

ORGANE DES INGENIEURS
ET CADRES DE L'INDUSTRIE
ET DU COMMERCE C.F.T.C.

CADRES ET PROFESSION

REDACTION-ADMINISTRATION

26, rue Montholon — PARIS (9°)

Tél. : TRU. 91-03

C.C. Paris 4169-19

LES COOPERATIVES DANOISES de consommation

L'éternel problème du coût de la vie se pose, une fois de plus, aujourd'hui. Tous les Français sont d'accord pour estimer que la vie est trop onéreuse. Mais la responsabilité de cet état de choses fâcheux est objet de controverse. Les agriculteurs accusent le commerce et les commerçants stigmatisent la pignerie paysanne. « Les prix industriels sont trop élevés » clame-t-on dans certains milieux. « L'Etat, marchand d'énergie, vend trop cher le charbon et le courant électrique », rétorque le patronat.

En vérité, le mal est plus subtil. Abstraction faite de causes générales, lesquelles sévissent à l'échelle mondiale, on peut incriminer une politique économique incertaine, véritable compromis entre un dirigisme mal appliqué et un libéralisme

par J. ESCHER-DESRIVIERES

qui fait large sa place aux combines. Nous ne prétendons donc nullement que l'application brutale de quelques recettes soit de nature à métamorphoser heureusement, du jour au lendemain, une situation anarchique.

Cependant, entre autres facteurs, le coût de la distribution, trop élevé en France, est une cause de vie chère. On peut se demander si l'application, à une vaste échelle, en notre pays, d'un système corporatif de vente au détail, tel qu'il est pratiqué de longue date dans les pays scandinaves, ne serait pas de nature à réduire progressivement ce poids mort. Il est en tout cas utile de connaître l'institution scandinave. L'attaché culturel de l'ambassade du Danemark à Paris, a eu l'obligeance de me documenter. Je fais part à nos lecteurs des renseignements qui m'ont été transmis.

Certes, la notion de coopérative n'est pas nouvelle et n'est pas née en Scandinavie, mais plutôt en Angleterre. En 1844, en ce pays, il existait déjà une organisation coopérative groupant quelques ouvriers du textile. Chez nous, il existe aujourd'hui de nombreuses coopératives, mais, en général, elles groupent, au sein d'usines, d'entreprises publiques ou privées, ou d'associations, des personnes, membres d'une communauté restreinte.

Au Danemark, au contraire, comme d'ailleurs en Suède, où le système est extraordinairement vivace, les coopératives de consommation sont des sociétés commerciales régionales, dont quiconque, s'il le désire, est membre de droit, abstraction faite de toute appartenance politique ou religieuse et de toute qualification professionnelle. Ainsi, en Danemark, tout village a sa coopérative dont, pratiquement, sont membres tous les habitants du village.

La structure juridique de la Société coopérative est très originale. C'est, en somme, une société anonyme qui appartient à ses clients. Ceux-ci exercent leur droit de propriété en désignant les membres du Conseil d'Administration de la Société. Les bénéfices d'exploitation sont attribués, chaque année, en fin d'exercice, aux membres de l'Association, au prorata de leurs achats. Enfin, les apporteurs de capitaux — et ceci est essentiel — sont de simples bailleurs de fond, dont le capital, d'ailleurs garanti, porte intérêt minime. Les apporteurs de capitaux n'ont, en aucun cas, droit à participation aux bénéfices. En pratique, l'argent est prêté par des banques spécialisées, contrôlées depuis 1925 par un Institut bancaire coopératif dont, en 1940, le capital était de 12 millions de couronnes et qui, à l'époque, réalisa un chiffre d'affaires de 151,8 millions. A titre d'indication, la grande banque coopérative est, en importance, la quatrième banque privée au pays de Hamlet.

L'originalité essentielle du système corporatif, dans les pays scandinaves est son organisation tentaculaire. En effet, les coopératives danoises de consommation sont fédérées. Citons l'une des plus importantes fédérations : la F.T.B. qui groupe 1.927 sociétés affiliées, lesquelles vendent au détail toutes marchandises et dont, en 1935, le chiffre d'affaires a été de 247 millions de couronnes.

Il est intéressant de savoir qu'en 1923, la F.T.B. a créé à Middelfart une école où l'on enseigne concurremment à la culture générale, les règles de gestion coopérative.

D'après les statistiques les plus récentes dont nous avons eu connaissance, il existait en Danemark 3.512 coopératives qui ont réalisé un bénéfice de 318 millions en 1942 et versé au fisc 31,6 millions. Leur chiffre d'affaires global représentait environ 10 p. 100 du chiffre d'affaires total des entreprises danoises.

LIRE LA SUITE PAGE 4

MOTION

La Commission Exécutive de la Fédération des Ingénieurs et Cadres C.F.T.C., le 14 septembre 1949, en plein accord avec les conclusions de la Semaine sociale de Lille, exprime la conviction que l'une des conditions nécessaires d'un ordre économique juste est la stabilité de la monnaie, car « la monnaie instable crée un monde instable qui met en danger l'honnêteté fondrière des relations humaines ».

En conséquence, elle met en garde le Bureau Confédéral contre tout programme revendicatif immédiat ou à longue échéance tendant à déclencher à nouveau en France un processus inflationniste incontrôlable.

La Commission prend acte des efforts timides accomplis par le gouvernement depuis un an en vue de stabiliser approximativement le coût de la vie. A ce point de vue, le dirigisme du crédit a été une arme efficace.

Toutefois, la Commission ne se tient pas pour satisfaite des résultats acquis. Il importe d'améliorer le standing de vie de la classe ouvrière, lequel est à un niveau anormalement bas en France, si l'on s'en réfère aux données internationales.

Cette amélioration est possible, abstraction faite de toutes manipulations salariales uniformes et généralisées, en hausse. Il importe, à cet effet, de briser l'opposition patronale à la baisse des prix industriels fondamentaux.

En conséquence, la Commission recommande au Bureau Confédéral l'orchestration d'une campagne tendant à exiger le contrôle par les pouvoirs publics de l'auto-financement des entreprises, et plus généralement des ententes industrielles qui, en faussant le libre jeu de l'offre et de la demande, exercent sur les prix une dictature inadmissible. Le dépôt d'urgence d'un projet de loi antitrust serait, à ce point de vue, une arme décisive.

Compte tenu de la libération des prix en France, la Commission réaffirme avec netteté la position déjà connue de la Fédération en faveur du rétablissement de la liberté des salaires qui devront être discutés paritairemment, dans le plus bref délai, dans le cadre de conventions collectives régionales et nationales.

Elle réaffirme également la volonté absolue de ses mandants d'exiger, à l'occasion des discussions à intervenir, le rétablissement de la hiérarchie des salaires qui, depuis décembre 1947, a été nettement écorchée.

En conséquence, les conventions à débattre comporteront l'établissement d'une échelle des rémunérations, évaluées en points, basées dans le cadre des régions ou des professions, sur le salaire minimum effectivement payé dans la région ou dans la profession. La détermination de ce minimum révisable, en fonction de l'indice du coût de la vie, pourra être définie par les pouvoirs publics en accord avec les Organisations syndicales. Etant donné l'incidence considérable sur le coût de la vie, des accords monétaires ou économiques discutés actuellement à Washington, il n'y a pas lieu de définir aujourd'hui en valeur absolue, la valeur de la rémunération de base qui aura force de loi lorsque les conventions collectives entreront en vigueur.

D'autre part, compte tenu du retard injustifié apporté à la libération des salaires qui est demandée depuis plusieurs mois, compte tenu du chômage partiel, moyen de pression patronal en prévision des discussions à intervenir, les Organisations syndicales envisagent de récla-

(SUITE PAGE 4)

REALISME ECONOMIQUE ET PROGRES SOCIAL

par A. BAPAUME

La 36e session des Semaines sociales de France s'est tenue à Lille, du 18 au 24 juillet dernier.

Les cours de cette Université chrétienne « itinérante » avaient pour objet le conflit actuel de l'économie et du social. Un tel sujet ne pouvait qu'apporter une précieuse contribution aux travaux de notre Centrale, aussi la délégation de la C. F. T. C., conduite par Gaston Tessier, fût-elle particulièrement importante.

Charles Flory, président, posant dès l'ouverture le problème du conflit entre l'économie et le social, déclare que le progrès social est nécessairement construit sur l'économie, qui doit assurer :

— Une certaine abondance de biens;

— Une équitable répartition de ces biens;

— Une jouissance stable de ces biens.

Répondant à certaines critiques, il déclare que les chrétiens sociaux récusent ce déterminisme social dont les théoriciens de l'économie classique attendent un ordre automatique.

Par la suite, et durant six jours, d'éminents professeurs des Universités de Nancy, Dijon, Québec, Strasbourg, Lille, Toulouse, Paris, les industriels, banquiers, syndicalis-

tes, ont exposé au cours de dix-huit conférences, tous les aspects du problème posé.

Le cours de M. Piettre (Strasbourg) sur les fins humaines de l'économie, fut particulièrement apprécié des congressistes. Il montra que le conflit évoqué est une cause de finalité en faisant apparaître le faux réalisme d'un régime qu'on peut appeler le régime de « l'économocratie ». Il faut réagir. Les fins de l'économie ne peuvent être trouvées que dans l'Evangile « dernier mot de l'économie politique » et c'est aux chrétiens qu'il appartient de mener cette réaction.

Ce fut le thème développé au grand meeting par le R.P. Riquet et Joseph Folliet.

Enfin, M. Van Zeeland, dans un discours d'une hauteur de vue remarquable, fit comprendre aux auditeurs la nécessité de réaliser l'Europe, œuvre grandiose dans laquelle la France doit jouer un rôle déterminant.

Etant donné l'importance des sujets traités, et l'intérêt que nos lecteurs et adhérents y attachent, nous publierons dans les mois à venir, quelques analyses des cours les plus importants de cette semaine. Voici, dès maintenant, les conclusions de ses travaux.

A propos de « Il faut définir une économie nouvelle »

Nous publions ci-après la réponse de nos collègues des Banques, à l'article de M. Serra, paru dans Cadres et Professions de mai 1949. Nous précisons que M. Serra a exprimé dans cet article une opinion personnelle.

Certains de nos adhérents de la Banque se sont émus de l'article en question (paru dans Cadres et Professions de mai dernier), et nous ont priés de publier la mise au point suivante :

N'est-il pas injuste de prétendre que tout ce qui a été fait dans le domaine social depuis les Encycliques « Rerum Novarum » et « Quadregesimo Anno » n'a pratiquement servi à rien ? Faut-il compter pour rien des réalisations comme l'assurance-maladie, les retraites, les allocations familiales ? Et doit-on croire qu'il n'y a point de salut en dehors de « la théorie et de la technique financière », telles que les conçoit M. Serra ? En sommes-nous toujours au régime social de 1848 ?

Sa condamnation de notre régime social vise surtout la monnaie et il paraît confondre, dans ses critiques, l'économie capitaliste avec l'économie monétaire. On n'ose pourtant pas penser qu'il souhaite le retour au troc pur et simple, que les sauvages de la Papouasie ont eux-mêmes

abandonné, et que le régime soviétique, malgré la méfiance de ses fondateurs envers la monnaie n'a pas osé restaurer.

Il est vrai que dans les Etats modernes, la monnaie n'est plus représentée par un stock de métaux précieux, mais est fondée en grande partie sur le crédit. En définitive, cependant, aujourd'hui, comme dans les sociétés primitives, les produits s'échangent contre les produits et la monnaie n'est qu'un instrument perfectionné d'échange. Dans la mesure où il fournit cet instrument, le banquier rend un immense service : le travail et l'épargne créent les richesses, mais c'est le crédit qui les mobilise et la production des biens s'arrêterait vite sans le mécanisme qui permet leur mise en circulation.

Selon M. Serra, « les banquiers créent la représentation de la valeur des biens et des services dont la substance est produite par les autres ». L'affirmation serait exacte et la formule assez

LIRE LA SUITE PAGE 3

Les injustices envers les cadres continuent

Malgré nos interventions pour que soient appliqués aux Cadres les mêmes avantages qu'à l'ensemble des salariés, les injustices à leur endroit continuent.

Après avoir été brimés dans leurs positions hiérarchiques, à leur tour, les cadres d'allocations familiales leur refusent les mêmes avantages qu'aux autres salariés en matière d'allocations de vacances pour leurs enfants et d'allocations logement.

Ces mesures d'exception sont intolérables. Nous sommes entièrement d'accord avec nos collègues de Lyon dont nous faisons nôtre la protestation et dont nous publions les lettres ci-après au président du Conseil d'administration de la Caisse d'Allocations familiales, au maire de Lyon, au Préfet et aux parlementaires du Rhône.

Lyon, le 19 juillet 1949.

C. F. T. C.
Syndicat des Ingénieurs
de la région lyonnaise
12, rue Saint-Polycarpe
LYON (1er)

Monsieur le Président
du Conseil d'Administration
de la Caisse
d'Allocations familiales
26, rue Tolozan,
LYON

Monsieur le Président,

J'ai pris connaissance, avec beaucoup de surprise, de la décision de votre Conseil d'administration de n'accorder des indemnités de vacances qu'aux parents non imposables sur le revenu. Je comprends parfaitement les difficultés financières qui vous ont mis dans l'obligation de prendre cette décision, mais je ne peux pas, de mon côté, ne pas vous en signaler le caractère injuste.

Cette mesure s'ajoute, en effet, à tout un ensemble de dispositions dont l'accumulation finit par rendre la situation des cadres absolument intenable.

C'était hier des indemnités de vie chère; c'est, aujourd'hui, l'indemnité de vacances et l'allocation-logement; ce sera demain un prélèvement quelconque sur les salaires dépassant un certain niveau, etc...

Je me permets donc, au nom des ingénieurs et cadres de Lyon affiliés à la C. F. T. C., de protester énergiquement contre de telles mesures en général et contre celle que vous venez de prendre en particulier.

Il est absolument anormal que des salariés chargés de famille se trouvent pénalisés parce que vos caisses sont obligées de compenser les insuffisances de trésorerie de caisses relevant d'autres catégories sociales.

Je vous demande, Monsieur le Président, de bien vouloir porter cette lettre à la connaissance de votre Conseil d'Admini-

nistration lors de sa prochaine réunion.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués et dévoués.

Le Président,
H. VEYRAT,
Administrateur de la
Caisse Centrale de Sécurité sociale.

Lyon, le 19 juillet 1949.

C. F. T. C.
Syndicat des Ingénieurs
de la région lyonnaise
12, rue Saint-Polycarpe
LYON (1er)

Monsieur,

Nous avons d'honneur d'attirer votre attention sur un ensemble de mesures qui sont actuellement prises dans des domaines divers, et qui, toutes concourent au même résultat : écraser de plus en plus la hiérarchie des salaires.

En effet :
1° Le Conseil d'Administration de la Caisse d'allocations familiales de Lyon a décidé de n'accorder des indemnités, pour les enfants partant en vacances, qu'aux parents non imposables sur le revenu. De ce fait, un père de famille de trois enfants gagnant 28.000 francs par mois, se verra frustré d'une somme de 12.000 francs.

2° L'allocation-logement ne sera accordée qu'aux salariés ne dépassant pas un plafond, variable suivant le nombre d'enfants, mais fixé arbitrairement assez bas. La catégorie sociale qui fait le plus gros effort pour se loger convenablement se trouvera ainsi totalement désarmée devant les augmentations de loyer actuelles et futures.

3° L'abattement de base pour le calcul de l'impôt sur le revenu n'a pas été relevé pour

Les V.R.P. et la retraite

Notre Fédération est souvent consultée par nos syndicats et des V.R.P. pour des renseignements concernant la retraite des Cadres et plus spécialement sur l'application aux V.R.P. des dispositions de l'article 4 de la Convention collective du 14 mars 1947, publiée au « J. O. » du 24 février 1949.

Nous publions le texte élaboré lors d'une récente réunion de la Commission paritaire, qui précise les critères divers auxquels les V.R.P. doivent satisfaire pour être considérés Cadres et, ainsi, bénéficier de la retraite des Cadres.

Procès-verbal de la réunion
du 18 mars 1949

La Commission Paritaire, prévue à l'article 15 de la Convention Collective de retraites et de prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, s'est réunie le 18 mars sous la présidence de M. Netter, en vue d'examiner la suite à donner aux travaux de la Sous-Commission Technique qui avait été constituée en application de sa délibération du 7 juillet 1948, pour procéder à

1948. L'injustice, qui consiste à reconduire purement et simplement le plafond fixé pour 1947, est suffisamment évidente pour que nous nous abstenions d'en faire la démonstration.

Malgré le système du coefficient familial, les cadres seront encore durement touchés.

Cette catégorie sociale est de plus en plus lasse de constater que sa désignation, que son mutisme, que son inébranlable bonne volonté, que son dévouement total et totalement désintéressé au bien public, sont considérés comme des signes de faiblesse, par des dirigeants manquant d'imagination.

Nous nous permettons, en conséquence, d'attirer une fois de plus votre attention sur un groupe d'individus qui n'ont en général ni le temps ni le goût de descendre dans la rue. Nous osons espérer que notre requête n'en retiendra pas moins toute votre attention.

Dans l'attente des mesures que vous voudrez bien proposer aux pouvoirs compétents en vue de porter remède à cette situation, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le Conseil Syndical,
Le Président :

H. VEYRAT,
Administrateur de la
Caisse Centrale de Sécurité sociale, Ingénieur diplômé de l'Ecole Polytechnique.

une étude des critères susceptibles d'être retenus pour déterminer les cas dans lesquels les V.R.P. possèdent la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres au sens de l'article 4 de la Convention.

La Commission Paritaire Nationale a donné son agrément aux conclusions dégagées par cette Sous-Commission Technique et a adopté la délibération suivante :

« Les V.R.P. dont les fonctions répondent à l'un au moins des trois critères exposés ci-dessous, bénéficient obligatoirement de la Convention Collective du 14 mars 1947.

« Pour la reconstitution de la carrière peuvent être retenues les périodes au cours desquelles les intéressés ont exercé des fonctions correspondant à l'un au moins des trois critères visés ci-dessous :

1° Formation professionnelle :

« Bénéficient de la Convention les V.R.P. qui ont une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des Cadres de l'entreprise (ou, à défaut de cadres dans l'entreprise, équivalente à celle des Cadres de la profession), et dont les fonctions requièrent la mise en œuvre des connaissances qu'ils ont acquises. »

2° Fonctions de commandement :

« Sont considérés comme ayant la qualification et les prérogatives de cadres au sens de la Convention, les V.R.P. qui exercent par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres représentants. »

3° Délégation de l'autorité du chef d'entreprise :

« Les V.R.P. qui exercent leurs fonctions dans des conditions impliquant une initiative, responsabilité, etc. et qui peuvent être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise, sont assimilés à des Cadres et, par suite, bénéficient obligatoirement de la Convention.

« Il n'apparaît pas possible de pousser plus avant, sur le plan général, l'analyse des trois critères ci-dessus, en raison de la diversité des conditions de travail des V.R.P. dans les diverses professions. »

« En conséquence, les questions particulières que l'application de ces critères pourrait soulever dans les différentes branches professionnelles, ainsi que les contestations qui pourraient se produire dans ces branches seront portées devant la Commission Paritaire prévue à l'article 15 de la Convention. »

N. B. — En outre, la Commission Paritaire rappelle que l'article 36 de l'annexe 1 de la Convention, qui donne aux établissements la possibilité d'étendre le régime complémentaire à des collaborateurs non visés aux articles 4 et 4 bis, est également applicable aux V.R.P. qui, ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, ne rentrent pas dans le champ d'application obligatoire de la Convention.

BANQUES

Le 20 juillet dernier, en accord avec le Syndicat National des Cadres de la Banque, nous avons adressé à M. le Président de la Commission Nationale Paritaire de la Banque la lettre suivante :

« Monsieur le Président,

« Nous avons été amenés, à différentes reprises, à attirer votre attention sur les situations de nos collègues gradés et cadres, sans pouvoir obtenir que soit au moins maintenue la hiérarchie telle qu'elle ressortait des arrêtés « Parodi ».

« Nous nous sommes efforcés de calmer jusqu'alors l'impatience de nos collègues. Toutefois, cet état de choses ne peut s'éterniser : outre mesure, d'autant plus que la situation particulièrement favorable des établissements bancaires peut permettre, sans risques de perturber leur équilibre d'exploitation, de satisfaire les demandes raisonnables que nous vous avons présentées.

« Nous venons donc vous prier de bien vouloir reprendre l'étude de l'ensemble des problèmes intéressant les gradés et les cadres de la profession et vous demandons, à cet effet, de réunir d'urgence une Sous-Commission composée des représentants de l'Organisation patronale et des représentants des Organisations « Gradés et Cadres », en vue d'examiner entre autres les points suivants :

1° SALAIRES :

« Rétablissement, dans chaque Banque, de la position relative occupée à chaque échelon par les gradés et les cadres à la date du 30 novembre 1947, par l'addition des points collectifs à leur coefficient de base.

2° ANCIENNETÉ :

« Etude des bonifications d'ancienneté.

3° ALLOCATIONS FAMILIALES :

« Examen de l'octroi d'un complément familial hiérarchisé en faveur du personnel qualifié.

4° RETRAITES :

« a) Pour les gradés et les cadres ayant fait l'objet de mutations, recherche calculée sur la base de la valeur du point du Siège social ou du Siège central ;
« b) Recherche d'une coordination entre le régime de retraites bancaire et celui découlant de la Convention Collective des Retraites et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947.
« Nous comptons sur vous, Monsieur le Président, etc... »

Nos représentants insistent à nouveau auprès de l'A.P.B. afin qu'une suite soit donnée à leur demande, et notamment à ce que satisfaction leur soit accordée sur le rétablissement de la hiérarchie.

A. Drévèlle.

LE COMMANDEMENT

Sa psychologie, son apprentissage, ses techniques

Du 14 au 17 février 1949, la C.E.G.O.S. a organisé une session d'études relative au commandement, problème qui préoccupe, à juste titre, tous les milieux intéressés au développement de la vie économique et sociale de notre pays.

Ce problème revêt des aspects humains qui ont été particulièrement étudiés au sein de notre Confédération.

Des expériences, des suggestions, des observations ont été faites de par le monde, soit en vue de permettre à chacun de jouer avec le maximum d'efficacité le rôle que les circonstances lui imposent de remplir, soit en vue de permettre aux entreprises, administrations ou collectivités les plus diverses de déceler et de former les hommes capables de les diriger au mieux des intérêts de ces collectivités.

La très intéressante manifestation organisée par la C.E.G.O.S. a revêtu, cette année, un caractère international. De nombreuses personnalités ont été appelées à participer à ces travaux.

Nous citerons en particulier :
M. Hyacinthe Dubreuil ;
M. Guy Palmade, de l'Electricité de France ;
M. Loeb, directeur d'Alstom ;
M. Billon, ingénieur à l'Institut psychotechnique de Lausanne ;
M. Silberer, ingénieur à l'Institut psychotechnique de Bâle ;
M. Dooley, directeur training within Industry Foundation (U.S.A.) ;
M. Raudo, de Belgique ;
M. Vallée, ingénieur en chef de la C.E.G.O.S.,

et notre camarade Delcros, administrateur de l'Union-Vie.

Nous avons pensé qu'il était intéressant pour les Cadres d'être documentés sur ces problèmes du commandement étudiés sur le plan international et nous avons demandé à notre ami Delcros de bien vouloir nous faire un compte rendu sur certains des travaux auxquels il a participé.

Le premier article qu'il vous présente ici a trait à la méthode expérimentée par la Standard Oil pour détecter ses futurs chefs et pour les perfectionner afin de leur permettre d'assumer d'importantes responsabilités.

Comment la Standard prépare ses Cadres pour l'avenir

La Standard Oil Co de New-Jersey et ses diverses branches ont adopté un programme de perfectionnement de leurs futurs chefs et administrateurs qui, s'il peut paraître simple en comparaison de certaines méthodes de formation de Cadres adoptées dans d'autres entreprises, lui permettra, cependant, de se constituer, pour l'avenir, une précieuse réserve de chefs doués de qualités essentielles pour participer à la Direction d'une entreprise.

Bien que cette méthode n'ait vraiment été appliquée que récemment, elle remonte, cependant, à 1930, lorsque M. W. C. Teagle, alors président de la Standard, avait déclaré « que l'un des premiers devoirs du directeur général était d'assurer une certaine continuité dans la Direction des affaires de sa Compagnie. »

La situation d'une affaire, en effet, ne se mesure pas seulement à l'importance de son actif, mais aussi à la façon dont elle est administrée, de telle sorte que toutes les mesures destinées à lui assurer une Direction efficace et continue sont aussi importantes que celles visant à conserver ou à augmenter son standing financier.

Chaque Directeur devrait sans cesse passer en revue les qualités et les talents de son personnel et l'habituer à prendre davantage de responsabilités. Il devrait faire preuve d'un jugement éprouvé dans

par JEAN DELCROS

la sélection des Cadres et des Agents de maîtrise en pensant sans cesse que leur valeur future est, pour l'Entreprise, une condition vitale de succès.

En août 1944, l'idée d'une méthode de perfectionnement des Cadres fut adoptée par la Standard Oil Co et ses différentes branches en tant que première réalisation d'après guerre.

Avant d'arrêter une méthode définitive, une enquête fut entreprise dans 17 sociétés importantes utilisant des systèmes de promotion et de formation moderne. Les résultats de cette importante enquête semblaient justifier les plans faits par la Standard Oil en vue d'appliquer un programme de perfectionnement spécialement adapté aux besoins de l'Entreprise.

Vous aurez une idée de la minute avec laquelle cette méthode a été mise au point, lorsque vous saurez que cet effort a demandé deux ans. En fait, ce programme a été établi sur des bases très souples correspondant aux principes d'administration décentralisée de la Compagnie.

Chaque branche de la Standard a maintenant son propre Conseil d'administration, de même qu'elle a son propre Comité responsable de la formation des Cadres.

Un vice-président de la Compagnie fut chargé du programme général, de son organisation et de son lancement dans chacune des nombreuses branches de la Société.

Il est intéressant, pour nos lecteurs, de connaître le point de vue d'un homme chargé de la réalisation d'un tel programme. « Bien que la détection et l'évaluation des qualités de chefs ne doivent jamais être considérées comme une science exacte, dit-il, ce programme de formation des Cadres est un excellent exemple d'application de méthodes scientifiques à un problème administratif. »

Il est intéressant, en outre, de connaître les différentes étapes correspondant à l'effort entrepris pour parvenir à l'organisation méthodique de ce programme :

1° Le Conseil d'administration (Board of Directors) de la Standard, après avoir étudié longuement le problème, a décidé d'adopter une méthode permettant de sélectionner des Directeurs susceptibles de diriger les filiales de la Compagnie à l'étranger, après la guerre ;

2° On fit une vaste enquête et des études précises sur la façon dont d'autres entreprises avaient résolu des problèmes identiques ;

3° Une solution fut imaginée et un programme déterminé ;

4° Les moyens de mettre ce programme à exécution furent mis sur pied ;

5° Une méthode spéciale permet de suivre avec beaucoup de précision les résultats obtenus, lesquels sont périodiquement communiqués au Conseil d'administration, au Siège social, à New-Jersey.

Organisation du Comité

Tout le programme de sélection et de formation des futurs directeurs est confié à un Comité permanent de perfectionnement, au sein du Siège social.

Ce Comité est chargé d'établir les projets et les méthodes pour réaliser un système de perfectionnement des Cadres dans chacun des différents secteurs d'activité de la Compagnie.

Un Sous-Comité semblable a été instauré dans chaque succursale.

Ces Comités et Sous-Comités analysent les différentes fonctions des Cadres et déterminent les qualités nécessaires pour pouvoir diriger efficacement chaque service.

Par des méthodes psychotechniques modernes, ils procèdent à des examens périodiques des membres du personnel supérieur, afin de déceler ceux d'entre eux susceptibles de devenir des chefs capables d'accéder aux postes de Direction.

(A suivre).

Le Comité consultatif de la Métallurgie

En application de l'arrêté du 30 novembre 1945 (« J. O. » du 1-12-1945), modifié par l'arrêté du 18-12-1945 (« J. O. » du 20-12-1945) portant constitution de comités consultatifs près les directions du ministère de la Production Industrielle, le Comité consultatif de la Métallurgie a été institué auprès de la Direction des Industries Mécaniques et Electriques (D.I.M.E.) par l'arrêté du 14 janvier 1946 (« J. O. » du 17-1-1946).

Présidé par le directeur des Industries Mécaniques et Electriques, le Comité comprend des représentants des employeurs (la plupart présidents de chambres syndicales ou membres du comité directeur de la profession) et des délégués des centrales syndicales C.G.T. et C.F.T.C. (ouvriers, cadres, techniciens). Au total, une douzaine de personnes, mais ce nombre peut être porté à quinze si besoin est, soit : cinq représentants pour les employeurs, cinq pour les techniciens et agents des Cadres, cinq pour le personnel ouvrier et employé.

Tous ces membres, sauf le président, sont nommés par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives. Ils sont astreints au secret professionnel.

Le comité se réunit 23, rue Franklin-Roosevelt. Son président est assisté d'un secrétaire fourni par la D.I.M.E. et de fonctionnaires spécialistes des questions prévues à l'ordre du jour.

La première réunion du Comité consultatif de la Métallurgie eut lieu le 7 février 1946. Elle fut suivie de cinquante-six autres, soit une moyenne de deux par mois. La dernière remonte au 14 mai 1948. Depuis cette date le comité est entré en léthargie, nous dirons pourquoi tout à l'heure.

Les Comités consultatifs étant obligatoirement consultés sur les questions relatives à la profession, notamment en matière de production et de répartition, celui de la Métallurgie eut à connaître des nombreux problèmes posés dans de difficiles circonstances par les industries suivantes :

1. — Première transformation de l'acier.
Gros forge et gros emboutissage. Tréfilage, étrépage, laminage à froid. Tubes. C'est-à-dire toutes industries traitant des demi-produits provenant directement des aciéries. (44.000 ouvriers en 1938.)
2. — Fonderie.
Fontes sur alium (appareils de chauffage, appareils de cuisine, appareils sanitaires, bâtiment, hydraulique, etc...). Fontes sur modèles (machines-outils, machines agricoles, matériel de transport, etc...). Moulages en produits non ferreux. (90.000 ouvriers en 1938.)
3. — Demi-produits et alliages non ferreux.
Fabrication et commerce des fils, planches, bandes, disques, feuilles, barres et profilés divers, tubes, etc..., en cuivre, zinc, étain, aluminium, plomb, nickel, cad-

mium, etc..., et leurs alliages. (33.000 ouvriers en 1938.)

Parmi les problèmes posés, les plus ardues furent ceux relatifs au charbon (production, attribution, répartition), à l'énergie électrique, aux matières premières de base (fonte, cuivre), aux lubrifiants (huiles, graisses), et aux carburants.

D'ailleurs, la plupart de ces produits sont encore étroitement contingents. Longtemps aussi, les produits secondaires causèrent à leurs utilisateurs de réels soucis. Pour éclairer les membres du comité qui, pour la plupart, n'ont vu que sur leur profession, d'intéressants exposés furent faits par des personnes qualifiées sur :

- a) Le régime des exportations;
- b) le régime des importations;
- c) des projets d'accords commerciaux : France-Belgique, Luxembourg, France-Suisse, France-Suède;
- d) la constitution et la ventilation de crédits en dollars et en livres sterling;
- e) l'établissement des prix de revient;
- f) le fonctionnement et l'activité du centre technique de la Fonderie;
- g) de l'Association technique de la première transformation de l'acier et des métaux non ferreux;
- h) de la grosse forge;
- i) l'équipement hydro-électrique du pays;
- j) le plan Monnet;
- k) la situation de l'industrie métallurgique allemande et le résultat des enquêtes menées par diverses missions;
- l) les prix métallurgiques;
- m) la fabrication des carbures métalliques;
- n) le moulage à la cire perdue avec présentation d'échantillons américains d'une extrême précision;
- o) la construction des poêles métalliques, selon les nouvelles normes, etc...

Aidé par les statistiques portant sur l'activité des branches professionnelles représentées, concernant les effectifs, les heures de travail, le tonnage en carnet, les livraisons faites à l'industrie française ou à l'étranger, les demandes de produits contingents et les attributions reçues, les budgets-matière, la monnaie-matière émise, les wagons alloués, etc..., le Comité put émettre un avis motivé sur nombre de points concernant les contingents de matière et leur répartition.

Dans cet ordre d'idées, il entreprit des démarches et formula plusieurs vœux concernant :

- a) L'augmentation des contingents d'équipement et d'entretien;
- b) L'augmentation de l'attribution de charbon à la Métallurgie;
- c) La révision de la répartition de l'acier à une époque où l'industrie du tréfilage manquait de matière;
- d) L'affectation de crédits en dollars;
- e) Les programmes d'utilité sociale;
- f) La hausse de certains prix, etc..., etc...

Par ailleurs, il exprima son sentiment sur la modification de la structure administrative des servi-

ces officiels, dont l'évolution, dans la Métallurgie, est caractérisée par la transformation des anciens comités d'organisation : COTELFA, COGETA, COFFE, en office professionnel : Transacier, puis, le transfert d'une partie des attributions de celui-ci aux syndicats patronaux et, pour finir, la dissolution de cet organisme, en même temps que celle des offices professionnels de la Fonderie et des produits non ferreux. Ajoutons que les données du problème « Production-Répartition » n'ayant pas changé pour autant, les mêmes personnes se retrouveront bientôt, ici ou là, devant les mêmes tâches, les syndicats patronaux étant chargés de la sous-répartition et de l'établissement des statistiques de leur profession.

Incidemment, le Comité Consultatif de la Métallurgie eut à formuler son avis sur le conflit qui opposa les Forges et Aciéries de Commercy, à l'U.S.T.E.L. (Union Syndicale des Industries du Tréfilage, de l'Etrépage et du Laminage à froid), au sujet de la détermination du mode de répartition. Le litige portait sur la période de référence.

Ce bref rappel de l'activité du Comité Consultatif de la Métallurgie suffit à montrer l'intérêt qu'il présente pour les organisations syndicales qui ont ainsi la possibilité de dire leur mot sur ces importantes questions : production, répartition, importation, exportation, crédits, etc..., qui, même réduites au secteur de la Métallurgie, intéressent l'économie générale du pays.

Pourquoi cette activité a-t-elle brusquement cessé? Nous croyons savoir que c'est à la suite de l'action entreprise par la C.G.C. auprès du Conseil d'Etat, afin que sa représentativité soit reconnue.

En effet, c'est au cours de la séance du Conseil d'Etat du 21 mai 1948 que fut donnée lecture de la décision annulant les effets de l'arrêté du 14-1-1946, instituant le Comité et portant nomination de ses membres.

Etant donné la conjoncture, le Comité consultatif de la Métallurgie reprendra-t-il ses travaux? Nous le souhaitons. Pour cela, des contacts sont à établir entre les organisations syndicales.

Quoi qu'il en soit, nous tenons à dire la haute estime que nous gardons à ceux que nous y avons connus : les fonctionnaires, dont nous avons apprécié la compétence et la probité intellectuelle et morale, les employeurs, dont la correction et la courtoisie ne furent jamais en défaut, nos collègues de la C.G.T., qui ne furent pas les derniers à défendre les intérêts professionnels, même localisés.

Oui, vraiment, le Comité Consultatif de la Métallurgie fut un lieu de rencontre d'hommes de bonne volonté.

Puisse-t-il le redevenir!

Le délégué de la C.F.T.C. : J. GUILLAUME.

LA PROPAGANDE ne justifie pas tout

ERRATUM

Nous avons publié, dans notre dernier numéro, sous le titre « La propagande ne justifie pas tout », un article de notre ami Mathonnet sur la participation des différentes centrales de cadres aux réalisations obtenues en faveur des cadres depuis 1945.

Par suite des nécessités de la mise en page, cet article a été tronqué de sa conclusion. Etant donné qu'elle exprimait, d'une façon particulièrement heureuse, nos préoccupations et celles de l'auteur, nous faisons un devoir de la rétablir intégralement.

La Direction.

Nous connaissons parfaitement les nécessités et l'importance de la propagande ; encore faut-il que pour demeurer pleinement efficace, celle-ci ne s'écarte pas de la vérité.

L'attitude de nos confrères visant à attribuer à leur seule centrale les avantages obtenus par l'action de tous va à l'encontre de la cause qu'ils veulent défendre puisque pour une vaine question de prestige, ils créent la division et suscitent des polémiques stériles qui affaiblissent l'ensemble des forces syndicales.

Les représentants fédéraux des grandes centrales ont fort bien compris que nul ne peut se vanter de pouvoir seul imposer sa loi ; la lutte que nous menons ne pourra

être gagnée que par l'action commune.

Au cours de maintes réunions interfédérales, nous nous abstentions d'évoquer ce qui nous sépare, nous nous sommes efforcés de rechercher les points d'union et, à grand-peine nous avons mis sur pied un programme commun.

Nous sommes persuadés que les débordements d'une propagande mal comprise que nous avons dû signaler seront blâmés par nos amis de la C.G.C. avec qui nous avons loyalement collaboré.

Nous souhaitons que, dans l'avenir, ils soient en mesure d'imposer à leurs propagandistes les notions essentielles de loyauté et de vérité, dans l'intérêt même de la cause que nous défendons en commun.

Économie nouvelle

SUITE DE LA PREMIERE PAGE

heureuse si son auteur n'avait pas introduit une contradiction dans les termes, en ajoutant une incidence : « Ils créent seuls », dit-il, et « créent du néant ». Mais, puisque la monnaie créée par le banquier est la représentation d'une substance produite par l'effort de la nation, ce n'est donc pas une fiction ; elle n'est pas tirée du néant, mais constitue le support de richesses effectives.

Seul l'Etat s'est permis quelquefois — pour notre malheur, hélas! — de créer une monnaie « ex nihilo », une monnaie ne correspondant à aucune production consommable et ne représentant rien d'autre qu'un déficit. Dans un temps où, pour couvrir d'énormes dépenses, il a été imprimé ainsi des centaines de milliards de papier-monnaie, on peut s'étonner de lire sous la plume de M. Serra que « l'Etat a totalement aliéné son droit régulier de battre monnaie », de mauvais esprits pourraient soutenir, avec quelque apparence de raison, qu'il en a abusé.

En incriminant les banquiers, M. Serra oublie les services ren-

dus par le crédit dans l'équipement industriel du monde et n'indique pas, d'ailleurs, comment et pourquoi ils l'empêchent de devenir social. Il ne dit pas non plus, et c'est dommage, par quoi les remplacer.

COMMUNIQUE

La C.G.T. vient d'inviter ses organisations de base pour contacter nos militants afin de créer un Comité pour une « Journée de lutte pour la Paix » ou de « votes » pour la Paix.

Certes, la C.F.T.C. a proclamé, à maintes reprises, la nécessité de rechercher, sur le plan international, les moyens d'établir une paix solide et durable.

Mais l'origine de cette initiative, dont les mobiles politiques sont évidents, ne fait de doute pour personne.

En conséquence, il est rappelé que les directives du Congrès, absolument formelles, interdisent toute unité d'action qui, sous quelque forme que ce soit, sort du terrain professionnel.

Une stricte discipline s'impose à tous.

CHRONIQUE JURIDIQUE

Lorsqu'un travailleur est licencié d'une entreprise, il est souvent l'objet, de la part de son employeur, de manœuvres consistant à lui imposer la signature d'un reçu pour solde de tous comptes, sans quoi le salarié ne reçoit aucune somme à son départ.

Etudions, sur le plan juridique, dans quelles conditions doit être signé un reçu pour solde de tous comptes, au moment du départ d'un travailleur de son entreprise.

Le code du Travail, dans son article 24 du Livre I s'exprime ainsi :

« L'article 24 se borne à indiquer les formalités essentielles dont doit être entourée la rédaction du reçu pour avoir un caractère libératoire à l'égard de l'employeur. L'article 24 indique que le reçu n'est valable que s'il porte la mention pour solde de tous comptes. La Cour de Cassation a pu ainsi décider que le fait pour un salarié congédié d'accepter purement et simplement le règlement de son compte ne le prive pas du droit de réclamer ultérieurement ce qui lui reste dû, si la quittance n'implique pas la renonciation à toute demande ultérieure. (Cass. Soc. 11 mars 1948.)

Peut-on concevoir qu'une formule équivalente à celle « pour solde de tous comptes » donne au reçu un caractère libératoire? Il ne le semble pas, à première vue. L'article 24 est un texte de droit strict, puisqu'il implique la renonciation du travailleur à toute de-

mande qu'il pourrait formuler par la suite, lorsqu'il n'a pas dénoncé l'accord intervenu ; l'art. 24 a ne parle pas, d'autre part, de mentions équivalentes. Un jugement de pair de Bourgogne, en date du 13 mars 1947 (Questions Pratiques 1947, p. 31), admet cependant que le reçu libellé pour « liquidation de comptes » doit être considéré comme

mande qu'il pourrait formuler par la suite, lorsqu'il n'a pas dénoncé l'accord intervenu ; l'art. 24 a ne parle pas, d'autre part, de mentions équivalentes. Un jugement de pair de Bourgogne, en date du 13 mars 1947 (Questions Pratiques 1947, p. 31), admet cependant que le reçu libellé pour « liquidation de comptes » doit être considéré comme

équivalent au solde de tous comptes, alors surtout que dans l'intention de parties, ledit reçu était destiné à régler définitivement leurs comptes pécuniaires.

Le reçu doit être souscrit par le salarié :

Le terme « souscrit » employé par l'art. 24 implique certainement que le salarié ait signé le reçu présenté par son patron. Doit-on aller plus loin et décider que le mot « souscrit » implique non seulement que le salarié ait signé le reçu en question, mais encore qu'il ait écrit de sa main les mots « reçu pour solde de tous comptes » ou la formule « lu et approuvé ». De fortes présomptions, en l'absence d'une jurisprudence à ce sujet, nous incitent à abandonner dans ce sens. (G. Sarrotto, La mention « reçu pour solde de tous comptes » et la jurisprudence. Droit Ouvrier 1948, p. 351.)

L'art. 24 n'indique pas si le reçu

Le reçu pour solde de tous comptes

mande qu'il pourrait formuler par la suite, lorsqu'il n'a pas dénoncé l'accord intervenu ; l'art. 24 a ne parle pas, d'autre part, de mentions équivalentes. Un jugement de pair de Bourgogne, en date du 13 mars 1947 (Questions Pratiques 1947, p. 31), admet cependant que le reçu libellé pour « liquidation de comptes » doit être considéré comme

équivalent au solde de tous comptes, alors surtout que dans l'intention de parties, ledit reçu était destiné à régler définitivement leurs comptes pécuniaires.

Le reçu doit être souscrit par le salarié :

Le terme « souscrit » employé par l'art. 24 implique certainement que le salarié ait signé le reçu présenté par son patron. Doit-on aller plus loin et décider que le mot « souscrit » implique non seulement que le salarié ait signé le reçu en question, mais encore qu'il ait écrit de sa main les mots « reçu pour solde de tous comptes » ou la formule « lu et approuvé ». De fortes présomptions, en l'absence d'une jurisprudence à ce sujet, nous incitent à abandonner dans ce sens. (G. Sarrotto, La mention « reçu pour solde de tous comptes » et la jurisprudence. Droit Ouvrier 1948, p. 351.)

L'art. 24 n'indique pas si le reçu

doit être rédigé à l'encre, ou si une simple rédaction dactylographiée peut suffire.

La jurisprudence antérieure à la loi du 8 octobre 1946 avait admis la validité des reçus pour solde non suivis de mentions manuscrites. Certaines décisions avaient ainsi reconnu la validité du reçu même qu'il ne portait de la main du salarié, outre sa signature, un « bon pour » ou un « approuvé ». (Trib. Civ. Seine, 23 janvier 1942. Q. P. 1942, p. 293), ou la mention « pour solde de tous comptes ». (Cass. Civ. 6 janv. 1936. Gaz. Pal. 1936-1-576.)

Mais la Cour de Cassation s'était, en fin de compte, ralliée à une position plus nuancée. La production d'un reçu pour solde de tous comptes, où cette dernière mention n'a pas été écrite de sa main, n'établissait pas nécessairement que l'employé ou l'ouvrier qui l'a signé a ainsi renoncé à toute réclamation ultérieure. Le juge du fond a donc le pouvoir d'apprécier la portée qu'il convient de donner à un reçu de cette nature, et s'il constitue ou non une renonciation à l'exercice d'un droit. (Cass. Soc. 16 juin 1945. Carlo C/Michel.)

Si le salarié a expressément mentionné des réserves, lors de la signature du reçu, par exemple, en le faisant précéder des mots « sous réserve de tous mes droits », la formule « pour solde de tous comptes » apparaît comme une clause de style, dont l'effet libératoire est anéanti par les réserves du salarié. La 1^{re} Chambre du Tribunal Civil de la Seine a jugé qu'un reçu pour solde de tous

comptes, qui ne contenait pas le montant des sommes quittancées était valable. (Gronnier C/Rochet, 1^{er} février 1949, inédit.) Une telle décision est critiquable ; en effet, l'absence de l'élément essentiel du reçu, à savoir son montant, rend un tel reçu sans valeur, puisque sans cause.

Le reçu doit avoir été souscrit par une personne capable de s'engager :

Seule, une personne capable, à la libre exercice des droits et actions intéressant son patrimoine. U. mineur, par exemple, est incapable de s'engager. Or, la renonciation qu'il pourrait consentir par la signature d'un reçu à ses droits nés de son contrat est un acte particulièrement grave de conséquence ; pour lui, la jurisprudence des tribunaux inférieurs se prononce donc contre la validité d'un reçu signé par un mineur. (Juge de Pair de Tour-Sud, 11 juillet 1947. Q. P. 1948, p. 382. Cons. Prud. St-Etienne, 4 février 1948. Droit ouvrier 1948, p. 37.)

Par contre, la femme mariée, même sous le régime de la communauté, peut librement choisir sa profession et disposer de ses salaires. On doit donc admettre qu'elle peut valablement s'engager par la signature d'un reçu pour solde de tous comptes.

Lorsqu'un reçu est signé par un travailleur capable de s'engager, la jurisprudence l'estime valable, sans s'arrêter à la considération de savoir si l'intéressé savait lire ou

(LIRE LA SUITE PAGE 4)

Chronique juridique

LE REÇU POUR SOLDE DE TOUS COMPTES

(Suite de la page 3.)

écrire. L'ouvrier illettré peut donc se trouver valablement engagé même par un reçu pour solde frustratoire qu'a exigé de lui son patron. (Cons. Prud. Seine, 12 février 1947. Q. P. 1947, p. 153.)

Epoque de la délivrance :

Le reçu pour solde de tous comptes ne saurait être valablement souscrit qu'une fois la rupture consommée. Divers textes interdisent, en effet, au salarié et à l'employeur, de transiger sur les droits nés du contrat de travail au cours de son exécution ; pour l'indemnité de préavis, cf. art. 23, alinéa 3 et 9 du Code du Travail ; pour l'indemnité de congés payés, cf. art. 54 k. du Livre II du Code de Travail. Le décret du 10 novembre 1939 sanctionne professionnellement et pénalement le versement de salaires insuffisants au regard de la réglementation des salaires. La Cour de Cassation a semblé admettre (Cass. Soc. 24 janvier 1947), que, par un accord même tacite provenant de la non-réclamation du salarié, ou d'une réclamation tardive de sa part, celui-ci peut être considéré comme ayant accepté de recevoir un salaire inférieur à celui correspondant aux fonctions qu'il assume en réalité. Mais elle vient d'affirmer cette jurisprudence, en décidant que les classifications d'emplois sont d'ordre public.

Effet libératoire du reçu :

L'art. 24 a subordonné l'effet libératoire du reçu, à la condition qu'il n'ait pas été dénoncé dans le délai qu'il indique. (Voir ci-dessous.)

Lorsque le reçu n'a pas été dénoncé, il met obstacle à une action ultérieure du salarié, fondée sur son contrat ; il a donc valeur libératoire. Dans quelles conditions ?

La jurisprudence, antérieure à la promulgation de la loi du 8 octobre 1946, qui demeure valable sur ce point, avait décidé que la signature d'un reçu entraînerait, pour le salarié, renonciation à toute demande postérieure concernant les droits auxquels il pouvait prétendre. Elle se basait sur le fait que, si différentes lois interdisent toute transaction sur les salaires dus lors de l'exécution du contrat, aucun texte n'interdit de transiger sur les droits acquis. (Cass. Soc. 4 janvier 1943. Q. P. 1943, p. 234.) pour les salariés dus en vertu d'une convention collective. (Cass. Soc. 4 août 1941. Gaz. Pal. 1941, 2-558), pour les congés payés.

La position de la Cour de Cassation était la même en ce qui concerne l'indemnité de préavis ou l'indemnité pour rupture abusive.

Aucun texte ne prohibe les accords amiables qui peuvent intervenir sur les droits qu'ont fait naître, au profit de l'une ou l'autre partie, les circonstances de la rupture (Cass. Soc. 4 juillet 1934. Gaz. Pal. 1933 2-633, et Cass. Soc. 4 août 1941. Gaz. Pal. 1941, 2-358), pour l'indemnité de préavis (Cass. Soc. 1^{er} janvier 1938. Q. P. 1938, p. 448 et Cass. Soc. 27 mars 1941. Gaz. Pal. 1941, 1-427), pour l'indemnité de rupture abusive.

La réglementation des salaires donne souvent lieu à des mesures rétroactives, que le salarié peut ne pas connaître au moment de la signature du reçu, mais qui ont pour effet de majorer le salaire qu'il a perçu durant les semaines ou le mois précédant la rupture. La position de la jurisprudence est la suivante :

Si l'arrêté, portant majoration de salaires a été promulgué avant la signature du reçu, le caractère d'ordre public d'une telle majoration ne peut faire échec à l'effet libératoire du reçu, que le salarié est considéré comme ayant signé en connaissance de cause. (Trib. de Paix Parthenay, 14 mars 1947. Gaz. Pal. 16 août 1947.) Par contre, lorsque la majoration de salaires intervient après la signature du reçu et a un effet rétroactif portant sur une période où le salarié était encore au service de son employeur, la réclamation est recevable. Dans ce cas, en effet, le salarié ne pouvait renoncer au bénéfice d'un texte qu'il ne connaissait pas encore et le reçu ne peut lui être opposé. (Trib. Civ., 7^e Ch., 18 janvier 1946. Q. P. 1946, p. 46.)

Dénonciation de l'accord constaté par le reçu :

L'art. 24 a réservé expressément au salarié la faculté de dénoncer l'accord que constate le reçu. Cette dénonciation est soumise à certaines règles :

1) La dénonciation de l'accord doit être faite par lettre recommandée.

La lettre recommandée doit-elle être considérée comme une formalité substantielle, qui entraîne la nullité de la dénonciation de l'accord, lorsqu'elle n'est pas observée ? Une telle acceptation des termes de l'article 24 apparaît bien rigoureuse.

Le législateur a voulu que la lettre contenant la dénonciation parvienne à l'employeur, et a précisé, pour ce faire, les garanties qu'offre la lettre recommandée. Il n'est pas certain pour autant, qu'il ne l'ait fait autrement que pour les besoins de la preuve, et qu'il ne puisse être suppléé à cette formalité par tout écrit dont on pourrait établir qu'il est bien parvenu à l'employeur dans les autres conditions fixées par la loi.

Jugé : Que la dénonciation peut être signifiée par simple lettre recommandée postée ou même portée par le demandeur. (Trib. de Paix, Rennes, 10 février 1948. Droit Ouvrier 1948, p. 385.)

2) L'accord doit être dénoncé dans un délai de sept jours, à compter de la signature.

Ce délai est impératif aux termes de l'article 24 a. Le délai court du lendemain du jour où le reçu a été signé, puisque l'article 24 a indique que l'accord doit être dénoncé dans un délai de sept jours à compter de la signature.

La question de savoir si l'employeur doit avoir reçu la lettre le septième jour suivant la signature du reçu ou s'il suffit que la lettre ait été envoyée le septième jour par le travailleur, n'est pas réglée explicitement par la loi.

Il semble que l'on doive opter pour la seconde solution : l'art. 24 a porte, en effet, que la lettre doit être adressée à l'employeur dans un délai de sept jours.

3) La lettre dénonçant l'accord constaté par le reçu doit préciser les droits dont le salarié veut se prévaloir.

Ces droits seront, par exemple, ceux de l'indemnité de préavis, de congés payés, de licenciement ou d'un rappel de salaires sur lesquels le salarié aurait reconnu avoir transigé à tort.

Une telle indication est absolument obligatoire ; l'art. 24 a spécifie en effet, que ce n'est qu'à cette condition, que la dénonciation sera considérée comme valable.

Lorsque l'accord constaté par le reçu a été dénoncé dans les conditions que nous venons d'indiquer, ce dernier ne peut avoir effet libératoire. Le salarié retrouve le droit de contester devant les tribunaux compétents le montant des indemnités qui lui ont été versées. Son action en justice ne rencontre plus d'obstacle, sauf au cas où elle serait tardive, au regard de la prescription.

Dénonciation par mandataire :

La dénonciation d'un reçu pour solde de tous comptes est valable si elle est effectuée par un tiers, à condition, toutefois, que ce dernier ait reçu mandat du salarié pour agir et que les autres conditions exigées par la loi soient remplies, à savoir la dénonciation dans les sept jours et par lettre recommandée.

Ainsi n'est pas valable la dénonciation d'un reçu pour solde de tous comptes effectuée par un syndicat, alors qu'il n'est pas prouvé que ledit syndicat ait reçu mandat à cet effet, le mandat ne se présumant pas. (Cass. Soc., 21 déc. 1948. Q.P. avril 1949, p. 102.)

Avocat à la Cour.
G. BOHN.

COOPERATIVES DANOISES

- SUITE DE LA PREMIERE PAGE -

Il serait intéressant de se rendre compte de l'incidence de l'institution coopérative sur le coût de la distribution au Danemark. Elle est difficile à évaluer, du moins à l'époque actuelle car, dans les pays scandinaves, la vente des denrées essentielles, en l'an de grâce 1949, est contingentée ; les nordiques, gens disciplinés, acceptant des restrictions utiles afin d'équilibrer aux moindres frais, leur économie.

Toutefois, les frais généraux du commerce coopératif que n'obèrent pas les pratiques spéculatives de vente de fonds de commerce ou de marchandises, sont particulièrement réduits, et ceci en toute évidence. D'autre part, le commerce classique doit tenir compte des prix pratiqués par ses concurrents dont l'influence pondératrice est certainement décisive.

En tout état de cause, le système comporte un enseignement des plus féconds. Il fonctionne indépendamment de toute ingérence étatique et cependant il est dans la ligne des institutions socialistes au sens le plus exact de ce terme. Il administre la preuve que le statut de nos sociétés anonymes, propriété des actionnaires, n'est pas une inéluctable nécessité juridique et qu'il est possible de concevoir un monde libre où l'argent est quelque chose, mais n'est pas tout. Au demeurant, telle est la règle de vie de ces pays scandinaves, qui pratiquent de longue date un socialisme non marxiste, dont il conviendrait que nous nous inspirions et ceci dans tous les domaines de l'activité économique et sociale.

Cours professionnels

Nous attirons votre attention sur les Cours Professionnels organisés par l'Union des Syndicats Chrétiens d'Employés de la Région parisienne. Subventionnés par l'Enseignement Technique, le Département de la Seine et la Ville de Paris, ces cours sont ouverts à tous les syndiqués. Ils ont lieu le soir à Paris, 8 ter, rue Choron (près Notre-Dame-de-Lorette).

Ils constituent un cycle complet de préparation aux certificats d'aptitude et aux brevets professionnels relevant de l'Administration privée des entreprises, notamment ceux de comptable.

Un cours sur le plan comptable et ses applications peut être suivi avec fruit, même par des professionnels qualifiés. Les cours d'économie politique et législation sociale, d'économie privée et organisation, sont susceptibles d'intéresser un grand nombre de nos amis.

Les cours comprennent également un enseignement des langues anglaise, allemande et espagnole. Celui de langue anglaise prépare aux examens de la Chambre de Commerce britannique.

Ceux de sténographie sont réservés aux dames.

Tous renseignements sur le programme de ces cours sont fournis 26, rue de Montholon, bureau 220. Une permanence spéciale fonctionnera à la même adresse, salle 237, les samedis 24 septembre et 1^{er} octobre, de 15 heures à 17 heures. Elle a pour objet de guider les élèves, compte tenu de leurs connaissances antérieures, dans le choix des cours qui leur conviennent le mieux.

MOTION

SUITE DE LA PREMIERE PAGE

mer l'octroi d'une indemnité d'attente, à laquelle, semble-t-il, le gouvernement se résignerait.

En tout état de cause, nous n'admettrons jamais que cette indemnité ne soit pas hiérarchisée. Nous pensons qu'elle ne devrait en aucun cas revêtir un caractère d'uniformité, mais tenir compte des situations particulières, et qu'elle devrait être calculée en sorte qu'elle n'implique aucune répercussion sur les prix industriels, et sur les prix de vente au détail.

La Commission se déclare très favorable à l'idée de promouvoir la création d'une Caisse nationale de l'Habitat ouvrier, facilitant aux salariés de toute catégorie, l'accession à la propriété immobilière dans le cadre de la loi Loucheur ou sous toute autre forme. Toutefois, il ne lui semble pas possible que cette Caisse soit alimentée par les crédits Marshall qui, par destination, et compte tenu de la volonté des bailleurs de fonds sont consacrés aux investissements industriels.

La Commission fait confiance au Bureau Confédéral pour toutes mesures à prendre, à l'exclusion de la grève générale, tendant à contraindre les pouvoirs publics et le patronat à prendre en considération son programme revendicatif.

Il apparaît qu'à cet effet il y a lieu de rétablir les liaisons nécessaires entre les diverses centrales. Toutefois, elle réitére ses recommandations expresses de ne pas accepter la prise en considération d'un programme revendicatif ou d'action susceptible de déterminer en France un état de crise économique ou monétaire qui serait funeste pour la classe ouvrière.

TRIBUNE LIBRE

La baisse des prix industriels est possible

par X...

L'un de nos plus fidèles amis de province, qui désire garder l'anonymat, nous transmet une lettre fort intéressante dont nous donnons quelques extraits.

Notre ami met en garde les syndicalistes chrétiens contre l'activité des communistes qui sont à l'affût de toutes les circonstances pour fomenter des troubles. « Même sur le plan de l'unité d'action réduite à des objectifs limités, déclare-t-il, je crois qu'il vaut mieux s'abstenir aussi souvent que possible, car la mauvaise foi des communistes est telle que tout est déformé dans leurs discours et dans leur presse. Ainsi, la C.F.T.C. risque de perdre le prestige incontestable dont elle jouit. »

Faut-il donc, à notre tour, verser dans l'immobilisme ? Notre correspondant, ingénieur très averti, ne le pense pas, mais selon lui, le plan d'action de la C.F.T.C., aujourd'hui comme hier, doit porter essentiellement sur la baisse des prix. Encore faut-il ne pas se borner à émettre des vœux pieux.

La baisse des prix industriels est possible affirme-t-il ! Donnons-lui la parole :

« Il suffit de lire les bilans 1948 de toutes les grosses affaires pour se rendre compte des possibilités considérables dans ce domaine. Or, l'Electricité de France, les Houillères Nationales sont intéressées au premier chef par une baisse des prix de leurs fournitures » et il affirme « que si celle-ci était réalisée, les dépenses d'investissement de l'E.D.F. pourraient être réduites de 30 0/0 sans mettre en péril l'équilibre financier de ses gros fournisseurs. » Voilà le scandale qu'il faut dénoncer. Il est absolument inconcevable que les gros potentats du capitalisme libéral se gaussent du déficit des entreprises nationalisées et s'en nourrissent en même temps », et il précise : « Les prix exagérés pratiqués par ces potentats se répercutent sur les clients des entreprises nationales qui vendent de l'énergie, les transports, par exemple, et voilà le cycle infernal amorcé ! »

Notre ami propose d'ailleurs des solutions constructives. Il propose qu'un projet de loi contraigne les sociétés qui font des bénéfices importants, à en distribuer une partie à leur personnel. « Il faudrait évidemment comprendre dans les bénéfices certaines provisions qui seraient à définir. »

Mais l'essentiel est de contraindre le patronat, lorsque la chose est possible, à baisser ses prix. Et pour cela, l'essentiel est de mettre un frein à l'activité des ententes industrielles qui existent entre grandes sociétés concurrentes et par le moyen desquels ces sociétés imposent leurs prix.

« Nous pourrions, déclare en substance notre correspondant, citer telle société qui, ayant consacré, l'an passé, un nombre respectable de millions à des investissements, a été contrainte, en raison de l'importance des bénéfices réalisés, de constituer des réserves illégales pour camoufler ses bénéfices. Qu'attend le gouvernement pour faire appliquer strictement les dispositions légales sur la présentation des bilans ? »

NOTRE RETRAITE

Obligation patronale

Dans le « Journal officiel » du 12 avril, le ministre du Travail répond à la question d'un parlementaire sur l'obligation patronale de cotiser pour la retraite des cadres.

Par cette réponse, nos amis dont les patrons refusent de s'affilier à une caisse de retraite, sous prétexte qu'ils n'appartiennent pas au C.N.P.F., peuvent obtenir satisfaction. Que ceux qui auraient des difficultés nous en fassent part.

9.593. M. Frédéric Dupont expose à M. le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale que l'article 2 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des Cadres du 14 mai 1947 (« J. O. » du 24 février) prévoit notamment : « A compter du 1^{er} avril 1947, tous les établissements relevant d'une Fédération affiliée au C.N.P.F. seront tenus au versement de l'ensemble des cotisations obligatoires... », qu'un nombre considérable de maisons de commerce et d'industrie ne sont affiliées à aucune Fédération et n'ont entretenu aucun rapport avec le C.N.P.F., et lui demande si cet article s'applique obligatoirement à tous les employeurs, commerçants et industriels ; quels qu'ils soient, à la condition, bien entendu, qu'ils emploient des cadres ou si, au contraire, les établissements précités peuvent considérer, puisqu'ils n'ont souscrit aucune affiliation de ce genre, qu'ils ne sont pas liés par ladite convention. (Question du 22 mars 1949.)

REPONSE. — La Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des Cadres du 14 mars 1947 est obligatoirement applicable à toutes entreprises dont l'activité est représentée au C.N.P.F., que ces entreprises soient ou non affiliées à un Syndicat relevant de cette Confédération.

PETITES ANNONCES

OFFRES D'EMPLOIS

1080. Imp. entrep. en instruments précision rech. ing. de 1^{er} plan, Polytech. et Ecol. sup. Electricité ayant déjà trav. ds télécommunications.

1082. Chef compt. complet très compétent pour région Saigon, curriculum vitae nécessaire.

1083. Firms belge en bronzes d'art rech. direct. commercial pour région parisienne 35 à 40 ans.

1084. Entreprise terrassements av. eng. mécan. rech. : 1^{er} ing. expérimenté Arts et Métiers ou I.P. de préférence connaît. chant. et terrassement, déplacements ds tte la France. Fixe pendant période essai, 1 an, ensuite fixe plus pourcentage. 2^o conduct. trav. qualifiés. Si pas capables et sérieux, s'abstenir.

1085. Entrep. confiserie rech. chef compt. suscep. diriger 2 ou 3 aides compt. et connaît. compt. manifold industr. Bilan compte exploitation, 30 à 40 ans.

DEMANDES D'EMPLOIS

Interprofessionnels

1217. H. 43 ans, 4 enf., ex-caissier Cie assur., ex-secrét. techn. entrep. huiles, graisses, ch. sit. chef person. ou Serv. administr. Paris, banl.

1220. Ing. E.C.P. Arts et Manuf., gde expér. techn., rech. situat. adjoint à Direct. ou Equipement.

1222. Compt. agréé chef compt. rech. situat. ville région indifférente.

1223. Chef compt. spécialisé maison succursales, rech. situat. compt.

1224. Ex-dessinat. aviation, vue déficiente. Ex-direct. usine ayant auto, rech. sit.

1225. Ing. chimiste, allem. not. angl., ch. empl. ds autre branche, légère surdit.

1227. Ing. T.P. rech. empl. de préf. bureau d'études.

1229. H. 43 ans, ing. Arts et Métiers et direct. papeterie, biscuiterie, chef serv. textile, 20 ans exp. rech. sit. selon aptit.

1231. F. ex-secrét. gérant immeubles. Longue expér., rech. empl. simil. ou bureau administratif.

1232. F. secrét. direct. Ex-secrét. générale, cap. faire chef serv. courrier, ch. sit. simil.

1233. Ex-chef compt. longue exp. et sér. réf., rech. sit. Paris.

Chimie

1219. Ing. chimiste, qualifié physique et thermique, rech. sit. simil.

1234. Ing. chim. F. diplômée Inst. chimie Caen, rech. sit., préf. produits caout.

Filature

1221. H. 46 ans, dipl. O. S. T. direct. techn. filature laine peigné, 30 ans expér., rech. sit. préf. Centre, Est ou Midi, conven. famill.

Imprimerie

1218. H. 29 ans, correct. expér. franç., angl., latin, livres scolaires, rech. sit. analogue.

Commerces

1225. Chef magasin, chef réception, livraisons distillerie, rech. empl. simil.

1228. H. 34 ans, ex-adj. chef entrep. quincaillerie prov., rech. empl. simil.

1235. Ex-chef serv. clicherie et représent. photograv., ex-chef publicité propag. import. entrep., rech. empl. publicité ou comm.

Le Directeur Gérant : A. BAPAUË

Impr. J.E.P., Paris
7, rue Cadet.