

LE DELEGUE

du personnel

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

La misère au « Printemps » a fait lever la colère des vendeurs et vendeuses. Et c'est ce cri accusateur, accompagné de la revendication : « Nos 5.000 francs », qui a retenti pendant plusieurs heures sous les fenêtres des patrons.

La misère n'est pas qu'au Printemps et chez les employés de commerce. Elle existe dans tous les foyers ouvriers et la nouvelle flambée des prix ne fait que l'aggraver.

Le mécontentement grandit partout ; la volonté d'unité et d'action anime tous les travailleurs ; elle se manifeste par un développement des mouvements revendicatifs qui ont abouti dans maints endroits à des résultats puisque, depuis le début de l'année, plus de 2 millions de travailleurs ont obtenu des augmentations de salaires.

Cependant, il est très important et particulièrement significatif que de nouvelles catégories de travailleurs entrent ainsi dans la lutte.

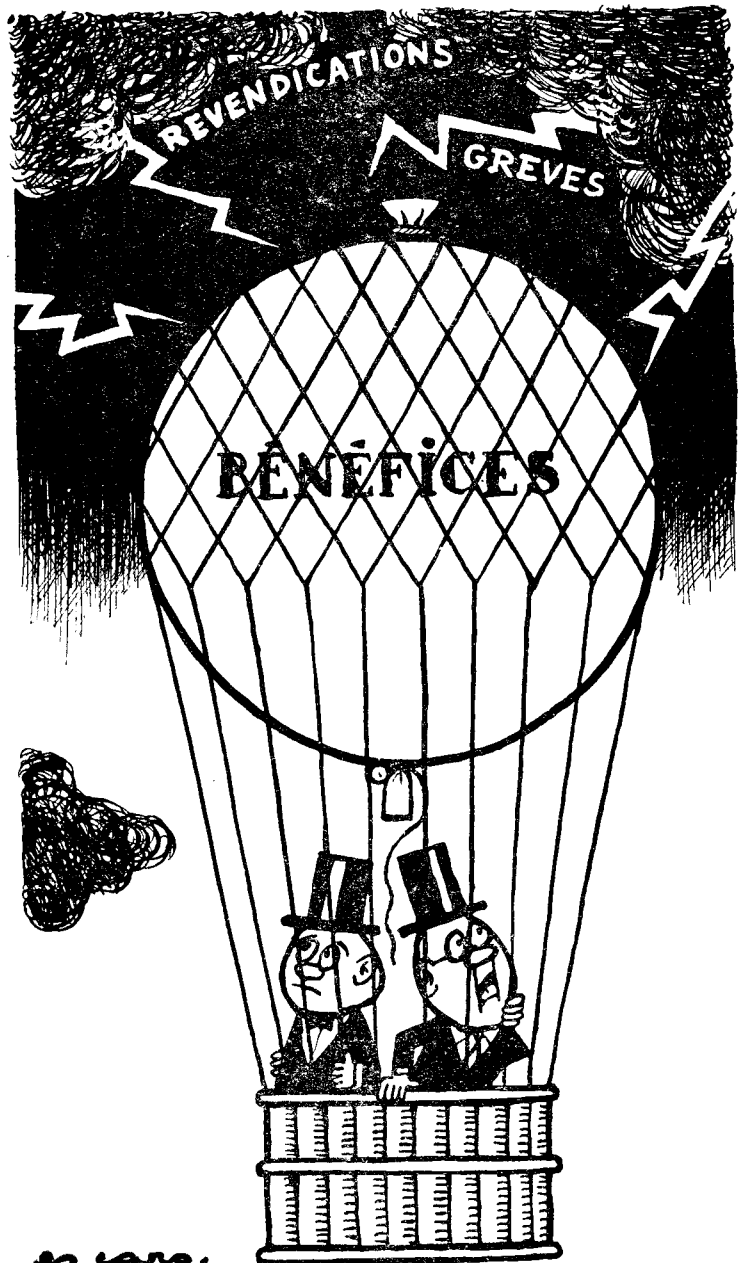
De tels mouvements dans les grands magasins ne s'étaient pas vus depuis 1936. Leurs formes très combattives (défilés et manifestations de rues) étaient jusqu'ici inconnues dans ces corporations.

Ce grand développement des mouvements revendicatifs et de l'unité pèse d'un poids salutaire contre les tentatives de résoudre la crise ministérielle dans un sens réactionnaire.

Dans de nombreuses entreprises, à l'initiative de nos délégués, des travailleurs et des organisations syndicales C.G.T., F.O., C.F.T.C., réclament un gouvernement conforme à la volonté populaire qui s'est exprimée le 2 janvier 1956 en faveur de la paix et du progrès social.

Le 31^e Congrès de la C.G.T. qui se déroule actuellement, en plein printemps de la colère, sera marqué par ces grandes luttes, par le développement de l'unité : il ouvrira à tous les travailleurs la perspective de nouveaux succès.

Madeleine COLIN,
Secrétaire de la C.G.T.



— Heu... je crois qu'il va falloir le dégonfler un peu pour redescendre, ça devient orageux...

La bonne formule :

POUR DÉFENDRE NOS ÉLUS

Le 29 mars dernier, la direction de SUD-AVIATION (ex-S.N.C.A.S.E.) à La Courneuve, capitulait devant le mouvement des travailleurs de cette entreprise qui réclamaient la réintégration de leur camarade de travail et secrétaire du syndicat, délégué du personnel et membre du comité d'entreprise, mis à pied pour avoir défendu ses camarades en lutte pour leurs revendications.

Cette lutte durait depuis le 16 mai. Elle n'est pas la seule. De plus en plus souvent, nous apprenons que des atteintes aux droits et libertés syndicales sont commises par les patrons et en particulier des attaques contre l'institution des délégués du personnel.

Les délégués du personnel sont, en fait, un obstacle considérable à l'oppression patronale dans les entreprises.

C'est la lutte de masse des travailleurs qui, la plupart du temps, s'avère indispensable pour faire respecter les droits des ouvriers.

C'est ce que nous a déclaré le camarade Vautier, secrétaire du syndicat des métaux de La Courneuve.

— Dans quelles circonstances s'est produite la décision arbitraire de la direction de SUD-AVIATION ?

« Je dois dire que cette attaque au droit syndical, au droit de grève de la part de la direction de Sud-Aviation (mise à pied à La Courneuve mais aussi à l'usine de Toulouse, licenciements à Courbevoie et au siège social) a lieu au moment où la concentration des usines fabriquant des cellules d'aviation se réalise (la S.N.C.A.S.E. et la S.N.C.A.S.O. fusionnent et prennent le nom de Sud-Aviation avec un personnel de 22.000 travailleurs).

Cette mise à pied a été faite sous le prétexte d'infraction au règlement intérieur. Il est à noter que ce règlement avait été affiché quelques jours avant et n'avait même pas été discuté par le comité d'entreprise comme l'exige la loi. De plus, l'article 25 du règlement se borne à déclarer : « Il est interdit de faire ou de laisser faire tout acte de nature à troubler l'ordre, la discipline ou la bonne harmonie du personnel. »

En fait, la direction voulait faire jouer au secrétaire du syndicat le rôle de briseur de grève. Après un débrayage, le 16 mai, de l'équipe des ateliers, pendant une heure, la direction avait affiché une note de service selon laquelle « en cas d'arrêt volontaire du travail, le personnel doit immédiatement quitter l'usine ». C'est pour s'être refusé à se plier au bon vouloir de la direction, que notre camarade a été mis à pied! »

— Quelle a été la réaction des travailleurs ?

« Le lendemain 17 mai, distribution de tracts; tous les ouvriers débrayent toute la journée. Réuni d'urgence, le comité d'entreprise refuse le licenciement (sauf la voix du directeur).

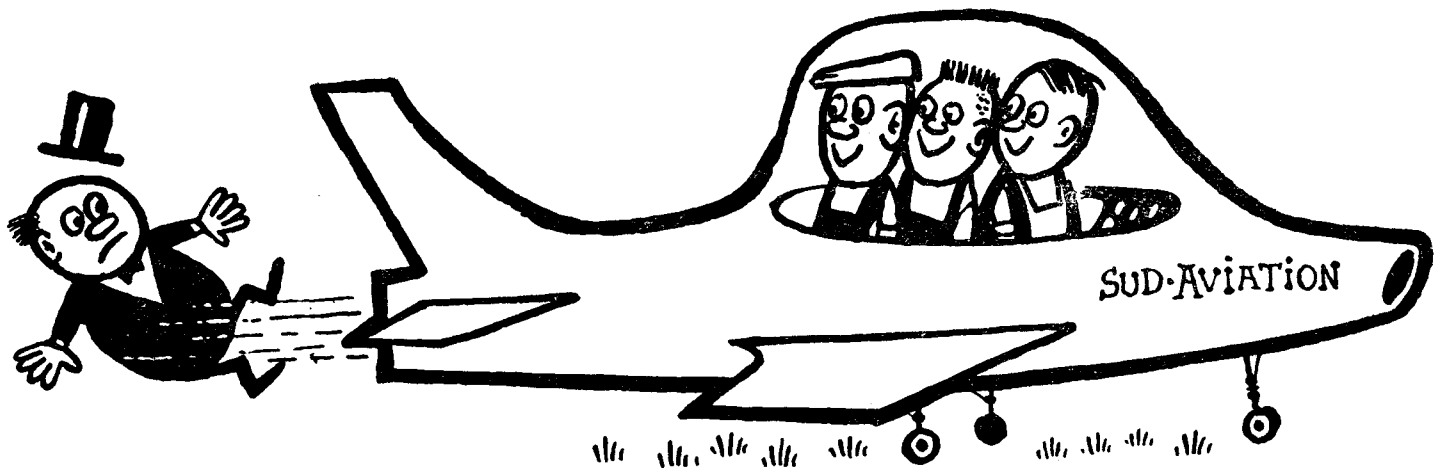
Une pétition est signée et un comité de lutte formé élu par chaque équipe.

La direction ne comptait pas avec la volonté de lutte des travailleurs attachés à leurs revendications, décidées par eux, voulant défendre leurs délégués, leurs militants.

La lutte de masse, la confiance dans l'issue de la bataille, la confiance dans les travailleurs, telles sont les raisons de la victoire.

Dans cette lutte, la direction du syndicat Sud-Aviation, en exigeant la levée des sanctions, s'est maintenue aussi sur les revendications initiales : 40 francs d'augmentation de l'heure et l'accord-usine.

Il ne sera pas dit que ceux qui donnent la meilleure partie de leur vie pour construire la « Caravelle » qui vient de remporter un grand succès au 22^e Salon de l'Aéronautique, seront méprisés par la direction de Sud-Aviation qui, elle, n'a pas refusé les lauriers au cours des manifestations officielles. »



Les projets de réforme de l'Inspection du Travail et de la juridiction prud'homale

Les débats du 31^e Congrès de la C.G.T. ont de nombreux problèmes à aborder. Et tous les aspects de l'activité syndicale et des revendications qui y seront envisagés susciteront l'intérêt des délégués du personnel.

Mais il est un chapitre qui mérite de retenir particulièrement l'attention des délégués, c'est la réforme profonde de l'inspection du travail et de la juridiction prud'homale, telle qu'elle est proposée dans le projet de programme d'action soumis au Congrès. Selon de nombreux échos qui nous sont parvenus, cette réforme a déjà rencontré un vif intérêt, bien au delà d'ailleurs des militants et adhérents de la C.G.T. et en particulier chez les camarades de F. O.

Voici le texte soumis à la discussion :

POUR UNE PLUS LARGE APPLICATION DES LOIS SOCIALES ET DES PRINCIPES CONTENUS DANS LE PREAMBULE DE LA CONSTITUTION

Le préambule de la Constitution contient des choses excellentes en faveur des travailleurs.

Mais ces déclarations demeurent lettres mortes comme on peut s'en rendre compte à leur lecture et en les comparant à la réalité.

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

« Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi.

« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions, ou de ses croyances.

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises.

« Tout bien, toute entreprise, dont l'exploitation a ou acquiert les caractères d'un service public national ou d'un monopole de fait, doit devenir la propriété de la collectivité.

« La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement.

« Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. »

La promulgation de la Constitution date du 27 octobre 1946. Après 11 ans, tout reste encore à réaliser des promesses faites aux travailleurs.

Toutes les revendications des travailleurs, toutes les luttes qu'ils doivent mener pour les faire aboutir tendent à faire appliquer ce qui est dans la Constitution et chacune de ces luttes se mène contre les capitalistes et contre l'Etat qui devrait être chargé de prendre des dispositions légales pour assurer l'application de la Constitution.

Il en est de même pour l'application des lois ouvrières.

Ces lois sont nombreuses. Elles ont été votées le plus souvent après de longues années de combat de la classe ouvrière.

Elles ne sont pas appliquées. Les patrons peuvent les violer ou les tourner impunément parce que rien, ou presque, n'est prévu pour en assurer l'application ou vérifier sur place comment les patrons les appliquent.

Quand des violations de ces lois lésent un travailleur, ce dernier rencontre de telles difficultés pour se faire rendre justice, que la plupart du temps, il abandonne.

Le XXXI^e Congrès de la C.G.T. décide d'engager une action systématique pour que toutes les mesures soient prises en vue de l'application réelle des garanties contenues dans la Constitution.

En ce qui concerne l'application des lois ouvrières existantes, le XXXI^e Congrès mènera l'action pour :

UNE REFORME PROFONDE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail n'a guère subi de modifications depuis sa création.

Elle est devenue caduque et ne répond plus aux nécessités de la vie moderne et au développement industriel.

Le nombre des inspecteurs est ridiculement insuffisant pour exercer une surveillance et un contrôle efficaces.

Les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires et, sans vouloir mésestimer leur valeur et leur effort, du fait qu'ils dépendent de l'Etat, la pression du gouvernement s'exerce sur leur activité d'une manière ou de l'autre.

Trop souvent, les travailleurs et les syndicats sont fondés à s'en plaindre et sont mécontents.

Le XXXI^e Congrès décide de mener l'action pour une refonte complète de l'inspection du travail en vue :

- D'assurer une surveillance constante et un contrôle efficace dans toutes les entreprises ;
- D'assurer la pleine liberté et la totale indépendance des inspecteurs.

Il réclame :

- L'institution en nombre suffisant de délégués ouvriers à l'inspection du travail élus par les travailleurs pour que toutes les entreprises de leur ressort soient sous leur surveillance réelle, y compris les entreprises agricoles ;
- Que ces délégués ouvriers à l'inspection du travail soient investis de tous les pouvoirs et attributions nécessaires pour agir efficacement contre la violation des lois et provoquer des sanctions.

Le congrès charge le Bureau confédéral et la Commission administrative d'élaborer et de soutenir une proposition de loi dans ce sens.

LA REFORME DE LA JURIDICTION PRUD'HOMALE

En vue de permettre aux travailleurs de se voir rendre justice contre toutes les violations des lois du travail dont ils sont victimes, dans de bien meilleures conditions que les conditions actuelles, il apparaît nécessaire de procéder à une refonte de l'organisation de la juridiction prud'homale en France.

Le nombre de conseils de prud'hommes existants est notoirement insuffisant, les possibilités de création de conseils nouveaux sont, en pratique, rendues difficiles par suite des formalités compliquées actuellement exigées. Les conditions de leur élection ne permettent pas aux travailleurs de s'exprimer.

Le nombre d'affaires traitées par les conseils de prud'hommes est ridicule en présence du nombre considérable de violations des lois ouvrières, dont les travailleurs sont victimes.

La juridiction prud'homale, en effet, reste coûteuse et peu accessible à la masse des travailleurs intéressés qui s'en trouvent ainsi écartés. Sa procédure reste le plus souvent longue, et la compétence des conseils doit être considérablement élargie.

En conséquence, le XXXI^e Congrès réclame la refonte de l'organisation de la juridiction prud'homale, afin d'assurer partout l'existence de conseils de prud'hommes aux travailleurs, la gratuité complète de toutes les charges de la procédure, y compris les frais de la défense, et, aux décisions prud'homales, une plus complète efficacité.

Il charge le Bureau confédéral et la Commission administrative d'élaborer dans ce sens tous projets de propositions de loi nécessaires.

L'INSPECTION du TRAVAIL : C

Son rôle et s

Plusieurs raisons nous amènent à traiter dans ce numéro du « Délégué du Personnel », la question de l'Inspection du Travail.

C'est, tout d'abord, parce que tous nos camarades délégués et militants des syndicats doivent avoir bien présentes à l'esprit les différentes attributions des Inspecteurs de façon à pouvoir exiger d'eux qu'ils remplissent leur rôle de protection des travailleurs, dans le cadre de la législation, aussi scrupuleusement que possible. Il n'est pas de jour sans que nos syndicats apprennent que tel ou tel inspecteur du Travail, par son attitude intransigeante, voire même arrogante, refuse de faire appliquer la loi et favorise en fait les patrons.

Mais il est une autre raison, liée d'ailleurs à la première, qui nous fait présenter ici les points essentiels du rôle de l'Inspection du Travail : c'est que le 31^e Congrès de la C. G. T. va avoir à discuter d'une proposition contenue dans le projet de programme d'action qui lui est soumis, visant à une réforme profonde, à une refonte complète de l'Inspection du Travail, et notamment l'institution de délégués ouvriers élus par les travailleurs et investis de tous pouvoirs et attributions nécessaires pour agir efficacement contre la violation des lois et provoquer des sanctions.

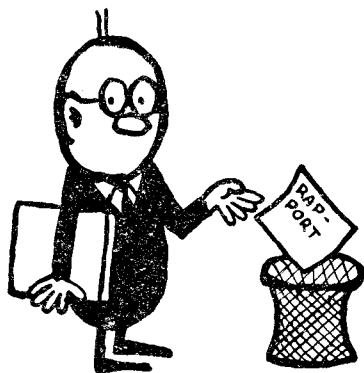
Il n'est pas question de développer ici cette proposition de refonte de l'Inspection du Travail. Nous nous bornerons à présenter la législation en vigueur afin de faciliter l'obtention par nos camarades de l'application intégrale de la loi.

ROLE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Si le respect de la législation du travail est essentiellement dû à la pression des travailleurs dans les entreprises, le recours à l'Inspection du Travail n'en est pas moins nécessaire car il s'agit d'une institution qui, chaque fois qu'elle fonctionne normalement, favorise les travailleurs. Les règles du droit du travail sont une chose, leur application en est une autre. Mais cet état de choses ne saurait nous étonner étant donné le caractère souvent formel de la législation bourgeoise.

D'une façon générale, l'Inspecteur du Travail est chargé de veiller à l'application de la législation protectrice des travailleurs. Son rôle consiste :

- à contrôler l'application par les employeurs d'un grand nombre de textes,
- à constater des infractions,



- à dresser les procès-verbaux dans certains domaines (rôle répressif),
- à informer les pouvoirs publics (statistiques, rapports, etc.),
- à procéder à des arbitrages facultatifs,
- à prendre des décisions en certains cas (Comités d'entreprise et délégués du personnel, etc...).

Il est également appelé à remplir diverses fonctions (notamment la Présidence du Comité d'Entreprise en cas de carence de l'employeur).

— L'Inspecteur du Travail est chargé de l'exécution des dispositions du Livre II du Code du Travail (art. 93 du Livre II).

Ces dispositions concernent notamment :

- L'âge d'admission au travail,
- La réglementation de la durée du travail (semaine de 40 heures, répartition hebdomadaire de la durée du travail, dérogations, récupérations des heures et journées perdues, dispositions particulières aux femmes et aux enfants, affichage de l'horaire, etc...),
- Interdiction du travail de nuit,
- Jours fériés et repos hebdomadaire.
- Repos des femmes en couches ou élevant leurs enfants,
- Législation sur les congés payés,
- Emploi des étrangers, etc...,
- Législation sur l'hygiène et la sécurité et prévention des accidents du travail (dans cette branche, les Inspecteurs coopèrent avec les médecins du travail).

Toute violation de ces dispositions entraîne soit une peine de simple police soit une peine correctionnelle (article 158 et suivants).

L'Inspecteur du Travail a le **devoir** de constater les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire.

L'Inspecteur du Travail peut mettre l'employeur en demeure par écrit de respecter le texte dont il a constaté la violation. Dans certains domaines comme en matière d'hygiène et de sécurité, la procédure de mise en demeure est obligatoire.

— L'Inspecteur est également chargé d'assurer l'exécution du Livre I du Code du Travail (article 107 du Livre I).

C'est-à-dire :

- L'apprentissage, insuffisance de l'instruction professionnelle donnée par le maître, obligation de n'employer l'apprenti qu'aux travaux et services se rattachant à sa profession (art. 7 a et 8) ;
- La prohibition du marchandage (art. 30 d.) ;
- Toute les clauses des conventions collectives étendues (art. 31 y) ;
- Les cautionnements (art. 32 a et 32 d.) ;

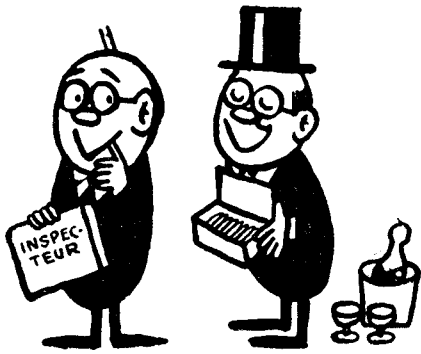
que nous pouvons exiger d'elle, insuffisances

— Le travail à domicile — information de l'Inspecteur de tout travail à domicile — obligation de remise au salarié d'un bulletin relatif au travail donné avec la nature de ce dernier, le prix des pièces, etc..., respect des salaires légaux (art. 33 a, 33 b, 33 c, 33 n) ;

— Les pourboires, obligation de remettre aux travailleurs l'intégralité des sommes perçues « pour le service » (art. 42 a, 42 b, 42 d) ;

— Le paiement des salaires — périodicité du paiement — bulletin de paie (art. 43, 44, 44 a, 44 b, 45) ;

— La régularité du règlement intérieur de l'entreprise (art. 42 d) ;



— L'interdiction des amendes (art. 22 b) ;

— Le respect des salaires prévus par les conventions collectives tendues.

— **L'Inspecteur est chargé de veiller à l'application des textes relatifs aux heures supplémentaires (loi du 25 février 1946) et au salaire minimum interprofessionnel garanti.**

En cas d'infraction, il a le devoir de dresser procès-verbal aux fins de poursuites pénales.

Parmi les autres attributions du rôle de contrôle, citons :

— L'emploi des mutilés et réformés,

— L'emploi d'un certain pourcentage de pères de famille,

— L'autorisation d'embauchage et de débauchage, etc...

En matière de délégués du personnel, l'Inspecteur du Travail a compétence pour répartir les sièges entre les catégories et le personnel dans les collèges électoraux en cas de désaccord entre les organisations syndicales et l'employeur ; pour autoriser des dérogations quant à l'électorat ou à l'éligibilité ; pour se prononcer sur le licenciement des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise en cas de désaccord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

L'Inspecteur a le droit de pénétrer librement dans les établissements qu'il surveille, de les visiter, d'interroger le personnel en présence ou en dehors de la présence du patron.

L'article II du statut du délégué du personnel précise : « **L'Inspecteur du Travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent** ».

Le patron a l'obligation de tenir à tout moment à la disposition de l'employeur une série de registres et également les cahiers de revendications déposés par les délégués du personnel.

— **Que doivent faire les délégués et les travailleurs pour veiller à l'application des textes législatifs ?**

Il faut :

1°) Veiller à ce que l'Inspecteur dresse effectivement procès-verbal à toute infraction.

2°) S'assurer que le procès-verbal n'est pas intercepté mais effectivement transmis au Parquet.

3°) Contrôler que le Parquet agit effectivement (le syndicat peut directement porter plainte contre l'employeur ou faire une citation en justice si le Parquet n'agit pas).

POUVOIR DE DECISION DES INSPECTEURS

Parmi les décisions que l'Inspecteur du Travail peut prendre, citons :

— Acceptation ou refus d'un licenciement d'un ouvrier qu'il soit délégué ou non.

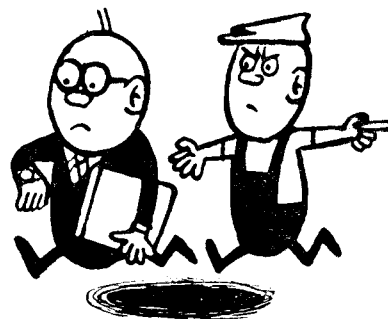
— Répartition des sièges avant les élections d'entreprise en cas de désaccord.

— Acceptation ou refus de laisser faire des heures supplémentaires.

— Exigence du retrait des dispositions illégales d'un règlement intérieur.

**

L'Inspecteur du Travail a représenté un progrès par rapport à l'arbitraire complet qui régnait dans les entreprises. Mais soumis aux services du Ministère du Travail et subissant de nombreuses pressions de la part des patrons, les Inspecteurs ne remplissent pas toujours leur rôle comme il serait souhaitable.



Ils ont pourtant le devoir de veiller à l'application des lois en faveur des travailleurs.

C'est aux syndicats et en particulier aux délégués du personnel d'être, à tout instant, vigilants et de savoir mobiliser, lorsqu'il le faut, les travailleurs pour défendre leurs conquêtes et protéger leurs droits.

Pour en finir avec la guerre d'Algérie

Les délégués du personnel ont le souci d'éclairer leurs camarades de travail sur les raisons profondes de l'aggravation des conditions de vie et de travail. Leur devoir est de montrer qu'il ne suffit pas de lutter contre les conséquences, mais aussi contre les causes.

Or, la guerre d'Algérie est l'une des causes majeures de la situation qui est faite aux travailleurs. Elle est au cœur de toute la vie française.

Pour aider nos camarades, « Le Délégué du Personnel » voudrait donner quelques réponses aux questions qui se posent et auxquelles chaque militant doit répondre pour assurer le développement de la compréhension et donc de la lutte pour la paix.

OU EN EST LA GUERRE D'ALGERIE ?

La fable monstrueuse du « dernier quart d'heure » est démentie par les faits. Des combats de plus en plus meurtriers se déroulent. Les complications se multiplient avec la Tunisie qui peut faire craindre le pire et aucune censure, aucune répression



n'ont pu empêcher la vérité de se faire jour, la guerre est faite à tout un peuple. La torture est érigée en principe et les députés poujadistes Le Pen et Marquet courageusement engagés... comme officiers de renseignements ont publiquement fait état de leurs exploits et ont vanté les mérites de leurs interrogatoires.

Rien de tout cela ne mène bien loin, ni le bluff, ni la torture, ni les provocations ne peuvent venir à bout d'un peuple dressé pour son indépendance.

POURQUOI N'Y A-T-IL PAS EU DE « CESEZ LE FEU », A QUI LA FAUTE ?

« Nous avons proposé le « cessez le feu », ce sont les Algériens qui n'en veulent pas », a dit et répété Guy Mollet.

De quelles propositions s'agit-il en fait ? Le gouvernement a proposé aux Algériens de déposer les armes purement et simplement, ensuite l'administration colonialiste ferait procéder à des élections et le gouvernement discuterait avec les élus. C'est une offre de capitulation sans condition, mais encore on s'acharnait à répéter que l'Algérie c'est la France, donc pas question d'indépendance. Guy Mollet précisait le 9 janvier 1957 « qu'il s'agit d'une libération de l'homme et non d'une libération nationale, notion « périmée ».

En clair, il était dit à ceux qui se battent pour l'indépendance : vous ne l'aurez pas et déposez les armes. Cela ne peut s'appeler une offre sérieuse de cessez le feu. C'est une offre de capitulation.

IL N'EST PAS VRAI QUE L'ALGERIE C'EST LA FRANCE !

Il suffit d'avoir vu des Algériens pour se rendre compte qu'ils ont une autre langue que la nôtre, des mœurs différentes des nôtres, une culture toute différente, des réactions qui n'ont rien de nos réactions. Ils vivent dans un pays très différent du nôtre à tous points de vue et n'ont pas avec la France un territoire com-

mun. Quant au désir d'indépendance, il suffit de se rappeler de la grève de 8 jours pour se rendre à l'évidence de la puissance unanime de ce désir.

Par quel raisonnement nous démontrera-t-on que la France est diminuée et bafouée parce que les Algériens sont des Algériens et non des Français ? Nous sommes à une époque où tant en Afrique qu'en Asie, les peuples se libèrent les uns après les autres des tutelles étrangères et rien ni personne ne fera tourner en arrière la roue de l'histoire.

OU MENE CETTE GUERRE ?

On parle de deux cent mille Algériens tués, nous ignorons si ce chiffre est exact, mais il est vraisemblable. On ne sait le nombre de soldats français tués, mais il augmente tous les jours. Un fossé de haine se crée entre la France et l'Algérie et contre la France, dans toute l'Afrique du Nord, dans le Moyen-Orient et même en Asie et dans toute l'Afrique. Personne n'osera prétendre que cela sert la grandeur de la France, son rayonnement et son prestige.

La poursuite de cette guerre risque de mener à l'extension du conflit avec la Tunisie et le Maroc en premier lieu, ce que déjà réclament certains forcenés regrettant sans doute d'avoir dû stopper l'aventure d'Égypte.

En France, elle entraîne au déséquilibre de l'économie, à la misère, à la démoralisation des jeunes appelés à participer à des actes que la morale réprouve.

OU EST DONC L'INTERET DE LA FRANCE ?

L'histoire nous a prouvé que jamais l'intérêt national n'était contraire à celui de la classe ouvrière. Elle a prouvé aussi que rarement il est du côté des intérêts de la bourgeoisie.

On retrouve donc parmi les plus forcenés de la guerre bien des gens qui se découvrent patriotes français pour l'Algérie, mais qui ne l'étaient pas pour la France sous l'occupation comme Tixier-Vignancour.

L'Algérie a toujours coûté cher à la France qui a dû entretenir à grands frais armée et police pour mater les ouvriers des gros colons qui les payaient 300 francs par jour et moitié pour les femmes et les enfants.

Elle a coûté pour construire des routes et des chemins de fer pour permettre aux propriétaires de mines, aux planteurs d'alfa d'écouler les richesses de l'Algérie.

Les colons ont empêché les bénéficiaires de leurs scandaleux privilèges et les contribuables français, donc en premier lieu les ouvriers, ont payé.

LA FRANCE SERAIT GAGNANTE SI ELLE AIDAIT UNE ALGERIE LIBRE

Il n'est pas vrai que nous perdrons tout si l'Algérie devenait indépendante, et elle le deviendra. Ceux qui perdront, ce sont les exploités, nous et le pays avons tout à y gagner.

Les intérêts des peuples ne s'opposent jamais. C'est entre les exploités et les exploités que les intérêts s'opposent.

Une Algérie indépendante aurait besoin d'aide pour se créer une industrie, pour instruire sa jeunesse, pour former des cadres. Vers qui aurait-elle intérêt à se tourner sinon vers la France, notre langue est fort parlée, notre culture appréciée, nos techniciens et ouvriers qualifiés sont connus et appréciés. Ils peuvent s'entendre avec les travailleurs algériens.

Des circuits commerciaux existent. Voilà qui promet à la présence française véritable son rayonnement réel, dans des accords librement consentis, sur la base des intérêts réciproques.

Tout cela a été empêché jusqu'alors par les exploités de nos deux peuples.

Tout cela pourra se faire à condition que le fossé ne soit pas plus creusé par la guerre. Il faut donc l'arrêter au plus tôt.

AGIR AVEC ARDEUR POUR LA PAIX EN ALGERIE

Il importe donc, c'est notre devoir, d'appeler les travailleurs à manifester leur désir de paix, de respect de la parole donnée aux électeurs. Mollet est tombé n'ayant pas pu imposer à la classe ouvrière les frais de la politique de guerre. Exigeons que se constitue un gouvernement qui respecte les électeurs du 2 janvier 1956. De toutes les organisations syndicales des voix s'élèvent pour la paix. Dans chaque entreprise faisons qu'elles s'élèvent ensemble pour imposer la volonté commune à une poignée de profiteurs.

A. TOLLET,
Secrétaire de l'U.D. de la Seine.

PETIT AIDE-MÉMOIRE DES CONGÉS PAYÉS

(régime général)

DURÉE LEGALE

Adultes : Un jour et demi ouvrable par mois de travail ou période de quatre semaines accomplis dans l'année de référence, soit dix-huit jours au maximum, avec arrondissement des demi-journées à l'unité supérieure.

Jeunes : Deux jours ouvrables pour chaque mois accompli avant leur dix-huitième anniversaire, soit vingt-quatre jours ouvrables au maximum.

PERIODES ASSIMILEES A DU TRAVAIL EFFECTIF

Les périodes suivantes sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés :

- La période de congés payés de l'année précédente ;
- La période de 14 semaines de repos pré et post-natal ;
- Les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite des 12 premiers mois d'arrêt ininterrompu ;
- Le temps de rappel ou de maintien sous les drapeaux ;
- Les trois jours de congé de naissance.

Sauf conventions ou accord plus favorables, les périodes d'absence pour maladie, pour absences autorisées, pour chômage partiel ou complet, les périodes de réserve obligatoires, etc... ne comptent pas et peuvent entraîner une diminution de la durée du congé.

FRACTIONNEMENT

Possible seulement avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins égale à douze jours ouvrables compris entre deux jours de repos hebdomadaire.



PERIODE DE REFERENCE

Du 1^{er} juin 1956 au 31 mai 1957 (du 1^{er} avril 1956 au 31 mars 1957 pour le bâtiment, les travaux publics et les professions soumises au régime des Caisses de congés payés).

PERIODE DE PRISE DES CONGES

Du 1^{er} mai 1957 au 31 octobre 1957 (du 1^{er} mai 1957 au 31 décembre 1957 pour le bâtiment).

CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGE CHOIX ENTRE DEUX METHODES

1^{re} méthode. — L'indemnité ne peut être inférieure à ce que le salarié aurait réellement gagné s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son congé.

2^e méthode. — L'indemnité est égale à un seizième (1/16) des sommes brutes (toutes primes comprises, à l'exception de celles ayant un caractère de remboursement de frais) perçues durant la période annuelle de référence.

CONGES SUPPLEMENTAIRES A TITRE D'ANCIENNETE

Deux jours après vingt ans.
Quatre jours après vingt-cinq ans.
Six jours après trente ans.

POUR LES MERES DE FAMILLE

Deux jours par enfant à charge pour les mères de famille de moins de vingt-deux ans au 30 avril de l'année en cours.

Selon la loi, le congé supplémentaire des jeunes femmes n'est réduit à un jour par enfant que si le congé légal n'exède pas six jours.



Les droits des jeunes femmes s'établissent donc ainsi :

Congés payés des femmes de 18 à 22 ans

Congé principal + supplément pour enfants
(en jours ouvrables)

Nombre de mois de travail	Nombre d'enfants à charge			
	0	1	2	3
1	2	3	4	5
2	3	4	5	6
3	5	6	7	8
4	6	7	8	9
5	8	10	12	14
6	9	11		15
7	11	13	15	17
8	12	14	16	18
9	14	16	18	20
10	15	17	19	21
11	17	19	21	23
12	18	20	22	24

PRIMES DE VACANCES

Voir, à ce sujet, les dispositions, quand elles existent, des conventions collectives.

Par exemple, dans le bâtiment, une prime de vacances de 20 % de l'indemnité des congés payés est prévue dans la convention collective du 21 octobre 1954.

Pour tous renseignements complémentaires, consultez « SERVIR LA FRANCE », n° 130-131, consacré à l'étude de la loi du 27 mars 1956 sur les trois semaines de congés payés.

Prix : 100 francs

« LA VIE OUVRIERE », 18, rue des Fêtes, Paris (19^e)

C. C. P. PARIS 4780-27

QUESTIONS

et Réponses

Q. — Les rémunérations périodiques telles que, par exemple, les primes de fin d'année, de vacances, etc..., doivent-elles être incluses dans le salaire brut perçu durant la période de référence pour le calcul de l'indemnité des congés payés ?

R. — Toutes les primes qui n'ont pas un caractère de remboursement de frais professionnels (prime de production, de rendement, d'assiduité, etc... les majorations pour heures supplémentaires, etc...) doivent être incluses dans le salaire brut.

De même, doivent être incluses dans le salaire brut, les primes périodiques perçues au cours de l'année de référence, notamment pour le calcul de l'indemnité des congés payés sur la base de la méthode du 1/16^e.

La loi et les tribunaux en ont décidé ainsi dans les cas suivants :

- l'indemnité des congés payés de l'année précédente (art. 54 j, premier alinéa, Livre II, Code du Travail),
- les primes de vacances (Paix Tartas, Dr. Ouv. 1955-210),
- les primes de fin d'année (Paix Tartas déjà cité, Prud. Seine 2-4-1957 inédit),
- le pourcentage sur le chiffre d'affaires (Cass. 2-1-1957, Inf. Soc. 1957-171).

Q. — Un employeur a-t-il le droit de licencier un salarié en faisant courir le préavis pendant ses congés payés ?

R. — Préavis et congés payés ont deux buts différents : le préavis permet au salarié licencié de se chercher un autre emploi ou au patron de chercher un remplaçant au salarié démissionnaire ; par contre, les congés payés doivent permettre le repos du salarié sans aucune préoccupation d'ordre professionnel.

La Cour de Cassation (1) a précisé que l'employeur ne peut pas faire coïncider la période de préavis avec celle des congés payés.

Le salarié doit obligatoirement effectuer son préavis, soit avant, soit après le départ en congé.

Dans le cas où l'employeur dispense le salarié de travailler pendant le préavis, il lui doit néanmoins les deux indemnités : préavis et congés payés.

(1) Cass. 20-1-1937, Dr. Ouv. 1937-280 ; Cass. 17-2-1937, G. P. 10-4-1937 ; Cass. 5-9-1940, G. P. 41/45, 436, 237 ; Rép. Min. J. O. A. N. 5-7-1950, p. 5364 n° 14954.

Q. — Quels sont les droits des militaires libérés concernant les congés payés ?

R. — La loi du 3 août 1956 (1) assimile les périodes de rappel et de maintien sous les drapeaux à des périodes de travail effectif pour l'ouverture des droits aux congés payés.

Les rappelés. — Les rappelés doivent bénéficier en 1957 des congés payés pour la période de rappel sous les drapeaux située entre le 1^{er} juin 1956 et le 31 mai 1957.

Pour la période de rappel située avant le 1^{er} juin 1956, ils doivent percevoir, s'ils ne l'ont point encore perçue, une indemnité compensatrice de congés payés.

Ce cas, est en effet analogue à celui de l'ouvrier empêché de prendre ses vacances, parce que malade du 1^{er} juin au 31 octobre. Or, dans ce cas, la Cour de Cassation a confirmé que l'indemnité de congé est due (2).

Dans le cas où un « rappelé » n'a pas repris son travail chez son employeur, il doit lui réclamer l'indemnité compensatrice de congés payés qui lui est due.

Les maintenus. — Les périodes de maintien sous les drapeaux au delà des dix-huit mois de service sont assimilées à des périodes de travail au même titre que les périodes de rappel pour l'ouverture du droit aux congés payés (3).

Les maintenus qui ont été réintégrés après leur libération dans l'entreprise qui les occupait avant leur départ, ont droit à un jour et demi ouvrable de congés payés pour chaque mois de maintien situé avant le 1^{er} juin 1957.

Pour les mois de maintien antérieurs au 1^{er} juin 1956, ils doivent également bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Toutefois, si un maintenu n'est pas réintégré dans son entreprise, il perd en principe son droit aux congés payés pour les mois de maintien sous les drapeaux, à moins qu'il ne puisse prouver que pendant son absence, l'employeur le considérait comme faisant toujours partie de son personnel, de telle sorte que son licenciement n'a eu lieu qu'après sa libération.

(1) Loi du 3 août 1956, J.O. du 5 août 1956, Livre II du Code du Travail.

(2) Cass. toutes ch. réun. 11-3-1953, Dr. Ouv. 1953-199 ; Cass. soc. 9-5-1953 Dr. Ouv. 1953-378 et 11-6-1953, Inf. Soc. 53-539.

(3) Circulaire TR 12 du 27 août 1956, J. O. du 29 p. 8264.

Q. — Dans quels cas les mères de famille ont-elles avantage à demander l'application de l'ancienne loi des congés payés ?

R. — La tableau ci-dessous montre les cas où les mères de famille de plus de 22 ans ont avantage à demander l'application de l'ancienne loi.

Nombre de mois de travail	Nombre d'enfants à charge				
	0 ou 1	2	3	4	5
1	2*	3	4	5	6
2	3*	4	5	6	7
3	5*	5*	6	7	8
4	6*	6*	7	8	9
5	8*	8*	8*	9	10
6	9*	9*	9*	10	11
7	11*	11*	13	15	17
8	12*	12*	14	16	18
9	14*	14*	15	17	19
10	15*	15*	16	18	20
11	17*	17*	17*	19	21
12	18*	18*	18*	20	22

Les chiffres suivis d'un astérisque (*) désignent les cas où le congé payé résulte de l'application de la nouvelle loi. Les autres chiffres résultent de l'application de l'ancienne loi qui reste alors plus avantageuse.

