

LE DELEGUE

du personnel

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

LES grands mouvements revendicatifs de ces dernières semaines, ceux des Mineurs, des Gaziers et Electriciens, des Cheminots, des Métallurgistes, des Ouvriers du Bâtiment, d'autres encore, ont montré une évolution qualitative des luttes ouvrières dans notre pays.

Il est vrai que le mécontentement des travailleurs grandit au fur et à mesure que les conditions de vie s'aggravent et que les mesures gouvernementales frappent plus durement les masses laborieuses.

Il est vrai aussi que la colère s'exacerbe d'autant plus qu'elle a été longtemps contenue.

Mais ce qui est nouveau, ce sont les deux éléments suivants : d'une part, l'unité d'action réalisée par les travailleurs au cours de ces mouvements ; d'autre part, l'ampleur des luttes menées puisqu'elles ont vu des corporations entières y participer. Par ailleurs, dans certains secteurs (sidérurgie, services publics...), le mouvement a couvert des régions entières.

Cette activité revendicative intense, continue, affecte de nouvelles catégories : les chantiers navals de Saint-Nazaire, les usines Michelin, les enseignants et les fonctionnaires. Le climat social de la France est en train de se transformer profondément. Des couches nouvelles — les classes moyennes urbaines et rurales — manifestent leur opposition à l'orientation politique imposée au pays.

Ce facteur ne saurait être négligé par le mouvement syndical, car il est toujours nécessaire de penser aux alliés de la classe ouvrière dans l'action qu'elle s'apprête à entreprendre.

Ainsi donc, les conditions pour mener la lutte revendicative



et, en premier lieu, pour l'augmentation des salaires, sont favorables.

L'unité, les travailleurs la veulent et rien ne doit être négligé pour en favoriser la réalisation.

Quant à en finir avec les difficultés croissantes de la vie quotidienne, il n'est pas un salarié qui ne soit d'accord avec cet objectif.

L'action unie et son succès dépendent pour l'essentiel de l'audace et de l'esprit de responsabilité de ceux qui, dans les usines, les ateliers, les bureaux, ont la confiance de leurs camarades.

M. DUFRICHE,
Membre de la C.A. de la C.G.T.

CONGRÈS DE LA C. G. T.

Préparer le 31^e Congrès confédéral *en veillant à la bonne tenue des assemblées générales des syndiqués, à une large discussion des documents et rapports divers* est une tâche à laquelle ont été appelés tous les militants de notre C.G.T. et, par conséquent, les délégués du personnel.

Sans aucun doute, pour un certain nombre d'entre vous, cette tâche est en voie de réalisation. Pour les autres délégués, voici quelques informations complémentaires qui permettront, avec la section syndicale ou le syndicat, de la réaliser au mieux.

Pour les uns et les autres, le climat social actuel, le développement des luttes unies, la tenue d'un certain nombre de meetings unitaires le 1^{er} Mai, comme au Teil (C.G.T.-F.O.), Puy-Guillaume (C.G.T.-F.O.-S.N.I.), Saint-Lô (C.G.T.-C.F.T.C.), Saintes (C.F.T.C.-C.G.T.-Autonomes), etc... la réalisation d'accords communs pour la défense des revendications comme à la Fédération de l'Éclairage, des Cheminots, etc... aideront encore mieux à fixer l'orientation à venir de la C.G.T.

En effet, les problèmes posés devant le congrès prennent chaque jour plus d'actualité. *L'action pour l'amélioration des conditions économiques et sociales de la classe ouvrière* répond au mécontentement grandissant, exprimé chaque jour, sous des formes diverses par différentes catégories de travailleurs.

L'action pour les libertés syndicales et démocratiques, au moment où le Président du Conseil G. Mollet ose déclarer : « Je recevrai cette organisation (la C.G.T.) lorsqu'elle aura condamné les événements de Budapest... », dictant ainsi une ligne de conduite à tenir, montre toute l'importance qu'il convient d'attacher à ce problème.

La continuation de la guerre d'Algérie, les méthodes utilisées mettent au premier plan *l'action à mener pour la paix et le désarmement*.

Enfin, il ne fait pas de doute que *l'unité d'action et la réunification syndicale* répondent au désir de la classe ouvrière. Ceci est démontré dans les faits de chaque jour.

**

LE PROJET DE PROGRAMME D'ACTION (édité sous forme de brochure), qui est présenté dans l'affichette contenue dans ce même numéro, traite notamment de toutes ces questions.

Sur le plan de la diffusion, à l'heure actuelle, ce sont des dizaines de milliers d'exemplaires qui sont dans tous les départements. De très nombreuses U.D. et unions locales ont passé des commandes.

Mais le fait intéressant est que ce sont les syndicats, en nombre important, qui directement ont réclamé le projet. Ceci laisse augurer de l'ampleur de la discussion en cours ou à venir.

Bien entendu, si l'assemblée des syndiqués de l'entreprise où vous vous trouvez n'a pas encore eu à en débattre, vous devez, avec la section syndicale, non seulement voir la question de la commande, mais faire en sorte que celle-ci soit mise à l'ordre du jour en expliquant toute son importance.

L'expérience de chaque organisation syndicale, celle accumulée par les militants aux divers échelons du mouvement,

jointe à celle si riche des délégués du personnel, en contact constant et direct avec les travailleurs, viendront enrichir les travaux mêmes du 31^e Congrès.

LE MANDAT DE DELEGUE est la forme pratique permettant aux syndicats de faire connaître leur activité menée entre les deux congrès par la C.G.T.

Le délégué au congrès est dans presque tous les cas porteur de plusieurs de ces mandats représentant un nombre X... de voix. Il est mandaté pour voter en leur place, au Congrès.

C'est ce que rappelait la lettre du 13 février signée par les secrétaires généraux de la C.G.T. au nom de la Commission administrative.

« Si tous les syndicats sont appelés à participer au Congrès, leur nombre est tel qu'ils ne peuvent tous y être représentés directement... »

« Cependant, il y a lieu d'assurer une représentation directe la plus importante possible. Pour ce faire, il est nécessaire de tenir compte :

— Que les syndicats possédant au moins 1.000 cotisants ont le droit de désigner directement leurs délégués ;

— Que la représentation des syndicats de moins de 1.000 membres est organisée par les Fédérations intéressées. Les syndicats pourront être représentés :

a) Soit par des délégués élus dans des conférences locales, départementales ou régionales, étant entendu que, dans ces conférences, chaque syndicat reste libre de proposer son propre candidat ;

b) Soit par un syndicat figurant sur les listes établies par les soins des Fédérations, après consultation des syndicats.

Pour ces questions de mandatement, il est important également que vous vous teniez au courant. Savoir si le mandat du syndicat auquel vous appartenez a été acheminé comme il se doit. Rappelé que *même le syndicat n'ayant pas de délégué direct est appelé à envoyer son mandat à sa Fédération ou à un délégué titulaire de son choix, pour que soient émis en son nom les votes nécessaires.*

**

Ce ne sont là que deux aspects de la préparation du 31^e Congrès qui, rappelons-le, tiendra ses travaux du 16 au 21 juin à IVRY.

Nous y sommes revenus dans ce numéro du « Délégué » pour appuyer sur ce qu'ils ont d'essentiel. Chaque militant devant être convaincu que

— plus l'orientation et l'activité de la C.G.T. seront discutées largement,

— plus les délégués au congrès seront mandatés de même, plus la démocratie syndicale sera respectée, plus les travaux seront pleins d'intérêt parce que puisés dans les masses elles-mêmes.

Avec votre aide, les syndicats peuvent réaliser ces objectifs de première importance pour la tenue d'un bon congrès.

Pour une représentation des travailleurs immigrés

La venue en France de milliers de travailleurs immigrés, en particulier au cours de ces deux dernières années, pose à nos organisations syndicales la nécessité :

1^o De leur participation aux élections des délégués du personnel ;

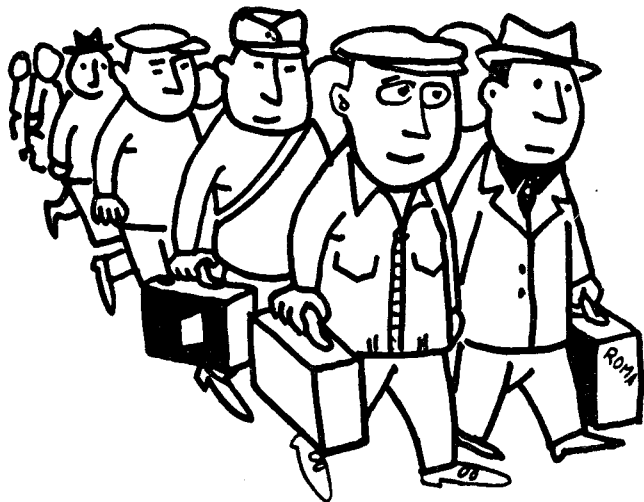
2^o De leur élection en tant que délégué du personnel.

Mais les restrictions apportées par les loi et décret ayant institué les délégués du personnel et notamment en ce qui concerne l'éligibilité des travailleurs étrangers, ont pour effet d'annuler complètement la portée de cette loi, dans le cas de plus en plus fréquent où ces travailleurs représentent le plus gros pourcentage des salariés d'une entreprise.

Nous examinerons dans cet article comment nos directions de syndicat doivent opérer pour faire appliquer les lois déjà existantes, comment aussi il a été possible de faire prendre des dérogations par l'Inspection du Travail.

I. — PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS AUX ELECTIONS

La loi du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises indique dans son article 6 : « Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise... »



En conséquence, nos directions de syndicat devront, au moment d'une élection des délégués du personnel, veiller à ce que les travailleurs immigrés prennent part au vote. Il est certain qu'un matériel en langue maternelle expliquant :

— Comment l'institution des délégués du personnel a permis à l'ensemble des travailleurs de voir défendues leurs revendications ;

— Comment les délégués de la C.G.T. ont défendu leurs revendications particulières ;

— Les raisons qu'ils ont à voter pour les candidats présentés par la C.G.T., seule centrale syndicale qui défend vraiment leurs revendications ;

aidera à éviter l'abstention de ces travailleurs. Mais les directions de syndicat devront veiller à un autre aspect de cette question ; dans de nombreux cas, les travailleurs immigrés seront depuis moins de 6 mois dans l'entreprise, elles devront donc demander l'application de l'article 8 de la loi du 16 avril 1946 qui prévoit :

« 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 pourrait avoir pour effet de réduire à moins du 1/4 de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces fonctions. »

II. — ELIGIBILITE DES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

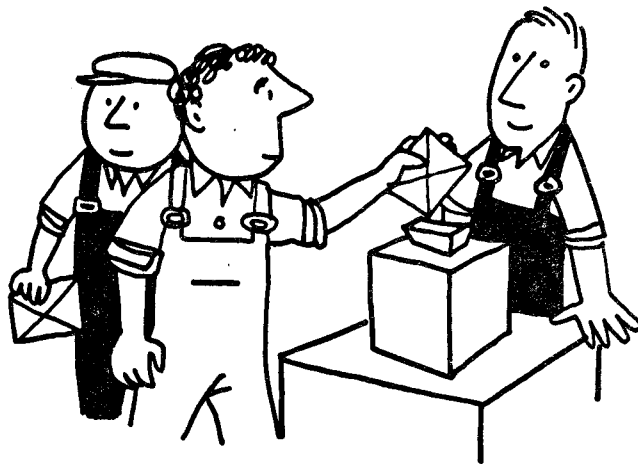
L'article 9 du décret du 5 juin 1946 indique :

« Les étrangers titulaires de la carte de résident privilégié prévue à l'article 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945 sont, pour l'application de la loi du 16 avril 1946 fixant le statut des

délégués du personnel dans les entreprises, éligibles dans les mêmes conditions que les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français. »

Peu de travailleurs immigrés, et surtout ceux introduits en France depuis ces dernières années, sont titulaires de cette carte de résident privilégié.

Cette limitation a pour effet, surtout dans les entreprises et chantiers du bâtiment notamment, d'empêcher les travail-



leurs immigrés d'avoir leur propre délégué, de présenter à la Direction de l'entreprise les revendications qui leur sont propres, à nos directions de syndicats d'avoir des camarades qui seraient mieux armés pour défendre les revendications de ces travailleurs.

Le Syndicat C.G.T. des Cimentiers-Maçons de la Région Parisienne a obtenu en 1956 que, sur un chantier de l'entreprise THIRAILT-MOREL, soit admis un délégué italien régulièrement élu sur une liste de la C.G.T. par les travailleurs italiens du chantier. L'Inspecteur du Travail a également accepté cette dérogation. Notre camarade a été en mesure d'accomplir normalement son mandat, d'obtenir les heures prévues par la loi, et il ne fut pas licencié.

Si un tel exemple était repris par de nombreuses organisations syndicales, non seulement celles-ci seraient en mesure d'avoir des camarades pour défendre les revendications, mais les autorités compétentes seraient également dans l'obligation de prendre des mesures pour que ces délégués soient non seulement admis, mais régulièrement autorisés à être élus.

Il appartiendra, bien entendu, à nos directions syndicales lorsqu'elles auront obtenu l'élection de délégués du personnel étrangers de veiller à ce que ceux-ci ne soient pas victimes de



KAMB

l'arbitraire patronal et ne subissent pas des pressions de la part de la police, nos camarades étrangers se trouvant du fait de leur élection plus exposés en tant qu'activistes du mouvement syndical français.

DU 16 AU 21 JUIN 1957

(à afficher sur les panneaux syndicaux)

31^{ÈME} CONGRÈS

de la

C. G. T.

Du 16 au 21 juin prochain, la C. G. T., première confédération syndicale de France va tenir son Congrès à Ivry. Ce Congrès sera **le reflet des préoccupations, des luttes et des espoirs de la classe ouvrière.**

Dans sa préparation **une large discussion** se déroule dans les syndicats et sections syndicales de toute la France et de toutes les branches d'industrie. A l'issue de ses travaux, le Congrès fixera le programme d'action capable de mobiliser et d'unir tous les travailleurs. Les syndicats discutent actuellement, dès avant le Congrès un **PROJET DE PROGRAMME.**

Vos délégués du personnel vous en présentent ici les grandes lignes.

défense des REVENDEICATIONS 1 économiques et sociales

Le projet réclame notamment :

Augmentation générale des salaires et traitements

Fixation du S.M.I.G. à 145 fr. Suppression des zones, Signature de conventions collectives. Réduction du temps de travail.

défense des LIBERTES ET 2 DROITS SYNDICAUX

Le projet insiste sur la lutte pour défendre le droit de grève, la défense des délégués ouvriers, la discrimination à l'égard de la C.G.T., les entraves au fonctionnement des organisations syndicales.

application effective des LOIS 3 SOCIALES

Le projet apporte les moyens d'obtenir des inspecteurs du travail dont l'activité serve les travailleurs par l'institution de DELEGUES-INSPECTEURS DU TRAVAIL élus par les travailleurs.

contre les MONOPOLES 4

Le projet vise à développer l'action pour l'utilisation des nationalisations au service du pays et de la classe ouvrière et l'extension des nationalisations aux secteurs-clés de l'industrie.

POUR la DEFENSE de la PAIX 5

Depuis 1947, la politique de préparation à la guerre et les guerres coloniales constituent une CHARGÉ ECRA-SANTE pour la classe ouvrière et le pays tout entier.

Pour le cessez-le-feu en Algérie.

Pour la détente internationale.

Pour l'interdiction des armes atomiques et le désarmement général.

POUR l'UNITE D'ACTION et 6 l'UNITE SYNDICALE

La C.G.T. a toujours voulu et recherché la réalisation de l'unité.

Elle est elle-même une organisation unitaire. Elle propose la réunification syndicale dans l'intérêt de tous les travailleurs, pour le triomphe de leurs revendications.

Transports parisiens : voilà la source de l'unité

CELA DEVAIT VENIR

Certains furent surpris, qui ne regardent les choses que d'un dehors. Mais des milliers de travailleurs de la R.A.T.P. savaient que cela devait venir. Ils travaillaient à ce que cela vienne au plus tôt. Ils n'en prédisaient ni le jour ni l'heure. Le bon jardinier qui, chaque jour, soigne ses plantes, ne fixe pas à l'avance l'heure de la floraison, mais il la prépare au mieux. Ainsi, des centaines de militants, jour après jour, travaillent pour façonner l'unité, pour forger les succès, ainsi des centaines de délégués ont quotidiennement été les artisans des magnifiques récentes grèves des transports parisiens.

AU CŒUR DE LA LUTTE QUOTIDIENNE

Nombreuses sont les questions qui assaillent la vie des travailleurs de la R.A.T.P., les difficultés de vie, l'aggravation des conditions de travail, la lutte pour obtenir ses droits et bien d'autres soucis encore. Pour les militants syndicaux dans les dépôts, sur les lignes, dans les ateliers, les stations et les sous-stations, la lutte n'est pas l'affaire d'un jour, c'est l'affaire de chaque jour.

C'est au cœur de cette bataille quotidienne que les militants du syndicat de la R.A.T.P. ont travaillé et travaillent. C'est là qu'est le « secret » du développement des luttes. Guy MOLLET peut bien pleurer des larmes amères sur le fait que la division de novembre n'ait pas permis d'arracher les ouvriers de la C.G.T., il feint d'ignorer sans doute que c'est parce que les militants de la C.G.T. font corps avec les travailleurs, qu'ils sont eux-mêmes cette classe ouvrière, qu'ils en sont les fibres, que les calomnies et les mensonges sont démentis par une vie commune de souffrance, de misère et de lutte, ce qui ne signifie pas qu'il n'y a pas lieu de discussion, d'explication, au contraire, mais c'est justement là que réside le lien intime des militants avec tous.

UNE ACTION REFLECHIE

Les travailleurs de la R.A.T.P. ne sont pas partis en lutte à la légère. Jour après jour, semaine après semaine, la discussion des délégués avec leurs camarades montrait, démontrait combien les conditions de vie et de travail s'aggravaient, car il ne suffit pas de subir les méfaits, il faut encore les comprendre pour que s'engage la lutte. Par les explications quotidiennes se façonne peu à peu parmi les travailleurs de la R.A.T.P. la conscience de leur situation, des réunions par lignes, par équipes ont eu lieu, elles viennent compléter, développer cette prise de conscience, renforcer la confiance des travailleurs dans leur propre force. Des batailles sont menées ici pour l'horaire d'une ligne, là pour l'aménagement des voitures, ailleurs pour le droit syndical, ou contre une sanction, une brimade, contre un changement de service injustifié.

Chaque pas dans l'action soude tous les intéressés sans distinction de tendance. Dans la bataille sur un objectif concret, palpable, il reste peu de place pour que se glisse un élément de division. A chaque action se mesure mieux la force des travailleurs et mieux aussi se perçoivent les autres questions qui sont au fond à la base des difficultés : pouvoir d'achat insuffisant, rationalisation, atteinte aux droits acquis.

CHAQUE ACTION

EST UN MAILLON DE LA LUTTE GENERALE

Ce travail patient, permanent, des militants, des délégués (malgré les difficultés qu'ils rencontrent à la R.A.T.P. du fait que n'est pas encore appliquée la législation sur ce point) mené pour chaque revendication d'une équipe, des travailleurs d'une ligne, d'une station, de même que pour chaque cas particulier à tel ou tel camarade, cette lutte continue permet l'action plus vaste et plus générale.

On ne dira jamais assez le rôle que jouent, par exemple, à la R.A.T.P. les centaines de collecteurs, de diffuseurs de la « Vie Ouvrière », et même tel ou tel syndiqué qui apporte ses propres explications pour organiser les batailles.

Les jeunes ne sont pas les derniers, et on le conçoit. Les plus bas salaires, des conditions de vie sans cesse aggravées, dans des conditions d'habitat dramatiques et coûteuses. Aucune vie de famille, encore moins que leurs anciens, en effet les horaires sont des plus difficiles, en général leur lieu d'habitation est plus éloigné, donc plus long le parcours pour rentrer chez soi ; de plus, leurs jeunes époux ou épouses doivent travailler eux aussi et leurs jours de repos tombent rarement ensemble du fait du travail du dimanche. C'est pourquoi les revendications spécifiques des jeunes d'un début de carrière plus élevé et d'une réduction du temps de travail sont si populaires.

LA LUTTE REVENDICATIVE DEVELOPEE SUR UN FOND DE REFUS DE LA POLITIQUE ACTUELLE

Lorsque les travailleurs de la R.A.T.P. sont entrés dans la grève de 48 heures, il est clair que, depuis des semaines, la volonté d'action était visible, chaque jour les méfaits de la politique réactionnaire du gouvernement étaient ressentis avec plus de force. Chacun des actes antiouvriers renforçait cette volonté, la mise au jour des tortures en Algérie, la nomination de SPEIDEL, la hausse du coût de la vie et le blocage des salaires étaient chaque fois ressentis mieux par les travailleurs, comme un coup qui leur était personnellement porté, qu'il reliait eux-mêmes à leurs propres revendications particulières, personnelles.

Car lorsqu'on dit aggravation des difficultés de vie, cela a un visage : la femme qui s'épuise pour boucler le budget, le gosse qui n'aura pas encore ses vêtements neufs, les 500 francs de plus par jour qu'il faudrait mettre et que l'on ne pourra pas.

La parole et les actes du délégué, du militant, ses patientes explications ont aidé le camarade du travail à y voir clair, à voir l'issue, à connaître la force de sa classe et, lorsque les conditions favorables sont à portée de sa main et de celle de tous ses camarades, la volonté d'agir se transforme en action.

DANS LA LUTTE

La grève de la R.A.T.P. a montré combien dans sa préparation et dans son déroulement, le rôle du militant du syndicat, du délégué est décisif.

Au piquet de grève, il faut à chaque heure, on pourrait dire à chaque minute, combattre les idées qu'insidieusement les adversaires par leurs presse et radio répandent pour semer le doute, non pas tant sur la nécessité de lutte que sur l'opportunité du moment ou autres prétextes. C'est encore le militant qui, au cours de l'action, informe à chaque moment du déroulement de la lutte. Les ouvriers dans la bataille doivent à chaque moment voir clair dans leur mot d'ordre, dans l'objectif de la lutte, dans sa perspective de développement, nul autre que le délégué, le militant syndical peut mieux remplir ces conditions qui permettent en fin de compte à l'ensemble des grévistes d'avoir eux-mêmes en mains leurs luttes.

LA PEUR PATRONALE DU DELEGUE

On conçoit que ce rôle essentiel fasse peur au patronat et au gouvernement.

C'est pourquoi sans cesse il est nécessaire d'améliorer le travail des délégués. Il est un militant du syndicat, il est l'ami, le conseiller, l'organisateur des travailleurs, n'en est-il pas même quelquefois le confident ?

Le soin que chaque syndicat doit apporter pour aider les délégués, pour leur donner les moyens de jouer leur rôle, pour faciliter leur éducation ne sera jamais trop souligné.

Leur action est la hantise du patronat et c'est pourquoi il tente soit de les en détourner en cherchant à les amener à une « collaboration » avec lui, ou encore à mettre au travers de leur activité toutes les tracasseries possibles pour tenter de leur interdire le contact avec les travailleurs.

Pour la R.A.T.P., c'est par l'action que les militants, jouant le rôle de délégué, obtiennent leurs prérogatives dans chaque atelier, ligne station, etc., mais la non-application de la législation du délégué du personnel apporte, cela se conçoit, des difficultés.

La bataille menée par le syndicat dans cette entreprise pour l'institution légale du délégué du personnel doit permettre de conserver et renforcer les droits acquis, par la lutte de plusieurs années de nos camarades et de les étendre.

Ceci démontre encore que pour les délégués avec leurs syndicats et l'ensemble des travailleurs, la bataille pour l'élargissement de leurs droits est étroitement liée à celle pour la défense de tous leurs camarades de travail.

Ainsi, l'action permanente de ces militants sera rendue encore plus efficace, leur rôle en sera plus bénéfique pour la classe ouvrière, pour son organisation et sa défense. Travaillons à donner plus de vigueur et de force aux délégués, véritables artisans de l'unité.

J. BRUN,

Secrétaire de la Fédération des Transports C.G.T.

La C.G.T. met à votre disposition des études pratiques de droit social grâce à " SERVIR LA FRANCE " :

ARTICLES PARUS EN 1956

Accidents du travail :	
— Calcul des rentes	N° 133, p. 107
— Etude Législation	N°s 134-135, p. 123
Accidents de la rue	N° 137, p. 179
Aide sociale et Assistance	N° 129, p. 35
Articles de « La V.O. » (sommaire)	N° 127, p. 5
Assurance maternité	N° 128, p. 19
Bâtiment et T.P.	N°s 127 et 129
Capital décès	N° 138, p. 193
Casier judiciaire	N° 139, p. 217
Certificat de travail	N° 139, p. 209
	N°s double,
Congés payés (nouveau régime)	130 et 131
Conseils de Prud'hommes	N° 132, p. 95
Contrat d'apprentissage	N° 140, p. 229
Conventions collectives (bénéficiaires)	N° 133, p. 115
Divorce	N° 137, p. 181
Domages de guerre mobiliers	N° 139, p. 219
Economiquement faibles	N° 137, p. 183
Elections et droit de vote	N° 139, p. 213
Enseignement technique	N° 140, p. 223
Fonds national vieillesse	N° 137, p. 171
Formation professionnelle	N° 140, p. 235
Hygiène et Sécurité (bâtiment)	N° 127, p. 7
Impôt sur le revenu 1955-56	N° 138, p. 87
Intempéries (bâtiment)	N° 129, p. 39
Légitimation des enfants	N° 137, p. 182
Logements :	
— Allocation logement	N° 137, p. 177
— Droits en cas de congé	N° 127, p. 3
Maladie et licenciement	N°s 134-135, p. 151
Maladies professionnelles	N° 133, p. 117
Militaires (leurs droits)	N° 136, p. 155

Le préavis et les 2 heures	N° 132, p. 101
Prestations familiales (barème au 1-4-56)	N° 132, p. 103
Redevance radiophonique	N° 128, p. 31
Salaires :	
— Minimum garanti	N° 132, p. 91
— Paiement	N° 129, p. 37
— Saisie-arrêt (barème)	N° 137, p. 175
Vieillards et infirmes (aide)	N° 137, p. 183
Vieux travailleurs (soins)	N° 139, p. 207

ARTICLES PARUS EN 1957

Affichage à l'entreprise	N° 143, p. 47
Allocations familiales (enfants donnant droit) ..	N° 144, p. 66
Chômage partiel	N° 142, p. 31
Conseils de Prud'hommes (modifications législa- tives)	N° 144, p. 66
Durée du travail	N° 141, p. 3
Frais d'assistance	N° 142, p. 35
Hospitalisation parents	N° 142, p. 35
Invalidité (1^{re} partie)	N° 142, p. 23
— (3 ^e partie)	N° 143, p. 39
Loyers (les limites légales)	N° 144, p. 33
Maternité (allocation de)	N° 142, p. 33
Quarante heures métallurgie	N° 141, p. 19
Sécurité Sociale (exonération des 20 %)	N° 144, p. 55

Chaque numéro : **50 fr.**, sauf les numéros 130, 131, 134, 135 et 141.

ABONNEZ-VOUS : **400 fr.** par an, au C.C.P. 4.780-27, à la « Vie Ouvrière », 18, rue des Fêtes, Paris-19^e.

Pour vous abonner, inutile d'écrire, envoyez simplement un mandat avec la mention : abonnement ou numéro désiré.

QUESTIONS et Réponses

Q. — Les délégués du personnel peuvent-ils revendiquer des augmentations de salaires ?

REPONSE. — Oui. C'est ce qu'a confirmé, le 23 mars 1954, le Tribunal Civil de Strasbourg, en précisant que l'expression légale « réclamations relatives à l'application des taux de salaires » englobe à la fois le respect des salaires existants et les demandes d'augmentation de salaires.

Dans la pratique, les revendications de salaires sont parmi les principales activités des délégués du personnel.

Voici des extraits du jugement de Strasbourg :

« Attendu, en premier lieu, que, suivant l'article 2 de la loi du 16 avril 1946 modifiée, 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, notamment, à l'application des taux des salaires.

« Attendu que ce texte ne subordonne pas l'intervention des délégués du personnel à l'accomplissement préalable de formalités destinées à constater expressément le refus par l'employeur de satisfaire directement une réclamation individuelle ou collective, qu'il suffit, pour que cette intervention soit légitime, qu'il soit constant qu'il s'est élevé entre l'employeur, d'une part, un salarié ou un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés de l'entreprise, d'autre part, un différend non encore résolu portant notamment sur l'application des taux de salaires.

« Attendu, d'autre part, qu'en chargeant les délégués du personnel de « présenter aux employeurs les réclamations... relatives à l'application du taux des salaires », le législateur leur a donné pour mission, non pas seulement de faire respecter des barèmes ou des échelles de salaires déjà existants, mais aussi de demander, s'il y a lieu, l'application de nouveaux taux de salaire.

« Attendu que les Forges de Strasbourg soutiennent, il est vrai, à cet égard, que le fait de demander l'application de nouveaux taux de salaires constituerait une « revendication » et, par suite, serait étranger à la mission des délégués du personnel, lesquels ne pourraient émettre que des « réclamations » à la différence des délégués ou responsables syndicaux, lesquels seraient seuls légalement aptes à soutenir les « revendications » des salariés.

« Mais attendu que cette distinction ne se trouve pas dans la loi, qu'au surplus le mot « revendication », lorsqu'il n'est pas pris dans le sens particulier d'action en justice par laquelle celui qui l'exerce fait reconnaître le droit de propriété qu'il a déjà sur un bien, exprime une idée très voisine de celle contenue dans le mot « réclamation », revendiquer étant en définitive le fait de réclamer une chose dont on est propriétaire et dont on est injustement privé et réclamer étant le fait de demander une chose en invoquant moins un droit que l'équité ou la raison, que les deux sens sont si proches que le législateur lui-même les a parfois confondus, notamment dans l'article 2.102.4 ».

Q. — L'assistance à une réunion syndicale concernant le personnel de l'entreprise fait-elle partie des 15 heures payées ?

REPONSE. — Oui. Le jugement de Strasbourg cité à la question ci-dessus confirme que l'assistance à une réunion syndicale destinée à l'examen d'une revendication n'est pas étrangère à la mission des délégués. Plusieurs jugements s'étaient déjà prononcés en ce sens.

Le jugement de Strasbourg souligne :

1° Qu'en passant outre à l'interdiction du directeur d'assister à la réunion projetée, les délégués n'ont commis aucune faute ;

2° Qu'un règlement d'atelier ne peut pas valablement obliger les délégués à faire poinçonner leur carte pour les déplacements dus à l'accomplissement de leur mission, alors qu'il était d'usage que les délégués se bornent à avertir leur chef (rappelons à ce sujet qu'un patron a été condamné en correctionnelle pour avoir voulu empêcher un délégué d'aller dans d'autres ateliers que celui où il travaillait).

Voici d'autres extraits du Jugement de Strasbourg :

« Attendu en second lieu que si la mission des délégués du personnel est purement interne et si, par suite, elle ne peut avoir d'autre objet que la défense des intérêts et des droits des salariés de l'entreprise à laquelle ils appartiennent eux-mêmes, ils peuvent néanmoins pour l'exercer sortir de l'enceinte de l'entreprise ; qu'aucun texte ne leur interdit de se concerter avec les délégués d'une autre usine dépendant de la même entreprise, alors du moins que les délégués des différents établissements peuvent être amenés à présenter à l'employeur commun des réclamations identiques ; que, d'autre part, dépendant, pour leur éligibilité, du choix préalable des « responsables » syndicaux (loi du 16 avril 1946, art. 5) soumis à leur contrôle, puisqu'ils peuvent être révoqués sur proposition de l'organisation syndicale qui les avait présentés (art. 10) et, d'ailleurs, expressément autorisés à se faire assister d'un représentant du syndicat lorsqu'ils sont reçus par le chef de l'établissement (art. 15), les délégués du personnel ne commettent aucun abus lorsque, ayant à examiner l'opportunité de saisir l'employeur d'une « réclamation », ils se concertent au préalable avec les représentants des syndicats des professions intéressées ou les admettent dans leur réunion.

« Attendu enfin que le chef d'établissement est, aux termes de l'article 13 de la loi du 16 avril modifiée, 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, qu'il ne peut donc, ni en s'arrogeant un droit de contrôle à priori, ni un règlement d'atelier ne pouvant abroger ou modifier la loi, paralyser ou même seulement limiter, au moyen d'un tel règlement, les droits des délégués.

« Or, attendu qu'il est constant que les délégués du personnel de l'usine de Kœnigshoffen des Forges de Strasbourg et les délégués de l'usine du Port du Rhin de la même société avaient décidé de se réunir le lundi 22 septembre 1952, au début de l'après-midi, au Port du Rhin, dans la salle qui était habituellement mise à la disposition des délégués de cette dernière usine, qu'ils se proposaient d'examiner l'opportunité de présenter à la direction commune, dont le siège pour Strasbourg-Kœnigshoffen et Strasbourg-Port du Rhin est à Strasbourg, 75, allée de la Robert-sau, une réclamation collective intéressant l'ensemble du personnel des usines et portant sur une augmentation générale des salaires, c'est-à-dire sur l'application de nouveaux taux de salaires.

« Attendu, en outre, que les Forges de Strasbourg reconnaissent dans leur mémoire du 23 Novembre 1953 que, plusieurs semaines auparavant, l'Association professionnelle du personnel des Forges de Strasbourg (A.P.P.), groupement syndical indépendant des grands organismes tels que C.G.T., C.G.T.-F.O., C.F.T.C., avait, par voie de motion, demandé une augmentation de salaire

de 15 %, que le fait qu'à la même époque « l'ensemble des ouvriers en France » aurait, par l'organe des différents syndicats ouvriers, demandé la même augmentation, n'enlève pas à cette « action » son caractère de réclamation collective non satisfaite intéressant directement le personnel des Forges de Strasbourg.

« Attendu par suite que la réunion projetée n'était pas étrangère à la mission des délégués ouvriers.

« Attendu, dès lors, qu'en leur faisant défense de prendre part à cette réunion, le directeur général des Forges de Strasbourg a gravement porté atteinte aux droits des délégués de son personnel et notamment aux droits de FREY et de HAUSER.

« Attendu, par suite, qu'en passant outre à cette interdiction dont ils étaient fondés, sans manquer de respect à leurs chefs, à contester, comme ils l'ont fait, la légalité, FREY et HAUSER n'ont commis aucune faute.

« Et attendu que la réunion du 22 septembre 1952 n'a pas cessé d'être licite du fait que les délégués de certains des syndicats représentés dans l'entreprise y ont assisté.

« Attendu qu'on ne saurait reprocher aux délégués du personnel, qui ne l'ont d'ailleurs pas rédigé, les termes du tract que, dès qu'elle a eu connaissance du projet de réunion, la section syndicale C.G.T. des deux usines a fait distribuer aux portes de l'usine.

« Attendu, d'autre part, qu'il n'est pas contesté que l'augmentation des salaires qui faisait l'objet de la réunion y a été effectivement débattue et que les délégués du personnel des deux usines et eux seuls, ont, part écrit, en leur qualité de délégués, « demandé une augmentation de salaires et appointements de 15 % et « à cet effet » sollicité du directeur général « une entrevue dans le plus bref délai possible », que le fait que cet écrit était préparé à l'avance ne l'empêchait pas de répondre aux prescriptions des articles 14 et 15 de la loi du 16 avril 1946 modifiée.

« Attendu enfin qu'il résulte de l'enquête qu'il était d'usage que, lorsqu'ils interrompaient leur travail pour accomplir leur mission, les délégués ouvriers s'abstiennent de faire poinçonner leur carte, se bornant à avertir leur chef d'atelier de leur départ et de leur retour, que FREY et HAUSER ont procédé ainsi le 22 septembre 1952, qu'étant alors l'un et l'autre dans les limites des quinze heures mensuelles, cet avertissement était suffisant, nonobstant toute disposition contraire du règlement d'atelier.

Q. — Comment se fait la récupération des jours chômés pour fête légale ?

REPONSE. — La récupération est possible soit par modification de l'horaire de la semaine qui comprend le jour férié, soit par un travail supplémentaire au cours des douze mois qui suivent le jour chômé.

Sauf accord plus favorable, les heures récupérées sont rémunérées au tarif normal, mais seules les heures collectivement perdues au-dessus de 40 heures sont récupérables. Les heures qui auraient dû être effectuées au-dessus de 40 heures ne sont pas des heures de récupération, mais des heures supplémentaires majorées comme telles, selon le rang qu'elles occupent dans la semaine où elles sont effectuées (Cassation, 10-12-1948).

Par ailleurs, le décret du 24 mai 1938 sur la récupération des heures collectivement perdues impose à l'employeur de donner deux informations préalables à l'Inspecteur du Travail : avis de l'interruption collective et modalités de la récupération ultérieure. L'employeur qui se contente d'accomplir la première formalité et qui omet la seconde déclaration (relative aux modalités de la récupération) est tenu de majorer comme heures supplémentaires les heures récupérées illégalement (Cassation, 28-11-56).

Pour toutes précisions sur la récupération, lire « SERVIR LA FRANCE », n° 141. Pour les heures supplémentaires, lire « SERVIR LA FRANCE », n° 145.

