendu en dernier ressort du Juge de Paix de Cannes en date du 9 avril 1954 (affaire Croquison et Monge c/ S.N.C.A.S.E.) qui paraîtra dans le « Droit Ouvrier ».

Le 13 novembre 1953, un délégué du personnel et un membre du Comité d'Etablissement de la S.N.C.A.S.E. de Cannes s'étaient rendus à Nice sur convocation de l'Union Départementale des syndicats à une conférence dont l'ordre du jour comportait les questions suivantes :

- Etude sur l'évolution de la législation sur les C.E. et les délégués du personnel,
- Rôle économique du Comité dans les conjonctures actuelles et face aux revendications ouvrières,
- Rôle des délégués du personnel dans l'étude et la présentation des revendications apprentissage,
- Mutuelle d'entreprise et Sécurité Sociale.
- Médecine du Travail. Comité d'Hygiène et de Sécurité,
- Le Comité d'entreprise et le problème des loisirs. Société sportive d'entreprise.

Par ailleurs, le membre du Comité d'établissement s'était rendu le 30 novembre à une réunion de la Commission Départementale des Comités d'entreprise dont l'ordre du jour comportait une étude du décret sur la contribution logement patronale de 1 %.

Le Directeur de la Société ayant retenu sur les salaires le temps passé à ces deux réunions (4 heures et 9 heures), le Juge de Paix le condamna au paiement de ces heures et aux dépens.

LE JUGEMENT DE CANNES

Voici un extrait des attendus du jugement :

« Attendu que la fonction de délégué du Comité d'entreprise et de délégué du personnel s'exerce normalement chaque fois que des questions intéressantes ouvriers et employés sont en jeu.

« **Attendu toutefois que l'on ne saurait prétendre que la mission de ces délégués ne doit s'exercer que dans le cadre restreint de l'entreprise à laquelle ils appartiennent.**

« Attendu que s'il n'est pas possible de considérer que l'assistance à une réunion syndicale d'informations entre de plano dans le cadre des fonctions conférées aux délégués, on doit cependant estimer que des problèmes d'ordre général discutés sur le plan départemental ou national peuvent directement intéresser l'établissement auquel appartiennent ces délégués ou avoir une incidence sur le sort des travailleurs qu'ils représentent, ce qui justifierait l'assistance des délégués à de telles réunions.

« Attendu, au surplus, que la loi n'interdit pas aux délégués du personnel et du Comité d'entreprise de remplir leur mission en dehors de l'établissement s'ils le jugent nécessaire.

« Attendu qu'en l'espèce, les conférences auxquelles se sont rendus Croquison et Monge avaient à la fois un caractère d'informations et d'échanges de vues qui ne saurait déborder le cadre normal des fonctions dévolues aux délégués du personnel et du Comité d'entreprise, que certaines questions qui ont été débattues pouvaient directement intéresser les ouvriers de la S.N.C.A.S.E. ainsi que cela ressort du compte rendu de la réunion versé aux débats. »

Une décision du Conseil d'Etat

L'autorisation de licencier un délégué est nulle si celui-ci n'a pu se défendre

Un inspecteur du Travail avait refusé le licenciement d'un délégué du personnel sollicité par un employeur. Celui-ci saisit le Ministre du Travail d'un recours hiérarchique contre le refus de l'inspecteur. Le Ministre accepta alors le licenciement du délégué.

Mais le Conseil d'Etat, par une décision du 3 mars 1954 (1^{re} et 3^e sous-sections réunies) annula la décision du Ministre pour le motif que la décision de l'inspecteur ou celle du Ministre saisi d'un recours hiérarchique ne peut légalement intervenir qu'après examen des griefs articulés contre le délégué et après que celui-ci a été mis à même de présenter ses moyens de défense.

Or, le Conseil d'Etat constata que la décision du Ministre a été

prise sans qu'à aucun moment de la procédure suivie depuis la présentation par le patron de sa demande adressée à l'Inspecteur du Travail, le délégué ait été mis en demeure de présenter ses moyens de défense et que la décision du Ministre est dès lors entachée d'excès de pouvoir.

Cette décision du Conseil d'Etat confirme que le délégué menacé de licenciement doit être entendu et doit pouvoir réfuter les griefs du patron contre lui.

Cette audition doit se faire par l'Inspecteur du Travail et aussi par le Comité d'entreprise, comme cela a déjà été jugé. (Prud. Romilly-sur-Seine, le 29-9-1949, inédit.)

A propos des heures de délégations

L'exemple de chez " HISPANO "

Très fréquemment, des responsables syndicaux nous demandent des renseignements concernant la législation sur les temps accordés aux délégués pour l'exercice de leurs fonctions.

Rappelons à nouveau que :

Pour les délégués du personnel, l'article 13 de la loi du 16 avril 1946 précise que, sauf circonstances exceptionnelles, le temps mensuel attribué et rémunéré, est fixé à 15 heures (1).

Pour les délégués du Comité d'entreprise, l'article 14 de l'ordonnance modifiée du 24 février 1945, indique que, sauf circonstances exceptionnelles, le temps mensuel attribué et rémunéré est fixée à 20 heures. (1)

Pour les délégués au Comité d'Hygiène et Sécurité, il n'existe pas de législation précise, seul le décret n° 47-1430 du 1^{er} août 1947 (article 7) recommande que le temps consacré aux réunions, ainsi que celui passé en missions individuelles, soit rémunéré comme temps de travail.

Pour les Correspondants d'entreprise de la Sécurité Sociale, aucun texte, actuellement, ne prévoit de quelle façon sera rémunéré le temps passé dans l'exercice de leurs fonctions... Mais l'application stricte des textes (lorsqu'ils existent), ainsi que la rémunération des temps passés dans l'exercice des fonctions pour les délégués des Comités d'hygiène et de Sécurité et pour les correspondants d'entreprise de la Sécurité Sociale, est fonction très souvent de la combativité qui se manifeste dans les entreprises.

L'exemple d'Hispano-Suiza en est la meilleure preuve.

Comme dans presque toutes les entreprises, la répression se fit sentir dans celle-ci à la suite des grèves d'août 1953.

Aussi, la direction fit savoir à chaque délégué par note individuelle, qu'à dater du 1^{er} octobre 1953, elle s'en tiendrait à l'application stricte des textes en ce qui concernait les temps de délégation, en spécifiant toutefois qu'elle admettait que les suppléants bénéficient des mêmes attributions que les titulaires.

Les camarades de chez Hispano ne l'entendirent pas ainsi. Ils voulaient que la totalité des heures passées à la défense des revendications ouvrières soient rémunérées.

Appuyée par les travailleurs, la question fut plusieurs fois débattue devant la direction. Les représentants des travailleurs furent fermes et menèrent sur ce point une lutte permanente.

Et le mois dernier, la direction Hispano se voyait contrainte de prendre des positions de replis, à savoir, qu'elle accordait :

- 15 heures par mois à tous les délégués du personnel, **tant titulaires que suppléants.**
- Sur ces 15 heures, une tolérance de 50 % en plus, tant pour les titulaires que pour les suppléants.
- Un contingent de 10 heures par mois en plus, pour la Commission chargée des essais (nos délégués ont droit de regard sur cette question).
- Un contingent de 10 heures par mois en plus, pour la Commission chargée de l'embauche (nos délégués ont également droit de regard sur l'embauche).
- 20 heures par mois à tous les délégués au Comité d'entreprise **tant titulaires que suppléants.**
- Sur ces 20 heures, une tolérance de 50 % en plus, tant pour les titulaires que pour les suppléants.
- 20 heures en plus par mois pour le Secrétaire du Comité d'entreprise.
- 10 heures en plus par mois pour le responsable de la Commission de Cantine.
- 10 heures en plus pour la Commission de l'Arbre de Noël, au moment de son activité la plus forte.
- 10 heures en plus pour la Commission de Colonies de Vacances au moment de son activité la plus forte.
- 11 heures par mois à chaque délégué du Comité d'Hygiène et de Sécurité.
- Sur ces 11 heures, une tolérance de 50 % en plus.
- 11 heures par mois à chaque correspondant d'entreprise de la Sécurité Sociale.

Cet exemple de chez Hispano prouve, une fois de plus, que la combativité permet d'obtenir des avantages supérieurs aux législations.

(1) Les temps passés aux réceptions mensuelles par la direction n'entrent pas dans cette attribution et sont rémunérés.

QUESTIONS et Réponses

Q. — La direction nous conteste le droit de présenter certaines revendications telles que : la réfection des peintures, la réparation de l'outillage, etc... En a-t-elle le droit ?

R. — La mission des délégués du personnel définie par l'article 2 est extrêmement vaste et englobe toutes les questions intéressant les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Signalons, par exemple, que dans l'édition patronale SPID 1954 (Ravanel, Mémento des délégués), un maître des requêtes au Conseil d'Etat indique : « les délégués sont compétents d'une façon générale pour tout ce qui concerne la réglementation du travail prise dans son sens le plus large ».

L'article 2 du Statut des délégués indique notamment : ... « ainsi que, 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 et la Sécurité et la prévoyance sociale ».

Parmi les textes sur l'hygiène et la sécurité dont l'application est soumise au contrôle des délégués du personnel, figure le décret du 10 juillet 1913 modifié.

Dans ce décret, l'article 1, par exemple, parle de la propreté des locaux affectés au travail et indique notamment : « les murs et plafonds seront l'objet de fréquents nettoyages. Les enduits seront refaits toutes les fois qu'il sera nécessaire ».

Les délégués seront donc en droit d'intervenir pour dire qu'il est nécessaire de refaire les peintures.

L'article 8 a, du même décret, indique que les peintures des vestiaires et lavabos doivent être d'un ton clair.

De même, les articles 10 et 16 du même décret parlent de la prévention des accidents, des dispositifs de protection nécessaires, du nettoyage et de la réparation des machines, c'est-à-dire que la question de la réparation de l'outillage entre dans les compétences des délégués du personnel.

Rappelons, en outre, que dans les entreprises industrielles de plus de 50 salariés, il doit y avoir un comité d'hygiène et de sécurité.

Q. — Un ouvrier gagne en qualité de O.S.2 180 fr. de l'heure, il fait 40 heures par semaine de 5 jours, il a droit à 5 jours de congé. Notre patron lui paye

6.000 fr., alors que dans une semaine normale, il gagne 7.200 fr. Cette façon de calculer est-elle correcte ?

R. — Votre patron part du principe qu'une semaine comprend toujours six jours ouvrables. Ce principe est exact, mais son application ne doit jamais léser l'ouvrier. En effet, le troisième alinéa de l'article 54 j. du livre II du Code du Travail stipule :

« Toutefois, l'indemnité prévue par les deux alinéas « précédents, ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée en raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement ».

En conséquence, l'ouvrier qui aurait gagné 7.200 francs en travaillant pendant cinq journées, doit percevoir 7.200 francs d'indemnité de congés payés et non pas 6.000 francs. En effet, le bénéfice des congés payés ne doit pas faire perdre un sou aux salariés.

Q. — Pour une naissance, un ouvrier a droit à trois jours de congé. Comment faire le calcul, sachant que cet ouvrier gagne 180 fr. de l'heure et fait 40 heures par semaine ?

R. — L'article 3 de la loi du 18 mai 1946 sur les trois jours de congé naissance stipule :

« La rémunération de ces trois jours sera égale au salaire et aux émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque. Elle sera effectuée pour les salariés par les soins des caisses de compensation chargées du service des allocations familiales mais l'employeur en fera l'avance à l'intéressé, le jour de la paye qui suivra immédiatement l'expiration des trois jours ».

Pour un salarié gagnant 1.440 francs par jour, l'indemnité de congé de naissance doit être égale à 1.440×3 soit 4.320 francs C'est-à-dire que, comme le veut la loi, le salarié ne doit subir aucune perte de salaire. Plusieurs commissions de Sécurité Sociale ont ainsi jugé, contre une circulaire ministérielle dont l'interprétation illégale, préconise un calcul sur la base des $3/28^{\text{èmes}}$ des deux dernières payes hebdomadaires.

Q. — Notre patron prétendait nous refuser le droit d'afficher l'appel à la grève de 24 heures. Nous avons imposé l'apposition de notre affichette par notre action mais avait-il le droit de le faire ?

R. — Le fait même que l'action syndicale ait fait échec aux prétentions patronales prouve que légalement les patrons n'ont pas le droit de s'opposer à l'affichage des communications syndicales.

A propos de l'affichage, de nombreuses questions nous sont posées. Nous insistons sur la nécessité d'avoir deux panneaux, l'un pour les communications syndicales, l'autre pour celles des délégués.

Cette question a d'ailleurs été longuement traitée dans les bulletins n° 49 et 50 et nous invitons nos délégués à s'y reporter et à nous les réclamer, le cas échéant.

Q. — Qui doit faire le procès-verbal des élections ?

R. — C'est le bureau de vote qui proclame les résultats des élections et les consigne au procès-verbal.

Il est d'usage, dans de nombreuses entreprises, de conclure un protocole d'accord qui fixe le déroulement des élections : composition du bureau, heures de vote, collèges, etc...

C'est l'employeur qui est tenu d'organiser matériellement le vote, c'est-à-dire de pourvoir à la fourniture des bulletins, des enveloppes, des urnes, des isolements, etc...

En général, le bureau de vote est composé du plus âgé et du plus jeune des électeurs présents au moment de l'ouverture du scrutin.

Pendant la durée des opérations, un employé désigné par le chef de l'établissement est adjoint au bureau avec voix consultative.

Les délégués sortants et ceux en scrutin doivent assister aux opérations.

Il est bon de préciser dans le protocole d'accord que le temps passé au bureau de vote doit être payé par l'employeur.

C'est le bureau de vote qui pointe les listes d'électeurs, procède au dépouillement et établit les résultats consignés dans un procès-verbal.

Q. — Lorsque le quorum n'est atteint ni au premier ni au second tour des élections, comment est acquis le vote ?

R. — Précisons, tout d'abord, que dans l'esprit de la loi, et en dépit de jurisprudence antiouvrière, les bulletins nuls et blancs doivent être compris dans le quorum (50 % des inscrits).

En effet, l'article 9 stipule :

« Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits... ». Or, si un électeur a mis un bulletin blanc, il n'en a pas moins voté, de même que le bulletin nul a été déposé par un votant.

Donc, lorsque le quorum n'est pas atteint au premier tour, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour, dont les résultats sont définitifs, quel que soit le nombre de votants.

Q. — Dans le premier collège ouvriers employés, la direction veut nous imposer la présentation d'un employé. Est-ce légal ?

R. — Les organisations syndicales de la C.G.T. doivent toujours s'efforcer de présenter des listes de candidats composées des meilleurs défenseurs de salariés, pris, non seulement parmi les ouvriers, mais aussi parmi les employés. Mais si dans certains cas particuliers, comme le vôtre, il n'est pas possible de présenter d'employés, en aucun cas, il ne saurait en être fait obligation au syndicat.

Il n'est nulle part indiqué dans la loi, ni explicitement, ni implicitement, qu'un employé doit obligatoirement faire partie des candidats présentés aux suffrages des ouvriers et employés du premier collège.

Quoiqu'en ait dit un arrêté de la Cour de Cassation, la section syndicale C.G.T. doit pouvoir être libre de composer sa liste comme elle l'entend, sans limitation du nombre de sièges auxquels elle a droit.

Q. — Comment doivent être calculés les voix et le quotient électoral en cas de liste incomplète ?

R. — L'article 9 de la loi du 16 avril 1946 stipule :

« Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir ».

Malgré des interprétations erronées de ce paragraphe de la part du patronat et même de certaines jurisprudences, nous devons soutenir la position suivante :

Puisque la loi a instauré la représentation proportionnelle, l'organisation qui ne présente pas de liste complète doit obtenir un nombre de suffrages proportionnel à la fois au nombre d'électeurs et au nombre de candidats.

En conséquence, le calcul se fait comme suit :

Pour le quotient électoral : On divise le nombre total de voix obtenues par les candidats de chacune des listes par le nombre de sièges à pourvoir.

Pour la répartition des sièges : La liste a droit à autant de sièges que de fois le quotient est contenu dans le nombre total des voix. La répartition du siège restant se faisant à la plus forte moyenne.

