



# Le délégué du personnel

## Gagner la Paix, c'est créer les conditions favorables pour obtenir les revendications

Si les conseils du Bureau Confédéral ont été retenus, nul doute que des dispositions ont été prises pour assurer la continuité dans le travail syndical, pendant la période des congés, à savoir : poursuivre l'action pour le pain et la paix, sans oublier la mise à jour et le recrutement.

Pour les délégués qui assurent avec esprit de responsabilité le mandat qu'ils détiennent des travailleurs pour les défendre devant le patronat, ils ne doivent pas oublier qu'ils sont en même temps des militants de la section syndicale et qu'en tant que tels, ils doivent l'aider à accomplir les tâches multiples fixées par le dernier Comité Confédéral National et dont les décisions sont contenues dans le document qui est en discussion parmi les travailleurs.

D'ailleurs, nombreux sont les délégués qui sont membres du conseil syndical, soit d'une section, soit du syndicat, qui ont le document en mains et peuvent ainsi être à même de faire connaître l'orientation de la C.G.T. dans le développement de la lutte revendicative ; mais l'action pour le succès des revendications ne doit à aucun moment limiter la lutte permanente pour sauver la paix.

Ainsi, parmi les tâches qui se posent devant les travailleurs, il en est donc une, urgente, qui nécessite l'effort de tous les militants à tous les échelons : « Gagner la Paix ». Dans cette lutte, les conditions sont devenues plus favorables pour l'unité d'action de la classe ouvrière.

**S'il est vrai que grâce à cette action, l'esprit de négociation marque un pas sérieux sur les solutions de force, il n'en reste pas moins que les fauteurs de guerre font feu de tout bois pour empêcher le cessez le feu au Viet-Nam et qu'ils exigent que la discussion**

sur le problème de la C.E.D. vienne à l'Assemblée dans les jours qui suivent.

Pressions, manœuvres, recommandations, exigences, menaces de sanctions financières de la part des Américains, expriment publiquement par la voix du Secrétaire d'Etat l'hostilité du gouvernement américain à tout armistice en Indochine, et Foster Dulles, inquiet des progrès de la négociation, vient en personne exercer sur le gouvernement français une pression inqualifiable.

PAR

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

Il s'agit donc, dans les semaines qui vont suivre — et malgré la période de vacances — de ne pas relâcher notre pression et la classe ouvrière qui participe activement au mouvement de la paix doit au contraire l'accentuer :

**« C'est, comme l'a écrit Benoît Frachon dans la « V. O. », d'autant plus possible que chaque travailleur, chaque syndiqué ou militant de quelque organisation que ce soit, sait que le triomphe d'une politique de paix créera les conditions bien plus favorables pour faire aboutir les revendications économiques et sociales essentielles. »**

Une politique de paix et de progrès social exige l'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et retraites, l'arrêt de la guerre d'Indochine et la réduction massive des dépenses militaires, le rejet de la C.E.D.

C'est en tenant compte de ces exigences que les délégués titulaires et suppléants participant à l'activité de la section syndicale doivent se fixer leurs tâches. La Journée Nationale d'Action Civique du 11 juillet pour l'indépendance et la paix à laquelle ont participé largement les travailleurs, ne doit pas être

une fin en soi, d'autant plus que la décision injustifiable du gouvernement interdisant la manifestation traditionnelle du 14 juillet, démontre que celui-ci va à l'encontre de la volonté nationale.

Ce sont les libertés qui sont bafouées, c'est la suppression du droit de revendiquer, du droit de défendre la paix et l'indépendance nationale.

Mais toutes ces mesures démontrent le désarroi qu'il y a dans les sphères gouvernementales. La classe ouvrière est capable d'imposer une politique voulue par le peuple, à condition toutefois d'accentuer sa pression.

Il faudra continuer, dans les jours qui suivent, à développer l'action unie de tous ; il dépend de son développement que de larges délégations d'usines,

ateliers et bureaux aillent à Genève, que des milliers de télégrammes fassent connaître la volonté des travailleurs.

**Le cessez le feu au Viet-Nam nous rendra plus forts pour faire reculer les fauteurs de guerre, faire échec à la C.E.D., sauvegarder les libertés et l'indépendance nationale.**

Les délégués sont à pied d'œuvre pour aider les sections syndicales à la réalisation de toutes ces tâches.

Des camarades diront : « C'est de la politique. » C'est vrai, mais c'est celle voulue par le Peuple de France qui veut que triomphe la vie sur la mort et que les changements rendent à notre pays sa grandeur dans le bien-être et la paix.

---

## **Le licenciement d'un délégué pour le motif qu'il refuse une mutation d'emploi, est nul, sans assentiment du Comité d'entreprise ou de l'Inspecteur du travail**

Ainsi en a jugé le Tribunal, le 3 juin 1953, en ses conclusions d'un jugement intervenu entre les Etablissements Robert et M. Sandoz, délégué au personnel, licencié pour avoir refusé une mutation d'emploi,

Voici les principaux attendus du jugement :

...Attendu que Sandoz soutient avoir été licencié par les Etablissements Robert en violation des dispositions des articles 22 de l'ordonnance du 22 février 1945 et 16 de la loi du 16 avril 1946, qu'il demande en conséquence sa réintégration immédiate dans son emploi, sous peine d'une astreinte comminatoire et le paiement des salaires qu'il a perdus, sous réserve de solliciter devant la juridiction compétente la réparation du préjudice subi au fait de l'entrave intentionnelle apportée au libre exercice de ses fonctions de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise.

Attendu que les Etablissements Robert s'opposent à la demande, soutenant que le contrat de travail a été rompu par le fait de Sandoz, qui a refusé d'accepter une mutation d'emploi qui lui était offerte et se trouvait justifiée par l'insuffisance de son rendement professionnel dans le poste qu'il occupait ; qu'ils n'avaient donc pas à obtenir pour opérer son licenciement l'assentiment du Comité d'Entreprise, ou à défaut, l'autorisation de l'Inspecteur du Travail ;

Attendu que les articles 22 de l'ordonnance du 22 février 1945 et 16 de la loi du 16 avril 1946 interdisent à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un délégué du personnel ou d'un membre du comité d'entreprise, en usant de la faculté unilatérale de résiliation prévue par l'article 23 du Livre premier du Code du Travail, dès lors qu'il n'a pas détenu l'assentiment du Comité d'entreprise ou de l'Inspecteur du Travail ; que l'employeur peut seulement, s'il estime que le salarié a commis une faute grave, prononcer sa mise à pied immédiate et saisir le juge compétent d'une demande en résiliation judiciaire sur le fondement de l'article 1184 du Code civil que le congédiement donné exclusivement en application de l'article 23 du Livre premier du Code du Travail est entaché de nullité ;

Attendu qu'il est de doctrine et de jurisprudence certaines que les modifications importantes, par la volonté unilatérale de l'une des parties, des conditions de travail fixées par un louage de service à durée indéterminée équivalent à une résiliation dudit contrat ; qu'il s'ensuit que l'employeur ne peut modifier le contrat d'un délégué du personnel, à défaut d'accord de ce dernier

qu'avec l'assentiment du Comité d'entreprise ou de l'Inspecteur du Travail ; que décider autrement serait permettre aux employeurs de tourner les mesures de protection dont la loi fait bénéficier les délégués du personnel ; qu'il leur suffirait, en effet, pour amener les délégués dont ils désirent se séparer, à rompre eux-mêmes leur contrat de travail, de les muter dans un emploi comportant des fonctions inférieures ou un salaire moindre ;

Attendu qu'il résulte des circonstances de la cause que Sandoz employé au service des Etablissements Robert depuis mil neuf cent quarante-sept, était affecté, en qualité d'O.S. 2, au nettoyage des pièces sur machine ; qu'en septembre mil neuf cent cinquante-deux, alors qu'il exerçait les mandats de membre du Comité d'entreprise et de délégué du personnel, les Etablissements Robert, prétextant que sa production était insuffisante, lui offrirent un poste de gardien de nuit ; que Sandoz ayant refusé cette mutation d'emploi, les Etablissements Robert, sans avoir obtenu l'assentiment du Comité d'entreprise ou l'autorisation de l'Inspecteur du Travail, lui firent connaître, par lettre recommandée, en date du vingt-sept février mil neuf cent cinquante-trois, qu'ils considéraient son contrat de travail comme résilié et qu'ils le rayaient des contrôles de leur établissement à compter du six mars mil neuf cent cinquante-trois ;

Attendu que le changement d'emploi, décidé par l'employeur, portant à la fois sur la nature et sur l'horaire des fonctions de l'employé, entraînait une modification importante des conditions du travail ; qu'il s'analysait par suite, comme la résiliation du louage de service en cours et la conclusion d'un nouveau contrat ; qu'à défaut d'accord de Sandoz à la mutation d'emploi qui lui était proposée, les Etablissements Robert, qui prenaient ainsi l'initiative de la rupture du contrat originaire sur le fondement de l'article 23, Livre premier du Code du Travail, devaient obtenir l'assentiment du Comité d'Entreprise ou l'autorisation de l'Inspecteur du Travail, qu'ils ne justifient ni de l'un ni de l'autre ; qu'il s'ensuit que le licenciement de Sandoz est nul pour inobservation des dispositions d'ordre public des articles 12 de l'ordonnance du 22 février 1945 et 16 de la loi du 16 avril 1946 ; que le tribunal ne peut que constater cette nullité, sans avoir à rechercher si cet ouvrier n'avait pas la capacité professionnelle requise pour tenir l'emploi qu'il occupait et si, en refusant le nouveau poste qui lui était offert, il a commis une faute justifiant son licenciement ; qu'il appartient à l'employeur, s'il le juge bon, de saisir le juge compétent en matière du droit de travail, en vue de lui demander de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail sur le fondement de l'article 1184 du Code civil ;

Attendu que selon le contrat de travail subsistant entre les parties, Sandoz est fondé à demander que soit ordonnée sa réintégration immédiate au poste de travail qu'il occupait avant son il y a lieu de l'assortir d'une condamnation au paiement d'une astreinte comminatoire par jour de retard ;

Attendu qu'il convient également de condamner les Etablissements Robert à payer à Sandoz les salaires qu'il aurait normalement perçus depuis le six mars mil neuf cent cinquante-trois, date de son licenciement jusqu'à ce jour ;

Attendu qu'il échet enfin de donner acte à Sandoz des réserves qu'il formule de solliciter devant la juridiction compétente la réparation du préjudice subi du fait de l'entrave intentionnelle apportée au libre exercice de ses fonctions de délégué du personnel et de membre du Comité d'entreprise ;

#### PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal statuant publiquement, contradictoirement, en matière sommaire et en dernier ressort après en avoir délibéré et le ministère public entendu en ses conclusions,

Déclare l'appel formé par Sandoz recevable et bien fondé,

Annule le jugement du vingt-six mars mil neuf cent cinquante-

trois comme ayant été rendu sur une procédure entachée de nullité ;

Evoquant et statuant au fond : dit nul et de nul effet le licenciement de Sandoz prononcé suivant lettre recommandée en date du vingt-sept février mil neuf cent cinquante-trois ;

En conséquence, ordonne sa réintégration à son poste de travail, sous peine d'une astreinte comminatoire de mille francs par jour pendant un mois, passé lequel délai, il sera à nouveau fait droit si besoin est ;

Condamne les Etablissements Robert à payer à Sandoz les salaires qu'il aurait normalement perçus depuis le six mars mil neuf cent cinquante-trois, date de son licenciement jusqu'à ce jour ;

Donne acte à Sandoz des réserves qu'il formule de solliciter devant la juridiction compétente la réparation du préjudice subi du fait de l'entrave intentionnelle apportée au libre exercice de ses fonctions de délégué du personnel et membre du Comité d'entreprise ;

Et vu l'article 130 du Code de procédure civile, condamne les Etablissements Robert aux entiers dépens d'instance et d'appel.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique du trois juin mil neuf cent cinquante-trois.

## QUESTIONS et Réponses

### Q. — Comment doit être composé le bureau de vote aux élections des délégués et quel est son rôle exact ?

R. — Le statut des délégués du personnel (loi du 16-4-46), comme d'ailleurs l'ordonnance du 22-2-45 sur les comités d'entreprise, est absolument muet sur les modalités pratiques des élections et en particulier sur le bureau de vote.

Il en résulte qu'il est absolument indispensable de régler ces détails avant les élections dans un protocole d'accord.

Il a été jugé que le bureau de vote est indispensable pour que les élections soient régulières.

#### I. — COMPOSITION :

A propos de la procédure des élections, la circulaire ministérielle TR 37 du 7 mai 1946 stipule : « Bien que le décret du 25 février 1939 (J.O. du 1<sup>er</sup> Mars) pris en application du décret du 12 novembre 1938, ne soit plus applicable, puisqu'il trouvait sa base juridique dans des textes aujourd'hui abrogés, j'estime que les dispositions de ce décret, qui sont consacrées par une pratique déjà longue, pourront être invoquées à titre de dispositions coutumières chaque fois qu'elles seront compatibles avec les dispositions de la loi nouvelle ».

Voici le texte de l'article 4 du décret du 25-2-1939 aujourd'hui abrogé :

« ARTICLE 4. — Le bureau électoral de chaque collège est composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présents au moment de l'ouverture du scrutin.

La présidence appartient au plus âgé.

Pendant la durée de toutes les opérations et, notamment lors de l'émargement des électeurs et du dépouillement du scrutin, un des employés du service chargé de la feuille de paye ou des assurances sociales désigné par le chef d'établissement, est adjoint au bureau avec voix consultative ».

Nos camarades peuvent s'inspirer de cet article pour la conclusion de l'accord préélectoral. Toutefois, comme ce texte n'a aucune force obligatoire, il est possible d'y apporter toutes les modifications jugées utiles, et notamment :

- Prévoir un plus grand nombre d'assesseurs ;
- Ne pas mettre au bureau d'employés du service de la paye (l'employeur n'a pas le droit de les imposer)
- Prévoir que la présidence appartiendra au plus ancien dans l'entreprise ;
- Prévoir la présence au bureau de représentants des organisations syndicales.

#### 2. — ROLE DU BUREAU :

Le Bureau de vote joue un rôle très important et il faut présenter les camarades C.G.T., jeunes et âgés, pour y participer

Même si l'accord préélectoral a omis de préciser le rôle du bureau, les dispositions suivantes sont obligatoires car elles résultent des règles généralement applicables en matière d'élection (élections municipales par exemple) :

— Le président du bureau de vote assure la police de la salle. Il peut sommer d'en sortir les personnes qui ne sont pas électeurs (patron ou membre d'un autre collège électoral).

— Le bureau seul a le droit de déterminer les résultats du vote, et non le patron ou ses employés. Ce pouvoir du bureau comprend non seulement le calcul du nombre des voix, mais aussi la détermination du nombre et des noms des élus de chaque liste (1).

— Les décisions du bureau sont prises à la majorité des voix des membres ayant voix délibératives. En cas de partage des voix, la voix du président du bureau est prépondérante. En cas de désaccord entre les membres du bureau, il ne faut pas se contenter de porter le désaccord sur le procès-verbal sans prendre de décision ou laisser au patron ou à l'Inspecteur du Travail le soin de décider. Nni l'un ni l'autre de ces derniers n'a le droit de décider du résultat des élections. Le procès-verbal doit donc indiquer le résultat correspondant à l'opinion de la majorité du bureau de vote comme indiqué plus haut.

— Le président proclame le résultat ainsi déterminé, le fait afficher, le communique au patron, et éventuellement, à l'Inspecteur du Travail.

Il n'existe aucun délai limite pour la rédaction et l'affichage du procès-verbal. Le bureau de vote peut rectifier son procès-verbal avant l'affichage, s'il s'aperçoit qu'il a commis une erreur (Cour Cassation 26-3-1954).

(1) Ceci a son importance dans les questions litigieuses qui nous opposent aux patrons, par exemple à propos :

- Des bulletins blancs et nuls (Voir Droit Ouvrier Nov. p. 609) ;
- Des listes incomplètes (Voir Rev. des C.E. n° 56 p. 74)
- Des employés dans le 1<sup>er</sup> Collège (voir Rev. des C.E. n° 59-60 p. 15).
- Si le bureau de vote à majorité CGT proclame les résultats selon notre interprétation sur ces modalités de calcul, les délégués proclamés élus sont seuls délégués et le résultat ne peut être modifié que par décision du Juge de Paix, si celui-ci a été saisi dans les quinze jours de l'élection, délai de rigueur.

**Q. — Le patron prétend interdire la présence du secrétaire du syndicat aux réunions dans le local des délégués. En a-t-il le droit ?**

R. — La loi du 16 avril 1946 (article 14) dit que « les délégués du personnel, peuvent sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession. »

De plus, la loi prévoit un local spécialement réservé aux délégués, où ils peuvent — et il est souhaitable qu'il en soit ainsi — se réunir avant toute discussion avec la direction, afin de se mettre d'accord sur les revendications à défendre.

Il apparaît donc normal que le secrétaire du syndicat qui peut assister à ces réunions avec la direction, soit également présent à la discussion préliminaire.

C'est d'ailleurs une pratique courante dans de nombreuses entreprises.

**Q. — Dans le cas où des délégués titulaires quittent leur emploi, en cours de mandat, peut-on procéder à des élections partielles ?**

R. — Ce sont les délégués suppléants qui doivent normalement remplacer les délégués titulaires qui cessent leurs fonctions. Ce n'est que dans le cas où le nombre de suppléants est insuffisant que l'on peut demander à ce qu'il soit procédé à des élections partielles.

Lorsque des délégués (titulaires et suppléants) partent en cours de mandat et que le nombre de délégués prévu par la loi est insuffisant, le syndicat peut alors demander que de nouvelles élections renouvelant l'ensemble des délégués, aient lieu.

**Q. — Le patron a-t-il le droit de nous imposer la date de nos jours de vacances supplémentaires, pour ancienneté ou autres, car il désire nous faire prendre ces jours AVANT la fermeture annuelle de l'usine, afin que nous rentrions tous ensemble ?**

R. — 1) Le patron ne peut pas séparer les congés d'ancienneté des congés ordinaires et les salariés peuvent exiger que la totalité des congés auxquels ils ont droit soient pris en une seule fois. En effet, l'article 54 i du Livre II du Code du Travail stipule que le fractionnement du congé n'est possible que si le salarié y consent.

2) En ce qui concerne la date de départ, l'article 54 h. du Livre II du Code du Travail stipule :

« A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions collectives de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel,

compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur ».

**Q. — Est-il normal que des jours fériés, tels le 14 juillet et le 15 août — quand ces fêtes ne tombent pas un dimanche — figurant dans la période des vacances, soient comptés comme jours ouvrables ?**

R. — Non. Un jour férié n'est pas un jour ouvrable. Lorsque le mercredi 14 juillet 1954 se trouve à l'intérieur de la période de vacances d'un salarié, ce dernier ne doit revenir au travail qu'un jour ouvrable plus tard, afin de bénéficier de l'intégralité des jours ouvrables de congé auxquels il a droit.

**Q. — Quelle est la loi sur les congés d'ancienneté ? Existe-t-il un maximum de jours de congés ?**

R. — Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 54 g du Livre II du Code du « La durée du congé ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière continue ou non de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix huit jours ouvrables la durée considérée ou se cumuler avec l'augmentation résultant soit des stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, soit des usages ».

Il en résulte que pour un salarié ayant droit à 12 jours ouvrables de congé ordinaire, l'ancienneté maximum prise en considération est trente ans (six jours supplémentaires).

**Q. — Notre patron veut différer les élections sous prétexte que trois délégués n'ont pas fourni l'extrait de leur casier judiciaire. En a-t-il le droit ?**

R. — Aucune disposition de la loi du 16 avril n'autorise le chef d'entreprise à exiger des salariés désirant prendre part au scrutin comme électeurs ou devant se présenter comme candidats la production de leur casier judiciaire.

Le patron qui diffère les élections en exigeant la production des casiers judiciaires, commet le délit d'entrave à la libre désignation des délégués du personnel.

C'est ce qu'a jugé la Cour de Cassation dans un arrêt en date du 28 avril 1953 dans lequel elle précise :

« Si la loi du 16 avril n'admet à prendre part aux opérations électorales que les salariés n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1952, aucune disposition de ces textes n'habilite le chef d'entreprise à exiger des salariés, pour prendre part au scrutin, comme électeurs ou comme candidats, la production du Bulletin numéro 3 de leur casier judiciaire, lequel ne comporte d'ailleurs pas de mentions suffisantes pour permettre à son titulaire de justifier sa capacité « électorale ».

## La protection spéciale des délégués contre les licenciements

Les numéros 107 et 108 de « SERVIR LA FRANCE » (juin et juillet) publient une étude très complète de M. Cohen, sur les licenciements des représentants du personnel et sur les moyens juridiques dont disposent ces derniers pour faire échec aux menaces patronales.

Les délégués peuvent faire prononcer la nullité des licenciements dont ils sont illégalement les victimes : ils peuvent ainsi réclamer le droit de reprendre leur emploi et d'exercer leur mandat de délégués. Cette étude ne leur sera pas seulement utile en cas de recours en justice, mais à l'occasion de toute discussion avec les patrons.

Nous la recommandons par conséquent à tous nos camarades délégués, ainsi qu'à tous les militants des comités d'entreprises et des syndicats.

### ELLE COMPREND :

1. — Un licenciement sans autorisation est nul. La protection légale reste inchangée, quel que soit le motif du licenciement. Même protection en cas de licenciement collectif.
2. — Quand le Comité d'Entreprise doit-il être saisi ?
3. — Comment le C.E. doit-il se prononcer ?
4. — Quand l'Inspecteur du Travail doit-il être saisi ?
5. — La décision de l'Inspecteur. — Le recours hiérarchique.

6. — Lorsqu'il n'existe pas de Comité d'entreprise.

7. — Les conséquences du recours d'autorisation. — Le paiement des salaires. La réintégration est-elle possible ? Cas de fermeture de l'entreprise.

8. — Les conséquences de l'autorisation du licenciement. — Le paiement des derniers salaires. Dommages-intérêts pour renvoi abusif et indemnités diverses.

9. — La demande du délégué aux Prud'hommes. — Si le licenciement n'a pas été autorisé. Si le licenciement a été autorisé.

10. — La demande patronale de résolution judiciaire du contrat de travail du délégué.

11. — La mise à pied provisoire. — a) La procédure de licenciement doit accompagner la mise à pied spéciale ; b) Qu'est-ce que la « faute grave » ? ; c) La fin de la mise à pied. Qu'est-ce que la « décision définitive » ? ; d) Les conséquences de l'échec final du patron sur la mise à pied prononcée ; e) Mise à pied prolongée malgré décision contraire ; f) L'exercice des fonctions pendant la mise à pied.

12. — Condamnation pénale du patron pour délit d'entrave, s'ajoutant à la condamnation civile.

13. — Protection du délégué dont le mandat est expiré.

14. — Comment faire accélérer la procédure ?