

C F T C

Publié par la
FEDERATION DE LA METALLURGIE

26 rue de Montholon
P A R I S 9°

Tél. Trudaine 91.03

BULLETIN DU MILITANT

Sémiotique n° 1 - 10.000.000.000 -

AUX MILITANTS

Voici le bulletin qui démarre, avec presque un mois de retard. Nos camarades comprendront qu'avec le Congrès International, notre déménagement, la frappe de près de 2.000 adresses de militants, notre Secrétariat a été quelque peu bouleversé.

Il est la première manifestation du grand effort que va faire votre Fédération pour documenter, afin d'aider, dans leur action, nos militants.

Ce bulletin vous apportera des informations régulières pour votre action dans l'entreprise, vous documentera sur des sujets vous intéressant, sera une liaison entre la fédé et la section permettant ainsi, dans certains cas, de vous transmettre directement des consignes d'action.

Ne vous attendez pas à ce que tout arrive du premier coup, l'action dans laquelle nous nous engageons est longue, c'est petit à petit que se constituera votre documentation.

Peut-être, au début, serez-vous déçu car ce n'est pas ce que vous attendiez comme texte, mais les désirs des uns ne sont pas les désirs des autres et attendez quelques numéros pour juger.

La documentation n'est pas seulement l'oeuvre du secrétariat fédéral. Bien sûr, c'est lui qui doit vous fournir les textes, les lois, les arrêtés qui vous intéressent. Mais la plus grosse part dans cette oeuvre doit venir de vous.

Il ne servirait effectivement à rien de vous envoyer ce que nous jugeons utile si cette documentation devait dormir dans vos dossiers rester morte.

Il faudra donc que vous la fassiez vivre dans l'action, qu'elle devienne votre outil, votre arme de combat.

Cette arme, nous ne la forgerons pas sans vous. Il faut donc nous aider à la rendre, comme vous la désirez, plus parfaite, peut-être plus simple ou plus ample, plus complète ou plus brève.

Il faudra aussi nous tenir au courant des résultats que vous obtenez, afin d'en faire profiter l'ensemble des métallos de France.

Ces contacts doivent rendre toujours plus vivants nos syndicats car tout ce que vous nous ferez connaître doit passer par le syndicat ou être connu de lui. C'est toute une vie nouvelle pour notre fédération qui va se développer. Cette vie nouvelle développera notre action syndicale, nous permettra de mieux défendre nos camarades de travail et de faire progresser notre Fédération.

METHODE. -

Nous vous enverrons les textes de base : articles de code, législation, jurisprudence existant, qui servent à régler les situations actuelles.

Puis, au fur et à mesure de la sortie des textes, nous viendrons compléter les dossiers.

Il faut donc que vous établissiez ces dossiers.

Comment ?

Si vous avez des chemises en carton, très bien; ou confectionnez en avec du papier fort.

Marquez sur chacune des chemises : Congés payés, Contrat de travail, Durée du Travail, etc... et, à l'intérieur, classez les fiches suivant leur catégorie.

Prenons le sujet commencé: le contrat de travail. Marquez sur votre chemise : CONTRAT DE TRAVAIL en gros.

Ce sujet sera sans doute à diviser comme suit :

LE CONTRAT DE TRAVAIL.

Le Contrat (article du code)	CTc
Nature	CTn
Règlement intérieur	CTr
Préavis	CTp
Résiliation, délai-Congé	CTd
Rupture abusive	CTa
Certificat de travail	CTt
Solde de tout compte	CTs

Sur la chemise les divers chapitres et leur signe distinctif seront marqués permettant ainsi une recherche facile.

LE BUREAU FEDERAL

Organisation d'Abord

OR₁

Lorsque les salariés d'un établissement ne sont pas contents des conditions de travail qui leur sont faites, on ne conçoit qu'ils aillent tous ensemble trouver le patron pour réclamer.

Ils vont choisir les plus aptes parmi eux et les délégueront à la Direction. Investis par leurs camarades, ces militants deviennent des chefs ouvriers. Ils assument désormais une responsabilité vis à vis de l'ensemble du personnel.

Ainsi naît l'idée d'une hiérarchie à l'intérieur de la classe ouvrière.

De même, dans un atelier, si l'employeur veut instaurer un nouveau système de prime moins avantageux que le précédent, les ouvriers vont d'abord en discuter entre eux. Des opinions contradictoires vont se faire d'abord jour. Peu à peu, les ouvriers qui ont plus de bon sens, d'expérience ou, peut-être, un sens plus aigu de la justice, vont amener leurs camarades à juger comme eux. Ils vont faire figure de meneurs, de chefs.

Ainsi encore naît l'idée de la hiérarchie à l'intérieur de la classe ouvrière.

C'est comme cela que la masse cesse d'être un troupeau, une force sans guide, une puissance vouée à l'impuissance.

Hiérarchiser la classe ouvrière à partir de la cellule de base de l'entreprise qui est l'atelier ou le service, telle doit être la préoccupation dominante des dirigeants, des responsables, de tous ceux qui veulent voir la classe ouvrière plus heureuse.

De même dans la localité qui peut intervenir, pour un meilleur ravitaillement, près du maire, les commerçants, qui peut créer, des coopératives ouvrières, la masse prise en bloc? Non, il faudra que quelques uns réfléchissent, pensent un plan d'action, qu'ils en parlent autour d'eux à leurs camarades, et, ayant ainsi dégagé les aspirations du grand nombre, les chefs vont pouvoir parler, vouloir, être écoutés, réussir.

Là encore, sur le plan de la localité, la hiérarchie ouvrière est une nécessité.

Mais que l'on comprenne bien, la hiérarchie ne s'impose pas.

Toujours, elle devra être désirée, voulue par le plus grand nombre. Elle doit être également sanctionnée par la masse. C'est pourquoi si souvent nous procédons par élections.

Autant d'idées que nous devons appliquer lorsque nous voulons nous organiser solidement.

Et toi, mon camarade, qui lis cette circulaire syndicale, dis-toi bien que si tu ne veux pas accepter d'être un de ces chefs ouvrier si tu ne veux pas prendre ta place dans la hiérarchie des salariés comme militant ou dirigeant, la classe ouvrière ne s'en sortira pas.

Voilà ta responsabilité.

o o
o

Notre camarade WILLIAME de MAUBEUGE vous a présenté au Congrès son projet d'organisation fédérale. Ce projet a été adopté. Il s'agit maintenant de le réaliser.

Le Bulletin aux militants est la première manifestation de cette réalisation.

Comme le lui a demandé le Congrès, WILLIAME assurera la partie Organisation. Il s'efforcera de vous faire comprendre la vie des sections d'entreprise, des syndicats, leur rôle dans le syndicalisme. Il vous fera comprendre combien l'action de toutes ces cellules syndicales est indispensable pour que vive le syndicalisme.

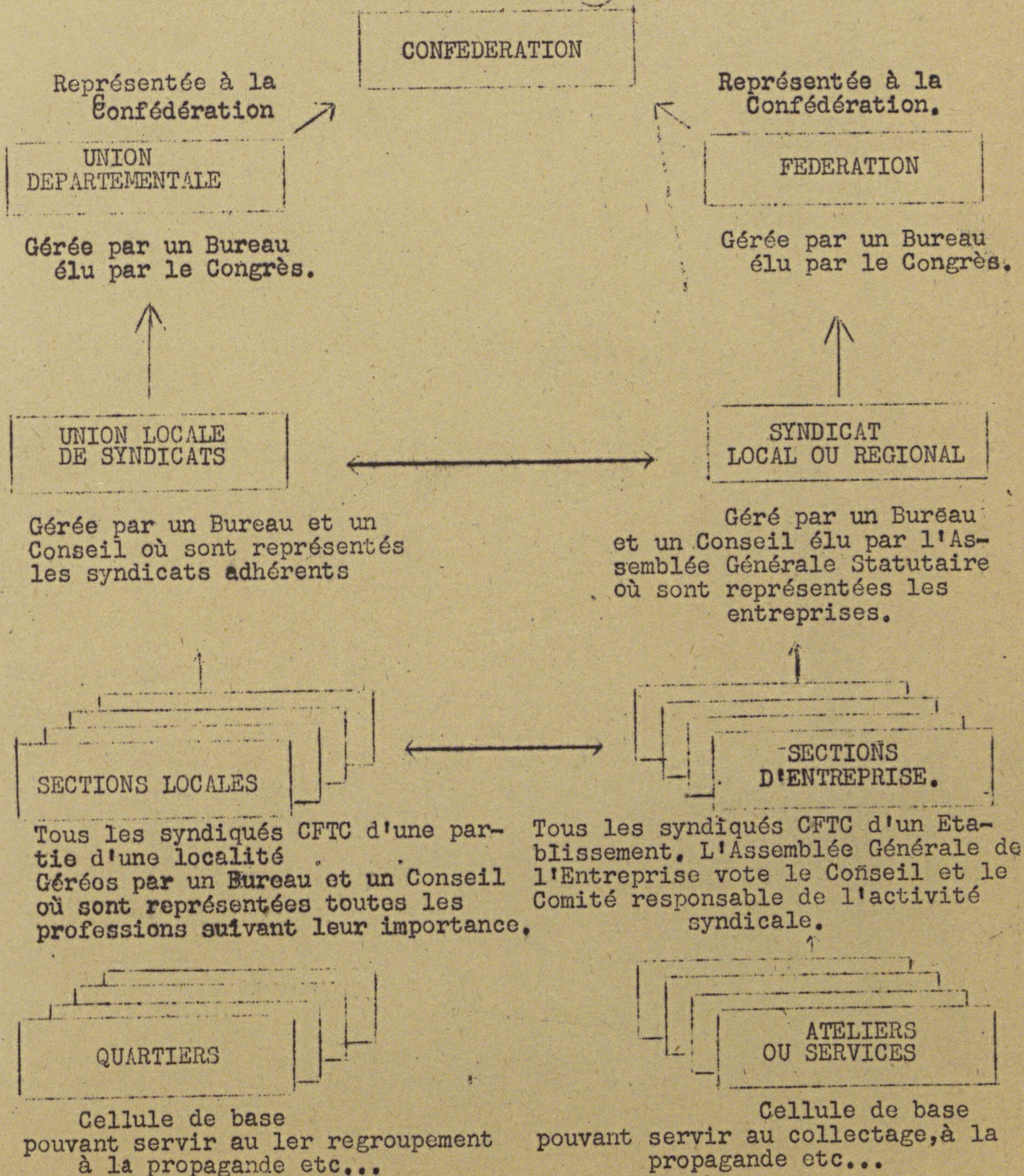
Ceci ne doit pas, cependant, rester lettre morte.

Militant, toi qui veut que vive la C.F.T.C., il faut t'accrocher à l'organisation de notre mouvement. Aux hommes d'action, l'organisation paraît superflue. Aux hommes qui veulent une action formatrice, durable et profitable, l'organisation est un attribut de l'action.

Il faut le comprendre.

Organisons-nous.

schéma de l'organisation



Tout vient d'en bas. Pas d'organisation solide en haut si la base n'est pas d'abord organisée.

Contrat de Travail

CTC₁

Extrait du Code du Travail (Livre I - Titre II)

DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1^{er}

Dispositions Générales

ART. 19.- Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut-être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Le contrat de travail entre les chefs ou directeurs des établissements industriels ou commerciaux, des exploitations agricoles ou forestières, et leurs ouvriers, est exempt de timbre et d'enregistrement.

Chapitre II

du louage de services

Section première - Conditions de validité et effets du louage de services.

1^{er}- Règles générales

ART. 20.- On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

ART. 21.- La durée du louage des services est, sauf preuve d'une convention contraire, réglée suivant l'usage des lieux.

ART. 22.- L'engagement d'un ouvrier ne peut excéder un an, à moins qu'il ne soit contremaître, conducteur des autres ouvriers ou qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulés par un acte exprès.

ART. 22 a.- Dans les établissements où existe un règlement intérieur, ce règlement doit être affiché à une place convenable, aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage. Il doit être constamment tenu dans un bon état de lisibilité.

...

Tout règlement intérieur doit, en outre, faire l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la situation de l'établissement où le travail est exécuté. A défaut de conseil de prud'hommes, le dépôt est fait au greffe de la justice de paix.

Les émoluments des secrétaires et greffiers sont fixés par décret.

Un règlement spécial peut être établi pour chacune des divisions de l'entreprise ou pour chaque catégorie du personnel.

Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure de deux semaines au moins à l'accomplissement des mesures de publicités prescrites par les dispositions qui précèdent.

Un règlement intérieur ne peut être introduit dans un établissement industriel ou commercial qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise, s'il existe, ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité prévues par le présent article, le règlement intérieur doit être adressé en deux exemplaires à l'Inspecteur du Travail avec, le cas échéant un exposé des observations faites par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel et une déclaration de l'employeur indiquant comment il a été satisfait aux dispositions de l'alinéa précédent.

L'Inspecteur du Travail examine les dispositions du règlement intérieur et peut exiger le retrait ou la modification de celles de ces dispositions qui seraient contraires aux lois et règlements en vigueur.

La décision de l'Inspecteur du Travail peut faire l'objet, pendant un délai de deux semaines, d'un recours devant l'Inspecteur divisionnaire.

Les dispositions du présent article s'appliquent également à toute modification apportée à un règlement intérieur.

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises industrielles et commerciales employant habituellement au moins vingt salariés.

Il doit être établi dans les trois mois suivant l'ouverture de l'entreprise.

ART. 22 b. - Il est interdit à tout employeur de sanctionner par des amendes les manquements aux prescriptions d'un règlement intérieur. Dans les établissements où un régime d'amendes existerait au moment de la promulgation de la présente loi, les employeurs devront le supprimer dans les six mois.

Toutefois, le maintien d'un tel régime, lorsque la demande en sera faite, dans les trois mois qui suivront ladite promulgation ou son introduction dans les établissements nouvellement créés, pourra

CONTRAT DE TRAVAIL Etc

être autorisé par l'inspecteur divisionnaire du travail. Celui-ci devra statuer dans les trois mois de la réception de la demande, après consultation des organisations patronales et ouvrières de la profession et de la région, qui devront elles-mêmes donner leur avis dans le délai d'un mois. L'autorisation devra, dans tous les cas, être subordonnée aux conditions ci-après :

Les amendes ne pourront être prévues que pour des manquements à la discipline et aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs;

Leur taux devra être fixé par un règlement intérieur régulièrement établi;

Le total des amendes infligées dans la même journée ne pourra excéder le quart du salaire journalier;

Le produit des amendes sera versé dans une caisse de secours au profit du personnel;

Toutes stipulations contraires aux dispositions qui précèdent sont nulles et de nul effet;

Les amendes infligées seront mentionnées sur un registre spécial avec indication de leur affectation. Ce registre sera tenu constamment à la disposition des inspecteurs du travail;

L'autorisation est de droit lorsque les amendes visent exclusivement l'inobservation des prescriptions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et lorsqu'il est satisfait par ailleurs aux autres conditions auxquelles l'autorisation est subordonnée.

ART. 23. - Le louage de service fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes..

L'existence et la durée du délai-congé sont fixées en conformité des usages pratiqués dans la localité et la profession ou, à défaut de ces usages, par des conventions collectives. Il peut être dérogé par des conventions collectives aux délais fixés par les usages.

Toute clause d'un contrat individuel, ou d'un règlement d'atelier fixant un délai-congé inférieur à celui qui est établi par les usages ou par les conventions collectives est nulle de plein droit.

La résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai congé ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu d'autre part, la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes ; le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le jugement devra, en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

Pour la fixation de l'indemnité à allouer le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services combinés avec l'âge de l'ouvrier ou de l'employé des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouveau entrepreneur et le personnel de l'entreprise.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'entrepreneur de l'obligation de respecter le délai-congé.

Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

Les contestations auxquelles pourra donner lieu l'application des paragraphes précédents, lorsqu'elles seront portées devant les tribunaux civils et devant les cours d'appel, seront instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence.

Le privilège établi par l'article 2101 4° du Code Civil s'étend aux indemnités prévues par le présent article, soit à raison de l'inservabilité du délai-congé, soit à raison de la résiliation abusive du contrat.

Les dispositions du présent article sont applicables même au cas où l'employé est lié par des contrats de louage de services à plusieurs employeurs.

ART. 23 a. - Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants : 1° quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage; 2° quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail; 3° quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans le troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration soit, qu'il s'agit de contrats à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit, s'il s'agit de contrats à durée indéterminée, par l'expiration du délai-congé ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

ART. 24. - Toute personne qui engage ses services, peut, à l'expiration du contrat, exiger de celui à qui elle les a loués, sous peine de dommages-intérêts, un certificat contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

CONTRAT DE TRAVAIL ETC

Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivrés aux ouvriers, employés ou serviteurs, encore qu'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues au paragraphe 1er du présent article, toutes les fois que ces mentions ne contiennent ni obligation, ni quittance, ni aucune autre convention donnant lieu au droit proportionnel.

La formule "libre de tout engagement" et toute autre constatant l'expiration régulière du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus, sont comprises dans l'exemption.

ART. 24 à. - L'accord constaté par le reçu pour solde de tout compte souscrit par un salarié lors de la résiliation de son contrat de travail ne met obstacle à une action ultérieure du salarié fondée sur ce contrat que si le salarié n'a pas dénoncé ledit accord par lettre recommandée adressée à l'employeur dans un délai de sept jours à compter de la signature. Cette dénonciation n'est toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir.

ART. 25. - En matière de louage de services, si un patron, un employé ou un ouvrier est appelé sous les drapeaux comme réserviste ou territorial pour une période obligatoire d'instruction militaire, le contrat de travail ne peut être rompu à cause de ce fait.

ART. 26. - Alors même que, pour une autre cause légitime, le contrat serait dénoncé par l'une des parties, la durée de la période militaire est exclue des délais impartis par l'usage pour la validité de la dénonciation, sauf toutefois dans le cas où le contrat de louage a pour objet une entreprise temporaire prenant fin pendant la période d'instruction militaire.

ART. 27. - En cas de violation des articles précédents par l'une des parties, la partie lésée a droit à des dommages-intérêts qui seront arbitrés par le juge conformément aux indications de l'article 23 du présent livre.

ART. 28. - Toute stipulation contraire aux dispositions qui précèdent est nulle de plein droit.

ART. 29. - La suspension du travail par la femme pendant 12 semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de louage de services, et ce, à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence

Au cas où l'absence de la femme, à la suite d'une maladie, attestée par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches, mettant l'intéressée dans l'incapacité de reprendre son travail, se prolongerait au delà du terme fixé à l'alinéa précédent, sans excéder quinze semaines, l'employeur ne pourra lui donner congé pendant cette absence.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

...

L'assistance judiciaire sera de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré.

Art. 29 A. - Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Contrat de Travail

CTn₁

NATURE.-

Le Contrat de travail n'est pas chose connue des travailleurs. Et à la question posée, la plupart d'entre vous diront : qu'est-ce que c'est que ça ?

C'est d'après Paul PIC "un contrat par lequel une personne s'engage à exécuter temporairement les travaux rentrant dans sa profession ou son métier pour le compte d'une autre personne qui s'oblige, en retour, à lui payer, pendant le même temps, un salaire convenu, déterminé par l'usage ou par la convention."

Quelle est la forme du contrat.

Dès que les parties sont d'accord, le contrat est formé, même qu'aucun écrit n'aurait été dressé pour le constater (Paul PIC).

Il peut donc être verbal ou écrit.

VERBAL, un ouvrier qui veut s'embaucher va trouver un patron ou le chef du personnel d'une grosse usine. Ils s'entendent et le patron lui dit "Vous commencerez demain". Le contrat est conclu pour une durée indéterminée dont les clauses sont celles des usages en vigueur ou de la Convention Collective.

ECRIT, dans certaines entreprises, les grosses en particulier tout salarié doit, pour s'embaucher, signer un contrat de travail. Là aussi, les clauses ne pourront être contraires aux usages ou convention collective.

Il est bien entendu que les clauses salaires, congés payés, etc. ne peuvent non plus être inférieures aux arrêtés ministériels réglant ces questions.

Nous avons dit que le contrat de travail se concluait pour une durée indéterminée mais non indéfinie. Il arrive, quelquefois, que le contrat est pour une durée déterminée. Il doit être, dans ce cas, écrit.

Il nous apparaît inutile de préciser les avantages du contrat écrit car, dans le contrat verbal et pour certaines catégories, de salariés les conditions ne sont pas clairement déterminées.

Le contrat peut être constitué en un simple échange de lettres. Le patron qui vient d'embaucher un salarié lui confirme par lettre en précisant les conditions d'engagement. Le nouvel embauché accuse réception en reprecisant l'accord réalisé et les termes de l'engagement patronal.

Qui peut passer un contrat ?

Le mineur non émancipé est sous le régime de la puissance paternelle ou de la tutelle. Il doit donc être présenté par son père, sa mère ou son tuteur qui traite en son nom avec l'employeur.

Le contrat de travail passé avec un mineur non émancipé est nul. Cette nullité est absolue, c'est-à-dire qu'elle peut être invoquée par le mineur lui-même ou son représentant légal, par l'employeur ou l'inspecteur du travail.

Pour les femmes, l'article 223 du Code Civil précise : "La femme peut exercer une profession séparée de son mari à moins que celui-ci ne s'y oppose". Quand le mari peut-il s'opposer ? "Si l'opposition du mari n'est pas justifiée par l'intérêt de la famille, la femme peut être autorisée par justice, auquel cas les engagements professionnels qu'elle a pris depuis l'opposition sont valables". Sans cette autorisation "les engagements pris par la femme dans l'exercice de cette profession sont nuls à l'égard du mari si les tiers, avec lesquels elle contracte, ont personnellement connaissance de l'opposition au moment où ils traitent l'affaire.

Un contrat conclu par un étranger en situation irrégulière est considéré comme nul et d'une nullité absolue.

L'étranger pour bénéficier de la situation régulière doit avoir une carte spéciale d'étranger.

La nullité du contrat signé par un étranger non en règle est absolue et peut avoir des conséquences parfois désastreuses pour le travailleur ; c'est ainsi qu'aucune action en justice fondée sur ce contrat n'est recevable.