

LE DELEGUE

du personnel

7^e ANNEE MENSUELRédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10^e)

LES délégués du personnel — dont le rôle dans l'accomplissement des tâches des syndicats est important — ont pu faire un premier bilan des luttes menées ces derniers mois.

Celui-ci montre toute l'importance des succès remportés par la classe ouvrière, dans sa lutte pour de meilleures conditions d'existence, mettant le patronat sur la défensive.

Les résultats des élections du 2 janvier, affirmant avec éclat le succès des forces de gauche ont confirmé la volonté grandissante des travailleurs de sortir des conditions difficiles qui leur sont imposées.

Ainsi de grandes perspectives sont maintenant ouvertes.

Mais les forces réactionnaires, le grand patronat s'agitent pour tenter de faire échec

à l'action des travailleurs. Ils manœuvrent et les dirigeants F.O. et C.F.T.C. les aident en abondant dans leur sens.

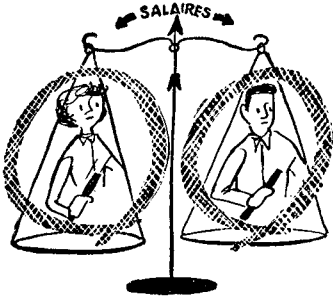
La meilleure façon d'y faire face c'est, avec l'ensemble des militants et syndiqués, sur chaque lieu du travail, d'aider à la constitution des cahiers de revendications, à leur dépôt, à leur défense persévérante, dans l'unité.

C'est également de développer au maximum l'organisation de la C.G.T. là où elle existe déjà, de la créer là où cela reste à faire.

Dans l'un et l'autre des cas vous serez parmi les artisans de la venue de nouveaux travailleurs à la C.G.T. par un recrutement de masse.

Marcel CAILLE,
Secrétaire de la C.G.T.

Même travail, même salaire



Denise, déléguée du personnel dans une biscuiterie parisienne, ne s'est pas laissée convaincre, elle ne pense pas qu'il faut payer huit francs de plus un homme (man. spéc.) qu'une femme, alors qu'ils ont le même coefficient :

« Les hommes, dit-elle, à l'entrée du jour, y introduisent les plaques. Les femmes, à la sortie du même jour, ramassent les biscuits et les mettent en paquets. »

« Les plaques sont lourdes et les femmes auraient du mal à les soulever ainsi toute la journée. Mais les hommes, avec leurs grandes mains, ne pourraient ramasser et ranger les biscuits, sans les briser, avec la même rapidité et la même précision que les femmes ! »

« A travail égal, salaire égal », sur le principe, tout le monde est d'accord. Sauf le patron, bien sûr. Mais on comprend facilement pourquoi : rétablir des abattements de 20, 30, 40 %, sur les salaires des femmes, c'est, d'une part, multiplier les bénéfices et, d'autre part, diviser le personnel, créer entre hommes et femmes, une concurrence dont lui, patron, profitera encore.

La France est le seul pays capitaliste où le principe « à travail égal, salaire égal », est reconnu par la loi, depuis le décret du 30 juillet 1946 signé par un militant de la C.G.T., alors Ministre du Travail, Ambroise CROIZAT. Que les patrons ne le digèrent pas, c'est clair. Mais que tous les militants, tous les délégués de la C.G.T. soient bien décidés à défendre cette conquête ouvrière, c'est clair aussi.

∞

Ce qui est moins clair souvent, c'est ce qu'il faut entendre par « travail égal ». Des délégués se laissent parfois troubler par certains arguments patronaux prétendant que les femmes font un travail « moins dur ».

Travail égal veut dire qualification égale. Et la qualification n'est pas déterminée par la dépense musculaire, mais avant tout par les connaissances professionnelles, et aussi l'attention, l'habileté, la responsabilité que requiert le travail.

Un ouvrier professionnel forger ou chaudronnier fait souvent un travail plus « dur » qu'un ajusteur ou un tourneur. Et pourtant personne ne contestera que les uns et les autres sont des ouvriers qualifiés.

Alors pourquoi se baser sur la dépense musculaire, sur la force, lorsqu'il s'agit d'un travail féminin ? Ainsi, chez BRANDT (métallurgie nantaise) où la direction refuse la même augmentation aux O.S. femmes qualifiées par lui de « petites mains ». Ainsi, les nouvelles catégories dites « travaux légers », à coefficient inférieur que certains patrons tentent d'introduire dans les conventions collectives.

Les délégués du personnel sont les premiers intéressés à ces questions. Dans toutes les usines, dans tous les bureaux où travaillent des femmes, la déléguée ou le délégué de la C.G.T. retrouve ce problème à tout bout de champ. Dans les discussions avec le patron pour les salaires, pour les classifications, dans les discussions avec le personnel aussi.

Aussi, DENISE et ses camarades de travail se batront-ils tous ensemble, hommes et femmes, pour la même augmentation de salaires et pour être tous classés désormais comme O.S., ainsi que l'exigeraient leur habileté et leur connaissance du travail.

C'est ainsi qu'ils prépareront le mieux la CONFERENCE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEUSES qui va se tenir en JUIN à VIENNE. (1)

Cette Conférence qui rassemblera les travailleuses du monde entier pour la défense de leurs droits et en premier lieu, du droit à l'égalité des salaires (suppression des abattements sur les salaires des femmes et des jeunes filles), est préparée activement dans toutes les entreprises. Tous les délégués du personnel, hommes, femmes, sont au premier rang de cette activité. Ils participent à la mise au point de cahiers de revendications avec les syndiquées d'abord, avec l'ensemble des travailleuses ensuite ; ils préparent et dirigent l'action unie de tous pour les faire aboutir. Ils font connaître partout la Conférence en diffusant le dépliant édité par la C.G.T. et appelant les travailleuses à adhérer collectivement à cette conférence, leur conférence.

(1) Voir « Le Délégué du Personnel » de Novembre 1955.

LE "CLIMAT"



Face aux luttes ouvrières, toujours plus unies, le patronat et l'Etat-patron tentent de désorienter la classe ouvrière dans le combat de classe qu'elle livre pour de meilleures conditions d'existence.

Les moyens qu'ils emploient sont divers. Nous n'en citerons que quelques-uns :

— Repas de fin d'année

pour l'ensemble des travailleurs,

— Arbre de Noël organisé par le patron,

— Distribution de médailles pour les travailleurs ayant plus de 15, 20 ou 30 ans de service dans l'entreprise.

— Fête à l'occasion de la sortie des ateliers du 1.000^e véhicule.

Ces manifestations auxquelles sont toujours invités les délégués du personnel ne se terminent pas sans l'allocution du patron ou de son représentant.

QUEL EST LE BUT RECHERCHE PAR LE PATRONAT DANS CES MANIFESTATIONS ?

Les discours que les patrons prononcent à ces occasions sont dominés par le désir de faire oublier à l'ensemble des travailleurs l'aggravation constante de leur misère résultant de l'exploitation à laquelle ils sont soumis. Ils sont muets sur les bas salaires, les cadences, les accidents du travail et sur leurs profits. Ils veulent également créer au sein de l'usine un climat susceptible d'entraîner les travailleurs dans la lutte que l'entreprise doit mener sur le marché. Ils parlent de « notre

usine », « notre production », se souvenant de ce qu'écrivait un organe patronal : « Quand un travailleur s'est laissé persuader que l'usine où il travaille est effectivement son usine, il est perdu pour le mouvement ouvrier. »

Ils pensent ainsi, en « fleurissant de sourire l'austère devoir de l'ouvrier », comme disait l'un d'eux, être mieux écoutés lorsqu'ils justifient le refus aux revendications en étalant leurs difficultés. Leur but, c'est de freiner et de désorienter la lutte, seule condition pour eux de conserver et d'accroître leurs profits.

NOS DELEGUES ONT UN ROLE IMPORTANT A JOUER POUR DEMOLIR CES TENTATIVES

Ils doivent par leurs explications et leur comportement combattre les arguments des patrons.

C'est en discutant avec la section syndicale qu'ils seront mieux armés pour voir clair dans ces manœuvres et en prévenir les ouvriers. Ils rappelleront lors de ces manifestations l'exploitation dont sont victimes les travailleurs. Ils reposeront les revendications, montrant ainsi, comme le rappelait le 30°

Congrès, que les intérêts des travailleurs sont opposés à ceux du patronat.

Les explications et l'attitude de nos délégués, largement popularisées dans nos journaux syndicaux, élèveront la conscience de classe des travailleurs et guideront leur lutte unie.

Un délégué des cheminots de VILLENEUVE-ST-GEORGES, à qui la direction S.N.C.F. reprochait son activité syndicale et lui refusait la médaille d'honneur, répondait en ces termes au Directeur Général de la S.N.C.F. : « En conclusion, si l'attribution de la médaille d'honneur doit être le prix de la servilité et du renoncement à de meilleures conditions humaines, j'ai le regret, Monsieur le Directeur Général, de vous rendre et le diplôme et la médaille d'argent qui me furent décernés en 1946 lors de mon premier mandat de délégué du personnel au premier degré. J'emporterai, à défaut de hochet officiel, la sympathie et l'estime de tous ceux pour qui et avec qui j'ai toujours lutté sans aucune compromission, et sans jamais avoir failli. »

Nul doute qu'une telle attitude permette également d'accroître la confiance qu'ont les travailleurs en la C.G.T. et de renforcer ses rangs.

Les délégués et l'effort de recrutement

Les possibilités actuelles sont immenses



La vie de la section syndicale est une préoccupation majeure de tous les délégués du personnel. Nous sommes à l'époque où un grand effort de recrutement se développe dans les syndicats. Et cet effort paie comme le montrent les informations qui nous parviennent.

Le plan de travail de la Courneuve

Le Comité Exécutif des syndicats des métaux de LA COURNEUVE nous communique que dès le mois d'octobre, il a décidé d'établir un plan de travail pour le recrutement et la reprise du matériel 1956.

Pour la réalisation des objectifs fixés, le comité déclarait : « il faut des sections solides et vivantes ». Il donnait l'orientation suivante :

- Réélire les commissions exécutives des sections syndicales à bulletin secret ;
- suivre chaque section syndicale ;
- porter les efforts sur les grosses entreprises pour obtenir la décentralisation des sections syndicales (comme l'ont réalisé RATEAU et BABCOCK) ;
- à l'ordre du jour des commissions exécutives, que soient discutés le recrutement et la prise des cartes, que soit établi un plan de travail par atelier et bureau ;
- organiser des semaines ou des jours de recrutement ;
- populariser la campagne de recrutement et de reprise des cartes ;
- mettre à la disposition des sections syndicales des carnets de recrutement et de reprise des cartes ;
- faire parrainer par une section syndicale une entreprise n'ayant aucune force syndicale.

Les délégués sont au premier rang

Mais il n'a pas suffi que les sections syndicales discutent le plan de travail et que l'assemblée des militants l'approuve à la reprise des cartes.

Pour entrer dans la vie, pour arriver aux 2.300 cartes payées, objectif fixé par le syndicat, les responsables des sections syndicales, les collecteurs, les diffuseurs de la presse, etc..., se mobilisent, expliquent les réalisations et les perspectives.

Les délégués du personnel, pour qui les soucis quotidiens des travailleurs sont une préoccupation permanente, jouent un très grand rôle dans ce travail. Rendre les sections syndicales « solides et vivantes », c'est aussi leur affaire.

Des résultats supérieurs aux objectifs

Les sections syndicales avaient fixé leur propre objectif et, pour la plupart, les résultats ne se firent pas attendre. Dans une section syndicale de chez RATEAU (Atelier Est), le plan de travail prévoyait 250 cartes payées à la fin de janvier au lieu de 230 proposées initialement.

Le délégué a pris contact avec le secteur « Expédition » : sur 49 ouvriers, 11 se sont syndiqués. Dans une autre équipe où il n'y avait plus de collecteur, un camarade s'est proposé et 4 adhésions ont été enregistrées ; dans un autre secteur, de 4 syndiqués, on passe à 11, etc...

A la S.A.T.A.M., en octobre, un ouvrier était élu délégué. Il travaille à l'équipe de peinture ; il a discuté avec ses camarades de travail : à ce jour les 14 ouvriers sont syndiqués.

Ces exemples montrent combien l'action de chaque militant et en particulier des délégués du personnel, peut porter de nombreux fruits dans les conditions actuelles, comme le souligne l'éditorial de ce numéro. Et nous n'en sommes certainement qu'au début...

QUESTIONS ET RÉPONSES

Q. — L'inspecteur du travail peut-il imposer un élu employé dans le collège « ouvriers-employés » ?

R. — La loi prévoit qu'au cas où un accord est impossible, la répartition des sièges entre les différentes catégories est décidée par l'inspecteur du travail.

La Cour de Cassation, exprimant une position que nous considérons comme illégale, ajoute que l'inspecteur peut imposer l'élection obligatoire d'un candidat employé dans le premier collège ouvriers-employés.

De toute manière, même en observant cette obligation, il faut tenir compte de deux précisions qui en atténuent la portée :

1. — Le Conseil d'Etat a jugé que si l'inspecteur du travail a la possibilité d'imposer l'élection d'un employé, il n'en a pas l'obligation.

2. — La Cour de Cassation a précisé le 10 juin 1955 qu'en aucun cas l'application des décisions de l'inspecteur ne peut avoir pour effet d'attribuer à une liste de candidats comprenant un employé, un plus grand nombre de sièges que celui auquel lui donne droit son nombre de voix.

En conséquence, le siège d'employé qui a été réservé doit être obligatoirement imputé sur les sièges qui reviennent à la liste à laquelle appartient l'employé le plus favorisé.

Pour toutes précisions sur cette question, voir « Servir la France », numéro 124 page 182, édition « La Vie Ouvrière » prix 100 frs CCP Paris 4780-27.

Q. — Le patron peut-il empêcher l'affichage des communications syndicales qui lui déplaisent ?

R. — Il existe deux sortes de droits d'affichage à l'entreprise, en vertu de l'article 13 de la loi du 16-4-1946 :

— le droit pour les délégués du personnel d'afficher les communications qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

— le droit pour les militants syndicaux (délégués ou non délégués) d'afficher les communications syndicales proprement dites.

Les patrons prétendent souvent pouvoir exercer un droit

de censure préalable à l'affichage des unes et des autres communications ci-dessus, mais aucune loi ne le leur permet. Et même lorsqu'une convention collective stipule que le patron peut s'opposer aux affichages de caractère « polémique », elle ne déclare jamais que le patron a le droit de décider lui-même du caractère de telle ou telle affiche.

Le premier droit d'affichage (communications des délégués) est sanctionné par les peines prévues au statut des délégués du personnel.

Le second, l'affichage syndical (tracts, affiches, la « V O », etc...) est sanctionné par la possibilité pour le syndicat lésé dans son droit d'affichage d'attaquer l'employeur en dommages-intérêts pour le préjudice moral subi.

C'est ainsi que « La Vie Ouvrière » numéro 533 a cité un jugement du Tribunal civil de Marseille condamnant à 10.000 francs de dommages-intérêts un directeur qui avait interdit l'apposition d'une affiche syndicale.

De même, « La Vie Ouvrière » numéro 582 a cité un jugement du *juge de Paix de Liévin* du 28 juillet 1955 condamnant les Houillères à verser 1 franc symbolique de dommages-intérêts à un syndicat des mineurs C.G.T. et à payer les frais de l'instance, pour avoir interdit l'apposition d'une affiche de la Fédération du Sous-sol à voter C.G.T. La direction prétendait que l'affiche exprimait une position politique et non syndicale parce qu'elle dénonçait les conséquences néfastes du Pool Charbon-Acier ou Plan Schuman. Mais le tribunal a jugé que ce texte relatif aux conséquences économiques du Plan Schuman dans la région, intéresse directement la population minière, concerne la défense des intérêts professionnels, et que, dans ces conditions, elle ne saurait être valablement considérée comme l'expression d'une idée purement politique constituant une polémique extra-professionnelle ne pouvant pas être admise sur les panneaux destinés à l'information syndicale. »

L'entrave à l'affichage syndical peut parfois constituer un délit pénal d'entrave à l'exercice des fonctions de délégué : c'est ainsi que « La Vie Ouvrière » numéro 550 a cité un jugement du Tribunal Correctionnel de Toulon condamnant à 1.000 frs d'amende et 5.000 frs de dommages-intérêts un patron qui avait arraché « La Vie Ouvrière » du panneau syndical et avait licencié le délégué qui l'avait affichée.

Les métallos de chez Spiertz ont gagné !

Tous les délégués licenciés ont été réintégrés

« 1936 - 1956 », ces deux dates répétées sur tous les murs de l'usine Spiertz à Strasbourg, témoignent qu'ici 700 travailleurs se sont battus, décidés à ne pas céder devant l'arbitraire patronal.

Depuis le 5 janvier, ils tenaient tête à la direction, exigeant la réintégration de huit délégués licenciés — origine du conflit — le respect des droits syndicaux violés depuis des années, l'application de la convention collective.

Après une semaine de grève suivie à 100 %, des délégations à la Préfecture, à l'Inspection du Travail, la direction, condamnée par la commission paritaire et par la commission régionale de conciliation, proposait de reprendre 6 délégués sur 8 ; mais la réponse était unanime : réintégration de tous les délégués, annulation des sanctions, paiement des jours de grève, élections immédiates au comité d'entreprise, telles étaient les conditions de la reprise du travail.

Chassés de l'usine, les métallos de chez Spiertz n'avaient pas pour autant perdu leur combativité et leur gaieté : en cortège, drapeaux tricolores et accordéon en tête, les délégués licen-

ciés ouvrant la marche, ils manifestaient leur volonté de poursuivre la lutte.

Après 14 jours de grève, le patron proposait alors la réintégration des deux autres délégués à condition qu'ils renoncent à leur mandat, prétendant maintenir sa position « même si toute la France se mettait en grève ».

Mais le 21 janvier, il était contraint d'accepter la réintégration de tous les délégués licenciés, l'annulation des sanctions et les élections au comité d'entreprise sous huit jours. Les travailleurs avaient gagné la partie.

C'est grâce à leur unité, entourés de la sympathie de la population du département (puisque plus d'un million 200.000 frs ont été collectés), soutenus par l'action des métallos des autres entreprises qui, à l'appel des syndicats CGT, FO, CFTC et Autonomes, cessèrent le travail pour manifester leur solidarité, qu'ils ont pu remporter la victoire, non seulement sur le patronat mais aussi sur le gouvernement et ses soutiens qui ne font pas respecter les lois sociales.

Loi du 16 avril 1946

(Journal officiel du 17-4-1946)

modifiée à l'article 9 par la loi n° 47-1235 du 7 juillet 1947 (J.O. du 8)
et la loi du 7 décembre 1951 (J.O. du 8)

fixant le

STATUT DES DELEGUES DU PERSONNEL

dans les entreprises

Etablissements visés

ARTICLE PREMIER. — Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés.

Un arrêté (1) du ministre du Travail, pris après consultation des organisations syndicales intéressées, déterminera les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile seront considérés, pour l'application de la présente loi, comme faisant partie du personnel ainsi que les modalités particulières de désignation des délégués de ces travailleurs.

Un décret (2) fixera, dans le cadre de la présente loi, les conditions d'application dans l'agriculture.

Mission des délégués

ART. 2. — Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles 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, la sécurité et la prévoyance sociale ;

De saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'Inspecteur du Travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

ART. 3. — Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence de comités d'entreprises, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité de sécurité (3) institué par l'acte dit décret du 4 août 1941, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accident ou de maladies professionnelles graves.

Nombre de délégués

ART. 4. — Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

De onze à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un suppléant.

De vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux suppléants.

De cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois suppléants.

De cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq suppléants.

De deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept suppléants.

De cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf suppléants, plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de cinq cents salariés.

Collèges électoraux

ART. 5. — Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel. Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives existant ou par des accords passés entre organisations patronales et ouvrières.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées ; dans le cas où cet accord s'avèrerait impossible, l'Inspecteur du Travail décidera de cette répartition. Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégués du personnel et celles de membres du comité d'entreprise.

Qui est électeur ?

ART. 6. — Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise, et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Qui est éligible ?

ART. 7. — Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les

électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Ne peuvent être désignés, les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Dérogations aux conditions d'ancienneté

ART. 8. — L'Inspecteur du Travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 6 et 7, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Règles du scrutin

ART. 9. — L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle (3 bis).

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli 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.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue d'urgence.

Ces contestations sont portées devant le juge de paix du canton par voie de simple déclaration au greffe. Le recours n'est recevable que s'il est introduit, en cas de contestation sur l'électorat, dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les quinze jours qui suivent l'élection.

Le juge de paix statue dans les dix jours, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision du juge de paix est en dernier ressort, mais elle peut être déférée à la Cour de Cassation. Le pourvoi est introduit, instruit et jugé dans les formes et délais prévus par le décret organique du 2 février 1852 modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914.

Tous les actes judiciaires sont, en cette matière, dispensés de timbre et enregistrés gratis (4).

Durée du mandat

ART. 10. — Les délégués sont désignés pour la durée d'une année et peuvent être réélus.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Remplacement d'un titulaire

ART. 11. — Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Présentation des candidats

ART. 12. — Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent pour les postes de délégués du personnel dans le mois de la promulgation de la présente loi ; il sera procédé à l'élection dans les deux mois de cette promulgation.

Exercice des fonctions

ART. 13. — Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur sera payé comme temps de travail (5).

Le chef d'établissement est, d'autre part, tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Les délégués peuvent faire afficher (6) les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

Réception à la Direction

ART. 14. — Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Dépôt des revendications

ART. 15. — Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par

les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

Protection contre les licenciements

ART. 16. — Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'Inspecteur du Travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement à l'Inspecteur du Travail (7).

Accords collectifs

ART. 17. — La présente loi ne fait pas obstacle aux dispositions concernant la désignation et les attributions des délégués du personnel instituées en vertu d'accords collectifs, même antérieurs à sa promulgation.

Sanctions pénales

ART. 18. — Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, sera puni d'une amende de 10.000 francs à 100.000 francs (8) et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, dans le délai d'une année, l'emprisonnement sera toujours prononcé.

Les infractions pourront être constatées soit par l'Inspecteur du Travail soit par les officiers de police judiciaire.

Dispositions diverses

ART. 19. — Sont abrogés les articles 1^{er} à 12 du décret du 12 novembre 1938 portant statut des délégués du personnel et les articles 9 à 13 du décret du 10 novembre 1939 relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités.

ART. 20. — Les dispositions de la présente loi sont applicables à l'Algérie et aux départements de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Réunion et de la Guyane française. Les conditions particulières de son application aux colonies feront l'objet de décrets pris sur le rapport du ministre du Travail et du ministre de la France d'outre-mer.

La présente loi, délibérée et adoptée par l'Assemblée Nationale constituante, sera exécutée comme loi d'Etat.

Fait à Paris, le 16 avril 1946.

(1) Arrêté du 30-9-1946, J.O. du 5-10-1946. Dr. Ouv. oct. 1954, p. 408.

(2) Décret du 12-4-1947, J.O. du 13, Dr. Ouv. oct. 1954, p. 408.

(3) Voir « Servir », n° 101, page 183, fascicule 15 c.

(3 bis) Sur les règles du scrutin, voir « Servir », n° 124.

(4) Le texte de l'article 9 résulte de la loi du 7-7-1947 ; les 4 derniers alinéas résultent de la loi du 7-12-1951.

(5) Sur le temps payé, voir « Servir », n° 111, pages 157 à 164.

(6) Sur l'affichage, voir « Servir », n° 92, pages 45 à 48.

(7) Sur la protection légale, voir « Servir », n° 107 et 108, pages 83 à 94 et 105 à 110.

(8) Plus 50 % de « décimes » (loi du 31-12-1953).

La diffusion de

La Vie Ouvrière

Organe officiel de la C.G.T.

donne au délégué une liaison permanente avec les travailleurs, lui assure des contacts, l'aide ainsi à connaître l'opinion de chacun.

Pour son organisation et pour lui-même, chaque délégué se doit d'assurer la plus large diffusion de la « V. O » dans son secteur :

En y participant, en établissant le réseau de diffuseurs et de correspondants !

LA VIE OUVRIERE

3. Avenue Mathurin-Moreau — PARIS 19^e

Abonnement : Un an : 800 francs — 6 mois : 420 francs
C.C.P. 4119-17 — PARIS

**Délégués du Personnel,
Militants de Syndicats
et de Sections Syndicales**

**Pour votre information,
Pour vous permettre de faire face à vos
responsabilités,
Pour vous aider dans l'accomplissement de vos
tâches,**

LISEZ REGULIEREMENT

" LE PEUPLE "

Organe bi-mensuel
de la Confédération Générale du Travail

Abonnement (au tarif spécial consenti aux militants et organisations affiliés à la C.G.T.) :

Un an 1.000 francs

Six mois 500 francs

« Le Peuple », 213, Rue Lafayette — PARIS X^e
(C.C.P. PARIS 79-19)

Rappel des "Questions et Réponses"

PARUES DANS LES BULLETINS
DES MOIS DE SEPTEMBRE 1953 A DECEMBRE 1955 (1)

Elections des délégués

Les fluctuations du personnel entraînent-elles la suppression de délégués en cours de mandat ?	N° 46, sept./oct. 53
Modifications à la loi sur les élections aux Comités d'entreprises	N° 49, février 54
Participation aux élections :	
— des travailleurs en congés maladie	N° 47, nov./déc. 53
— des ouvriers travaillant à mi-temps	N° 48, janvier 54
— des jeunes retour du service militaire	N° 51, avril 54
L'extrait de casier judiciaire doit-il être exigé ?	N° 53, juillet 54
Réélection d'un délégué mis à pied ..	N° 56, décembre 54

Collèges électoraux

Nombre et composition	N° 51, avril 54
La division par ateliers est-elle régulière ?	N° 50, mars 54
La direction ou l'inspection du travail peuvent-elles imposer plus de deux collèges ?	N° 47, nov./déc. 53

Règles du scrutin

Calcul des voix et répartition des sièges en cas de liste incomplète	N° 51, avril 54
Comment procéder lorsque le quorum n'est pas atteint ?	N° 51, avril 54
Rédaction des bulletins de vote - établissement des listes	N° 47, nov./déc. 53
Composition et rôle du bureau de vote	N° 51, avril 54
Le vote par correspondance	N° 48, janvier 54
Procès-verbal de élections : rédaction - signature - irrégularités constatées ..	N° 51, avril 54 N° 47, nov./déc. 53

Durée du mandat

Renouvellement annuel des délégués ..	N° 50, mars 54
Remplacement des délégués titulaires cessant leurs fonctions en cours de mandat	N° 53, juillet 54

Exercice des fonctions

Sur le droit des délégués de circuler librement dans l'entreprise	N° 49, février 54 N° 56, décembre 54 N° 57, janv./févr. 55 N° 59, juin 55
Rôle des délégués suppléants	N° 46, sept./oct. 53
Paiement des 15 heures aux délégués suppléants	N° 54, septembre 54
Revendications concernant l'hygiène et la sécurité (réfection des peintures, réparation de l'outillage, etc...)	N° 51, avril 54
Les délégués aux comités d'hygiène et de sécurité	N° 58, mars 55

Utilisation des 15 heures

Rémunération du temps passé dans les entrevues avec la direction	N° 46, sept./oct. 53
--	----------------------

Réceptions à la Direction

Présence d'un représentant du syndicat aux réunions	N° 50, mars 54 N° 51, avril 54 N° 54, septembre 54
Compte rendus des réceptions mensuelles	N° 61, nov. 55.

Prises de parole

Sur le droit de prendre la parole dans les cantines	N° 50, mars 54 N° 60, nov. 55
---	----------------------------------

Affichage

L'affichage des communications et la liberté syndicale	N° 50, mars 54
Nécessité d'avoir deux panneaux d'affichage	N° 51, avril 54

Protection contre les licenciements

Demande d'autorisation au Comité d'entreprise	N° 48, janvier 54
Déclassement d'un délégué du personnel	N° 47, nov./déc. 53

(Etude dans les numéros 107 et 108 de « SERVIR LA FRANCE » (juin et juillet 1955) sur « LA PROTECTION DES DELEGUES CONTRE LES LICENCIEMENTS (2).) »

Inspection du Travail

Présence et rôle d'un délégué « compétent » dans le règlement des différends en présence de l'Inspecteur du Travail	N° 50, mars 54
---	----------------

Divers

Déclassements, mises à pieds, etc... Un chef d'atelier a-t-il le droit de délivrer une mise à pied	N° 46, sept./oct. 53 N° 49, février 54
Licenciement des femmes enceintes ..	N° 56, décembre 54
Déclassements en cas de maladie, d'accident du travail, etc... ..	N° 50, mars 54
Refus de donner un emploi plus facile malgré l'avis de la Médecine du Travail	N° 50, mars 54
Congés : Comment calculer le paiement des congés payés	N° 51, avril 54 ; 53 de mai/juin 54 de juillet 54 et 52
Peuvent-ils être fractionnés selon le désir de l'employeur ?	N° 53, juillet 54
Calcul du paiement des trois jours de congés pour naissance	N° 51, avril 54
Les jours fériés - calcul, paiement ..	N° 51, avril 54 et 53 juillet 54
Heures supplémentaires : Leur paiement le dimanche	N° 49, février 54
Le bulletin de paye : Son acceptation empêche-t-elle toute réclamation ultérieure de la part du salarié ?	N° 49, février 54
Participation des délégués au contrôle des essais professionnels	N° 56, décembre 54
Les syndicats ont-ils droit à une subvention du Conseil Général ?	N° 49, février 54
Sécurité Sociale : temps passé comme assesseurs aux élections du 17 novembre 1955	N° 61 déc. 55.

(1) Nous tenons à la disposition des délégués, en nombre limité, les numéros indiqués ci-dessus (N° 46 à 61 inclus).

(2) La revue « SERVIR LA FRANCE », (3, av. Mathurin-Moreau, Paris), de même que les publications de la C.G.T. : « LE DROIT OUVRIER », « LE PEUPLE », la « REVUE DES COMITES D'ENTREPRISE », « ont publié divers articles ayant trait aux délégués du personnel dont nous ne pouvons faire état ici, mais qui sont également à la disposition des délégués, sur leur demande.