



Le délégué du personnel

LES TACHES DES DELEGUES DANS L'IMMEDIAT

Les membres du COMITE NATIONAL CONFEDERAL seront appelés les 17 et 18 juin prochains à se prononcer sur un avant-projet de document résultant des derniers travaux de notre COMMISSION ADMINISTRATIVE.

Ce texte deviendra, après avoir reçu les modifications qu'y apporteront les membres du C.C.N. la base d'action de la C.G.T. pour l'avenir immédiat, le programme de ses organisations et des militants pour la satisfaction des revendications économiques et sociales de la classe ouvrière pour la défense de ses libertés et de la paix.

En vue d'effectuer un travail concret qui soit vraiment le reflet des aspirations des travailleurs et travailleuses, en vue de les faire participer démocratiquement à l'élaboration de ce plan d'action, les membres de la C.A. s'adressent à l'ensemble des militants de la C.G.T. et leur demandent de porter la discussion du projet élaboré dans toutes les entreprises, devant l'ensemble de la classe ouvrière.

La VIE OUVRIERE, journal officiel de la C.G.T., vient de reproduire ce document à 250.000 exemplaires ; il est donc entre les mains d'un grand nombre de travailleurs et nul doute que, déjà, en maintes entreprises, la discussion sur son contenu soit commencée.

Il faut faire plus ; pas une usine, magasin, chantier ou bureau sans que l'analyse en soit faite.

Nos directions de syndicats et sections syndicales doivent y veiller scrupuleusement ; ils doivent, dès maintenant, préparer, organiser des réunions à cet effet.

Il est sûr que pour faire le travail concret que nous en attendons, la participation des 120 à 130.000 délégués du personnel, élus sur les listes de la C.G.T. s'impose.

Dans notre dernier numéro du « Délégué », notre camarade MOLINO, s'adressant à nos camarades délégués, leur disait :

« Camarades délégués, vous avez bien travaillé au cours de ces dernières semaines. Continuez dans cette voie. »

Cela se situait au lendemain de la grève du 28 avril, au cours de laquelle 2.600.000 travailleurs et travailleuses de toutes corporations entraient dans le mouvement pour 24 heures, tandis que des centaines de milliers d'autres manifestaient sous des formes diverses, leur volonté de faire céder gouvernement et patrons.

Si la journée du 28 avril a été une grande journée d'action et de lutte de la classe ouvrière, elle a néanmoins présenté des faiblesses.

A la Direction de la C.G.T., nous nous sommes attachés à en rechercher les causes, afin de les corriger.

Faites comme nous, camarades délégués. En liaison étroite avec vos directions syndicales, au contact permanent de vos compagnes et compagnons de travail, il vous est facile de rechercher et de trouver les raisons qui font que le 28 avril, le travail a été plus facile ou plus difficile dans tel ou tel atelier ou service, pourquoi avec telle ou telle catégorie de travailleurs ou travailleuses il n'y a pas eu le succès que vous espériez, ou pour quelles raisons l'ensemble du personnel a participé au mouvement. Faites-les se prononcer sur le mot d'ordre du 28 avril, recherchez avec eux s'il a été compris par tous, s'il les a vraiment mobilisés ou non, etc...

N'hésitez pas à discuter de tous ces problèmes avec vos camarades ; ils vous ont accordé leur confiance en vous donnant leurs voix, vous êtes pour eux le délégué de l'organisation syndicale, celui à qui on confie les suggestions et aussi à qui on apporte les critiques.

Parce que vous vivez leur vie, parce que vous êtes toujours parmi eux, les travailleurs placent leurs espoirs en vous qui êtes le lien vivant entre eux et la direction syndicale, qui êtes leur porte-parole.

PAR

Germaine Guillé
Secrétaire de la C.G.T.

De nombreuses actions pour les revendications d'atelier, services ou catégories se sont menées dans le cadre de la préparation de la journée du 28 avril, elles ont souvent été victorieuses ; elles ont donné confiance et ont aidé en général à une bonne participation au mouvement du 28 avril. Ces actions doivent, non seulement se continuer, mais se développer, s'amplifier.

La journée du 28 avril a été une étape importante dans l'action de la classe ouvrière, elle appelle une suite logique et nécessaire. C'est pourquoi, dans chaque entreprise, nos directions syndicales, avec l'aide des délégués du personnel, doivent se mettre à la tâche pour rechercher, étudier et déterminer les revendications de salaires en accord étroit et permanent avec les travailleurs, les présenter et les soutenir devant les directions patronales en s'assurant de l'appui total des travailleurs et travailleuses de l'entreprise. Mais cet appui, ils ne l'auront que si les revendications présentées correspondent vraiment à ce que veulent leurs camarades de travail.

A l'organisation de l'action pour l'augmentation générale des salaires et traitements, pour les revendications particulières, doit se poursuivre celle pour l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti à 25.166 francs qui ne peut être isolée. S'il est vrai que la revendication des 25.166 francs intéresse directement la moitié de la classe ouvrière, elle crée pour les autres, les conditions favorables pour le développement de l'action pour l'augmentation générale des salaires et traitements.

Les efforts des dirigeants de nos organisations syndicales doivent donc tendre dans ce sens. Dans cette recherche de tout ce qui peut unir, les délégués du personnel doivent être à l'avant-garde. Ils doivent

l'être aussi dans l'action indispensable à entreprendre pour la défense de la paix intimement liée à celle pour de meilleures conditions de vie et qui est encore trop souvent insuffisante. Il n'est pas un travailleur, pas une travailleuse qui reste indifférent devant les problèmes de la guerre d'Indochine, de la ratification de la C.E.D., qui n'en connaisse les répercussions ; de larges possibilités d'union sont également possibles dans la période présente sur ces problèmes.

Camarades délégués du personnel, avec vos directions syndicales, préparez et organisez des assemblées de travailleurs et travailleuses, aux heures qui conviennent le mieux ; travaillez sans relâche dans vos ateliers, vos services, déterminez avec vos camarades de travail les formes d'action en vue de l'application concrète, adaptée à chaque situation, du projet confédéral.

En un mot, dans les lourdes tâches qui incombent à notre mouvement syndical, montrez-vous les meilleurs pour mériter la confiance que les uns et les autres ont placée en vous.

C'est seulement s'il en est ainsi que nous irons de l'avant, que la classe ouvrière vaincra les obstacles que dressent sur son chemin gouvernement et patronat, que la confiance que les travailleurs et travailleuses placent en notre C.G.T. se développera et en s'organisant permettra le renforcement de nos organisations syndicales, que nous œuvrerons à l'unité de la classe ouvrière et à son organisation par la mise en place de comités élus.

L'unité est en marche, il faut la développer et la consolider car elle est seule capable de permettre l'obtention de meilleures conditions de vie et de sauver la paix.

Cessez le feu immédiat en Indochine

Rejet de la C.E.D. - Gages d'une Paix durable

Délégations d'ouvriers, de dockers, de cheminots, d'employés, d'intellectuels et de savants, de toutes tendances, arrivent chaque jour par le train de Genève, porte-parole de la volonté quasi-unanime du peuple de France d'exiger le cessez-le-feu immédiat en Indochine et le règlement pacifique du conflit.

Ces hommes et ces femmes de tous les coins de France font peser chaque jour un peu plus la balance du côté de la paix.

Mais il faut faire encore plus. Poussés à négocier par l'opinion publique française de plus en plus hostile à la politique gouvernementale, obligés de parler de paix, Bidault à Genève n'en tente pas moins de mettre tout en œuvre pour saboter les négociations en cours, et le Gouvernement Laniel à Paris prend des mesures de guerre dont la décision de l'appel anticipé du deuxième contingent de la classe 1954. Le tout étant l'extension du conflit en favorisant l'intervention américaine.

Il est donc urgent d'intensifier et d'accélérer la protestation populaire.

Parallèlement, les menaces de voir ratifiés au Parlement les accords de Bonn et de Paris consacrant la C. E. D. sont loin d'être écartées et là aussi, la pression en direction des parlementaires doit se faire encore plus forte et plus unanime.

Les travailleurs veulent profondément la paix parce que d'elle dépend l'amélioration de leurs conditions de vie.

Il doit donc être facile au délégué du personnel qui a la confiance de ses camarades de travail, qui les côtoie journellement,

de les éclairer, de convaincre ceux qui ne le sont pas encore, des possibilités réelles de paix qui existent aussi bien dans un règlement du conflit indochinois que dans le rejet de la C.E.D. Il peut populariser les propositions faites par la République démocratique du Viet-Nam et la solution qui peut être apportée au problème allemand.

C'est d'ailleurs dans ce cadre, que se situe le quatrième anniversaire des accords signés en 1950 entre la C.G.T. et la F.D.G.B. (Centrale syndicale de la République Démocratique Allemande). Durant la semaine du 13 au 20 juin, les travailleurs sont appelés à manifester contre le réarmement de l'Allemagne, et nul doute que leurs actions réalisées dans l'unité, renforceront les liens entre travailleurs français et allemands, et élargiront ainsi la lutte pour la défense de la paix.

Ainsi peut être réalisée l'unité des travailleurs dans la protestation contre la politique de guerre du Gouvernement.

En liaison avec le syndicat ou la section syndicale, le délégué doit pouvoir aider à l'organisation de cette protestation, sous les formes les plus appropriées à l'entreprise : signatures de pétitions, envois de télégrammes, démarches auprès des Parlementaires, constitution de délégations, etc...

Chaque travailleur alerté et convaincu, chaque action unie contre le réarmement de l'Allemagne, pour le cessez-le-feu immédiat en Indochine, une délégation de plus à Genève, c'est autant de gagné en faveur de la Paix.

Le fonctionnement de la section syndicale pendant les vacances

La période des vacances est commencée. Dans certaines entreprises, elles sont prises par roulement, d'autres vont fermer totalement.

Chaque année, après les vacances, on constate que moins de timbres sont payés, moins de « V. O. » diffusées. Pendant que le délégué, le collecteur, le diffuseur de la « V. O. » sont partis, le contact a été perdu avec les ouvriers et il faut plusieurs mois pour combler le trou.

Dans les entreprises où les congés sont pris par roulement, il est donc indispensable d'établir un plan s'étendant sur toute la période des vacances, prévoyant le remplacement, partout où cela est possible pendant leur absence, du collecteur, du diffuseur de la « V. O. », par un camarade de l'équipe ou du bureau.

Ce sera là l'occasion de former un nouveau militant qui hésite à se lancer dans une tâche permanente mais qui voudra bien essayer pour 15 jours ou un mois. Là où c'est impossible, le délégué avec ses facilités de déplacement, pourra remplacer le camarade absent.

Il faut également prévoir que tous les délégués, ou même quelques-uns, ne partent pas en même temps afin d'assurer la défense des revendications des travailleurs et le fonctionnement de la section syndicale.

Dans les entreprises fermant totalement, il y a moins de difficultés mais il faut quand même les prévoir.

Les congés pour ancienneté s'échelonnent une semaine avant et une semaine après la date de fermeture normale. Il faut assurer de la même manière que dans les entreprises où les

vacances sont prises par roulement, le placement de la « V. O. » pendant ces deux semaines.

Il faut aussi prévoir, dès maintenant, un plan de travail pour le collectage afin de placer les timbres avant les vacances et non la veille du départ ou dès la rentrée. En effet, à ces moments-là, des collecteurs et des syndiqués sont absents, et la veille du départ, tout le monde aspire à un repos bien gagné et il y a un certain relâchement.

Par exemple, dans une entreprise fermant le 6 août, on verra à placer le timbre de juillet à la première paie de juillet et le timbre d'août à la deuxième paie de juillet, car l'usine ne rouvrant que le 23 août, il serait tard pour placer le timbre d'août avant le 30 août. Cela ferait prendre un retard difficile à combler.

Il faut aussi prévoir que les délégués ne prennent pas tous leur congé supplémentaire en même temps. Il en faudra ou moins un, le dernier jour du travail et le premier jour de la rentrée.

Après ces quelques indications générales, chaque section syndicale doit se pencher sur les problèmes particuliers qui peuvent se poser dans son entreprise, afin que notre organisation syndicale passe cette période difficile sans perdre ni un syndiqué ni une « V. O. », sans qu'il y ait de relâchement dans l'action revendicative.

Maintenant, chers camarades, le bulletin du délégué vous souhaite de bonnes vacances afin d'être plus forts pour les nouvelles luttes qui nous attendent dès la rentrée.

Les congés payés

PERIODE DE CALCUL OU DE REFERENCE :

La période donnant droit aux congés payés est actuellement du 1er juin au 31 mai (loi du 29 avril 1946), c'est-à-dire que le calcul du nombre de jours de vacances dus part de la date du 1er juin de l'année précédente.

A QUEL MOMENT PEUT-ON PRENDRE LES CONGES ?

Cette période va du 1er juin au 31 octobre. Elle est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du Comité d'entreprise (loi du 29 avril 1946).

La période de vacances devra être portée à la connaissance du personnel au moins deux mois avant son ouverture (art. 3 du décret du 1er août 1936).

DUREE DU CONGE :

Adultes de plus de 21 ans : un jour par mois de travail.

« Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. » 48 semaines de travail donnent droit à 12 jours.

Pour calculer le nombre de jours de congé, il faut additionner toutes les semaines de travail et diviser ce total par 4.

1) Pour les Jeunes

La loi du 2 juin 1950 prévoit pour les jeunes travailleurs :

1° S'ils ont moins de 18 ans avant le mois de mai de l'année en cours, deux jours de congé par mois de travail.

2° S'ils ont 18 ans avant le mois de mai de l'année en cours,

deux jours par mois jusqu'à la date de leur anniversaire et un jour et demi seulement depuis cette date jusqu'en mai.

Dans les deux cas ci-dessus, la durée du congé ne peut excéder 30 jours dont 24 ouvrables.

3° De 18 à 21 ans, un jour et demi par mois de travail.

4° S'ils ont 21 ans avant le mois de mai, un jour et demi par mois jusqu'à la date de leur anniversaire et ensuite un jour par mois comme les adultes.

Pour ces deux catégories, la durée du congé ne peut excéder 22 jours, soit 18 jours ouvrables.

2) Pour les Femmes élevant des enfants

La loi du 8 juin 1948 stipule :

« Toute femme salariée bénéficiaire de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de quinze ans et vivant au foyer. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. »

3) Montant de l'indemnité de congé payé

L'indemnité ne peut être inférieure au salaire qu'aurait perçu le travailleur s'il avait continué à travailler pendant ses congés, y compris les majorations pour heures supplémentaires.

4) Congés supplémentaires pour ancienneté

Le travailleur a droit à un jour de congé supplémentaire par période de cinq ans de service chez le même employeur.

Un jugement intéressant

Un délégué du personnel compris dans un licenciement collectif pour compression de personnel bénéficie des garanties légales pour le congédiement des représentants du personnel.

Tel est le jugement rendu par le Tribunal Civil de Moutiers,

le 5 mai 1954, en matière de protection légale des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise.

Délégué du personnel et membre du comité d'entreprise, M. Perrin, travaillant au barrage hydro-électrique de l'Arc-Isère se

voit, le 2 juin 1953, notifier son licenciement; il était compris dans la quatrième tranche d'un licenciement collectif étalé sur une dizaine de mois; huit tranches étaient prévues.

L'employeur ne soumit point le congédiement du délégué à l'assentiment préalable du comité d'entreprise, contrairement aux dispositions de l'ordonnance du 22 février 1945, pour les membres du comité d'entreprise et à celles de la loi du 16 avril 1946 pour les délégués du personnel.

...« Considérant que la latitude laissée en pareil cas au patron aussi bien dans le rythme des licenciements que dans le choix des catégories professionnelles touchées par chaque tranche de licenciement permettra, sous couvert des nécessités de l'organisation intérieure de l'entreprise, appréciés souverainement par la direction, de licencier un représentant du personnel en raison de

l'activité déployée par celui-ci pour la défense des intérêts de ses mandants »..., le tribunal a confirmé le jugement de première instance prud'homale et condamné l'entreprise à verser au délégué les salaires devant être payés en vertu du contrat de travail subsistant entre les parties, le licenciement légal étant nul, et aux sommes de 300.000 francs à défaut de réintégration dans l'emploi.

Les directeurs de ladite entreprise ont été également condamnés par le Tribunal Correctionnel de Moutiers à chacun 25.000 francs d'amende et à 20.000 francs de dommages-intérêts au bénéfice du syndicat intéressé pour avoir commis intentionnellement une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, en refusant de consulter ledit comité d'entreprise sur l'opportunité des licenciements effectués.

QUESTIONS

et Réponses

Q. — Un jeune, retour du service militaire, est-il électeur, dès son retour dans l'entreprise, même si celui-ci date de moins de six mois ?

Est-il éligible si ce retour date de moins d'un an ?

R. — Bien que les textes en vigueur exigent six mois de présence ininterrompue dans l'entreprise pour voter lors d'une élection professionnelle et un an de présence ininterrompue pour être éligible, la Cour de Cassation a répondu par l'affirmative en ce qui concerne la question posée.

En effet, aux termes de l'article 25 a du Livre 1^{er} du Code du Travail, le travailleur réintégré à l'expiration du service militaire doit bénéficier de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ, parmi lesquels l'ancienneté acquise dans l'entreprise chaque fois qu'elle est pour lui source de droits.

Il y a donc lieu, afin de déterminer l'ancienneté des jeunes dans l'entreprise, lors d'une élection professionnelle, d'additionner le temps passé par eux dans celle-ci avant leur départ au service militaire et celui qu'ils y ont passé depuis leur retour.

Q. — Le patron peut-il imposer plus de deux collèges ?

R. — La loi ne prévoit que deux collèges bien que d'après la jurisprudence (Cass. 2-4-49) il est possible de prévoir par accord ou convention un troisième collège aux élections des délégués du personnel. Cela est au contraire interdit pour l'élection du Comité d'entreprise.

De toute façon, l'employeur ne peut imposer sa manière de voir. Il faut, comme il est dit plus haut, l'accord des organisations syndicales.

Si l'employeur et les syndicats les plus représentatifs ne sont pas tous d'accord pour la création d'un troisième collège, seule la loi est applicable à défaut d'accord et par conséquent, il ne peut être constitué que deux collèges.

Un jugement en date du 23-2-1953, rendu par le juge de Paix de Marseille, et intervenu entre le syndicat des Travailleurs Chrétiens et le Directeur des Etablissements Kuhlman confirme des élections organisées sur la base de deux collèges (collège ouvriers-employés et cadres-maîtrise), malgré l'existence d'une convention collective, non signée par la C.G.T. prévoyant quatre collèges.

Bien qu'intéressant des élections au Comité d'entreprise,

ce jugement garde toute sa valeur en matière d'élection de délégués du personnel, sur les effets d'une convention collective non signée par la C.G.T.

En voici les principaux extraits :

... « Attendu que... nous avons été régulièrement saisi... d'une demande en annulation des élections au Comité d'entreprise... au motif que l'élection a été faite sur la base de deux collèges électoraux alors que l'article 8 de la convention collective patronale des industries chimiques signée le 30 décembre 1952 prévoit que : pour les entreprises occupant de 501 à 1.000 salariés, l'élection doit se faire sur la base de quatre collèges électoraux... »

... « Attendu que... nous devons statuer sur le point de savoir si, en présence de la non-signature par les syndicats C.G.T. de la convention collective de travail du 30 décembre 1952, il doit être fait ou non application aux élections du 10 février courant... »

... « Attendu... qu'en l'espèce, la convention collective nationale des produits chimiques, acte unilatéral pour les syndicats C.G.T. qui ne l'ont pas signée, ne peut modifier les conditions d'élection aux comités d'entreprise fixées par la loi du 16 mai 1946 d'ordre public (article 31 a, paragraphe 2 de la loi du 11 février 1950). Qu'il convient donc en disant qu'il a été procédé régulièrement aux élections du 10 février 1953, de débouter le syndicat C.F.T.C. de sa demande en annulation des dites élections... »

... « Par ces motifs... disons valables et régulièrement organisées les élections au comité d'entreprises des Etablissements KUHLMANN du 10 février 1953. »

« Déboutons, en conséquence, le syndicat C.F.T.C. de sa demande en annulation des dites élections ».

Q. — Notre usine a été fermée le 8 mai alors que nous travaillons habituellement le samedi, et le patron refuse de nous payer la journée. En a-t-il le droit ?

R. — Aucun texte légal ni réglementaire ne prévoit le paiement des jours fériés qui ont été chômés, à l'exception du 1^{er} Mai qui est obligatoirement chômé et qui ne doit entraîner aucune diminution des salaires hebdomadaires ou mensuels.

En dehors du cas du 1^{er} Mai, le paiement des jours fériés peut donc résulter soit de la convention collective éventuellement soit d'accords particuliers imposés à l'employeur par la lutte syndicale. Et de tels cas sont nombreux où les travailleurs ayant chômé le 8 mai ont été payés.

