

LE DELEGUE

du personnel

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

LES BONS VŒUX DU GOUVERNEMENT



« **L** ICENCIEMENT d'un millier d'ouvriers aux usines Simca », tel est le titre de l'information donnée par toute la presse ces jours derniers. Bien que le nombre de licenciés soit encore plus important, il n'en reste pas moins que cette annonce est caractéristique de l'ampleur de la crise provoquée par la politique catastrophique du gouvernement.

Les conséquences désastreuses de l'agression en Egypte sont loin d'être encore sensibles partout et cependant déjà dans des milliers d'entreprises, les travailleurs en subissent les effets.

Malheureusement, nous n'en sommes qu'au début. Outre le chômage, la réduction des horaires, l'aggravation des conditions de travail, les salaires vont avoir à supporter le renchérissement inévitable du coût de la vie. Le pouvoir d'achat des travailleurs largement insuffisant va diminuer encore. La classe ouvrière, comme il se doit en régime capitaliste, est la première et la plus lourdement frappée.

He bien, non ! Il n'en sera pas ainsi si, au coude à coude, les travailleurs refusent de faire les frais d'une politique que la réaction et le grand patronat dictent au gouvernement.

Car c'est bien ça : toute l'orientation de la politique française vise à défendre, à garantir les profits et les privilèges des trusts. Un journal bourgeois écrivait récemment que « M.M. Ramadier et Guy Mollet étaient les inventeurs de l'emprunt le plus favorable au capital que l'on ait jamais vu... » (« Le Monde », 27-11-56).

Le Bureau de la C.G.T. a eu raison, dans son communiqué du 29 novembre, « d'appeler toutes les organisations confédérées à exiger des employeurs et du gouvernement l'indemnisation de tous les salaires — de quelque nature qu'ils soient : salaires, indemnités, primes, etc... — perdus du fait des conséquences de la guerre en Egypte et de s'opposer à tout licenciement ou à toute fermeture d'entreprises ».

Camarades délégués, cet appel vous concerne aussi. La situation actuelle requiert toute votre activité, votre esprit d'initiative, votre dévouement à la cause de ceux qui vous ont portés au poste de confiance que vous occupez.

Avec fermeté, vous devez défendre l'ensemble des travailleurs. Soyez, dans votre atelier, dans votre entreprise, littéralement à l'affût de toutes les réclamations du personnel. N'attendez pas qu'elles se manifestent, prenez vous-mêmes les devants, entraînez les délégués des autres organisations à agir avec vous. L'unité ne peut pas se réaliser sur des problèmes aussi vitaux pour tous les travailleurs.

Non seulement ainsi vous accomplirez votre devoir de délégué, mais vous ferez grandir encore aux yeux de tous les travailleurs le rayonnement de notre C.G.T.

Et nous voici à la veille de la nouvelle année et partant, du renouvellement des cartes syndicales. Alors que la réaction la plus noire et le patronat s'acharnent contre la C.G.T., la bataille de la reprise des cartes, du renforcement de l'organisation doit être gagnée.

Avec votre participation totale, nous la gagnerons pour le plus grand profit de la classe ouvrière, de son unité, de ses aspirations.

MARCEL DUFRICHE.

Comment établir et déposer un cahier de revendications

COMMENT présenter les revendications, telle est la question qui est souvent posée, notamment par des délégués nouvellement élus.

Au moins une fois par mois (plus souvent en cas de développement d'une campagne revendicative ou pour un cas particulier) 48 heures avant d'être reçus par le chef d'établissement, comme le prévoit l'article 14 de la loi du 16 avril 1946, les délégués doivent noter soit sur une feuille libre, soit sur un simple cahier d'écolier, les revendications élaborées par la section syndicale, après consultation des syndiqués, puis du personnel.

UN EXEMPLE. — Cette note écrite se présente habituellement comme suit :

Ets X... demandes du personnel déposées le (date du dépôt)

1° Augmentation des salaires réels de 15 % (ou 5.000 fr. par mois).

2° Attribution d'une prime exceptionnelle de X frs, à l'occasion de la fin de l'année.

3° Nettoyage par la maison des blouses du personnel Service entretien.

4° Reclassification de MM. Durand et Dubois, maintenus à un coefficient ou à une catégorie inférieurs à leur emploi réel.

Etc..., etc...

Insistons sur la nécessité absolue de chiffrer la demande concernant les salai-



res. On trouve encore trop souvent, dans les réclamations soumises à la direction, « le personnel demande une augmentation de salaire ».

D'une part, cela prouve que les travailleurs n'ont pas été consultés et par conséquent risquent de ne pas être prêts à s'unir et à lutter pour une revalorisation de leurs salaires. D'autre part, cela permet d'opposer une fin de non-recevoir aux revendications, sans aucune justification, souvent sans que le personnel réagisse.

Le délai. — La direction transcrit les demandes sur un registre spécial et doit dans un délai n'excédant pas six jours donner sa réponse sur ce même registre, en regard des questions posées (l'article 15 le précise, voir dans ce même numéro les questions et réponses).

En même temps que les délégués présentent les re-

vendications à la direction, ils doivent en établir un double et l'afficher sur le panneau spécialement affecté à cet effet (article 13) afin que le personnel soit informé des demandes et de la date du dépôt. De même

seront affichées les réponses de la direction.



L'action des délégués doit être persévérante. Toutes les revendications particulières du personnel doivent être défendues. En cas de refus une première fois, les délégués renouvelleront leurs demandes. S'ils sont bien liés à leurs mandants, connaissent leurs besoins, s'ils ont leur appui, nul doute que les délégués rempliront efficacement la mission qui leur a été confiée.



Etre syndiqué, c'est vouloir que la situation des travailleurs s'améliore.

Lire la V.O. c'est savoir comment elle peut s'améliorer.

Faire lire la V.O. c'est pour un délégué, faciliter sa tâche.



Deux délégués sont tombés



Albert FERRAND

ALBERT FERRAND et F. ouvriers assassinés dans un attentat à Paris, étaient délégués du personnel.

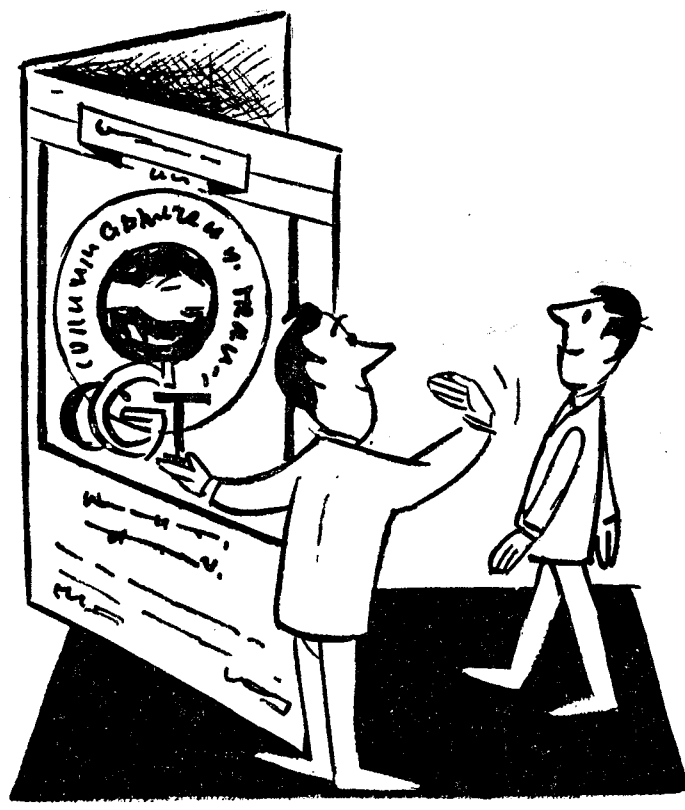
Albert FERRAND, employé Hôtels, Cafés, Restaurants, a été battu le fascisme. En France, volontaire des Brigades Internationales. Avant de mourir, les deux frères ont été, en rentrant, fusillés en 1934.

Depuis la Libération, il est à la tête du Pavillon où ses camarades ont leur fiancée en lui et le réalisent leurs intérêts.

François LE GUENNEC, 1er adjoint, mais métallurgiste d'origine de Saint-Ouen et délégué du personnel fut licencié en 1952, après avoir été élu délégué.

C'est depuis cette date qu'il a écrit le Livre, où tous ses camarades militants.

Conseils pour la reprise des cartes



EN cette fin d'année, riche d'enseignements pour la classe ouvrière qui a vu l'aboutissement de nombreuses victoires, tant pour les élections de délégués, pour les salaires, pour les conditions de vie et de travail, pour la sauvegarde des libertés démocratiques que pour le renforcement de l'unité, nos délégués dans les usines, bureaux, chantiers, peuvent être fiers à juste titre. Ils ont largement contribué à ces victoires.

En faisant le bilan des actions et succès remportés, les délégués aideront et veilleront à la mise à jour des cartes 1956 afin de permettre de bien préparer la reprise des cartes de 1957.

Et, cela peut être l'occasion de réunir les syndiqués autour d'un vin d'honneur. En premier lieu comment bien préparer ces vins d'honneur ?

En utilisant dès maintenant la presse syndicale, le journal d'entreprise, d'atelier ou de secteur; la presse est une aide précieuse

Il faut être plus hardis, aller trouver ces femmes, ces hommes, ces jeunes qui dans leur grande masse lors des élections de délégués font confiance à la C.G.T.

Aller proposer la carte, ne veut pas dire simplement placer une carte, cela comporte bien souvent des discussions. Gagner un travailleur à la C.G.T., c'est activer l'unité syndicale, c'est bien souvent gagner un futur militant.

Les événements, les victoires remportées, les luttes journalières contre le patronat sont autant d'arguments qui facilitent la discussion. En discutant avec les travailleurs, en réunissant ceux-ci dans leur ensemble quand cela est possible, ou alors par équipe, atelier ou bureau, et surtout en veillant et en aidant à l'application de la démocratie syndicale, on aidera mieux à resserrer l'unité entre tous les travailleurs.

Aussi les délégués du personnel œuvreront au renforcement de la C.G.T., permettant de créer les conditions d'une bonne reprise des cartes 1957, mais aussi de recruter massivement.

pour les sections syndicales.

En mobilisant aussi tout le collectif de travail de la section syndicale; les délégués du personnel auront aussi le souci d'en avertir leur syndicat respectif, leur Union départementale, leur Union locale ou Centre intersyndical, leur permettant ainsi de jouer pleinement leur rôle et par là même, apporter l'aide nécessaire à la réalisation d'une reprise massive des cartes 1957.

Ainsi les délégués créeront les conditions pour accentuer le recrutement qui est une tâche permanente du syndicat, si grande est la confiance des travailleurs envers la C.G.T. malgré les coups que lui porte sans arrêt le patronat.

ans la lutte contre le fascisme

FRANÇOIS LE GUENNEC, les deux combats antifascistes du 7 novembre 1936, deux militants de la C.G.T., deux

★ d'hôtel, militant du syndicat des hôteliers, a durant toute sa vie, combattu également en Espagne, comme combattant national. Ses dernières paroles qu'il a dites à sa mort: « C'était comme en Espagne ». Il fut délégué du personnel à l'Hôtel de Ville, son travail avaient une entière confiance de tous les ans pour défendre leurs

★ , était un travailleur de la presse, militant du syndicat des métaux du personnel à l'usine « Lavalette », lors de la grève. Il entra dans le Livre, à la section appartenant au syndicat général du Livre, purent apprécier ses qualités de



François LE GUENNEC

« LE PEUPLE » n° 520 DU 15 DECEMBRE 1956

publie une étude de Maurice Cohen :

« L'affichage de la « V.O. » et des communications syndicales sur les panneaux syndicaux ».

qui interressera tous les délégués

PETIT MEMENTO SUR LES ÉLECTIONS des délégués du personnel

par Maurice Cohen, rédacteur juridique à « La Vie Ouvrière »



1. - L'obligation d'élire des délégués

Où doit-il y avoir des élus ?

La loi rend obligatoire l'institution de délégués du personnel dans tous les établissements où sont occupés habituellement plus de dix salariés. Certaines conventions collectives ont prévu la possibilité d'élire des délégués à partir de 5 ou 6 salariés au lieu de 11 (Textile, Métallurgie Bas-Rhin et Haut-Rhin, etc...).

Le champ d'application de la loi est très vaste = établissements industriels, commerciaux, agricoles, offices ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats et associations.

Dans une entreprise comportant des établissements distincts, il doit y avoir une élection distincte dans chacun des établissements qui occupent plus de dix salariés.

La loi portant statut des délégués du personnel (loi du 16 avril 1946) est parue dans le numéro 62-63 du « Bulletin des Délégués ». Il existe des textes particuliers pour l'agriculture et certains services publics.

Nombre d'élus par établissement

Le nombre global de délégués à élire dans chaque établissement est fonction du nombre total de salariés occupés habituellement dans cet établissement. Par contre, le nombre de délégués dans chaque collège électoral ne dépend pas directement des effectifs de l'établissement, mais est fixé par accord, comme indiqué plus loin.

Nombre de salariés dans l'établissement	Nombre de délégués titulaires	Nombre de salariés dans l'établissement	Nombre de délégués titulaires
11 à 25	1	251 à 500	7
26 à 50	2	501 à 1499	9
51 à 100	3	1500	10
101 à 250	5	par 500 en +	1

Il y a autant de suppléants que de titulaires

Dans certaines grandes entreprises, des protocoles d'accord ont prévu un nombre de délégués plus grand que celui fixé par la loi. Celle-ci permet d'ailleurs (article 17) de modifier aussi, par accord collectif, le mode d'élection des délégués, tel qu'il résulte de la loi.

2. - Les préparatifs de l'élection

Initiative de l'élection

Dès lors qu'une organisation syndicale lui présente une liste de candidats, le patron ne peut pas se dérober à son obligation d'instituer des délégués dans son établissement et, par conséquent, de faire procéder à l'élection.

Fixation de la date du vote

La date des élections est fixée par accord avec l'employeur.

La loi n'a pas fixé de date limite. Mais le mandat des délégués expire au bout d'un an et n'est pas prolongé si les nouvelles élections n'ont pas encore eu lieu. Aussi a-t-il été jugé que la date des élections doit précéder suffisamment l'expiration du mandat des délégués sortants pour qu'il n'y ait aucune interruption avant l'entrée en fonctions des nouveaux élus, même si un second tour s'avère nécessaire (trib. civil Aix-en-Provence).

3. - Les modalités pratiques du vote

La direction de l'entreprise est responsable de l'organisation des élections et doit fournir tout le matériel nécessaire. Mais il est utile de fixer avec elle dans un accord préalable l'organisation en détail des opérations électorales. L'inobservation de certains détails peut en effet vicier les opérations électorales et entraîner leur annulation. Le secret du vote est indispensable.

Heure du vote

La loi ne dit pas à quelle heure doit avoir lieu le vote. Mais il est d'usage général que le vote ait lieu pendant les heures de travail.

Bulletins de vote

Chaque bulletin de vote ne peut comprendre qu'une seule liste de candidats. Il doit indiquer le nom de l'organisation syndicale qui présente la liste. Les bulletins doivent être distincts pour les titulaires et les suppléants. Ils doivent aussi être distincts pour chaque collège (1 bulletin « titulaires » et 1 bulletin « suppléants » pour chaque collège). Ils peuvent être de couleur différente pour chaque liste.

Les bulletins de vote imprimés par le patron et ceux distribués par l'organisation syndicale doivent être identiques quant au format et aux noms. Le patron n'a pas le droit d'intervertir les noms des candidats.

Enveloppes

Les enveloppes sont obligatoires. Les bulletins pour titulaires et suppléants doivent être placés dans des enveloppes distinctes.

Urnes

Il doit y avoir deux urnes par bureau de vote, une pour les titulaires, une pour les suppléants, si le vote se fait en même temps. Leurs emplacements doivent être accessibles et faciles à trouver.

Isoloirs

Ils ne sont pas obligatoires, mais en pratique indispensables, car le secret du vote est obligatoire.

Dépouillement

Le dépouillement est fait par le bureau de vote, aidé éventuellement par d'autres électeurs. Il consiste à :

- compter les enveloppes trouvées dans l'urne (les enveloppes vides ne sont pas prises en compte, sauf si les bulletins correspondants sont trouvés sans enveloppe dans l'urne) ;
- ouvrir les enveloppes et décompter les bulletins de chaque liste ;
- tenir un compte séparé des bulletins raturés et inscrire

le nombre de voix de chaque candidat sur les feuilles de dépouillement ;

- tenir un compte séparé des bulletins blancs et des bulletins nuls.

Bureau de vote

L'existence d'un bureau de vote est obligatoire. Sa composition est déterminée par l'accord préélectoral. Son rôle est le suivant :

- il surveille la distribution des enveloppes et bulletins ;
- il procède à l'émargement des votants sur la liste des électeurs fournie par l'employeur ;
- il veille au secret du vote ;
- il assure la police de la salle du vote ;
- il prononce la clôture du scrutin et décompte les votants ;
- il procède au dépouillement ;
- il décide de la validité des bulletins contestés ;
- il détermine le nombre de suffrages valables, détruit les bulletins valables et conserve les blancs, nuls et contestés ;
- il procède à l'attribution des sièges, désigne nommément les élus, établit le procès-verbal en plusieurs exemplaires ; chaque membre du bureau signe le P.V. ;
- il proclame les résultats.

Les décisions du bureau de vote, y compris la proclamation des résultats, sont prises par le bureau agissant collectivement. En cas de désaccord parmi ses membres, logiquement les décisions doivent être prises à la majorité et, s'il y a partage des voix, avec voix prépondérante pour le président.

Le patron n'a aucun pouvoir sur les délibérations ou les décisions du bureau de vote.

Le bureau de vote est tenu de respecter la loi. En ce qui concerne les modalités de l'élection non inscrites dans la loi ou trop obscures, le bureau de vote prend souverainement ses décisions, sans être tenu de respecter telle ou telle interprétation de la Cour de Cassation. S'il y a litige, c'est le juge de paix qui tranchera éventuellement.

Proclamation des résultats

Le bureau de vote proclame lui-même le résultat des élections, en désignant nommément les élus. Il n'appartient ni au patron, ni à l'inspecteur du travail, ni à personne d'autre de le faire à sa place.

Le bureau fait afficher un exemplaire du procès-verbal, en remet un à l'employeur et un à chacune des organisations syndicales ayant présenté un candidat, en envoie un éventuellement à l'inspecteur du travail et en conserve un à la disposition du juge de paix pour le cas de contestations, en même temps que les divers documents du dépouillement.

Les résultats proclamés par le bureau de vote sont les seuls valables, tant qu'un jugement ne les a pas annulés.

Il n'existe aucun délai pour la rédaction et l'affichage du procès-verbal, bien qu'il soit conseillé de le faire sitôt après le dépouillement. Il a été jugé que le bureau de vote peut rectifier son procès-verbal avant l'affichage, s'il s'aperçoit qu'il a commis une erreur.

4. - Les règles du scrutin

Une analyse complète et détaillée sur les règles du scrutin est parue dans « Servir la France » n° 124 (prix : 50 francs).

Quorum des votants

Quelles que soient les circonstances, il n'y a pas lieu de procéder à un second tour de scrutin si le quorum est atteint au premier tour. On dit que le quorum n'est pas atteint au premier

tour si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits. La Cour de Cassation exclut les bulletins blancs et nuls du nombre des votants (sur la critique de cette position, voir « Servir la France » n° 124, page 184).

Panachage interdit

Un bulletin de vote comprenant un ou plusieurs noms de candidats d'une autre liste doit être considéré comme nul.

Ratures autorisées

Il est recommandé de ne pas rayer des noms sur le bulletin de vote. Mais la Cour de Cassation admet que l'électeur peut rayer certains noms de candidats, même si un accord l'a interdit.

Vote préférentiel

Le vote préférentiel n'est pas recommandé. Il n'est possible que si un accord unanime l'autorise. Il consiste le plus souvent, dans ce cas, à inscrire un numéro d'ordre devant les noms des candidats.

Nombre de voix de chaque liste

D'après la jurisprudence actuelle de la Cour de Cassation, il faut calculer la moyenne de chaque liste en additionnant les voix obtenues par chacun des candidats et en divisant le total par le nombre de candidats de la liste. (Sur la critique de cette position, voir « Servir la France » n° 124, page 185.) Il faut pousser les décimales aussi loin que cela est nécessaire.

Calcul du 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. La Cour de Cassation estime actuellement que le nombre total des suffrages valablement exprimés est le nombre de bulletins ni blancs, ni nuls, trouvés dans l'urne. (Sur la critique de cette position, voir « Servir la France » n° 124, page 184.)

Répartition du quotient

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral.

Plus forte moyenne pour les sièges restants

S'il reste des sièges à pourvoir après la répartition au quotient, ils sont attribués sur la base de « la plus forte moyenne ». La plus forte moyenne d'une liste est égale au nombre de voix de chaque liste divisé par le nombre PLUS UN des sièges déjà attribués à cette liste.

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 ou, en cas d'égalité des voix, au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Désignation des élus

Si tous les candidats d'une liste ont obtenu le même nombre de voix, les élus sont désignés dans l'ordre de présentation. Si le nombre de voix n'est pas le même, la Cour de Cassation dit que les candidats d'une même liste doivent être proclamés élus suivant le nombre de voix recueilli par eux, et non d'après leur ordre de présentation. (Sur la critique de cette position, voir « Servir la France » n° 124, page 188.) Le juge de paix de Paris XV^e a jugé qu'un accord peut valablement décider que la désignation des élus se ferait dans l'ordre de présentation.

Exemple de calcul

Inscrits : 190 ; Votants : 185 ; Bulletins nuls : 5 ; Suffrages valablement exprimés : $185 - 10 = 175$. Sièges à pourvoir : 5.
— Quotient électoral : 175 divisé par $5 = 35$.

— Ont obtenu :

LISTE A		LISTE B	
Pierre	98	René	75
Paul	100	André	74
Jacques	99	Léon	68
Henri	99		
Robert	96		
Total	492	Total	217

— Moyenne des voix :

Liste A : $\frac{492}{5} = 98,4$	Liste B : $\frac{217}{3} = 72,3$
----------------------------------	----------------------------------

— Nombre d'élus au quotient électoral :

Liste A : $98,4$ divisé par $35 = 2$ élus.

Liste B : $72,3$ divisé par $35 = 2$ élus.

soit 4 élus sur 5. Reste donc un siège à pourvoir à la « plus forte moyenne ».

— Moyenne spéciale des voix :

Liste A : $\frac{98,4}{2+1} = \frac{98,4}{3} = 32,8$	Liste B : $\frac{72,3}{2+1} = \frac{72,3}{3} = 24,1$
--	--

— Comme $32,8$ est plus fort que $24,1$, le cinquième siège revient à la liste A qui aura donc trois élus (soit : Paul, Jacques, Henri, selon la Cour de Cassation ; ou Pierre, Paul, Jacques, selon l'ordre de présentation).

5. - Les contestations électorales

Les contestations électorales doivent être déclarées au greffe du juge de paix du canton. Le juge de paix statue d'urgence dans les 10 jours, sans frais ni forme de procédure, après avoir envoyé un avertissement trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. Cette convocation des parties incombe au greffier du juge de paix.

Les contestations sur l'électorat, c'est-à-dire sur le droit d'être électeur, doivent être déclarées dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale. Il a été jugé que le droit de vote n'est plus contestable après les élections (P. Châteaudun, 29-3-1954).

Les contestations sur la régularité des opérations électorales doivent être déclarées dans les quinze jours qui suivent l'élection.

Il a été jugé que les contestations sur la représentativité des organisations syndicales font partie des contestations sur la régularité des élections, contestables seulement après le vote. Il en a

été jugé de même pour les contestations sur l'éligibilité (Cass. 10-11-1955). La contestation de l'éligibilité d'un candidat régulièrement inscrit sur la liste des électeurs est irrecevable avant les élections (P. Marseille 14-4-1952).

Les élections peuvent être contestées, selon la jurisprudence actuelle, par une organisation syndicale, ou par le patron, ou par un électeur du même collège.

Il a été jugé que la signature du procès-verbal des opérations électorales par un scrutateur C.G.T. n'empêche pas un syndicat C.G.T. de contester les élections.

Le juge de paix peut annuler l'élection d'un ou plusieurs candidats ou toutes les opérations électorales. Il peut décider de nouvelles élections. Sa décision n'est pas susceptible d'appel et doit être exécutée même en cas de pourvoi en cassation. En général, l'arrêt de la Cour de Cassation intervient un an environ après le pourvoi.

Collèges électoraux

La loi a prévu que tous les salariés de l'entreprise doivent être groupés dans deux collèges électoraux :

- le premier comprenant tous les *ouvriers et employés* ;
- le deuxième comprenant tous les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et autres cadres assimilés.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux se règle par accord entre les organisations syndicales et le patron. Si l'accord est impossible, c'est l'inspecteur du travail qui décide.

Accords sur les collèges

Le statut des délégués stipule que le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives ou par des accords passés entre organisations patronales et ouvrières. Un accord peut prévoir par exemple un collège unique, ou trois collèges, ou l'inscription des employés dans le collège cadres, etc...

Mais un syndicat peut toujours demander le retour au système légal des deux collèges et les conventions ou accords antérieurs qui dérogent à la loi ne sont pas applicables s'ils ne recueillent pas avant le vote l'assentiment, expresse ou tacite, de toutes les organisations syndicales représentatives. Il a été jugé qu'un syndicat C.G.T. n'est pas lié par un accord prévoyant plus de deux collèges et *non signé* par lui (Paix Marseille, Longwy, Lorient).

En l'absence d'accord, il ne peut pas y avoir de collèges distincts *par atelier*.

Répartition des sièges entre les collèges

La répartition des sièges de délégués entre les différentes catégories du personnel (et par conséquent entre les collèges) est fixée par accord entre les organisations syndicales et le patron. Si l'accord est impossible, c'est l'inspecteur du travail qui décide. Un accord ancien peut toujours être dénoncé par une organisation syndicale. Le Conseil d'Etat a jugé que l'inspecteur du travail n'est pas tenu d'assurer un siège à chaque élément des catégories du personnel. Sur la représentation des « employés » dans le premier collège, voir « Servir la France » n° 124, page 182.

Liste des électeurs

La direction de l'entreprise doit établir et afficher la liste des électeurs pour chacun des collèges. En effet, le patron est seul à posséder des renseignements précis sur le personnel salarié « a jugé le juge de paix de Paris (IX^e). Mais la Cour de Cassation a jugé que le patron n'a pas le droit d'exiger un extrait de casier judiciaire pour l'inscription sur la liste électorale (Cass. 28-4-1953).

Toute contestation sur l'électorat, soit pour réclamer l'inscription d'un électeur que le patron refuse d'inscrire, soit pour demander la radiation d'un salarié inscrit à tort, doit être portée devant le juge de paix dans les *trois jours* qui suivent la publication de la liste électorale.

En conséquence, il a été jugé que la liste électorale doit être affichée en temps utile et en tous cas plus de trois jours avant la date du vote. (P. Aubervilliers 8-2-1952).

Qui peut voter ?

Sont électeurs les salariés, français ou étrangers, qui, au jour du vote :

- ont 18 ans accomplis ;
- travaillent depuis six mois au moins dans l'entreprise, même s'ils sont momentanément absents pour maladie, mise à pied, etc...
- n'ont encouru aucune condamnation faisant perdre le droit de vote, voir « Servir la France » n° 139, prix 50 francs).

Lorsqu'un salarié n'a pas les six mois d'ancienneté nécessaires, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives. L'inspecteur est toujours libre d'accorder la dérogation, quel que soit l'avis du patron.

La liste des candidats

Seules ont le droit d'établir et de présenter une liste de candidats, les organisations syndicales les plus représentatives. Sur la définition légale de la représentativité, voir « la Revue des Comités d'entreprise » n° 90, page 52. Une élection est régulière même s'il n'y a qu'une seule liste de candidats (Cass. 15-10-1954).

S'il doit y avoir un deuxième tour de scrutin, la présentation de candidatures non syndicales est alors admise.

La loi n'a fixé aucun délai limite pour le dépôt ou l'affichage des listes. Il est recommandé de s'y prendre à l'avance. Mais le patron ne peut pas s'opposer au dépôt ou à la modification d'une liste de candidats jusqu'au jour du scrutin.

Un membre du comité d'entreprise peut être élu délégué du personnel et vice-versa.

Un délégué du personnel ne peut pas être élu à la fois comme titulaire et comme suppléant. Toutefois, le juge de paix de Pantin a admis que, dans les collèges électoraux qui comportent un nombre élevé de candidats, on fasse figurer partiellement les mêmes candidats sur les deux listes lorsqu'il est prévisible qu'il y aura suffisamment de candidats titulaires non élus pour désigner des suppléants parmi eux.

Qui peut être élu ?

Sont éligibles comme délégués du personnel, les salariés remplissant les conditions suivantes :

- 1° être électeur, c'est-à-dire simplement être inscrit sur la liste électorale ;
- 2° être de nationalité française, sujet ou protégé français, ou étranger titulaire d'une carte de résident privilégié ;
- 3° être âgé de 21 ans accomplis au jour du vote ;
- 4° savoir lire et écrire ;
- 5° avoir travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 12 mois au moins, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ; les périodes de suspension du contrat de travail (grève, maladie, etc...), comptent dans l'ancienneté ; un délégué mis à pied est rééligible.
- 6° ne pas être ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'entreprise ;
- 7° ne pas avoir été déchu de fonctions syndicales pour collaboration.

Protocole d'accord

Avant les élections, nos camarades doivent provoquer des discussions en vue de la conclusion d'un accord *préélectoral* entre l'employeur et les organisations syndicales les plus représentatives.

Un projet de protocole d'accord a été publié dans le numéro spécial (mars-avril 1955) de « La Revue des Comités d'Entreprise » (100 francs). Il est facilement adaptable aux élections des délégués du personnel.

Sur deux points, l'accord préélectoral est *obligatoire*, sous peine d'annulation des élections = accords sur la répartition du personnel dans les collèges et la répartition des sièges entre les catégories (le désaccord constaté étant arbitré par l'inspecteur du travail).

Sur tous les autres points, l'accord est pratiquement indispensable, si l'on veut éviter des conflits et garantir au maximum la validité des opérations électorales. L'accord peut donc apporter toutes précisions sur : l'électorat, l'éligibilité, la date d'affichage des listes électorales et des listes de candidats, l'énumération des affichages prévus, le vote par correspondance, la date, heure et lieux du vote, les règles du scrutin, les sections de vote, le matériel électoral, les incidents de dépouillement, la composition du bureau de vote et son rôle, le procès-verbal, la proclamation des résultats, etc...

Parfois, plusieurs de ces questions sont déjà prévues et réglées par une convention collective applicable dans l'établissement.

Un ancien accord préélectoral peut toujours être dénoncé avant le vote.

Vote par correspondance

Le vote par correspondance n'est pas prévu par la loi mais peut être organisé s'il est prévu par un accord préélectoral. Dans ce cas, le secret du vote doit être garanti par l'utilisation des P.T.T. (l'enveloppe affranchie contenant une deuxième enveloppe laquelle contient le bulletin de vote).

QUESTIONS et Réponses

Q. — Quel est le rôle des délégués en cas de licenciement collectif ?

R. — Le patron doit consulter les délégués du personnel en cas de licenciement collectif. Il a été jugé que les délégués du personnel ont pour mission le contrôle de l'application des prescriptions légales concernant la protection ouvrière « et par conséquent, les licenciements collectifs (Tribunal Civil de la Seine, 7 janvier 1949).

Les délégués du personnel doivent donc alerter rapidement les travailleurs sur les intentions patronales et participer aux diverses délégations avec les membres du Comité d'Entreprise pour empêcher tout licenciement collectif et pour réclamer que les travailleurs ne fassent pas les frais de la politique gouvernementale soutenue par le patron.

En outre, le patron doit obligatoirement consulter le comité d'entreprise lorsqu'un licenciement collectif est envisagé.

La circulaire ministérielle du 31 mars 1948 déclare aux Inspecteurs du Travail :

« Je vous rappelle à cet égard que les Comités d'entreprise doivent être obligatoirement consultés sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise. Ils sont appelés, à ce titre, à donner leur avis sur les licenciements collectifs rendus nécessaires par des modifications survenant dans la situation économique ou dans la structure de l'entreprise, et il faudra que l'avis émis par le Comité d'entreprise soit porté à votre connaissance, afin que vous disposiez de tous les éléments d'appréciation utiles. »

Rappelons enfin qu'un délégué du personnel ou un membre du comité d'entreprise ne peut pas être licencié sans l'accord préalable du comité d'entreprise, ou en cas de désaccord, de l'Inspecteur du Travail (Sur la protection spéciale des délégués contre les licenciements, voir « Le Droit Ouvrier » d'août 1954).

Cette protection légale reste obligatoire même si le licenciement du délégué est compris dans un licenciement collectif. Cela a été confirmé notamment par la Cour de Cassation, le 26 janvier 1956 et le 2 février 1956.

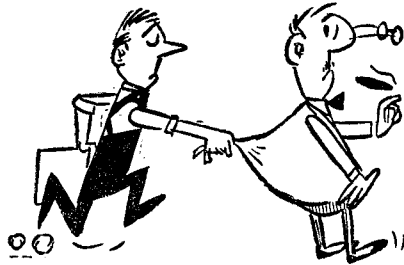
Q. — Que faire si le patron ne répond pas au bout de six jours aux revendications déposées par les délégués ?

R. — L'article 15 du statut des délégués du personnel stipule que le chef d'établissement doit inscrire sa réponse à la note des délégués sur le registre

spécialement prévu à cet effet, et cela « dans un délai n'excédant pas six jours ».

Par conséquent, si le patron ne respecte pas ce délai, il n'applique pas la loi.

Il est alors possible et nécessaire de faire intervenir l'Inspecteur du Travail pour que celui-ci rappelle au patron ses obligations. En même temps, il est in-



dispensable d'utiliser tous les moyens syndicaux de pression sur le patron : délégation immédiate, pour exiger une réponse, intervention du syndicat local, pétitions des travailleurs, etc...

L'article 18 du statut des délégués punit de sanctions correctionnelles quiconque aura porté atteinte ou même seulement tenté de porter atteinte au libre exercice des fonctions de délégué.

Lorsqu'un patron est particulièrement entêté dans son refus de répondre aux revendications régulièrement déposées, il est possible, après avoir pris conseil du syndicat et de la Fédération, de faire constater par l'Inspecteur du Travail que cela constitue une entrave aux fonctions des délégués et de porter plainte par lettre simple au Procureur de la République pour infraction punie par l'article 18. Mais le meilleur moyen d'obtenir l'application rapide de la loi est toujours la protestation des travailleurs sur le lieu du travail.

Q. — Les congés payés doivent-ils être aussi calculés sur les primes de bilan ou de fin d'année ?

R. — La loi permet aux salariés de choisir entre deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés : soit le salaire qu'ils gagneraient s'ils travaillaient pendant leurs vacances, soit le seizième (1/16^e) du salaire gagné dans l'année de référence.

Lorsqu'on choisit la deuxième méthode, la loi déclare que l'indemnité est égale au seizième de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1^{er} juin et le 31 mai.

L'expression « rémunération totale » est très large. Elle englobe toutes les sommes qui ont un caractère de ré-

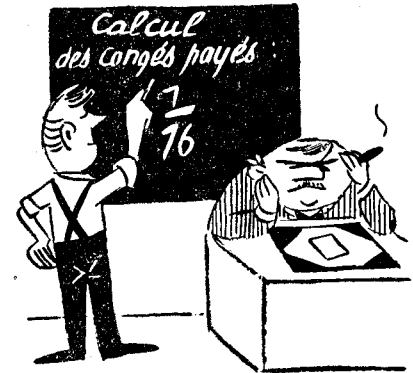
munération et n'exclut que les remboursements de frais.

Il est donc logique et conforme à cette expression de la loi d'inclure dans le salaire de base tous les éléments périodiques ou exceptionnels de rémunération, c'est-à-dire les primes de vacances, les primes de fin d'année, les primes de bilan, les participations aux bénéfices, et tous autres versements de ce genre qui augmentent la paye du salarié, même si le patron les appelle aux gratifications bénévoles.

Les premiers jugements rendus sur ce sujet s'inspirent de ce principe.

C'est ainsi que le Juge de Paix de Tartas (Landes) a décidé que les primes de vacances et les primes de fin d'année doivent être incorporées dans le salaire de base bien que dans le cas d'espèce le patron ait appelé ces primes « prime exceptionnelle » et « gratification exceptionnelle ».

De même le Conseil des Prud'hommes de Creil (Oise), présidé par le Juge de Paix départiteur, a jugé que pour l'application d'une convention collective se référant à l'ensemble des sommes gagnées à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais, il n'y avait pas lieu d'exclure



une gratification annuelle et une prime exceptionnelle.

Dans le même sens, les employés et employées de la Société des Uniprix de la Seine ont obtenu, en octobre 1956, un rappel d'indemnité de congé payé en incorporant au salaire annuel de base la prime de fin d'année versée chaque année au personnel.

En conclusion, si un salarié a perçu une indemnité de congés payés calculée sur la base du salaire qu'il aurait gagné pendant ses vacances, et si après calcul, il apparaît qu'il aurait eu intérêt à choisir la méthode du seizième parce qu'il existe des primes annuelles perçues dans l'année de référence, les délégués peuvent réclamer un rappel d'indemnité de congés payés. De même si la méthode du 1/16^e a été calculée en omettant ces primes.