

LA VOIX DES MÉTALLAUX

ORGANE DE LIAISON DES ORGANISATIONS SYNDICALES D'OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE DE LA METALLURGIE DE LA REGION PARISIENNE

Le vrai motif LES TRAVAILLEURS N'ATTENDENT PLUS

Depuis quelques semaines, le pays vit dans la fièvre. Un peu de partout des grèves éclataient, tout dernièrement enfin la température a monté, les cheminots se sont mis en grève, paralysant ainsi sérieusement l'activité du pays.

On a crié dès le premier jour à une manœuvre politique, le parti communiste désirant voir revenir au plus tôt ses ministres au gouvernement.

Il faudrait être aveugle pour ne voir que cela dans les divers mouvements actuels. Si l'agitation politique se manifeste, agit, c'est qu'elle a trouvé le terrain propice, à savoir un fort mécontentement des travailleurs.

Bien sûr, il est pour le moins curieux de voir que le mouvement est entré dans une phase aiguë aussitôt après le départ du gouvernement des membres du parti communiste.

Bien sûr, il est pour le moins curieux que les leaders cégétistes dont la couleur politique est bien connue, après avoir dénoncé avec force la grève Renault, lancent des revendications et soutiennent actuellement la grève, mais entre déclancher et utiliser, il y a, malgré tout, une nuance.

La raison de ces mouvements est fort simple : qu'il suffise de comparer les prix de 1945 avec les prix actuels; qu'il nous suffise de relire les motions diverses, réclamant une politique économique, votées dans les assemblées syndicales et de voir le cas qu'en ont fait les gouvernements successifs; qu'il nous suffise de comparer par rapport à 1938 la part des salaires dans le revenu national; qu'il nous suffise surtout de penser à l'immense espoir né dans la Résistance. On se disait, à ce moment-là : on vit mal, mais il y a l'Allemand et ses réquisitions, il y a Vichy, les importations n'arrivaient plus, l'industrie française ne tournait plus qu'au ralenti avec des bras bien lents, oui, mais demain, la France redeviendrait libre, active, propre.

Demain, c'est devenu aujourd'hui et, l'aujourd'hui est sombre pour la classe ouvrière. Avec peu de pain, peu de viande, peu de tout parce que tout est trop cher, avec la promiscuité outrageante d'une partie de la population qui vit bien et qui gaspille, la patience, la résignation ont sombré, les travailleurs n'ont plus confiance. Ils ont repris leur liberté.

Il est inutile de chercher ailleurs pour ne pas vouloir trouver la cause véritable. Si les gouvernements avaient donné à l'ouvrier un juste pouvoir d'achat, nous n'en serions pas là. Si un parti tente d'utiliser ce mouvement à son profit, c'est à la classe ouvrière de s'en défendre, elle doit avoir le souvenir de ce parti au gouvernement.

La patience et la confiance n'ont qu'un temps. La justice c'est autre chose que des paroles, il faut des actes et nous les attendons.

Ch. SAVOUILIAN.

LIBERTÉ CHERIE

Que deviens-tu ?

Hélas ! faut-il conclure que tous les martyrs qui ont payé de leur vie afin que ceux qui survivraient puissent jouir de la liberté ont été vaincus.

Nous ne le pensons pas, mais nous sommes obligés de nous rendre à l'évidence : nombreux sont encore les adeptes au régime unique, c'est-à-dire totalitaire. Les cas sont nombreux sur le plan syndical, où nos camarades ont à faire face à de véritables meutes déchaînées contre un homme comme eux, qui travaille pour subvenir aux besoins de sa famille. La cause de cette lutte inégalée est simple : ne pas appartenir à la même organisation syndicale suffit pour qu'une lutte farouche soit décrétée jusqu'à ce que la pauvre victime succombe sous les injures et quelques fois les coups.

Pauvre classe ouvrière, à qui on répète que seul son bonheur ne sera réel que fondu dans le même creuset, ne plus avoir la possibilité de juger et de critiquer, comme tout homme doit avoir le moyen de le faire.

Ressaisis-toi, il n'est pas encore trop tard; prend-toi même tes responsabilités, assure-toi de camarades dignes de toi pour prendre la direction de tes syndicats, sans aucune arrière-pensée autre que celle de vouloir le mieux-être de tous ceux qui peinent et qui souffrent, peu importe si Pierre ne voit pas les choses sous le même angle de Jacques.

Tous deux ont les mêmes besoins pour vivre, donc s'ils sont organisés syndicalement, ils doivent se rejoindre pour la défense de leurs intérêts; c'est ainsi que nous comprenons le syndicalisme; peu nous importe la philosophie que l'un ou l'autre professer; il y a des points qui ne peuvent se rencontrer, nous le savons aussi bien que

quiconque, et c'est le propre de l'homme de penser et de faire prévaloir ce qu'il croit être juste.

Nous savons que nous ne serons pas toujours d'accord pour les méthodes à employer, et avec juste raison. Pour que nous puissions nous rejoindre, une chose est primordiale : libérer le syndicalisme de toute entrave et de tous mots d'ordre politique.

Nous en parlons avec connaissance de cause, étant donné les différentes positions adoptées par certains camarades cégétistes en quelques semaines, qui d'ailleurs se contredisent de la façon la plus formelle. Nous savons que le mythe du parti et du syndicat unique est bien ancré chez certains militants et que nombreux sont ceux qui ont pris une carte du parti pour qu'en leur fiche la paix, c'est du moins ce qu'ils disent; nous ne pouvons pas approuver cette non-chalance, nous l'avons dit, toutes les idées sont respectables lorsque elles sont sincères, mais nous ne pouvons admettre et nous n'admettrons jamais que des camarades, parce que syndiqués chrétiens, perdent leur gagne pain, ayant la franchise de dire tout haut ce que beaucoup pensent tout bas.

Nous assistons encore présentement, dans des maisons nationalisées, où nos camarades sont minoritaires, à une véritable chasse à courre, où on poursuit le gibier jusqu'à épuisement. Se voir dans l'obligation de prendre une carte syndicale à la grande C.G.T. ou se voir mettre à la porte s'il la refuse, nous pourrions citer de nombreux exemples.

Nous sommes en droit de nous demander si la liberté syndicale inscrite en toutes lettres dans la nouvelle constitution n'est pas une véritable fumisterie.

Qu'on le veuille ou non, un fait s'impose : depuis le début de l'année jusqu'à maintenant, le pouvoir d'achat des travailleurs a encore baissé... et le ravitaillement aussi.

Malgré les promesses, malgré les coups de clairon — pardon l' de radio — annonceurs de la manne gouvernementale, malgré la baisse « officielle » des 10 %, le coût de la vie augmente.

Des exemples vécus : la viande, les légumes, les fruits, et tous les

articles et denrées que les femmes et mères de nos camarades voient monter chaque jour un peu plus.

Des exemples officiels : l'indice des prix de détail est passé de 830 en avril à 882 en mai, soit 6,38 %.

En février dernier, la classe ouvrière, par la voix de ses centrales syndicales, acceptaient le blocage des salaires et un effort de production supplémentaire avec les 48 heures

du plan Monnet, ceci jusqu'au 1^{er} juillet.

Et pourtant, on lui avait donné un salaire minimum tellement mesquin (7.000 francs brut sur 48 heures) qu'on n'avait même pas osé l'appeler « vital ».

En échange, le gouvernement s'engageait pour la même période à bloquer les prix, puis les faire baisser, assurer un ravitaillement normal en denrées de première nécessité, alléger le circuit de distribution, punir énergiquement les trafiquants affameurs du peuple, faire la réforme fiscale pour plus de justice, développer la production des articles d'utilité sociale.

Qui, des deux parties, n'a pas rempli son devoir ? Qui donc possède les raisons légitimes de se mettre en colère ?

Et elle éclate, cette colère du peuple : la colère des ménagères, des ventres vides, des 250 grammes de pain, des boucheries sans viande, des semaines sans vin, des queues qui recommandent.

Elle éclate et elle est aussitôt exploitée par ceux qui détenaient une partie des responsabilités gouvernementales depuis la Libération jusqu'en mai dernier, par ceux qui ont trahi la classe ouvrière à la Conférence économique du Palais-Royal

On nous dit que, face aux revendications ouvrières, le Gouvernement va devoir changer sa politique économique.

Mais, quelle est sa politique économique ? Malgré les réclamations, les propositions précises, qu'a-t-il fait ?

Si nos Gouvernements avaient eu une politique économique, nous n'en serions pas là !

de juillet dernier en admettant à l'avance, avec l'augmentation démagogique des 25 % (pardon l des 17 à 12 %), le rajustement (sic) de certains (resic) produits agricoles. On sait où cela nous a mené : 60 % d'augmentation du coût de la vie de juillet à décembre 1946.

Alors, comme ils sentent que le peuple est las de l'hymne à la production, que le gouvernement fait faillite; comme ils constatent que les élections à la Sécurité Sociale ne leur ont donné qu'à peine 60 % des voix, ils se dépêchent de trouver quelque chose de nouveau, et ils nous offrent les fameux 10 francs de prime à la production.

Roger GILLOT.

(Suite en 2^e page)

A. LE DENTU.

(Suite en 2^e page)

En pleine "démocratie"

Il semble que ces quatre syllabes aient, actuellement, une tendance à être sérieusement galvaudées.

Pourtant, elles se trouvent, à toute occasion, dans toutes les bouches et l'on en fait un usage continu sans que, pour cela, on ait l'impression que les usagers en aient la notion exacte, à plus forte raison, le respect.

Un fait que tous nos camarades ont eu à connaître et que je livre à leurs méditations, l'illustre de façon saisissante.

Les récentes élections à la Sécurité sociale prévues par la loi d'octobre 1946, devaient, contrairement à celle d'octobre 1945, visant à la désignation des administrateurs par les organisations syndicales, avoir lieu d'une manière « démocratique » à bulletin secret, à la proportionnelle et avec panachage, avec la participation de tous les salariés cotisant à la Sécurité sociale.

Tout est donc pour le mieux et il semble que chacun puisse s'estimer satisfait puisqu'il va pouvoir choisir entre les candidats des différentes listes en présence, ceux des représentants qu'il entend voir au conseil d'administration de la Caisse primaire dont il dépend.

Déjà, notre naff croit qu'enfin il faut compter avec lui et qu'on va voir ce qu'on va voir.

Les jeux sont faits, les résultats proclamés et... chose curieuse, les favoris de la liste C.G.T. ne sont pas là et d'illustres inconnus de la masse sont présents au poteau.

Simple surprise d'une course... au fauteuil.

Et, déjà, d'aucuns supputent qu'un air plus sain va souffler, exempt de toute ingérence politique.

Les ! mes camarades, erreur ! La loi est la loi et la malheureuse porte en elle, avec son remède, le poison qui la tue.

Il est dit, dans la loi, « qu'en cas de démission ou de décès d'un élu, le suivant sur la liste, dans l'ordre de proclamation des résultats, sera appelé à remplacer l'élu défaillant. »

Bon, direz-vous, mais en quoi cela nous intéresse-t-il présentement, alors que le conseil d'administration vient seulement d'être élu ?

Alors, mes camarades, c'est là que commence la farce.

Les favoris de la C.G.T. battus, par le jeu de la proportionnelle et du panachage, les « queues de lis

te » élus par les mauvaises têtes, parfait !

Eh bien ! les élus démissionnent et cèderont leur place aux favoris battus.

Passez muscade, le tour est joué ! Voilà, mes amis, l'explication des quatre syllabes.

Allons, trêve de plaisanterie. Il est tout de même inadmissible de voir de la Sécurité sociale occuper le fauteuil présidentiel de la Caisse primaire de la Région parisienne, appuyé dans le conseil par tous ses colistiers vaincus et qui, de mieux, est assis par la grâce des employeurs qui ont souhaité l'unanimité.

C'est ce qu'en bon français on nomme « abus de confiance » ou, plus simplement, une escroquerie.

Le plus beau, c'est que ce sont ceux-là mêmes qui s'intitulent « les seuls défenseurs des travailleurs qui la pratiquent. »

Il est vrai que la « grande » C.G.T. a ce monopole de défense, puisque, à l'entendre, il n'y a qu'eux, y a ses 6.500.000 cotisants, donc adhérents certains.

H. MICHELET.

(Suite en 2^e page)

A MANGER POUR TOUS !

Nous venons d'assister, depuis plusieurs semaines à une offensive générale, savamment menée, savamment orchestrée, contre le rationnement, contre la taxation des produits, bref, une campagne générale pour la liberté totale des marchés.

Les commerçants ont fait des meetings, des tracts, des affiches pour faire comprendre aux consommateurs que leur intérêt était la liberté. Une certaine presse a appuyé ces revendications; tous ces arguments n'ont pas été sans effet sur la classe ouvrière et nombreuses sont les ménagères qui se disent: « Ah ! si nous avions la liberté ! »

La réaction de la ménagère est normale. Les insuffisances et le désordre que chacun constate dans notre ravitaillement ont créé un tel sentiment de lassitude qu'en désespoir de cause, beaucoup de travailleurs sont devenus prêts à compter, pour en sortir, sur un retour plus ou moins rapide à la liberté.

Il s'agit là d'une réaction psychologique, mais non d'un rationnement rigoureux. Un rationnement qui fonctionne mal, nous fait conclure, après des expériences éprouvées que, peut-être, la liberté vaut mieux que le rationnement; nous n'en savons rien, car nous condamnons quelque chose qui a été appliquée avec tant de maléfices que le principe est inénarrable.

Tout le monde (le ministre du Ravitaillement lui-même) a oublié que le rationnement n'est pas par définition, une brimade, plus ou moins injustement appliquée dans les secteurs les plus déshérités, mais devrait viser à un but positif qui est d'assurer à chacun sa ration vitale dans toute situation où une juste répartition de ressources insuffisantes ne peut être laissée au hasard.

Dans la pratique, le marché pour lequel on parle le plus d'un retour à la liberté est le marché de la viande.

Voyons un peu. On justifie cette tendance en indiquant que notre cartel serait sensiblement reconstruit par rapport à l'avant-guerre.

Signalons d'abord que cette reconstitution de notre cartel est l'objet de quelques discussions techniques assez délicates étant donné la fragilité des statistiques dans les années que nous traversons. Il y a lieu en tout cas, de ne pas se fier à des informations ap-

proximatives; une faible marge d'erreur ne peut provoquer un gros décalage des prévisions économiques.

Plusieurs évidemment n'hésitent pas à envisager volontiers le retour rapide à une liberté générale. Mais les travailleurs doivent être clairvoyants en face de ce système la liberté générale étendue à

de nombreux secteurs de l'alimentation en temps de pénurie également très étendue. C'est l'existence aux étages de denrées apparemment abondantes, mais de prix inaccessibles à cause de leur quantité réelle très faible. La liberté devient alors la forme la plus injuste du rationnement. Nos voisins d'Italie en savent quelque chose.

Il s'agit, par ces quelques réflexions d'observer des réalités qui nous touchent de très près et avec lesquelles nous ne pouvons jouer sans y avoir pensé. Nous voudrions en tout cas rappeler une vérité première, c'est que nous ne remédierons pas à notre pénurie par des oscillations fantaisistes, comme pour le pain, entre un rationnement supprimé et rétabli, puis observé avec négligence et lassitude brutallement du jour au lendemain.

Ch. S.

P.S. — Nous avons pour cet article, largement utilisé une étude de notre camarade François Henry.

Il faut se persuader que pas plus que la richesse, la liberté ne se décrète, elle se gagne (1).

Notre gouvernement devrait le savoir. Ses concessions, face aux commerçants, nous effraient quelque peu. Au lieu de s'engager dans la voie de la ferme justice, il se laisse intimider. Que les travailleurs s'en persuadent.

A la caricature du rationnement d'aujourd'hui, on veut substituer la liberté. La liberté c'est la loi de la jungle, c'est le petit qui crève, c'est le gros qui vit.

La classe ouvrière ne veut pas cela. Elle exige un juste rationnement, c'est-à-dire l'égalité devant la pénurie, le droit de vivre quelle que soit sa fortune.

Ch. S.

P.S. — Nous avons pour cet article, largement utilisé une étude de notre camarade François Henry.

CONGRÈS NATIONAL DE LA FÉDÉRATION de la Métallurgie

des 22 et 23 mai 1947

Nous venons de vivre, à Paris, deux journées splendides, à l'occasion de notre congrès annuel. Nos camarades de province ont fait le nécessaire pour y participer en grand nombre, malgré les difficultés toujours plus grandes que représente un déplacement dans la capitale.

Nous leur en savons gré et ils ont pu ainsi se rendre compte que notre Fédération est désormais considérée comme une grande organisation puisque nos camarades belges et suisses nous ont honorés de leur présence.

Du reste, nous devons signaler que si la Hollande n'était pas représentée, la faute en incombe à une indisposition soudaine de son délégué, qui nous a ainsi privés de la présence d'un camarade haute-

ment représentatif de la Métallurgie internationale.

Nous ne saurons mieux résumer ces deux jours de travail qu'en vous répétant les paroles de nos camarades suisses qui, surpris, au début du congrès, par la jeunesse de la majeure partie des congressistes, nous disaient, en fin de séance: « Nous n'aurions jamais pensé que des jeunes Français puissent être aussi mûrs d'idées et de tenue dans une assemblée de ce genre et où sont discutés de si graves problèmes. » Et nos camarades nous disaient ensuite que notre Fédération pouvait regarder l'avenir avec confiance, ayant en son sein une telle quantité de militants chevronnés et de jeunes qui ont aussi bien su assimiler les leçons du passé et qui se lancent dans l'action avec une telle ardeur.

Les deux journées furent bien remplies, croyez-nous. Notre secrétaire général commenta rapidement son rapport moral et la discussion en fut assez brève. Du reste, si nos camarades regrettent parfois que des erreurs aient pu être faites, ils ne s'y arrêtent guère, préférant, avec juste raison, parler plus longuement de l'action présente et de celle de demain, ce qui, somme toute, est encore préférable.

C'est sans doute pour cela que le rapport Kreder et surtout celui de William furent abrévient discutés. C'est que, voyez-vous, dans ces rapports, il était question des salaires et des prix et de l'action de la Fédération dans l'année à venir.

Dans ces discussions, nous avons pu voir combien nos camarades se passionnent sur toutes les questions vitales pour les travailleurs et vitales pour la bonne marche de la Fédération.

Un de nos camarades des Ardennes nous disait, ces jours derniers, que, participant pour la première fois à un congrès, il avait constaté avec plaisir que, dans un esprit de sincère fraternité, on y peut soutenir son point de vue dans des discussions souvent très vives, sans pour autant y voir le ton dépasser la règle de la parfaite harmonie.

A l'issue de nos travaux, nos camarades Bertinchamps (Belgique) et Durr (Suisse) vinrent, du reste, après nous avoir apporté le salut de nos camarades métallurgistes de Belgique et de Suisse, nous dire, en des paroles vibrantes, leur satisfaction de constater qu'en France également l'effort des syndicalistes chrétiens est patent, que cet effort porte ses fruits, et que, demain, nous verrons notre Fédération égaler en nombre les effectifs des organisations similaires.

Au cours de ces importantes journées, notre président fédéral eut parfois la tâche très rude pour que nos discussions puissent, en fin de compte, avoir un résultat concret: reconnaissions qu'il faut mettre la main de velours dans un gant de fer et qu'il dirigea ces débats fédéraux à la satisfaction générale.

Mais il est bon que chacun sache que notre congrès a prouvé à tous que notre Fédération fait preuve d'une grande vitalité, que partout nous sommes présents et que les problèmes qui intéressent la classe ouvrière sont l'objet de nos soucis journaliers et que vos délégués ont travaillé de toutes leurs forces à résoudre ces problèmes.

Le reste, la participation de nos syndicats était telle que déjà vos

Albert Larquet, 24-4-47.

En pleine « démocratie »

(SUITE DE LA PAGE 1)

Le grand malheur, c'est qu'elle a dû en semer quelques-uns en route, car le compte n'y est plus.

NOTRE CARTEL A L'ACTION

(SUITE DE LA PAGE 1)

Ayant fait ainsi le tour d'horizon des problèmes posés et des solutions que nous préconisons, le représentant du ministre, fort impressionné par le sérieux de notre démarche, qui fut faite avec tout le calme et la sérénité désirables, nous promit de transmettre intégralement à M. Daniel Mayer nos revendications et suggestions.

Cette manifestation particulière n'est qu'un épisode de l'activité sans cesse grandissante de notre Cartel intersyndical.

Déjà un très grand nombre de camarades ont pu se rendre compte des bons résultats que donne cette réalisation.

S'adressant à tous les salariés de la métallurgie de la région parisienne (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres), notre Cartel est appelé à jouer un rôle de plus en plus grand dans l'action future.

Ainsi, mieux outillés, plus unis que jamais, il nous est permis de regarder l'avenir avec confiance, certains que les bénéficiaires de notre action incessante seront tous nos compagnons de travail.

C'est ça, la démocratie !!!

Effervescence dans la métallurgie...

Grève du rail...

Conflits successifs des différents services publics...

Lassitude générale de la classe ouvrière devant une situation difficile et un avenir de plus en plus incertain...

Autant de signes qui devraient servir d'avertissements aux pouvoirs publics et les inciter à prendre rapidement les mesures qui s'imposent.

Certes, plusieurs thèses peuvent s'affronter quant aux solutions à envisager pour résoudre les problèmes qui se posent actuellement; mais nous ne nous lasserons jamais de répéter que le problème n° 1 est et reste CELUI DU RAVITAILLEMENT.

Le minimum vital, le pouvoir d'achat des familles ouvrières, la baisse effective des prix sont subordonnés à une politique énergique et constructive dans le domaine du ravitaillement.

Car, que demandent, en définitive, les travailleurs, sinon de pouvoir nourrir convenablement leur famille et de ne pas continuer la grande pénitence, qui a trop duré.

Rubrique Féminine

Législation du travail féminin

(SUITE)

Etant donnée la loi d'imitation grâce à laquelle le règlement intérieur d'un établissement tend à se répéter dans d'autres établissements similaires, on peut dire que des règles de diverses origines ont une importance considérable. L'action du Comité d'entreprise doit donc tendre à la formation et à la reconnaissance d'habitudes dans la vie industrielle.

Les travailleuses doivent donc s'intéresser à tout ce qui touche leur vie professionnelle, et c'est avec le désir du mieux social que l'on fait passer dans la pratique d'abord les prescriptions légales qui ne doivent pas être un texte mort et sans effet pour les travailleuses. Ses concessions, face aux commerçants, nous effraient quelque peu. Au lieu de s'engager dans la voie de la ferme justice, il se laisse intimider. Que les travailleuses s'en persuadent.

A la caricature du rationnement d'aujourd'hui, on veut substituer la liberté. La liberté c'est la loi de la jungle, c'est le petit qui crève, c'est le gros qui vit.

La classe ouvrière ne veut pas cela. Elle exige un juste rationnement, c'est-à-dire l'égalité devant la pénurie, le droit de vivre quelle que soit sa fortune.

Ch. S.

P.S. — Nous avons pour cet article, largement utilisé une étude de notre camarade François Henry.

Il ne pourra être question dans ces articles de nous étendre dans les grandes lignes, nous nous bornerons, dans le cadre officiel du Code du

travail, à voir les points que nous avons précédemment cités, à savoir :

1) LES ADMINISTRATIONS OFFICIELLES COMPETENTES EN MATERIE DE TRAVAIL FEMININ.

En Europe, la formule du bureau centralisant toutes fonctions relatives au travail des femmes n'a pas encore été adoptée, mais il existe cependant des institutions de plusieurs types affectées à l'étude des problèmes du travail féminin, à la préparation ou au contrôle des lois, ou encore à l'assistance aux travailleuses.

Parmi les organismes d'étude et de préparation des lois, les commissions consultatives existent dans certains pays depuis une époque déjà reculée.

En France, par exemple, les commissions d'entreprises au travail ont été originellement constituées en tant que commissions consultatives pour les problèmes du travail des femmes et des enfants; si leurs attributions ont été postérieurement étendues à d'autres objets, ces commissions peuvent encore aujourd'hui présenter aux ministres des suggestions sur les améliorations dont seraient susceptibles la législation relative au travail des femmes, et ces commissions doivent comprendre obligatoirement des personnes du sexe féminin (Livre II du Code du travail, art. 115).

D'autre part, tout projet de réglementation sur le travail des femmes et des enfants doit être porté pour avis devant une Commission supérieure du travail.

Les conventions collectives ont apporté aux travailleuses la possibilité de faire passer par leurs organisations syndicales toutes les clauses particulières à leur personnalité.

Alors que de nouvelles conventions collectives sont en préparation, il faut absolument que les travailleuses s'intéressent à savoir si rien ne sera omis. Voilà le travail urgent des Commissions féminines de chaque syndicat.

Simone TROISGROS.

(A suivre.)

Les travailleurs n'attendent plus

(SUITE DE LA PAGE 1)

C'est par là, la panacée, le remède, applicable partout, dans toutes les industries, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur situation financière, l'augmentation de leur production, etc...

Et le gouvernement a cédé, comme il a cédé devant les commerçants, comme il cède tous les jours devant les paysans, les trafiquants, les gros intérêts financiers. Il ne faut pas particulièrement lui en vouloir, à ce qu'il supporte avant tout l'héritage de ceux qui l'ont précédé depuis la Libération et dont il suit trop la même ligne.

Il faut d'accorder un minimum vraiment « vital », comme nous le lui demandions encore, il a présenté « lâcher » une aumône en donnant les 7.000 francs net sur 200 heures au lieu de 208 et en promettant une étude de prime à la production, devant aboutir pour le 15 juin.

Les familles ouvrières ont de grandes facilités pour vivre, puisque le gouvernement n'a pas pensé devoir leur donner quelque chose. En effet, aucun rajustement des prestations familiales n'a été accordé.

Mais les travailleurs sont là d'attendre.

Quant à nous, notre position est

Croquis

Effervescence dans la métallurgie...

Grève du rail...

Conflits successifs des différents services publics...

Lassitude générale de la classe ouvrière devant une situation difficile et un avenir de plus en plus incertain...

Autant de signes qui devraient servir d'avertissements aux pouvoirs publics et les inciter à prendre rapidement les mesures qui s'imposent.

Certes, plusieurs thèses peuvent s'affronter quant aux solutions à envisager pour résoudre les problèmes qui se posent actuellement; mais nous ne nous lasserons jamais de répéter que le problème n° 1 est et reste CELUI DU RAVITAILLEMENT.

Le minimum vital, le pouvoir d'achat des familles ouvrières, la baisse effective des prix sont subordonnés à une politique énergique et constructive dans le domaine du ravitaillement.

Car, que demandent, en définitive, les travailleurs, sinon de pouvoir nourrir convenablement leur famille et de ne pas continuer la grande pénitence, qui a trop duré.

Alors, les travailleurs n'ont-ils pas raison ?

Le vendredi 4 juillet 1947, à 19 heures, 5, rue Cadet, PARIS-9^e aura lieu la réunion de la Commission des Jeunes (Syndicat des Employés et Techniciens).

Tous les jeunes des deux sexes adhérents à ce syndicat sont invités à cette réunion.

ORDRE DU JOUR :

- 1 — Désignation du bureau.
- 2 — Les classifications des jeunes ménagers.
- 3 — Plan de travail.

RETEZ BIEN CETTE DATE
— ET VENEZ NOMBREUX ! —

Projet de Convention Collective Nationale

Suite des principaux points du projet présenté par la Fédération de la Métallurgie C. F. T. C. et par la Fédération des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise C. F. T. C.

Article 46. — Il est entendu que chaque engagement est confirmé par un contrat de travail établi en double exemplaire et signé par les deux parties, dans lequel la situation du travailleur est nettement précisée, c'est-à-dire la définition exacte de la fonction, le coefficient hiérarchique, les appointements ou salaires, les avantages en nature et les rémunérations de caractère assuré.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue à la convention collective, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondant.

Tout changement dans la situation fait l'objet d'une modification du contrat de travail, établie dans les mêmes conditions que stipulé au paragraphe précédent; il est remis au travailleur un double du contrat modifié.

Si la modification du contrat de travail n'est pas acceptée par le travailleur, celui-ci pourra s'adresser à la Commission Paritaire prévue à l'article 31 du chapitre IV du titre II concernant le Conseil de discipline.

Dans le cas de non-conciliation, cette modification sera considérée comme congédiement et réglée comme tel.

Article 52. — Le recrutement d'un personnel moins rémunéré ne pourra être la cause du licenciement d'autres travailleurs.

Article 54. — a) L'exécution d'une épreuve préliminaire ou essai professionnel ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve, lorsqu'il excédera trois heures, sera payé au taux minimum de la catégorie définie par la présente convention.

Les apprentis formés à l'extérieur de l'entreprise, possédant leur C.A.P. ou une formation professionnelle équivalente, seront classés immédiatement après essai professionnel d'usage, s'il y a lieu, dans la catégorie professionnelle correspondante.

Par contre, les apprentis formés par l'entreprise, ayant obtenu leur C.A.P. ou une formation professionnelle équivalente, seront classés immédiatement après essai professionnel d'usage, s'il y a lieu, dans la catégorie professionnelle correspondante.

b) La période d'essai est d'un mois au maximum pour les employés, techniciens ou agents de maîtrise, et de deux semaines au maximum pour les ouvriers.

c) Sauf convention spéciale, cette période est de trois mois pour les agents de maîtrise, techniciens et employés, pour lesquels figure, en face de leur catégorie, à l'annexe « classifications professionnelles », l'indice P. 3 (préavis de trois mois).

d) Lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis réciproque est de trois jours pour la période d'essai d'une semaine, de six jours pour les périodes d'essai d'un mois et de quinze jours pour les périodes d'essai de trois mois.

e) Tout candidat ayant donné satisfaction au cours de la période d'essai est engagé au plus tard à l'expiration de cette période.

Article 55. — Pour les établissements faisant passer une visite médicale préalable à l'embauche, ladite visite devra être passée avant la période d'essai. La période d'essai commencée, le résultat de cette visite ne devra plus influer sur la décision de l'employeur.

BESILLATION DU CONTRAT INDIVIDUEL

Article 58. — a) Aucun licenciement ne pourra avoir lieu sans que les délégués du personnel et délégués syndicaux en aient été avisés et que l'intéressé ait été entendu par l'employeur ou celui qui a autorité pour prononcer la licenciement.

b) Par suite d'un changement de structure dans une entreprise ou d'une transformation dans sa fabrication provoquant soit une réduction du personnel, soit une modification des emplois qualifiés, aucun licenciement ne pourra être prononcé qu'après avis des délégués du personnel, des délégués syndicaux et du Comité d'entreprise, et après que tous les efforts nécessaires auront été faits pour trouver une réadaptation d'emploi au personnel menacé de licenciement.

c) Dans le cas de ralentissement des commandes (à l'exception des entreprises saisonnières) et avant de procéder à tout licenciement, il sera d'abord opéré une réduction de la durée hebdomadaire du travail, sans toutefois que celle-ci puisse être inférieure à 32 heures

par semaine. Les salariés pourront à tout moment et sans préavis quitter l'entreprise s'ils trouvent un emploi pouvant les occuper en totalité.

d) Dans le cas de déficience physique d'un travailleur attestée par un certificat médical délivré soit par le médecin de l'entreprise, soit par le médecin de l'intéressé, ou, en cas de contestation, par un médecin agréé par le médecin du travail, on devra chercher dans l'entreprise, par les soins de la direction en collaboration avec les délégués du personnel et délégués syndicaux, un emploi correspondant aux capacités physiques de l'intéressé.

e) En cas de licenciement collectif, il sera tenu compte, à valeur professionnelle égale, de la situation personnelle de l'intéressé : charge de famille, mutilé, ancien combattant, etc., et de l'ancienneté, étant entendu que la priorité sera accordée aux travailleurs de nationalité française.

f) Tout licenciement reconnu injustifié par le tribunal compétent donnera lieu, au profit de l'intéressé, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité prévue en raison de l'ancienneté dans l'entreprise, par la présente convention, au versement d'une indemnité spéciale de licenciement abusif égale au minimum à un mois de salaire par année de présence, sans pouvoir être inférieure à trois mois de salaire.

Article 59. — a) Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre, sous réserve de l'application de la présente Convention Collective et de la législation en vigueur sur la rupture du contrat de travail.

b) Sauf le cas de faute grave, de part et d'autre, ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis d'un mois au minimum pour les mensuels et de deux semaines pour les ouvriers si le contrat est dénoncé par l'employeur; le préavis pourra être de quinze jours pour les mensuels et d'une semaine pour les ouvriers s'il est dénoncé par le travailleur.

Article 60. — Pour les travailleurs des catégories supérieures, le délai-congé est de trois mois au minimum si le contrat est dénoncé par l'employeur, d'un mois s'il est dénoncé par le travailleur.

Article 61. — Les préavis indiqués aux deux articles précédents ne peuvent prendre effet pour les mensuels que du 1^{er} ou 15 de chaque mois.

Article 62. — a) Afin de pouvoir chercher une nouvelle situation, le travailleur congédié pourra disposer de 50 heures pour les mensuels et 24 heures pour les ouvriers pendant les heures de travail.

b) Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ou salaires.

c) En cas de démission du travailleur, celui-ci bénéficiera des facilités prévues au paragraphe a) pour rechercher un emploi.

d) Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis pourront, à la demande du travailleur, être utilisées en une fois à la fin du préavis.

Les heures non utilisées seront ajoutées au règlement définitif du compte du travailleur.

Article 63. — Il est entendu que toute notification de congédiement est confirmée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre rappelle toutes les fonctions exercées et le délai de préavis.

Article 64. — a) En cas de licenciement, un travailleur peut cesser son emploi dès qu'il est pourvu d'une nouvelle place. De ce fait, il n'a droit, indépendamment de son indemnité de congédiement, qu'au salaire correspondant à son temps effectif de présence dans l'établissement.

b) A titre de réciprocité, les employeurs pourront exiger le départ immédiat du travailleur licencié, après paiement du salaire correspondant au préavis complet et des indemnités prévues au présent contrat.

Article 65. — L'arrêt d'activité de l'établissement pour grève, lock-out ou tous accidents indépendants de la volonté du travailleur ne constitue ni une rupture de contrat de travail, ni une diminution d'avantages divers (ancienneté, etc.).

Article 66. — Un travailleur ne pourra être changé de service sans son consentement, sauf cas de force

majeure. Dans ce cas, le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel et délégués syndicaux seront obligatoirement consultés.

INDEMNITES DE CONGÉDIEMENT

Article 68. — a) Il est alloué aux travailleurs congédiés, sauf faute grave de leur part, reconnue par la juridiction prud'homale, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur présence dans l'établissement et calculée sur les derniers appointements ou salaires complets, y compris toutes primes et indemnités.

b) Cette indemnité est calculée comme suit : un mois de traitement pour les mensuels ou l'équivalent de salaire pour les ouvriers, par année de service jusqu'à trois ans de service.

En plus, au delà de trois ans, un demi-mois de traitement pour les mensuels ou l'équivalent pour les ouvriers, par année de service avec un an de traitement ou de salaire.

c) Ces indemnités qui ne se confondent pas avec celles qui peuvent être réclamées pour abus de droit, sont versées obligatoirement à l'intéressé.

Article 69. — En outre, une indemnité de départ sera accordée dans les mêmes conditions à tous les travailleurs qui quitteront volontairement l'établissement après vingt ans de service et soixante ans d'âge.

Article 70. — Le temps passé dans l'établissement avant le service militaire reste acquis pour le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents. De même, les différents passages intermittents dans l'entreprise s'additionnent et comptent pour l'ancienneté.

Article 71. — Pour les anciens combattants, prisonniers, déportés, ayant dû quitter l'établissement pour faits de guerre, le temps d'absence pour ce motif sera doublé pour le calcul du temps de présence dans l'établissement.

Article 72. — Les interruptions pour cause de maladie ou d'accident ne seront pas déduites pour le calcul des temps de présence dans l'établissement, en ce qui concerne la maternité, il en sera de même sauf à l'égard du temps d'absence autorisé dans la limite maximale d'un an pour permettre d'élever un enfant.

HYGIENE ET SECURITE

Travail dans les sous-sols

Article 74. — Seront exempts du travail en sous-sol :

a) Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ;

b) Les travailleurs qui en feront la demande pour raison de santé, sous réserve des justifications médicales d'usage.

Tout le personnel travaillant de manière permanente dans les sous-sols aura droit à un mois de vacances payées pour les mensuels, et quatre semaines pour les ouvriers, ainsi qu'à une indemnité proportionnelle au temps de travail effectif dans les sous-sols, calculée sur la base de 98 points par an. Des dispositions spéciales pour les femmes sont insérées à l'article 102.

Est dénommé sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles ou ouvrant directement sur le dehors et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et de le maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

Insalubrité

Article 75. — Lorsqu'un travailleur se trouvera appelé à accomplir de façon persistante des travaux manifestement insalubres, ses appointements ou salaire devront être majorés par une prime horaire d'insalubrité au moins égale à 20 p. 100 du salaire minimum garanti du manœuvre.

En outre, au bout d'une période fixée d'un commun accord entre la direction de l'usine et les délégués des travailleurs, il pourra être muté provisoirement à un autre emploi qui comportera au moins le même traitement de base.

De toute façon, le travailleur a la faculté de se faire examiner par un médecin désigné par le préfet pour le canton de sa résidence.

Si ce médecin atteste qu'un repos est nécessaire pour la santé de ce travailleur, il sera accordé immédiatement à ce dernier un repos payé, dont la durée sera fixée par le médecin et qui ne se confondra pas avec son congé.

La direction de chaque entreprise et les délégués des travailleurs intéressés établiront d'un commun accord la liste de ces travaux manifestement insalubres, si toutefois elle n'a pas été prévue par la convention nationale, régionale ou locale.

L'allocation des indemnités prévues au présent contrat ne peut, en aucun cas, dégager l'employeur de l'obligation ou il est de prendre toutes mesures de quelque ordre que ce soit, propres à améliorer les conditions d'hygiène et de travail de l'entreprise.

Prime de hauteur

Article 76. — Les travailleurs effectuant des travaux dangereux, dans le vide, bénéficieront d'une prime spéciale dite prime de hauteur, dont le montant sera fixé de

la façon suivante :

De 6 à 7 mètres : 20 p. 100 du salaire de base ;

De 8 à 10 mètres : 40 p. 100 ;

De 10 à 12 mètres : 60 p. 100 ;

De 12 à 14 mètres : 80 p. 100 ;

Au-dessus de 14 mètres : 100 p. 100.

Les travailleurs effectuant l'entretenement des ponts roulants bénéficieront d'une indemnité forfaitaire fixée à de l'heure.

CONGES ANNUELS

Article 77. — Des congés annuels d'une durée minimum de dix-huit jours ouvrables seront accordés à tous les travailleurs ayant au moins une année de présence continue, au 1^{er} juillet de l'année considérée, dans les industries régies par la présente convention.

Ils seront augmentés d'un jour ouvrable par année de présence dans une même entreprise ; au 1^{er} octobre de l'année considérée, et dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables.

Article 78. — Les travailleurs ayant, au 1^{er} juillet de l'année considérée, moins d'un an de présence dans les industries régies par la présente convention, bénéficieront d'un jour et demi de congé ouvrable par mois de présence dans ces industries. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans au 1^{er} octobre de l'année considérée de deux jours de congé par mois de présence.

Article 79. — La rémunération des congés sera effectuée pour les salariés par les soins d'une caisse de compensation, à laquelle est tenu de s'affilier tout employeur régi par la présente convention. L'employeur en fera l'avance aux intérêts dans les conditions habituelles.

Article 80. — Les dates de vacances ne pourront normalement être imposées par l'employeur en dehors de la période comprise entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} octobre. Pour les travailleurs dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans toute la mesure du possible pendant la période des vacances scolaires.

Les dates de congés seront fixées en accord avec la direction au moins deux mois avant la date prévue.

Les travailleurs pourront, sur leur demande, et avec l'accord de l'employeur, bénéficier de leurs congés payés à une période quelconque de l'année par fractionnement ou non.

Article 82. — Dans le cas où, du fait de l'employeur, les congés seraient répartis en au moins deux fractions, ou bien interrompus, il sera accordé aux travailleurs une indemnité de 15 p. 100 calculée sur la base de leurs appointements ou salaires.

Article 83. — Le service militaire obligatoire, les périodes militaires de réserve, les jours d'absence pour maladie, longue maladie ou d'accidents pour maternité, les permissions exceptionnelles de courte durée justifiées, accordées au cours de l'année, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

ART. 84. — Durée du travail. — On ne pourra exiger du personnel féminin une durée de travail excédant 48 heures par semaine.

au moins un enfant en âge de bénéficier des prestations familiales, des périodes de congés à demi-traitement ou salaire seront prévues en supplément :

de 1 an à 5 ans de présence : 2 mois ;

de 5 à 10 ans de présence : 4 mois ;

de 10 à 15 ans de présence : 6 mois ;

de 15 à 20 ans de présence : 8 mois ;

plus de 20 ans de présence : 10 mois.

Le total du temps d'absence indemnisé à plein tarif doit être épousé avant le commencement de l'indemnisation à demi-tarif.

Art. 92. — Dans le cas du décès du travailleur, sa veuve, si elle vivait au foyer de son mari ou si elle bénéficiait d'une pension alimentaire fournie par celui-ci et, à défaut, son ou ses enfants mineurs auront droit à un versement soit au maximum prévu pour la maladie par la convention, soit s'il y a eu maladie du travailleur à la différence entre les indemnités effectivement versées pour la maladie et le maximum prévu, sans que la somme touchée soit inférieure à un mois de salaire.

Art. 94. — Dans le cas de naissance chez le travailleur, mariage du travailleur, décès du conjoint ou d'un enfant, le travailleur bénéficiera d'un congé exceptionnel avec traitement ou salaire normal. La durée de ce congé est fixée

DOCUMENTATION

Les Congés payés 1947

Les congés payés ont fait pour la première fois l'objet d'une loi le 20 juin 1936, dont les dispositions sont inscrites au livre II, chapitre IV ter, article 54 F du Code du Travail.

Ces derniers textes constituent le régime actuel des congés payés. Nous en retrouverons ci-dessous l'essentiel :

APPLICATION

Tous les travailleurs : ouvriers, employés, apprentis de tout établissement industriel ou artisanal, hommes ou femmes, ont droit au bénéfice des congés payés, sous réserve d'avoir été occupé dans cet établissement au moins pendant un mois de travail effectif au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours — loi du 29 avril 1946).

DUREE DU CONGE

Chaque mois de travail effectif chez le même employeur pendant la période de référence donne droit à un jour de congé, sans, toutefois, que la durée légale du congé puisse dépasser 15 jours, comprenant 12 jours ouvrables, à moins que les conventions collectives particulières prévoient des conditions plus favorables (les périodes de maladie ou de chômage n'entrent pas en ligne de compte pour le droit au congé).

La loi du 31 juillet 1942 précise que le mois de travail effectif est de 24 journées. Une courte absence n'aura donc pas pour effet de faire perdre le droit au congé annuel.

Cependant, pour l'application du droit au congé on doit tenir compte du temps de travail effectif et non pas du service continu dans un même établissement. En somme, les jours de maladie et les absences autorisées ou non, ne sont pas prises en considération pour le calcul du temps de travail effectif.

Il y a pourtant trois exceptions : ce sont : (loi du 31 juillet 1942), périodes de repos des femmes en couches ; (loi du 18 avril 1946), absences pour accident du travail ; absences pour maladie professionnelle. Ces dernières absences sont comprises comme temps de travail effectif.

ANCIENNETE

Tenant compte de l'ancienneté, la loi du 20 juillet 1944 a décidé que la durée du congé annuel normal serait augmentée d'un jour ouvrable par 5 années, continues ou non, dans une entreprise, sans que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de 18 jours ouvrables.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu, mais non résilié, sont assimilées comme temps de présence pour l'ancienneté.

JEUNES TRAVAILLEURS

La loi du 19 août 1946 prévoit que les jeunes travailleurs bénéficient

CHEZ LES OUVRIERS

Dans la Bijouterie

Circulaire TR 035-47 du 28 avril 1947 concernant l'agrément d'un accord relatif à la rémunération des apprentis avec contrat de la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que j'ai agréé l'accord conclu le 1^{er} avril ayant pour objet, la rémunération des apprentis avec contrat de la bijouterie, de la joaillerie, de l'orfèvrerie et des professions s'y rattachant.

Vous voudrez bien en trouver ci-joint le texte.

ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION DES APPRENTIS AVEC CONTRAT, DE LA BIJOUTERIE, DE LA JOAILLERIE, DE L'ORFEVRERIE ET DES PROFESSIONS S'Y RATTACHANT.

— Tarif établi pour la semaine légale de 40 heures.

— Rémunération hebdomadaire :

1^{re} année, 310 fr. (soit 7 fr. 77 de l'heure).

2^{re} année, 425 fr. (soit 10 fr. 65 de l'heure).

3^{re} année (1^{er} semestre), 550 fr. (soit 13 fr. 75 de l'heure).

3^{re} année (2^{de} semestre), 650 fr. (soit 16 fr. 25 de l'heure).

Date d'entrée en vigueur : dès réception de l'homologation ministérielle.

d'un congé de plus longue durée. Les conditions sont les suivantes :

Les travailleurs et apprentis de moins de 18 ans au 31 mai de l'année en cours ont droit à 2 jours de congé par mois de présence, sans que le congé puisse dépasser 30 jours dont 24 ouvrables.

Les travailleurs de 18 à 21 ans ont droit à 1 jour 1/2 de congé par mois de présence, avec maximum de 22 jours, dont 18 ouvrables.

INDEMNITE DE CONGE

En principe, le travailleur doit percevoir 1/24 des salaires perçus ; mais, comme cette disposition en période de hausse de salaire pouvait être défavorable, l'ordonnance du 13 août 1945 a prescrit que l'indemnité ne pourra être inférieure au salaire que le travailleur aurait reçu s'il avait effectivement travaillé.

Il doit être tenu compte, pour le calcul de l'indemnité, de tous les avantages accessoires. Prestations en

PAIEMENT EN CAS DE MALADIE

Le 25 septembre 1946 nous avons demandé au ministre du Travail de nous préciser la situation au regard de la législation sur les congés payés d'un travailleur malade pendant toute la durée des congés, c'est-à-dire du 1^{er} juin au 31 octobre.

Voici la réponse qui nous a été transmise du ministère, en date du 25 novembre :

J'ai l'honneur de vous faire connaître qu'à mon avis il me semble douteux que le salarié se trouvant dans une telle position puisse exiger de son employeur, après le 31 octobre, le repos effectif correspondant au congé annuel. Par contre, j'estime que l'indemnité de congé payé reste due. En effet, l'obligation de l'employeur de payer cette indemnité correspond à l'obligation du salarié de fournir son travail pendant la période de référence (1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante). Cette manière de voir résulte d'une interprétation logique de l'article 54 g du Livre II du Code du Travail. L'obligation de l'employeur en matière de congés payés subsiste donc dans la mesure même où le salarié a rempli sa propre obligation pendant la période de référence sans qu'il y ait lieu de considérer l'état de choses existant pendant la période des congés. La suspension du contrat de travail pendant cette période ne peut, à mon avis, avoir de répercussion sur la durée du congé et l'indemnité correspondante de l'année suivante. J'estime, par exemple, qu'un salarié absent pour maladie du 1^{er} juin au 31 octobre 1946 profitera, au titre de l'année 1947, d'un congé réduit en fonction de la durée de son absence, mais percevra, pour l'année 1946, une indemnité de congé égale à celle qui lui était acquise au 1^{er} juin 1946.

C'est dans ce sens qu'il convient, à mon avis, d'interpréter un arrêt de la Cour de Cassation du 19 janvier 1939 (Recueil de Jurisprudence, Assurances sociales, 1940) lequel concerne le règlement de la journée du 1^{er} mai pour un travailleur absent la veille et le lendemain de ce jour. Il s'agissait, bien entendu, d'une absence autorisée :

« OBJET : Application de la loi du 26 avril 1946, relative à la journée du 1^{er} mai.

REFERENCE : Votre lettre en date du 24 septembre 1946.

Par lettre citée en référence vous m'avez posé la question de savoir si une travailleuse absente la veille et le lendemain du 1^{er} mai, pouvait néanmoins prétendre au paiement de la journée du 1^{er} mai.

J'ai l'honneur de vous faire connaître qu'aux termes de l'article II de la loi susvisée le congé de cette journée ne peut être une cause de réduction des salaires mensuels ou hebdomadaires. Les ouvriers et employés rémunérés à l'heure ou à la journée ont droit à la charge de leur employeur au paiement d'une indemnité égale au montant du salaire d'une journée de travail.

Dans le cas d'espèce que vous si- gnez, j'estime que si l'intéressée a

aurait éprouvé des difficultés à faire reconnaître leurs droits pour ce motif que les bulletins de paye présentés étaient rédigés au crayon et non à l'encre.

Vous voudrez bien, en conséquence, faire savoir aux employeurs

que cette absence n'a pas motivé la rupture du contrat de tra-

vail qui la lie à son employeur n'aurait été un obstacle à l'attribution de l'indemnité afférente à la

journée du 1^{er} mai.

— Tarif établi pour la semaine légale de 40 heures.

— Rémunération hebdomadaire :

1^{re} année, 310 fr. (soit 7 fr. 77 de l'heure).

2^{re} année, 425 fr. (soit 10 fr. 65 de l'heure).

3^{re} année (1^{er} semestre), 550 fr. (soit 13 fr. 75 de l'heure).

3^{re} année (2^{de} semestre), 650 fr. (soit 16 fr. 25 de l'heure).

Date d'entrée en vigueur : dès récep-

tion de l'homologation ministérielle.

Attention !

N'oubliez pas de renouveler votre abonnement à la VOIX DES METAUX

11 bis, rue Roquépine
C.C.P. PARIS 1258-03

nature, majoration pour heures supplémentaires, etc...

Cependant, toutes les primes pour risques (insalubrité, etc.), y compris la prime de panier (TR 87 du 4 octobre 1947) n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul.

En cas de suppression du congé par le ministre du Travail, si la nécessité l'exige, l'indemnité compensatrice est calculée selon les modalités ci-dessus.

FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT

1^{re} Fermeture pour la durée légale (15 jours) : l'employeur doit s'efforcer d'assurer une occupation momentanée du personnel qui n'a droit qu'à un congé réduit ;

2^{re} Fermeture pour une durée supérieure à celle du congé légal : l'employeur est tenu de verser pour chacun des jours ouvrables, en sus, une indemnité journalière au moins égale à celle des congés payés (loi du 29 avril 1946).

NOUVEAU SALAIRE MINIMUM

MODIFICATION DU TAUX DE L'INDEMNITE MENSUELLE TEMPORAIRE EXCEPTIONNELLE CREE PAR LOI DU 31 MARS 1947

(Arrêté du 31 mai (« J. O. ») du 1^{er} juin 1947)

Le ministre du Travail, si la nécessité l'exige, l'indemnité compensatrice est calculée selon les modalités ci-dessus.

Article premier. — L'alinéa premier de l'article 2 de l'arrêté du 31 mars 1947 est modifié comme suit :

Les salariés des établissements définis à l'article premier ci-dessus, dont le salaire effectif est inférieur au chiffre de la rémunération minimum fixée par le tableau annexé, recevront, à compter du 1^{er} juillet 1947, une indemnité temporaire et exceptionnelle égale à la différence entre le chiffre fixé audit tableau et ce salaire effectif net. »

Art. 2. — Le directeur général du travail et de la main-d'œuvre est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Tableau indiquant les chiffres de rémunération minima en fonction de la durée du travail Rémunération nette dans la première zone de la R. P.

Durée hebdomadaire du travail effectif	A la quatorzaine pour les salariés rémunérés à la semaine, à la journée ou à l'heure	Au mois pour les salariés rémunérés au mois
60 heures	4.214 fr.	9.130 fr.
59 —	4.144 fr.	8.978 fr.
58 —	4.074 fr.	8.826 fr.
57 —	4.004 fr.	8.674 fr.
56 —	3.933 fr.	8.522 fr.
55 —	3.863 fr.	8.370 fr.
54 —	3.793 fr.	8.217 fr.
53 —	3.723 fr.	8.065 fr.
52 —	3.652 fr.	7.913 fr.
51 —	3.582 fr.	7.761 fr.
50 —	3.512 fr.	7.609 fr.
49 —	3.442 fr.	7.457 fr.
48 —	3.371 fr.	7.304 fr.
47 —	3.301 fr.	7.152 fr.
46 —	3.231 fr.	7.000 fr.
45 —	3.161 fr.	6.848 fr.
44 —	3.091 fr.	6.698 fr.
43 —	3.020 fr.	6.543 fr.
42 —	2.950 fr.	6.391 fr.
41 —	2.880 fr.	6.239 fr.
40 —	2.810 fr.	6.087 fr.
39 —	2.730 fr.	5.935 fr.
38 —	2.669 fr.	5.783 fr.
37 —	2.599 fr.	5.650 fr.
36 —	2.529 fr.	5.478 fr.
35 —	2.458 fr.	5.326 fr.
34 —	2.388 fr.	5.174 fr.
33 —	2.318 fr.	5.022 fr.
32 —	2.248 fr.	4.870 fr.
31 —	2.178 fr.	4.717 fr.
30 —	2.107 fr.	4.565 fr.
29 —	2.037 fr.	4.413 fr.
28 —	1.967 fr.	4.261 fr.
27 —	1.897 fr.	4.109 fr.
26 —	1.826 fr.	3.957 fr.
25 —	1.756 fr.	3.804 fr.

COMMENTAIRES

(Indemnité mensuelle)

Nous vous rappelons l'art. 2 de l'arrêté du 31 mars fixant l'attribution mensuelle temporaire créée par la loi du 31 mars 1947.

Art. 2. — Les salariés des établissements définis à l'article premier ci-dessus, dont le salaire effectif brut est inférieur au chiffre de la rémunération minimum fixée par le tableau ci-annexe, percevront à compter du 1^{er} février jusqu'au 1^{er} juillet 1947 exclusivement, une indemnité temporaire exceptionnelle égale à la différence entre le chiffre fixé audit tableau et ce salaire effectif brut.

Dans ces conditions, il ne m'appartient pas de formuler une opinion définitive en cette matière, les tribunaux étant seuls compétents pour se pronon