

CADRES

C.F.T.C.

NUMÉRO 88
MARS-AVRIL 1955

et PROFESSION

Organe de la Fédération des Ingénieurs et Cadres de l'Industrie et du Commerce

X^e ANNIVERSAIRE

LE Syndicalisme des Cadres, si l'on s'en réfère à l'histoire générale du Syndicalisme ouvrier, est un jeune rameau greffé sur le tronc déjà centenaire d'un vieil arbre. Notre Fédération compte aujourd'hui dix années d'âge et son anniversaire sera commémoré les 22, 23 et 24 avril prochains à l'occasion de notre Congrès fédéral auquel nous avons tenu de donner un éclat particulier. Il n'est pas inutile, pensons-nous, de faire à titre de préface à ce Congrès un retour sur le passé.

Certes, avant la guerre, un petit nombre d'ingénieurs salariés français s'étaient groupés dans quelques formations syndicales indépendantes dont l'activité était à peu près nulle. Dans les grandes Centrales ouvrières quelques Cadres perdus dans la masse, militaient. Il faut savoir aussi qu'aux alentours de 1936 une tentative avait été faite d'instituer, en marge du Mouvement ouvrier, une Centrale indépendante de Cadres, la Confédération Générale des Cadres de l'Economie Française (C.G.C.E.), financée par des voies obscures. Cependant, ces tentatives sporadiques ne connurent qu'un médiocre succès. Il faut

par **J. Escher-Desrivières**
Président de la F.F.S.I.O.

reconnaître loyalement que le Mouvement syndical Cadres prit forme en France sous l'occupation allemande, par le fait du prince et de la Charte du Travail imposée aux travailleurs salariés de notre pays. Nous avons conservé le souvenir de cette triste mascarade et notamment d'une certaine réunion, qui, sous les auspices d'un fonctionnaire, se tint en 1943 dans les locaux désaffectés de la C.G.T., rue de la Grange-aux-Belles, où, délégué par ordre de notre Entreprise, on prétendit nous imposer ainsi qu'à quelques autres pauvres types l'homologation à main levée du Bureau du Syndicat National des Cadres du Verre. Les listes étaient toutes prêtes et la liberté de choix nulle ; au demeurant, il nous fut déclaré, afin de vaincre toute résistance, que nous étions en fait prisonniers et qu'à défaut d'un accord rapide nous serions libérés sans « ausweis », à minuit, après le couvre-feu. Aimable souvenir, dont il importe d'entretenir la flamme, lorsqu'on est tenté, face à certains désordres, de médire de la liberté recouvrée.

CEPENDANT, les temps étaient proches où les Français recouvrèrent effectivement cette liberté. C'est dans la joie des grands jours de 1944 que notre Mouvement est né. Il en porte le signe et il faut le rappeler.

A cette époque révolutionnaire, les Cadres étaient en éveil. Non seulement l'ennemi avait fui, mais un grand mouvement agitait les esprits. On parlait d'émancipation des travailleurs ; les Comités d'entreprises étaient institués, le mot de co-gestion circulait de bouche à oreille. Était-il pensable que les Cadres, enfermés dans leur individualisme classique, se réfugiaient sur l'Aventin ? Evidemment non. C'est alors que nombre d'entre eux et qui, certes, ne s'étaient pas agenouillés devant l'Allemand, mais familiarisés à l'idée du tripartisme syndical, s'embrigadèrent dans ces formations syndicales nouvelles de Cadres qui, en 1945, se groupèrent en une Confédération : la C.G.C. Cependant, à l'opposé, nombre d'entre eux optèrent pour les vieilles Centrales syndicales qui leur offraient toute grande une place en leur sein. Le grand mérite des dirigeants de la C.F.T.C. qui, sous l'occupation, avaient mené le bon combat, fut de comprendre aussi que ce Mouvement ne pouvait se développer pleinement qu'associé au Syndicalisme ouvrier sous

(Suite page 2.)

RENDEZ-VOUS D'AVRIL ou Escroquerie

PAR
A. BAPAUME
Secrétaire général
de la F. F. S. I. C.

UNE nouvelle étape dans la confrontation Production-Salaires est venue à expiration ce mois-ci et le Gouvernement a multiplié les informations de presse et de radio, les audiences afin que nul n'ignore qu'il serait présent à ce Rendez-vous d'avril.

Cette abondance de publicité ne laissait cependant pas de nous intriguer quelque peu. Elle pouvait laisser croire que cette fois le Gouvernement préparait quelque chose d'important.

On trouvera par ailleurs les décisions prises et celles envisagées d'une façon ferme dans le proche avenir.

Une fois de plus la montagne a accouché d'une souris.

Certes, un nouvel effort en faveur des salariés les plus déshérités est intéressant et nous ne saurions le déprécier. Petit à petit, on s'achemine vers le niveau de ressources estimé indispensable par la Commission supérieure des Conventions Collectives. Si l'on s'en tient à la durée moyenne du travail de 200 heures, prise comme base de départ lors de la première fixation du S.M.I.G. ; on parvient avec le chiffre horaire de 126 francs à assurer une ressource mensuelle de 25.200 fr. par rapport aux 27.000 fr. envisagés, soit 93 % du niveau recherché.

Mais le cas des bas salaires en voie de solution ne saurait détourner notre attention du véritable problème des salaires qui, lui, reste du domaine des déclarations d'intentions.

Lorsque nos Organisations syndicales ont réclamé des majorations de salaire pour maintenir ou accroître le niveau de vie des travailleurs, il leur fut répondu, tant par les dirigeants du C.N.P.F. que par les Ministres en exercice, qu'une amélioration réelle du niveau de vie ne pourrait être réalisée que moyennant un accroissement de la production, entraînant la création de richesses nouvelles pouvant être distribuées. Nous-mêmes, avec quelques nuances, avons soutenu la même thèse et, en dépit de vives réticences syndicales, préconisé le soutien et même l'amplification du « plan » Edgar Faure. Aujourd'hui, cet accroissement du volume de production est réalisé, au-delà même des prévisions du Ministre devenu le chef de l'actuel Gouvernement.

L'indice de la production nationale a atteint 169 en février dernier et marque aussi une majoration de près de 13 % par rapport à la situation de février 1954.

Par contre, la masse de salaires du secteur privé ne s'est accrue que dans la proportion de 7 à 8 % pendant la même période.

Sans vouloir nous en tenir à la notion simpliste d'une majoration du même ordre de grandeur pour les rémunérations, nous pouvons affirmer que les ressources dégagées par cette opération dépassent considérablement la centaine de milliards pouvant être distribuée sous forme de salaires accrus.

Il reste donc une marge confortable pour assurer une revalorisation sensible des rémunérations des ouvriers et employés qualifiés, des agents de maîtrise et des cadres.

Le Gouvernement précédent, dans la mesure où ses intentions étaient bien de faire bénéficier les salariés des résultats escomptés, avait pensé réaliser l'opération. L'hostilité du patronat mécontent de se voir forcer la main et, d'autre part, la faiblesse de la législation en matière d'arbitrage, n'a pas permis d'utiliser cette voie.

En fait, quelques secteurs d'activité ont révisé les barèmes minima contractuels de 1951 pour les actualiser, ce sont : Les industries chimiques, celles du textile, la banque, l'édition.

En ce qui concerne les Cadres,

seul le secteur de la chimie a pu parvenir tout récemment à un accord. Encore est-il que cette révision des barèmes minima n'entraîne pas de majoration des rémunérations réelles.

Le Gouvernement actuel est-il mieux armé que le précédent pour parvenir au résultat souhaité par nous ? Nous ne le pensons pas.

M. G. VILLIERS vient de lui faire connaître ses intentions : « Toute intervention de l'Etat, quelle que soit sa forme, ne peut être aujourd'hui que malsaine... et il précise même par ailleurs... « Quant à une opération uniquement limitée aux bas salaires, nous ne l'estimons pas possible car elle aurait une répercussion inévitable sur la hiérarchie resserée à l'extrême au cours des derniers dix-huit mois »...

M. VILLIERS fait état par ailleurs des relèvements de salaires opérés spontanément par les employeurs et qu'il chiffre à 7 % en moyenne ; il souhaite que des accords de salaires puissent se conclure dans la liberté. Que n'est-il entendu d'une partie importante de ses adhérents dont quelques-uns, qui ne sont pas des moindres, se refusent depuis longtemps à négocier : l'U.I.M.M. et le groupe des industries mécaniques de la région parisienne par exemple.

Le projet instituant une procédure de médiation permettra-t-il d'aboutir à des résultats ? Encore est-il que ce projet doit d'abord voir le jour ; l'accord des deux confédérations C.F.T.C. et F.O. nous permet d'augurer de sa naissance légale. Il restera alors à l'expérimenter.

S'il faut féliciter le Gouvernement d'avoir passé outre aux avis du C.N.P.F. en ce qui concerne le salaire minimum, il semble bien qu'il entend se dégager des promesses antérieures et laisser les Employeurs et les Salariés régler entre eux ce problème irritant. La création d'un instrument de médiation prend alors tout son sens.

La thèse du C.N.P.F. consistant à laisser les salaires évoluer au gré des employeurs ne résoud pas non plus le problème ; le rôle du C.N.P.F. et de ses organisations consistant justement à fixer ces niveaux en fonction des

(Suite page 2.)

Dans ce numéro

La Fédération reçue par M. Pflimlin.

Les Industries chimiques au B.I.T.

Activité professionnelle.

Chronique juridique.

La fermeture prolongée de l'entreprise au cours des congés payés.

CONGRÈS DU X^e ANNIVERSAIRE

Voir page 3

programme et conférence

La Fédération reçue en Audience

par M. PFLIMLIN, Ministre des Finances

Le samedi 26 mars, le Ministre des Finances a reçu une délégation fédérale composée de M. ESCHER-DES-RIVIERES, BAPAUME, LEHR, MONDOU, RIFFAULT.

Elle a entretenu le Ministre des différents problèmes qui nous préoccupent en ce moment, et notamment celui des rémunérations posé par le rendez-vous d'avril. Après avoir rappelé notre position initiale, elle a indiqué au Ministre que l'accroissement constaté de la production depuis un an rend possible une majoration allant au-delà des bas salaires.

RIFFAULT lui a présenté

Cette entrevue a donné lieu à un communiqué qui a été adressé à toute la presse.

nos récentes suggestions en matière de fiscalité en vue d'atténuer la charge fiscale qui pèse sur les Cadres.

ESCHER a précisé qu'en aucun cas nous n'accepterions de faire les frais d'exonérations qui seraient accordées à d'autres catégories de contribuables, ni de supporter l'existence de deux catégories de citoyens : ceux dont les ressources sont contrôlables à 100 % et ceux qui seraient dispensés de ce contrôle.

Le Ministre a pris acte de nos déclarations en indiquant qu'il porte attention aux questions que nous avons soulevées.

X^e ANNIVERSAIRE

(Suite de la première page)

Le signe d'une large autonomie interne. VANSIELEGHEM, à la C. F. T. C. fut chargé de jeter les bases de cette organisation nouvelle qui, à sa demande, fut prise en charge par BOHN, MARCHADIER et BAPAUME. Nous tenons à rendre hommage à l'équipe des fondateurs auxquels se joignirent bientôt quelques bagarreurs convaincus.

Le succès fut complet. Il n'a pas été éphémère ; cependant que le Mouvement Cadres de la C. G. T., étroitement dominé par les masses ouvrières, s'étiolait inexorablement ; et que d'ailleurs notre jeune rivale, la Confédération Générale des Cadres, affirmait ses positions et acquérait droit de cité. La leçon des faits est concluante. Les Cadres des Entreprises françaises sont aujourd'hui acclimatés au Syndicalisme. Si la majorité d'entre eux demeurent sur la réserve, du moins, lors des élections sociales, manifestent-ils en masse leur confiance en des Organismes qui ont administré la preuve de leur aptitude à accomplir leur mission. Il est réconfortant pour nous de constater qu'en l'occurrence nous avons le vent en poupe. D'ailleurs, nos effectifs se sont affirmés, les jeunes comblant les vides des anciens disparus. Notre réputation en France et à l'étranger est notoire.

Cependant, la leçon des faits démontre aussi que les Cadres, même lorsqu'ils sont animés de l'esprit le plus libéral, sont parfaitement conscients d'être une élite et n'entendent pas être noyés dans un Syndicalisme de masse.

NOTRE formule très souple et très riche rassure et satisfait tous ceux qui sont épris de justice sociale, au sens où le Christianisme traditionnel entend ces mots. Sans doute nous sommes fiers d'être membres de la grande famille syndicale chrétienne qui groupe toutes les catégories de travailleurs ; mais nous sommes un membre majeur et émancipé de cette grande famille.

Ainsi — et c'est là un énorme avantage — non seulement nous obéissons à la vocation de nos consciences ; mais nous faisons preuve d'un véritable sens pratique ; car notre intérêt bien compris est étroitement solidaire de l'intérêt de tous les travailleurs. Les Cadres de la Chimie auraient-ils conclu récemment un accord de salaires avantageux, si les ouvriers de cette même industrie ne leur avaient, trois mois plus tôt, ouvert la voie ; et si les grandes Centrales ouvrières n'avaient affirmé depuis deux ans avec éclat le droit des travailleurs français de recueillir leur part de l'expansion économique ?

Cependant, qu'on se le dise bien, notre détermination n'est pas inconditionnelle. Sur le plan des principes, elle implique une irréductible fidélité au Syndicalisme chrétien originel, et une opposition farouche à tous les déviations doctrinales. Le Christianisme primitif a bouleversé la structure esclavagiste de la société antique, mais il n'a jamais prêché la révolte armée aux esclaves. Les Pères de l'Eglise n'ont pas honoré la mémoire de Spartacus. De même, nous répudions toujours Karl MARX et son vocabulaire et nous n'accepterons jamais de subir la férule d'un progressisme fumeux.

D'autre part, sur le plan pratique, nous entendons demeurer maîtres de nos destinées particulières. Il était opportun que ce Manifeste inaugural de notre prochain Congrès affirme cette position de principe afin que nul n'en ignore.

RENDEZ-VOUS D'AVRIL

DÉCISIONS GOUVERNEMENTALES

du 2 Avril

En même temps qu'il a augmenté le salaire minimum interprofessionnel garanti, le Gouvernement a pris des décisions importantes sur le plan économique et social, qu'il a fait connaître par le communiqué suivant :

« Le Conseil des Ministres a pris, au titre du « Rendez-Vous d'Avril », un certain nombre de décisions, qui marquent l'achèvement du Plan de dix-huit mois. Ce Plan, lancé au mois de février 1954, visait à atteindre deux objectifs caractéristiques : porter l'indice de la production industrielle au minimum de 165, accroître le niveau de vie des salariés d'au moins 10 % par la revalorisation du taux des salaires, l'extension de l'emploi et la baisse des prix.

« Le premier objectif a été réalisé, puisque l'indice de la production industrielle atteignait 166 en janvier et 169 en février.

« En matière de salaires, les enquêtes les plus récentes du Ministère du Travail permettent de conclure à une augmentation notable de la masse des salaires. Il subsiste cependant un écart par rapport à l'objectif initial.

« Les mesures qui viennent d'être arrêtées par le Gouvernement conduisent au-delà de l'objectif de 10 % initialement prévu. Elles ont cependant été arrêtées de manière à ne pas dépasser la capacité de l'économie française à supporter, sans hausse de prix, une augmentation des salaires s'ajoutant aux effets des deux revalorisations provoquées en février et octobre 1954.

« Le Gouvernement ne saurait, en effet, admettre la hausse des prix qui remettrait en cause les résultats obtenus au cours de trois années de stabilisation monétaire et annulerait, au détriment des salariés, les effets de la nouvelle revalorisation de leurs revenus.

« Dans cet esprit, ont été prises les décisions suivantes :

« 1^o La rémunération sociale minimum est portée à 126 fr. de l'heure.

« 2^o Pour les abattements de zones de salaires, l'écart maximum sera réduit de 13,5 à 12 %. Les autres écarts étant diminués dans la même proportion.

« 3^o Pour les allocations familiales les abattements de zones sont réduits d'un quart, l'écart maximum étant ramené de 20 à 15 %.

« 4^o Certaines denrées alimentaires — fruits, légumes, pommes de terre, œufs, etc. — seront dégrèvés, notamment par la suppression de taxes à l'achat.

RENDEZ-VOUS D'AVRIL

(Suite de la première page)

entreprises et des secteurs marginaux. M. VILLIERS a-t-il oublié les déclarations de ses collègues américains reconnaissant très loyalement que la prospérité américaine est due pour partie aux exigences des syndicats réclamant les plus hauts salaires et les obligeant ainsi à des efforts constants de modernisation et de rendement ?

Tout ceci est grave. L'attitude négative du C.N.P.F., la faiblesse des moyens d'action dont disposent le Gouvernement et les Syndicats, risquent de perpétuer une vaste escroquerie au détriment des salariés — dont les Cadres — en les frustrant de la part des résultats de la production accrue qui doit leur revenir.

Tel pourrait être le bilan du Rendez-vous d'avril si nos organisations n'étaient là pour dénoncer ce scandale et faire en sorte qu'il ne se réalise pas.

Notre Fédération entend soumettre ce problème essentiel à son prochain Congrès. Celui-ci manifesterait sans aucun doute la volonté déterminée des Cadres de s'approprier ce qui leur revient des résultats dus en grande partie à leurs initiatives et à leurs efforts.

définir et à promouvoir sa politique de modernisation des structures et d'action économique régionale. »

M. Pflimlin, ministre des Finances et de l'Economie, a indiqué que la masse supplémentaire de salaires injectés ainsi dans le circuit économique représente pour 1955 une centaine de milliards.

« Il est évident, a-t-il précisé, que l'évolution des salaires au cours des mois à venir ne sera pas seulement fonction des mesures prises aujourd'hui. »

D'autre part, en ce qui concerne le texte en préparation, instituant une procédure de médiation et de recommandation, il a dit que ce texte se plaçait dans la perspective des Conventions collectives.

1^o Rémunération minimum horaire portée à 126 francs au lieu de 121 fr. 50. Le S. M. I. G. reste fixé à 100 francs. Il s'y ajoute une prime obligatoire de 26 francs.

2^o Abattements de zone. — L'abattement de zone maximum applicable au S. M. I. G. est ramené de 13,50 % à 12 %.

3^o Allocations familiales. — L'abattement maximum sur le salaire de base servant au calcul des Allocations familiales est ramené de 20 % à 15 %.

4^o Dégrèvement de la taxe à l'achat sur certaines denrées alimentaires : légumes, œufs, fruits...

5^o Dépôt, avant la fin du mois, d'un projet de loi instituant une procédure de médiation et de recommandation.

6^o Le Gouvernement prendra des mesures destinées à encourager le développement des formules d'intéressement des travailleurs à l'accroissement de la productivité.

instituant une procédure de médiation et de recommandations.

« Le Gouvernement prendra des mesures ayant pour objet d'encourager les formules d'intéressement des travailleurs à l'accroissement de la productivité ; la responsabilité de fixer une rémunération minimum constituant une garantie sociale pour l'ensemble des travailleurs continue d'appartenir au Gouvernement.

« Il veillera à ce que cette garantie soit respectée par les entreprises en prenant les dispositions les plus rigoureuses pour déceler et sanctionner les infractions commises, notamment sous forme de « salaire noir ».

« La fixation des rémunérations ne constitue qu'un élément de la politique sociale du Gouvernement. Divers textes, dont la publication est imminente, décideront de la revalorisation des rentes de sécurité sociale et des rentes d'accidents du travail, de la majoration des indemnités de chômage et de l'octroi d'indemnités de reclassement au personnel des entreprises touchées par la conversion industrielle.

« D'autres mesures seront prises pour associer plus étroitement les travailleurs et leurs organisations représentatives à la vie économique de la Nation.

« En particulier, un Comité national d'orientation économique comprenant des représentants des organisations syndicales et professionnelles sera constitué pour aider le Gouvernement à

« En effet, a rappelé le ministre, la loi du 11 février 1950 a prévu explicitement ces Conventions. Pour des raisons diverses, les Conventions n'ont pu jusqu'à présent être conclues que dans un nombre limité de branches correspondant à des secteurs économiques parfois importants.

« Le Gouvernement a pensé que l'institution d'une procédure de médiation et de recommandation pourrait accélérer la conclusion des Conventions. Le médiateur ou expert choisi s'efforcera de rapprocher les deux parties pour favoriser un accord.

« En cas de désaccord, le médiateur fera une recommandation. Celle-ci ne s'imposera pas d'ailleurs avec une force « contraignante ». La recommandation comportera toutefois une certaine autorité morale ; aussi peut-on penser, et le Gouvernement l'espère, que cette procédure sans vertu contraignante agira tout de même efficacement dans le sens de la conclusion des Conventions.

« En cas de désaccord persistant, les termes de la recommandation du médiateur seront rendus publics. Le médiateur, qui sera tenu au secret professionnel, aura tous pouvoirs d'investigation pour juger utilement des possibilités d'une entreprise. »

Enfin, le communiqué annonce la préparation de divers textes devant décider la revalorisation des rentes de Sécurité sociale. Cette revalorisation serait légèrement inférieure à 10 %.

Questions Sociales

LES PERSPECTIVES POUR L'EMPLOI EN 1955

Le Commissariat au Plan vient de publier un document sur les perspectives de l'emploi 1955 ; on prévoit l'expansion économique de toutes les branches industrielles sauf le textile. Le bâtiment doit embaucher 45.000 ouvriers dont 35.000 spécialistes (1/10^e de cette main-d'œuvre sera fournie par des ouvriers d'immigration, le surplus par ceux venant de l'agriculture. A la S.N.C.F., 7.000 seront embauchés, 17.000 prendront leur retraite.

Les usines automobiles espèrent augmenter leur production de 12 % embaucheront 3.000 ouvriers qualifiés.

Par contre le Gaz de France réduira ses effectifs de 2.300 per-

sonnes et l'on envisage une compression de personnel dans les sociétés nationales, la grosse métallurgie et l'ameublement.

ACCORDS DE SALAIRES

Selon le Ministère du Travail, le nombre des accords de salaires est passé de :

1951 : 2.100 accords intéressant 10.055.800 salariés.
1952 : 286 accords intéressant 318.744 salariés.
1953 : 497 accords intéressant 417.153 salariés.
1954 : 664 accords intéressant 1.163.927 salariés.

soit au total 3.547 accords de salaires accompagnés par ailleurs par 729 conventions collectives dont 68 Conventions nationales.

CONGRÈS DU X^e ANNIVERSAIRE

VENDREDI 22

22-23-24 AVRIL

SAMEDI 23

15 HEURES :

- ♦ Réception des Délégués
- ♦ Contrôle des Pouvoirs
- ♦ Travaux des Commissions

Réformes des structures

Rémunération des Cadres

Formation des Cadres

Rapport d'orientation

- ♦ Rencontres Professionnelles

SAMEDI 23

16 HEURES :

Conférence

SUR

L'AVENIR

de la Puissance

Française

par

M. Maurice LAURÉ

Inspecteur des Finances

sous la présidence de

M. Paul BACON

Ministre du Travail

17 H. 30 :

RÉCEPTION

pour célébrer le X^e Anniversaire de la Fédération

Nos adhérents sont cordialement invités à ces manifestations

9 H. 30 :

- ♦ Présentation du Rapport moral
- ♦ Discussion générale
- ♦ Rapport financier
- ♦ Élections du Conseil

DIMANCHE 24

9 H. 30 :

- ♦ Adoption de la Motion générale et des Motions particulières

12 HEURES :

- ♦ Clôture du Congrès

AVANT d'entrer dans le détail des travaux de cette Commission, il est nécessaire de préciser son atmosphère. La quatrième session des Industries Chimiques faisait suite et d'une façon immédiate à la première Conférence Régionale Européenne. Il y a de nombreuses réunions à Genève et celle-ci n'a peut-être pas attiré spécialement l'attention française. Cependant, son déroulement a permis à la « Tribune de Genève » d'écrire dans son numéro du 10 février un article ayant pour titre : « Le sort du B.I.T. mis en jeu ».

Que s'est-il donc passé ? Pour la première fois depuis la guerre, les pays au-delà du rideau de fer étaient représentés, et il n'y avait pas d'animosité pour reconnaître ce retour comme un bienfait... ou un désastre. Les employeurs occidentaux ont boudé les commissions ; on se trouve ainsi devant un problème de structure, puisque l'Organisation est tripartite et que le départ de l'une des trois catégories représentées ferait choir l'édifice.

De plus — peut-être en raison même de l'atmosphère de cette première Conférence européenne — notre ami BOULADOUX qui représentait les travailleurs français, n'a pas été compris (ou tout au moins nous voudrions le croire), lorsque, dans un discours superbe, il a demandé que soit étudiée la réduction des heures de travail ; finalement, son projet a été repoussé, les socialistes ayant voté non... comme les patrons.

Autre considération : 21 pays étaient représentés, dont 5 nouveaux. Mais sur les 16 autres, je crois qu'il n'y avait que les Français à n'avoir reçu leur désignation de délégué qu'à la dernière minute. Les autres avaient déjà pris des contacts en juillet dernier ; plusieurs réunions avaient eu lieu soit à l'étranger, soit même à Paris. C'est grâce à notre ami ROSCAM, de la Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens des Industries diverses que le soussigné a pu, prévenu à peine à temps, assister à la réunion préparatoire de l'avant-veille, où, TOUT SIMPLEMENT, se décident par avance, parmi les travailleurs, la répartition des postes, les textes à déposer, les points à défendre, etc.

(Je dirai également ici que de nombreux camarades m'ont avoué ne pas comprendre le Gouvernement français qui dési-

gne officiellement à Genève un C.G.T. communiste, alors qu'à Paris il se dispense de demander l'avis de la C.G.T.).

Dernière difficulté : LES LANGUES. Le B.I.T. qui, à sa création, était d'essence et d'esprit français avant tout, vise de plus en plus vers l'essence, l'esprit et la langue anglaise. On a même vu le délégué socialiste belge, M. SMETS, sénateur de la Belgique par surcroît, user de préférence de la langue anglaise que de la française. Pour un délégué français, il y a donc d'abord à remonter le courant des réunions auxquelles il n'a pas assisté, à se familiariser avec les autres langues, en particulier l'anglais et, s'il est chrétien, à repérer les amis ou les sympathisants en dehors du bloc parfaitement cimenté de l'Internationale socialiste.

Nous en venons à la Session des Industries Chimiques.

Les travailleurs français étaient représentés par 2 délégués salariés :

— l'un pour la C.G.T., PASCRE, l'autre pour la C.F.T.C., FLAMENT,

et 2 conseillers :

— l'un pour la C.G.C., DE SEDOUY,

— l'autre pour la C.G.T.-F.O., DELPUECH.

par P. FLAMENT

Il y avait à assurer la présence d'un travailleur français dans chacun des groupes de travail ou commissions qui avaient à s'occuper :

a) De la recherche du degré de réalisation des recommandations antérieures.

b) Des substances dangereuses et de leur étiquetage.

c) De la productivité.

Il est inutile d'insister sur le fait que la commission la plus importante était la troisième. Ce fut la première bagarre, mon collègue PASCRE voulant y assister alors que je m'y étais fait inscrire. Le groupe des travailleurs prit position : FLAMENT, 20 voix, PASCRE, 1 voix.

DELPUECH fit partie du groupe de travail défini en a) et DE SEDOUY (spécialiste des explosifs), fit un excellent travail dans la sous-commission des substances dangereuses.

Le travail le plus important s'effectue au sein de la Commission d'organisation des travaux, à laquelle je représentais seul les idées de la C.I.S.C.

Il n'y a pas grand chose à dire du groupe de travail a). Il s'agissait surtout d'un travail de compilation et l'atmosphère y fut calme.

La commission b) eut à rechercher et proposer un symbole destiné à prévenir tous les manutentionnaires des matières dangereuses. Deux propositions étaient soumises à la Commission : une main décharnée et une tourte versant son liquide écorrosif. Le premier symbole fut choisi après quelques objections des dockers anglais à l'âme sensible.

Après deux réunions, la Sous-Commission de la Productivité désigna un groupe de rédacteurs auquel je participai pour les travailleurs de langue française, M. JULLIERS représentant les patrons de même langue. J'avais dans une des deux réunions du début répété ce qu'à notre sens de chrétien doit être cette productivité, à savoir :

Penser le problème en commun. Travailler en commun. Partager en commun.

Et, appuyé par les délégués de la C.I.S.C., j'avais établi un projet de résolutions qui reprenait les idées déjà développées par la Commission Régionale Européenne, dont la somme revendicative dépassait largement celle du projet du groupe des travailleurs mis au point avant la session. Mais, là encore, j'allais au travers des principes de l'Internationale socialiste et je n'eus pas plus de succès que mon col-

lègue PASCRE avec un texte nettement plus agressif. J'en fus donc réduit à glisser de-ci, de-là, quelques points dans la rédaction, sans pouvoir garder l'harmonie que j'avais essayé de donner au projet entier. Enfin, le rapport et le projet de résolution furent adoptés à la quasi-unanimité, la voix de PASCRE ayant été seule à être contraire.

Un dernier pétard restait à faire partir... Il n'avait pas été question dans les sous-commissions de l'étude de la durée du travail. Cette question posée à la Commission d'organisation des travaux n'avait pu avoir l'agrément des groupes gouvernemental et patronal ; cependant, la Commission des Industries métallurgiques l'avait inscrite à son prochain ordre du jour. Entre temps, BOULADOUX avait été battu sur ce terrain à la Conférence Régionale Européenne. Or, il peut se faire en raison des progrès de la chimie, mais également de ses dangers, chimie de l'atome, par exemple, qu'il soit utile dans deux ans et demi, de reprendre l'étude des heures de travail.

Le groupe des travailleurs a donc repris son projet en séance plénière et, alors que, face à BOULADOUX, les socialistes avaient voté contre, car le projet n'était pas le leur, les délégués chrétiens, jouant le faire-play, ont, à la Commission de la Chimie, soutenu la demande socialiste.

Porte-parole de ces délégués chrétiens, j'ai insisté surtout sur les arguments humains. Partant de cette vérité que pour nous le travail n'est pas un but, une fin en soi, et ajoutant que tous les représentants siégeant alors... tant patronaux que gouvernementaux étaient des salariés, j'ai demandé que l'on essaye d'augmenter pour tous, le temps des loisirs, afin que chacun puisse consacrer à la vie familiale et culturelle dans tous les sens du mot les moments nécessaires.

Le projet de résolution demandant l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la prochaine session fut, non sans quelque surprise, votée à une majorité honorable avec l'appui d'un certain nombre de délégués gouvernementaux.

Pendant cette quatrième session, un après-midi fut consacré à la visite de l'usine de Chedde de Pechiney, usine dans laquelle un accroissement important de productivité a déjà été obtenu.

ASSURANCES

CERTAINS Présidents de Compagnies d'Assurances estiment que le nombre des Cadres est trop élevé dans notre profession.

Essayons de déterminer objectivement si cette remarque est fondée et quelles en sont les raisons.

Il faut reconnaître que les Cadres de l'Assurance (Sous-Chefs à Fondés de pouvoirs inclus, plus les Inspecteurs) représentent environ 20 % du personnel employé dans la profession; il peut donc paraître évident que l'encadrement est très large, d'autant plus qu'il est déjà assuré aux échelons inférieurs par les Agents de maîtrise. Les Directions prétendent que les Cadres représentent une lourde charge et que c'est la principale cause de leur rémunération insuffisante.

Les assureurs étrangers reconnaissent volontiers que la valeur technique du personnel de l'Assurance française est souvent supérieure à celle du personnel de leurs Compagnies. Toutefois, ce niveau ne pourra être maintenu que si de nombreux éléments jeunes profitent de l'enseignement, tant privé qu'officiel, qui leur est offert dans notre industrie.

Or, il y a deux ans déjà, le C. N. A. attirait l'attention des Directions de nos Compagnies sur la nécessité de faire un effort en

faveur des Cadres et des bons éléments de leur personnel par suite de la tendance à la désertion qui se manifestait dans notre profession, en raison de l'insuffisance de rémunération à tous les échelons. Cela est si vrai, que des diplômés de l'Ecole nationale d'Assurances ont préféré opter pour une autre situation, las d'attendre un avancement qui devait récompenser leur technicité.

Qu'arriverait-il donc si ce mouvement rétrograde se généralisait? La réduction des Cadres est toujours possible, mais on voit mal la relève des anciens assurés dans de bonnes conditions. Il faut reconnaître que les bons éléments qui viennent à la profession ne sont déjà pas tellement nombreux pour que les Directions se permettent encore de les décourager. Il y a donc dualité entre le recrutement et la réduction des Cadres.

Il ne faut pas oublier, par ailleurs, que certains éléments ne remplissent pas obligatoirement un rôle d'encadrement, ce sont souvent des techniciens éprouvés sur lesquels repose la bonne marche de nos Compagnies.

Toute la politique actuelle de celles-ci nous fait croire qu'elles se complaisent dans une basse rémunération de leur personnel, malgré les bilans qu'elles produisent depuis quelques années. Lorsque la monnaie est fondante, elles invoquent ce motif pour répondre négativement aux légitimes revendications de leur personnel. Si la monnaie devient stable, elles désirent doter très largement leurs réserves: C'est un cercle vicieux.

Si l'Assurance française a remonté la pente depuis la Libération, il faut que les efforts de tout le personnel en soient récompensés.

Pour nous, Cadres, la parole est à MM. les Présidents-Directeurs généraux. Bien que, jusqu'à présent, nous n'ayons été payés que de promesses, nous voulons encore croire qu'ils réviseront leur position et sauront se montrer plus compréhensifs.

A. M.

ÉDITION

Le « J. O. » du 8 février a publié le décret d'extension de la Convention collective nationale de l'Édition.

Elle devient donc applicable obligatoirement à toutes les entreprises de l'Édition, même à celles n'appartenant pas au Syndicat national des Éditeurs.

Il y a lieu cependant de signaler que la Commission supérieure des Conventions collectives a refusé d'étendre:

- Le dernier alinéa de l'article 18 des Clauses générales qui retenait sur les congés les absences dues à la fréquentation des cours ou écoles de perfectionnement militaires au-delà de cinq jours par an;
- L'article 6 de l'Annexe employés relative à la rétribution des employés chargés des travaux de nettoyage à raison d'une heure par jour.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Marine Marchande

DELMAS-VIELJEUX

RENOUVELLEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE

TITULAIRES OFFICIERS :

Electeurs 319
Votants 280
Suffrages valables 265

Ont obtenu :

Liste C.G.T. 156 voix

Liste C.F.T.C. 369 voix

Sont élus :

MM.

CAILLE Georges (185 voix)

(C.F.T.C.)

CHUREAU André (184 voix)

(C.F.T.C.)

SUPPLEANTS OFFICIERS :

Ont obtenu :

Liste C.G.T. 566 voix

Liste C.F.T.C. 1.018 voix

Sont élus :

MM.

VARIN Roger (170 voix)

(C.F.T.C.)

SANTELLI François (170 voix)

(C.F.T.C.)

COURTEL Yves (170 voix)

(C.F.T.C.)

DARDENNE Jean (170 voix)

(C.F.T.C.)

ARNOULD Roger (95 voix)

(C.G.T.)

CLAEYMAN Léon (95 voix)

(C.G.T.)

COMPAGNIE GÉNÉRALE TRANSATLANTIQUE

RENOUVELLEMENT DU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT (Agence du Havre)

TITULAIRES OFFICIERS :

Inscrits 761

Votants 606

Nuls 36

Suffrages valables 570

Ont obtenu :

Liste C.G.T. 523 voix

Liste F.O. 180 voix

Liste C.F.T.C. 423 voix

Sont élus :

MM.

LE HEIGET Georges (262 voix)

(C.G.T.)

LE GUILLON Pierre (212 voix)

(C.F.T.C.)

SUPPLEANTS OFFICIERS :

Inscrits 761

Votants 603

Nuls 27

Suffrages valables 576

Ont obtenu :

Liste C.G.T. 1.627 voix

Liste F.O. 609 voix

Liste C.F.T.C. 1.131 voix

Sont élus :

MM.

GAUDIN Roger (273 voix)

(C.G.T.)

FERRANT Henri (273 voix)

(C.G.T.)

DEROBERT Georges (190 voix)

(C.F.T.C.)

LE BLEAVEC Pierre (105 voix)

(F.O.)

CAZAUBIELH René (190 voix)

(C.F.T.C.)

MAHE Paul (273 voix)

(C.G.T.)

SOCIÉTÉ MARITIME NATIONALE

RENOUVELLEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE

TITULAIRES OFFICIERS :

Inscrits 51

Votants 45

Nuls 8

Suffrages valables 34

Ont obtenu :

Liste C.F.T.C. 34

Sont élus :

MM.

DESCIEUX (30 voix) (C.F.T.C.)

COUEDEL (30 voix) (C.F.T.C.)

SUPPLEANTS OFFICIERS :

Inscrits 51

Votants 45

Nuls 14

Suffrages valables 31

Ont obtenu :

Liste C.F.T.C. 31

Sont élus :

MM.

HEURTEL Jacques (24 voix)

(C.F.T.C.)

MERIAN (31 voix) (C.F.T.C.)

SOCIÉTÉ CARRIER à Suresnes

DELEGUES DU PERSONNEL

Premier Collège

Sur 5 sièges, la C.F.T.C. en obtient 2.

Deuxième Collège

Sur 2 sièges, la C.F.T.C. en obtient 1.

SOCIÉTÉ RHODIACETA Lyon

COLLEGE INGENIEURS ET CADRES

Titulaires élus : 2 C. G. C., 1 C. F. T. C.

UNE INITIATIVE C. F. T. C.

Proposition de loi tendant à instituer un Congé Éducation pour les travailleurs salariés

Nos adhérents ont appris par la presse le dépôt d'une proposition de loi destinée à instituer un Congé-Education pour les travailleurs salariés. Si, comme on peut l'espérer, le Parlement prend en considération cette proposition et la vote, il ne manquera pas de thuriféraires pour s'en attribuer la paternité. Qu'ils sachent donc que cette initiative est due tout entière, à la C. F. T. C.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Notre pays a, à son actif, sur le plan des textes législatifs intéressant la place que doit prendre le monde du travail dans l'activité économique et sociale de la nation, des réalisations importantes.

Les textes qui portent sur la Sécurité Sociale, les Conseils de Prud'hommes, les Comités d'entreprise, les Conventions collectives, les délégués du personnel, etc., ne peuvent représenter un réel effort de démocratie économique et sociale qu'autant que leur application sera effective et généralisée.

Or, cela pose un problème qui n'a échappé ni aux militants ouvriers du XIX^e siècle, ni aux centres syndicaux contemporains, tant en France qu'à l'étranger. C'est celui de la « capacité ouvrière » qui relève de la connaissance des lois, mais aussi d'une culture générale, sociale et économique permettant aux représentants des salariés d'assumer leurs responsabilités.

Cette compétence suppose une expérience acquise par la connaissance des problèmes sociaux, par l'habitude de la discussion dans le milieu de travail et avec les employeurs. Elle doit être aussi complétée par un enseignement qui porte, entre autres, sur des questions économiques à partir du fonctionnement des entreprises, de l'organisation du travail, des modes de rémunération du travail, de la compréhension et de l'utilisation des statistiques; sur la législation sociale, le perfectionnement des moyens d'expression, etc.

Cet enseignement demande une préparation très poussée en ce qui concerne la mise au point de nombreux programmes et l'utilisation d'une pédagogie adaptée à des adultes n'ayant pas suivi d'études secondaires, ni supérieures.

Des organismes culturels, le plus souvent créés par les centrales syndicales, existent. Ils ont à leur actif de très importantes réalisations : écoles nationales, sessions d'études régionales, etc. Ils sont connus des Pouvoirs publics : Ministères du Travail, de l'Éducation nationale, des Affaires économiques et du Plan. De nombreuses personnalités, des professeurs de l'enseignement supérieur y apportent souvent une précieuse collaboration. De nombreux délégués du personnel, membres des Comités d'en-

treprise, administrateurs des Caisses de Sécurité Sociale, conseillers prud'hommes, délégués aux Commissions paritaires, etc., bénéficient de l'enseignement des cours. Mais le nombre des responsables touchés, pour important qu'il soit, est disproportionné aux besoins réels.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER

Les travailleurs, salariés et apprentis, pourront obtenir un congé non rémunéré pour participer aux sessions d'éducation syndicale fonctionnant sous la responsabilité de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.

La durée de ces sessions ne pourra être inférieure à six jours ouvrables, ni supérieure à trois semaines, sauf accord de l'employeur.

La demande tendant à obtenir le congé devra être présentée à l'employeur au moins huit jours à l'avance par l'organisation syndicale à laquelle appartient l'intéressé. Elle devra indiquer la durée de la session d'études et, de façon sommaire, son objet.

Le contrat de travail ou d'apprentissage est suspendu durant toute la durée de l'absence du travailleur; néanmoins, la durée de ces congés ne pourra être imputée sur la durée du congé annuel payé, et elle sera considérée comme temps de travail effectif en ce qui concerne tous les avantages accordés au travailleur du fait de son ancienneté.

ART. 2

Il est ajouté aux clauses que les Conventions collectives nationales doivent obligatoirement contenir un paragraphe 2^o ainsi libellé :

« 2^o Les congés accordés aux travailleurs pour participer à des sessions d'éducation syndicale. »

ART. 3

La présente loi est applicable sur toute l'étendue du territoire de la République Française et des territoires associés.

Une des raisons essentielles à cet état de choses réside dans la difficulté et, le plus souvent, l'impossibilité pour le salarié d'obtenir le congé nécessaire pour suivre une session d'études.

Nous pouvons affirmer que près de 70 % des participants à des sessions d'études le font actuellement sur leur argent personnel et dans le cadre de leurs congés payés.

Nous arrivons ainsi à cette situation que les chefs et les cadres des entreprises, les hauts fonctionnaires ont bénéficié, grâce aux bienfaits de l'enseignement supérieur, de l'effort de la collectivité pour poursuivre leurs études et être aptes à prendre les responsabilités qui sont les leurs. Mais les militants ouvriers, sur qui repose l'application pratique de la législation du travail, qui doivent discuter, négocier, représenter, s'affronter, défendre le monde du travail, toute activité qui suppose des connaissances, poussées si l'on veut qu'il

ait égalité entre les parties, sont laissés à leurs propres moyens pour parvenir à la compétence nécessaire.

L'expérience montre que des milliers y parviennent, et cela prouve toute la vitalité et les ressources de la classe ouvrière et tout ce dont se prive la nation, en laissant toutes ces richesses humaines s'épuiser en des difficultés qui ne sont pas toujours surmontables.

Il est un argument trop souvent utilisé, c'est celui de la prétendue incapacité du monde ouvrier et de ses représentants.

Mais comment peut-on, de bonne foi, regretter cette prétendue incapacité et ne rien faire, si ce n'est

parfois à s'opposer à toute mesure permettant à des militants ouvriers, par exemple, de suivre une session d'études?

Dans un pays qui veut vivre libre et assurer la justice, une politique permettant le développement de l'éducation ouvrière revêt une importance nationale. Elle marquerait que la démocratie économique et sociale ne relève plus d'une attitude formelle mais d'une volonté agissante.

Pour toutes ces raisons, il nous paraît de stricte justice et d'une urgente nécessité de demander au législateur de compléter les dispositions du Code du Travail par un texte permettant aux travailleurs salariés, qui sont candidats ou assument des responsabilités découlant du fonctionnement des institutions en vigueur, l'obtention d'un congé-éducation.

Nous pouvons raisonnablement penser que cette disposition toucherait, chaque année, environ 20.000 à 30.000 responsables, c'est-à-dire 2,5 p. 1.000 des salariés de l'industrie, du commerce et de l'agriculture.

COMMERCE PARISIEN

(Suite de la cinquième page)

Convention. Après ce sera le tour des bazars populaires. (Prisunic, etc.) et maisons à succursales (chaussures, chapreaux, etc.); quant aux petits commerces... il ne faut pas trop se faire d'illusion pour le moment.

La Convention avec les grands magasins n'intéresse pour l'instant que les employés. Pour les cadres on en fera une par la suite. Tel en a décidé le patronat. Sans nous consulter bien sûr. La politique n'est pas la caractéristique du patronat du commerce qui ne répond même pas aux lettres qu'on lui adresse.

Toute Convention comprend des clauses communes applicables à tous les salariés des entreprises de la profession intéressée. Nous entendons bien participer à celle en cours de discussion, car il serait assez paradoxal qu'on nous imposât des clauses discutées seulement par nos propres subalternes.

Pour les autres clauses propres à chaque catégorie et constituant le contrat de travail, il appartient à chacune de celles-ci de les défendre en particulier. Tels sont les principes. Nous n'en sommes malheureusement pas encore là, si l'on en juge la façon

dont se discute la Convention employés.

Après deux mois de contacts hebdomadaires, les résultats sont nuls. Rien pour la retraite; les entreprises sont dans l'impossibilité totale de l'envisager, il paraît que celle de la Sécurité sociale suffit. Aucun effort sérieux pour les Congés payés; les patrons offrent un décompte progressif qui aboutit à 18 jours après 18 ans de présence. Tout le reste est semblable.

Après de pareilles constatations on peut augurer ce que cela donnera quand il faudra discuter pour les cadres. Ceux-ci veulent des garanties qui leur assurent une sécurité vraie, afin de ne pas être à la merci du bon vouloir de leur Direction qui dispose d'eux à leur guise.

Si ce que nous désirons n'aboutit pas, il sera nécessaire alors que les cadres le fassent comprendre à leurs employeurs.

Nous entendons collaborer en toute confiance avec nos patrons, nous n'avons pas l'intention de faire de l'anti-patronat systématique, ce serait contraire à ce que nous recherchons, mais nous voudrions aussi que l'on écoute nos justes desiderata.

F. G. L.

PETITES ANNONCES

Demandes d'emploi

1764. — Chef comptable, dipl. d'études commerciales, b. références, libre immédiatement, cherche situation.

1765. — Chef comptable, importante référence, libre, cherche situation stable.

1766. — Cadre actif, très au courant des questions comptable, administrative et commerciale, ayant dirigé réseau de vente, cherche situation.

Rédaction - Administration
26, RUE MONTHOLON
— PARIS (IX^e) —
Téléph. : TRU. 91-03
C. C. Paris 4169-19

AGENCE PUBLICAT
21, boulevard Poissonnière
PARIS (IX^e)
Téléphone : TALBOT 64-11
Le numéro : 20 francs
Abonnement : 200 francs par an

Le gérant - A. BAPAUME
Imprimerie spéciale
de « Cadres et Profession »
5, rue du Cornet, Le Mans - 33.176
Exécuté par des Ouvriers syndiqués

CHRONIQUE
JURIDIQUE

LA NON RETROACTIVITÉ DES LICENCIEMENTS

Le Tribunal Civil de la Seine, statuant en appel des Prud'hommes (décision rendue par le Conseil des Prud'hommes de la Seine, Section du Commerce) dans un jugement reproduit ci-dessous, en date du 10 février 1955, confirme la décision des premiers juges relative à la non-rétroactivité des licenciements.

La Société Nordisk avait engagé M. X..., le 1^{er} mars 1950, en qualité de Chef de Service, et, le 29 mars 1952, elle lui notifiât son intention de supprimer, à partir du 1^{er} octobre 1952, la partie du salaire, constituant la prime de rendement, qui lui était allouée depuis le 1^{er} janvier 1952.

La Société passa outre au refus justifié du Chef de Service et, durant les mois de septembre, octobre, novembre et décembre 1952, supprima purement et simplement des feuilles de paye la prime de rendement à caractère fixe et qui constitue bien un complément de salaire, comme figurant régulièrement depuis le 1^{er} janvier 1952 sur toutes les feuilles de paie.

M. X... assigna, fin décembre 1952, la Société Nordisk devant le Conseil des Prud'hommes et, le 29 décembre 1952, en conciliation, la Société reconnaissait, probablement sur les conseils du Conseiller Conciliateur, qu'elle devait régler la somme indûment retenue et, le soir même, avisait son Chef de Service qu'il ne faisait plus partie de l'entreprise depuis le 12 novembre 1952, date à laquelle M. X... avait protesté contre l'amputation faite sur ses salaires.

En conséquence, M. X... assigna une seconde fois son employeur en paiement d'un complément de préavis, vacances, congés payés et dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat.

Le Conseil des Prud'hommes a retenu qu'en aucun cas la Société ne pouvait rétroactivement rompre le contrat le 29 décembre 1952 pour le 12 novembre 1952 et condamna la Société à payer à M. X... la somme de 112.000 francs à titre de complément de préavis, 5.842 francs à titre de complément de congés, l'indemnité de congédiement prévu par la Convention Collective, 84.000 francs, et des dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat, soit 100.000 francs, en raison de la position prise par l'employeur dans un tel licenciement.

La Société porta le différend devant le Tribunal d'Appel qui a rendu le jugement reproduit ci-dessous.

Le Tribunal, à juste titre, a estimé que M. X..., dans sa lettre du 12 novembre 1952, n'a nullement donné sa démission, qu'il a simplement signifié à la Société qu'il n'entendait pas voir son salaire amputé de la prime, ni accepter une mutation dans une autre Société pour perdre son droit d'ancienneté et que, dans ces conditions, il priait la Société de confirmer quelle était sa position.

Le Tribunal a donc interprété qu'il n'y avait pas là une démission, mais une interpellation d'un salarié à l'égard de son employeur.

avoir une double interprétation.

Toutefois, ce jugement démontre bien qu'il est toujours prudent, pour un salarié, d'éviter d'écrire des lettres qui pourraient

PAR

Guy BOHN

Avocat à la Cour

M. X..., en écrivant cette lettre litigieuse, a certainement utilisé des termes juridiques qui ne paraissent pas correspondre à l'exactitude de sa pensée.

Il est expressément recommandé aux travailleurs, lorsque un employeur veut modifier unilatéralement les conventions, de ne pas écrire, par exemple : « Je maintiens mon refus d'accepter cette décision unilatérale et je vous prie de bien vouloir me mettre en position de préavis légal. »

La Société Nordisk, avec une phrase ainsi rédigée, a fait plaider qu'elle considérait que M. X... avait donné sa démission.

Lorsqu'un employeur impose une modification aux conventions, il y a lieu simplement d'envoyer une lettre recommandée et de préciser ceci : « Je m'en tiens aux conditions de nos conventions écrites ou verbales et fais toutes réserves dans le cas où vous maintiendriez votre décision de les modifier unilatéralement sans mon accord. »

Le travailleur prendra la précaution, après l'envoi de cette lettre recommandée, de continuer son travail et ses occupations comme si de rien n'était en attendant les événements.

JUGEMENT DU 10 FÉVRIER 1955
de la 7^e Chambre du Tribunal civil de la Seine

(Appel des Prud'hommes)

Présidence de M. VIOLLE

M. X... (M^e BOHN)c/Société Nordisk Transports (M^e LABRE)

SUR LE PREAVIS

Attendu que la Société Nordisk a finalement réglé à M. X... le montant des primes dites de rendement qui avaient été supprimées par elle le 1^{er} octobre 1952, qu'elle a ainsi reconnu qu'elle n'avait pas le droit de le faire, et qu'en réalité il ne s'agissait pas de simples gratifications essentiellement variables et provisoires, mais d'un élément fixe du salaire, alloué régulièrement depuis plusieurs mois ;

Attendu que, dans ces conditions, il est évident que lorsque le 12 novembre 1952, après avoir déjà tenté vainement le 15 octobre 1952 d'obtenir le paiement des primes, M. X... a écrit à son employeur qu'il estimait que le contrat avait été rompu par sa faute, il entendait signifier à la Société appelante qu'il ne lui était pas possible, malgré toute sa bonne volonté, d'accepter une mutation désavantageuse, la suppression d'une partie importante de son salaire et d'abandonner les avantages de son ancienneté à la Société Nordisk.

Attendu cependant qu'il n'a pas pris l'initiative de donner lui-même congé à la Société à ce moment-là, qu'il a, au contraire, au début de sa lettre, dit qu'il pensait que les propositions inacceptables de la Société Nordisk n'émanaient pas de ses représentants, mais d'un tiers non habilité, qu'il la priait de bien vouloir lui confirmer elle-même, et, dans ce cas, de lui donner congé.

Attendu qu'il est constant qu'en attendant la réponse M. X... a continué à assurer son service sans prendre dans la journée les heures de liberté nécessaires pour lui permettre de chercher un autre emploi ;

Attendu que la Société ne lui a donné congé que par lettre du 29 décembre 1952 ; que c'est à juste raison que les premiers Juges ont estimé, d'une part que l'article 85 du Code du Travail n'était pas applicable au cas de l'espèce, puisque le congé, fait nouveau, n'avait été signifié que postérieurement à la première demande concernant le rappel de salaires ; d'autre part, que le délai-congé n'avait couru qu'à dater du 29 décembre 1952.

SUR LA RUPTURE ABUSIVE

Attendu que l'intention malicieuse résulte d'abord de la brusque suppression d'un élément fixe du salaire, sans l'accord de l'employé, puis, ensuite, de sa mutation dans les services d'une Société filiale distincte, de façon à faire perdre à M. X... les avantages de son ancienneté dans la première Société, à le décourager ainsi progressivement et à le contraindre finalement au départ ;

Attendu que la Société Nordisk proteste en vain de sa loyauté ; que, par lettre du 8 novembre 1952, au moment des pourparlers, elle a tenté d'intimider M. X... en lui reprochant de désorganiser des services par une indiscipline à laquelle il n'avait jamais été fait allusion jusqu'à ce jour ;

Attendu que, dès la réception de la lettre du 12 novembre 1952 rédigée par un ancien employé, elle eût dû lui répondre franchement par retour du courrier ; qu'au contraire elle a laissé l'équivoque subsister pendant plus d'un mois et demi pour tenter par la suite d'établir que M. X... avait rompu lui-même le contrat de travail ;

Attendu qu'elle lui a délivré un certificat de travail en partie élogieux, contenant cependant des réserves tendancieuses relatives à son refus d'accepter un nouveau poste ;

Attendu que ce refus étant justifié, les premiers Juges ont estimé à bon droit que toutes les circonstances du congédiement avaient justifié la demande de M. X... ;

Attendu qu'en ce qui concerne le certificat de travail, les premiers Juges n'ont nullement statué *ultra petita*, comme le soutient à tort la Société Nordisk ; qu'ils ont simplement considéré que l'allusion volontairement nuisible à un prétendu acte d'indiscipline constituait une preuve supplémentaire de l'intention de nuire ;

Attendu qu'il est constant que M. X... n'a pu retrouver un nouvel emploi que plusieurs mois après son licenciement ; que le Tribunal possède des éléments d'appréciation suffisants pour faire droit en partie à l'appel incident et pour élever à trois cent mille francs le montant de l'indemnité de rupture abusive.

SUR LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE

Attendu que la Société Nordisk reproche à M. X... d'avoir détourné un client après son départ effectif, et qu'elle fait grief aux premiers Juges de l'avoir déboutée de sa demande en paiement de la somme de un franc à titre de dommages-intérêts ;

Attendu qu'elle ne fournit aucune précision sur ces prétendus agissements de M. X... ;

Qu'il échet, en conséquence, de confirmer la décision déferée dans toutes ses dispositions, et de l'emender conformément aux motifs précédents, en ce qui concerne l'indemnité de rupture abusive.

PAR CES MOTIFS,

Reçoit les appels tant principaux qu'incident comme réguliers en la forme ;

Au fond, confirme le jugement entrepris ; émendant, élève à trois cent mille francs le montant de l'indemnité de rupture abusive ;

Condamne la Société Nordisk Transports en tous les dépens d'instance d'appel.

A propos de l'inscription des Cadres
sur les listes des Électeurs Prudhomaux

CERTAINS de nos collègues se sont vu refuser leur inscription sur les listes des électeurs prud'homaux au titre de salarié parce qu'ils sont ingénieurs ou chefs de service, le Secrétariat de leur mairie voulant les faire figurer dans la catégorie « Patrons » en raison de leur qualité professionnelle.

Le Secrétariat des mairies s'appuie pour justifier cette prétention sur l'article 22 de la loi organisant les Conseils de Prud'hommes, qui comprend parmi les électeurs patrons les ingénieurs et chefs de service.

Il est inadmissible que l'administration émette une telle prétention quand la Cour de Cassation en a jugé autrement depuis fort longtemps. Il serait utile que le Ministère de l'Intérieur ou celui de la Justice informe les municipalités de cette jurisprudence. Nous avons relevé dans le *Juris Classeur du Travail* un certain nombre d'arrêts de Cassation qui précisent que seuls les ingénieurs et les Cadres ayant une prérogative patronale doivent figurer parmi les électeurs patrons.

Ce n'est pas le cas de la grande majorité de nos collègues.

Nous reproduisons ci-après quelques-uns de ces arrêts :

— Spécialement il a été jugé que les ingénieurs, qui ne sont pas patrons, ne font partie du collège des ouvriers que s'ils prennent part à l'exécution matérielle des travaux de leur industrie. Ils appartiennent au collège des employés lorsqu'ils ne remplissent que des fonctions de surveillance ou de direction. (Cass. Soc. 31 juillet 1947 : D. 1947. J. 516 ; J. C. P. 48, II, 4067).

— La loi range encore parmi les électeurs patrons « ceux qui gèrent ou dirigent pour le compte d'autrui une fabrique, etc... ». C'est le cas où le propriétaire de l'établissement in-

dustriel ou commercial, ne s'occupant pas personnellement de sa direction et de son fonctionnement, a confié à un tiers cette direction ou cette gérance ; il en est ainsi aussi bien si l'établissement appartient à un particulier que s'il appartient à une société.

— Enfin sont classés parmi les électeurs patrons les ingénieurs et chefs de service (Art. 22). Sous cette expression, le texte comprend tous ceux qui, par une délégation expresse ou tacite d'une partie des pouvoirs du chef d'entreprise participent à la gestion ou à la direction de l'entreprise et ont ainsi une initiative personnelle qui peut les faire assimiler à un patron dans le service qui leur est confié (Cass. req. 22 fév. 1927 : Ann. J. P. 1927, 430 - 16 mai 1933 : Gaz. Pal. ; 2, 351 : Ann. J. P. 1933, 580).

— L'existence d'un lien de subordination d'un chef de service à un directeur ne fait pas nécessairement obstacle à l'inscription d'un chef de service sur la liste des électeurs patrons, mais à la condition que cette situation laisse subsister la délégation des pouvoirs du chef d'entreprise. En l'absence de preuve d'une délégation conférant la gestion ou la direction d'une partie de l'entreprise, un chef du secrétariat du Service de l'exploitation d'une compagnie de distribution d'électricité, bien qu'il ait le titre d'ingénieur ne doit pas être inscrit sur la liste des électeurs patrons. (Cass. req. 16 mai 1933, précité.)

Fort de ces arrêts de Cassation, nos camarades ingénieurs ou Cadres qui désirent être inscrits sur les listes des électeurs salariés peuvent le faire, c'est leur droit le plus strict.

Puisqu'ils peuvent faire appel à la compétence des prud'hommes en cas de litige, il est donc normal qu'ils parti-

cipent à l'élection de ceux qui auront à les juger.

Encore un article de loi qu'il faudra faire modifier.

F. G.

L'INVENTEUR

La détermination de l'inventeur est très importante aux Etats-Unis, contrairement à ce qu'il en est en France si ce n'est au point de vue fiscal. La loi américaine protège l'inventeur seul, parce qu'il est la source de l'invention, partant, du progrès. Cette règle de fond a pour conséquence une importante règle de forme selon laquelle, lors du dépôt, l'inventeur doit affirmer sa qualité sous serment ; le faux serment entraîne, entre autres effets, la nullité du brevet.

Ce principe comporte des incidences graves en cas d'invention faite par des employés. Cette question fait l'objet d'une jurisprudence importante dont les règles essentielles semblent être les suivantes. Si l'employé a conçu lui-même l'idée directrice de l'invention ou les formes d'exécution de celle-ci, il est seul inventeur, sauf à être tenu par contrat de céder l'invention à son employeur. Il en est de même si le patron pose un problème sans indiquer un principe de solution. Au contraire, si l'employeur pose le problème, indique le principe de solution et ne laisse au salarié que le soin d'élaborer les modalités d'application, le premier est l'inventeur.

(Informations et Documents, 15 janvier 1955, n° 21.)

PAS DE SYNDICATS
SANS COTISATIONS

Etes-vous à jour des vôtres ?
N'attendez pas un rappel pour être en règle avec votre trésorier

EN CAS DE FERMETURE PROLONGÉE DE L'ENTREPRISE AU-DELA DE LA DURÉE LÉGALE DES CONGÉS PAYÉS l'employeur doit verser à son personnel une indemnité en sus de celle

L'ARTICLE 2 de la loi du 29 avril 1946, qui n'a pas été introduit au Code du travail, dispose qu'en cas de fermeture d'un établissement pendant une durée supérieure à celle du congé annuel légal l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant ledit congé, de verser à son personnel une rémunération qui ne pourra être inférieure à l'indemnité journalière des congés payés.

Le cas visé par la loi du 29 avril 1946 est donc celui de l'employeur dont l'entreprise ferme pendant une durée supérieure à douze jours ouvrables, durée du congé légal normal. Cette situation se rencontre assez fréquemment. Dans une entreprise déterminée, une partie du personnel a droit à un congé supérieur à douze jours ouvrables : les travailleurs qui ont une certaine ancienneté, les mères de famille salariées, les jeunes travailleurs. L'employeur peut être désireux, dans ces conditions, de fermer son entreprise pendant une durée supérieure à douze jours ouvrables afin qu'une plus grande partie du personnel soit présente au travail le jour de la reprise. Cela est d'autant plus vrai que le personnel de direction de l'entreprise aura droit, dans la plupart des cas, à un congé supérieur à deux semaines : c'est le forcer à

fractionner son congé que de le faire rentrer en même temps que les ouvriers.

Par ailleurs, la période des congés est souvent une période creuse pour la production, parce que beaucoup de fournisseurs ou de clients de l'employeur sont eux aussi, à ce même moment, fermés pour cause de congés payés ; aussi est-ce une période très favorable pour effectuer les réparations qui s'imposent dans l'entreprise ou mettre en place de nouvelles installations.

Ainsi donc, de nombreuses entreprises ferment pour une durée supérieure aux douze jours légaux qui constituent la durée de congé payé annuel. Dès lors se pose le problème de l'indemnisation due au personnel qui, n'ayant droit qu'à douze jours de congés payés, se trouve mis en chômage jusqu'au jour de réouverture de l'entreprise.

Un texte d'application difficile

Cette situation n'a été réglée que par la loi du 29 avril 1946 qui, on l'a vu, prescrit à l'employeur de verser à son personnel, pour chaque jour de fermeture excédant les douze jours annuels de congés payés, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

Cette disposition s'applique cependant assez mal dans la pratique.

PROLONGATION DE LA DURÉE DES CONGÉS DÉCIDÉE DANS L'INTÉRÊT DES TRAVAILLEURS ?

Cette loi du 29 avril 1946, d'autre part, prescrit à l'employeur d'indemniser son personnel durant une période pendant laquelle il n'y a pas eu, en contrepartie, fourniture de travail de sa part.

Elle se heurte donc assez naturellement à des habitudes acquises — celle de ne rien payer en une telle circonstance — et par suite assez difficiles à vaincre.

Le droit du travail fournit pourtant un certain nombre d'exemples de pareilles dispositions. On songe tout d'abord à voir dans la loi du 29 avril 1946 un de ces textes qui ont pour objet de maintenir la rémunération versée aux travailleurs chaque fois qu'ils se trouvent absents en raison d'un congé institué en leur faveur, soit par la loi, soit par la Convention collective. Ces textes sont aujourd'hui assez nombreux. En premier lieu, il faut citer celui qui oblige l'employeur à verser une indemnité aux travailleurs pour le temps où ils bénéficieraient du congé annuel. Mais on pourrait en citer d'autres (par exemple : l'obligation faite à l'employeur de rémunérer comme temps de travail le jour de chômage du 1^{er} mai ou le temps passé par son personnel en dehors de l'entreprise pour l'élection des membres des Conseils d'administration des Caisses de Sécurité sociale (art. 7 de la loi du 30 octobre 1946), ou aux visites médicales (art. 15 du décret du 27 novembre 1952). Les Conventions collectives contiennent beaucoup de dispositions à cet égard, qui obligent l'employeur à maintenir tout ou partie du salaire en cas de maladie, de chômage d'un certain nombre de jours de fêtes légales autres que le 1^{er} mai (solution prévue par l'arrêté du 31 mai 1946 pour les mensuels), de congés pris pour convenances personnelles (cas de mariage, de décès d'un proche, etc.). L'application de ce genre de dispositions aux ouvriers marque même un des progrès les plus remarquables que les Conventions collectives signées en application de la loi du

Nombre de travailleurs, d'une part, sont très désireux d'augmenter le nombre de jours de congés payés auxquels ils ont droit, fût-ce en les prenant à leur compte, c'est-à-dire en n'exigeant aucune rémunération. L'employeur profitera souvent de ces trop bonnes dispositions en se gardant bien de faire connaître aux intéressés l'existence de la loi.

11 février 1950 ont réalisé par rapport à celles datant de 1936.

Le bien-fondé de ces dispositions n'est guère discutable. Si l'on veut que les salariés bénéficient effectivement des congés institués en leur faveur, il faut que la période de ces congés soit rémunérée comme si elle avait été travaillée, sinon l'effet initial de ces congés serait de creuser un trou dans le budget ouvrier, lequel inciterait dans beaucoup de cas les intéressés à ne pas bénéficier de la mesure prise en leur faveur.

La loi du 29 avril 1946 pourrait-elle s'expliquer par des considérations de cet ordre ? On pourrait le penser : l'employeur est libre de prolonger la durée des congés annuels à laquelle son personnel a droit, mais il doit alors prolonger également la durée de l'indemnisation.

Mais cette explication n'est pas pleinement satisfaisante, car la prolongation est motivée en pareil cas moins par l'intérêt des salariés que par celui de l'employeur. La prolongation de la fermeture de l'entreprise suppose une décision patronale qui va prolonger la durée des congés de tout ou partie des travailleurs sans qu'ait été obtenu au préalable l'accord de chacun des travailleurs visés ; certains d'entre eux au moins vont se trouver, par l'effet de cette décision, maintenus en congé contre leur volonté : la mesure n'est donc pas prise en leur faveur.

... OU DANS CELUI DE L'ENTREPRISE ?

On peut alors songer à rattacher la loi du 29 avril 1946 à l'idée d'une faute commise par l'employeur dont il devrait réparation. Ce pourra être parfois le cas, ainsi que l'indiquera le tribunal d'Aurillac dans un jugement que nous signalons ci-dessous. Certains employeurs peuvent décider de prolonger la fermeture de leur entreprise pour des raisons de pur égoïsme ; ne pouvant se satisfaire, pour leurs vacances à eux, de douze jours

de congé, ils n'hésiteront pas à prolonger les vacances de tout leur personnel pour bénéficier eux-mêmes de vacances plus longues. Mais cette explication n'est pas suffisante, elle non plus, car on devrait nier que la prolongation de la fermeture corresponde souvent à l'intérêt bien compris de l'entreprise elle-même.

On est ainsi amené à rattacher surtout la loi du 29 avril 1946 aux textes qui ont pour objet d'indemniser les travailleurs de l'entreprise chaque fois que survient un trouble dans le fonctionnement de celle-ci.

Le droit admet que semblable trouble, s'il est de durée temporaire, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, mais sa simple suspension ; or, une des conséquences de celle-ci est qu'aucun salaire ne se trouve dû aux travailleurs durant toute la période considérée. La solution proposée par la loi du 29 avril 1946 — l'indemnisation des travailleurs empêchés d'aller travailler en raison de la fermeture prolongée de leur entreprise — n'en apparaît pas moins nouvelle, sinon audacieuse. Elle se heurte par suite à des résistances certaines, bien qu'elle se situe dans une évolution qui a été marquée, il y a quelques semaines, par la loi du 2 février 1925, laquelle a consacré aux travailleurs empêchés d'aller travailler du fait des inondations des dispositions du même ordre et particulièrement remarquables, puisque l'on se trouvait, en pareil cas, en présence d'un événement de force majeure.

Une circulaire ministérielle qui restreint la portée du texte

Il faut ajouter, enfin, que la circulaire ministérielle TR 40-46 du 15 mai 1946 donnait de la loi une interprétation à première vue assez souple. Ne décidait-elle pas qu'il serait contraire à l'esprit du texte de l'appliquer dans un certain nombre de cas où l'employeur serait obligé d'interrompre l'activité de son entreprise, bien que l'existence d'un cas de force majeure ne fût pas nécessairement démontrée ?

Le tribunal civil d'Aurillac, dans un jugement du 29 juillet 1949, s'était inspiré de ces principes pour décider que l'article 2 de la loi du 29 avril 1946 n'avait d'autre objet que de protéger le personnel contre la tentation que pourraient avoir certains employeurs de prolonger, dans un intérêt purement égoïste et anti-social, la fermeture de leur établissement ; par contre, disait-il, cette disposition n'avait certainement pas été édictée pour le cas où la fermeture aurait été rendue nécessaire pour des raisons graves tirées des besoins impérieux de l'exploitation.

La Cour de Cassation décide que le texte doit s'appliquer sauf en cas de force majeure

L'intérêt de l'arrêt rendu par la Cour de Cassation le 28 octobre 1954 est qu'il confirme un jugement du juge de paix d'Arcis qui avait condamné un employeur par application de la loi de 1946 aux motifs que cet employeur ne rapportait pas la preuve que la prolongation de la fermeture de l'entreprise dont se plaignait son ouvrier était due à un cas de force majeure ; dans ces conditions, déclare la Cour, le juge de paix avait prononcé une juste condamnation.

L'arrêt conduit à affirmer la portée de la loi : l'employeur ne peut se dégager de l'obli-

due au titre du congé payé rappelle la Cour de Cassation

gation qui pèse sur lui qu'en prouvant (car la charge de cette preuve lui incombe) le cas de force majeure. Cette obligation n'est donc nullement limitée au cas où une faute peut lui être reprochée. L'employeur doit indemniser son personnel dès lors qu'il ne peut démontrer que la fermeture lui a été imposée par un cas de force majeure.

Or, la jurisprudence considère comme cas de force majeure l'événement imprévisible, irrésistible et qui empêche absolument l'accomplissement de l'obligation (en la circonstance de procurer le travail promis), conditions qui se trouvent rarement réunies dans une même circonstance.

Dans l'affaire soumise au juge de paix d'Arcis, l'employeur avait prolongé la fermeture de son entreprise pour procéder à la transformation de ses ateliers, avec l'aide d'ouvriers d'une partie de ses ouvriers, mais il avait librement choisi le moment où se terminaient les congés annuels pour procéder aux dites transformations ; aussi ne pouvait-il pas invoquer le cas de force majeure.

Cette dernière considération marque par elle-même une première limite de la solution donnée par l'arrêt de la Cour de Cassation : si l'employeur avait choisi un autre moment pour faire effectuer les travaux dont l'entreprise avait besoin, il aurait été exonéré de toute obligation vis-à-vis de ses ouvriers. La loi de 1946 ne vient, en effet, au secours des ouvriers mis à pied que dans le cas de prolongation de la fermeture due, à l'origine,

aux départs en congés. Si le problème posé est bien au fond celui de l'indemnisation des travailleurs mis à pied en raison de troubles de durée temporaire survenus dans l'entreprise dont il s'agit, la loi du 29 avril 1946 n'en donne qu'une solution partielle qui mériterait d'être reprise dans un texte plus large.

Une deuxième limite est également donnée par l'arrêt ci-dessus rapporté : la loi du 29 avril 1946 ne protège pas les travailleurs au cas où la prolongation de la fermeture est due à un cas de force majeure. Les travailleurs de l'entreprise continuent à subir personnellement les conséquences de ce risque. Et cependant, même en ce cas, la question ne se pose-t-elle pas de savoir si l'entreprise (et non pas seulement l'Etat par le versement des indemnités de chômage partiel) ne devrait pas contribuer à protéger les travailleurs contre pareil risque en leur garantissant le maintien d'une partie au moins de leur rémunération ?

Il s'agit sans doute d'indemniser les travailleurs de l'entreprise dans une période où ils n'ont fourni aucun travail. Mais la cause de cette suspension doit être recherchée, en fait, dans l'existence d'un trouble d'ordre technique ou économique survenu dans le fonctionnement de l'entreprise et qui est inhérent à l'activité de celle-ci. Il y a là un risque propre à l'entreprise contre la survenance duquel elle devrait au moins partiellement garantir son personnel.

(Article extrait de « Syndicalisme Documentation » (organe de la C.F.T.C.).

COUR DE CASSATION Chambre Civile — Section Sociale 28 octobre 1954

Ets SAVOURE c/ BRUHMER

Sur le moyen unique, pris de la violation et fausse application de l'article 2 de la loi du 29 avril 1946, violation de l'article 7 de la loi du 20 avril 1810, défaut de motifs et manque de base légale :

Attendu qu'il est reproché à la décision attaquée d'avoir alloué à l'ouvrier Bruhmer, à titre de supplément de congé payé, une somme de 3.474 francs par ce motif que les Etablissements Savoure n'auraient pas rapporté la preuve que leur incombait de l'acceptation par ce salarié de la prolongation du congé annuel notifiée par ces établissements à leur personnel, alors, d'une part, que le juge du fond ne s'est pas référé, comme il y était légalement tenu, à la pratique librement suivie dans la localité ou dans la profession relativement à l'acceptation de la prolongation du congé payé en litige, et alors, d'autre part, que les employeurs étaient seuls juges de faire procéder, comme bon leur semblait, aux aménagements de leurs ateliers ayant entraîné la prolongation de la fermeture annuelle de leur usine ;

Mais attendu, sur les deux branches du moyen réunies, qu'il ressort des constatations du jugement qu'à l'issue de la période normale de congé annuel dont bénéficiait l'ouvrier Bruhmer, son employeur, les Etablissements Savoure, a attendu huit jours avant de reprendre l'exécution normale du contrat de travail ;

Attendu qu'aucun usage professionnel n'a été invoqué ni par l'une ni par l'autre des parties ;

Attendu que l'employeur, sans contester les faits, s'est borné à soutenir qu'après avoir notifié à son personnel par voie d'affiche la décision prise par lui, il avait procédé à la transformation de ses ateliers, à l'expiration des congés annuels, avec l'aide d'une partie de ses ouvriers, et qu'il invoquait la force majeure ; attendu qu'en réponse à ce moyen, le jugement a relevé qu'il n'avait pas dépendu d'un événement extérieur, mais de la seule volonté des Etablissements Savoure, de faire procéder aux transformations de leurs ateliers au moment où se terminaient les congés annuels et que les faits allégués ne revêtaient aucun des caractères nécessaires pour que la force majeure ou le cas fortuit puissent être retenus ;

Attendu que l'article 2 de la loi du 29 avril 1946 impose à l'employeur, en cas de fermeture d'un établissement pendant une durée supérieure à celle du congé annuel légal, de verser à son personnel, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant ledit congé, une rémunération qui ne pourra être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le juge de paix, loin de violer les textes visés au moyen, en a fait au contraire une exacte application et a donné une base légale à sa décision.

Par ces motifs :

Rejette.